



Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

“Transformaciones del mercado laboral en Costa Rica: estudio histórico, institucional y empírico del riesgo de la flexibilización (2010-2024)”

Proyecto de graduación para optar por el título de Licenciatura en Economía

Sustentantes:

Víctor Gabriel Carvajal Vega

Derick Porras Biasseti

Campus Omar Dengo, Heredia.

Agosto, 2025.



Universidad Nacional de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Economía

“Transformaciones del mercado laboral en Costa Rica: estudio histórico, institucional y empírico del riesgo de la flexibilización (2010-2024)”

Proyecto de graduación para optar por el título de Licenciatura en Economía

Sustentantes:

Víctor Gabriel Carvajal Vega

Derick Porras Biasetti

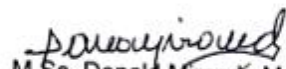
Campus Omar Dengo, Heredia.


Agosto, 2025.

Hoja con firmas del Tribunal Examinador.

UNA
UNIVERSIDAD NACIONAL
COSTA RICA




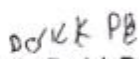

M.Sc. Donald Miranda Montes
Representante del Decanato
-Quien preside-
Facultad de Ciencias Sociales


Dr. Andrey Valenciano Salazar
Director
Escuela de Economía


M.Sc. Rodrigo Corrales Mejías
Tutor


M.Sc. Silvia Sáenz León
Asesora


Lic. Rodrigo Ovares Sanabria
Asesor


Bach. Derick Porras Biasetti
Postulante


Bach. Víctor Carvajal Vega
Postulante

Tel. (506) 2277-3000
Apartado 86-3000
Heredia
Costa Rica
www.una.ac.cr

INDICE DE CONTENIDO

Hoja con firmas del Tribunal Examinador.....	II
INDICE DE CONTENIDO	III
INDICE DE TABLAS	IV
INDICE DE FIGURAS.....	IV
Siglas y acrónimos	VII
Dedicatoria.....	IX
Agradecimientos	X
Introducción	1
Capítulo 1. Generalidades de la investigación.....	2
1.1. Antecedentes	2
1.2.1 Delimitación espaciotemporal	37
1.2.2 Relevancia de la investigación.....	38
1.2.3 Pertinencia de la investigación.....	39
1.2.4 Relación con el desarrollo.....	40
1.2.5 Pregunta problema de la investigación	40
1.2. Objetivos de la investigación.....	41
1.3.1 Objetivo general.....	41
1.3.2 Objetivos específicos	41
Capítulo 2: Marco teórico	41
VARIABLES ABORDADAS SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO	60
Capítulo 3: Marco metodológico	67
1.1 Enfoque de investigación.....	67
1.2 Tipo de investigación	67
1.3 Universo de la investigación	68
1.3.1 Sujetos y fuentes de información	68
1.3.2 Fuentes de información	69
1.4 Técnicas e instrumentos de investigación	69

3.5 Alcances y limitaciones	74
3.6 Matriz Metodológica: definición conceptual y operacional de las variables.....	75
3.7 Cronograma: identificación de fases, actividades, plazos y responsables	78
Capítulo 4. Análisis de resultados.....	80
4.1. Trayectoria del Marco Institucional del Trabajo en Costa Rica	80
4.1.1 Principales hallazgos sobre el marco institucional laboral en Costa Rica	85
Indicadores del mercado laboral de Costa Rica: 2010-2024, según el requerimiento teórico de Weller y Roethlisberger (2011) sobre los factores que determinan la calidad del empleo.....	87
4.2.1 Principales hallazgos sobre las variables del mercado laboral costarricense descritas	120
4.3 Modelo de regresión segmentado por puntos de quiebre.....	125
4.3.1 Principales hallazgos sobre los puntos de quiebre estructural en 2014 y 2020	127
4.4. Hallazgos integrados para una propuesta contextualizada del esquema de Weller y Roethlisberger para el mercado laboral costarricense	130
Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones	133
Recomendaciones	137
Referencias.....	140

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados del modelo de quiebre estructural: fechas estimadas y ajuste por segmento	125
Tabla 2. RSS y BIC para los tres escenarios de posibles puntos de quiebre para el modelo.....	126
Tabla 3. Prueba de Chow para el escenario óptimo, modelo de dos puntos de quiebre	126

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores determinantes de la calidad del empleo en el mercado laboral.....	60
Figura 2. Costa Rica. Evolución de la fuerza de trabajo. 2010-2024	88
Figura 3. Costa Rica. Evolución de la distribución por grupo etario de la población ocupada. 2010-2024.....	90
Figura 4. Costa Rica. Población ocupada según condición de aseguramiento. 2010-2024.....	91

Figura 5. Costa Rica. Población ocupada: porcentaje de personas según nivel de escolaridad. 2010-2024	92
Figura 6. Costa Rica. Evolución en términos absolutos de la población asalariada e independiente. 2010-2024	93
Figura 7. Costa Rica. Composición relativa según categoría de empleo de las personas asalariadas. 2010-2024	94
Figura 8. Costa Rica. Composición relativa de las personas asalariada según su condición de aseguramiento. 2010-2024.....	95
Figura 9. Costa Rica. Composición relativa de las personas asalariadas según las horas efectivamente laboradas. 2010-2024	96
Figura 10. Composición relativa de las personas asalariadas según su ingreso. Costa Rica. 2010-2024.....	97
Figura 11. Costa Rica. Composición relativa de las personas independientes según su modalidad. 2010-2024	99
Figura 12. Costa Rica. Composición relativa de las personas independientes por condición de aseguramiento. 2010-2024.....	100
Figura 13. Costa Rica. Composición relativa de las personas independientes según las horas laboradas. 2010-2024.....	101
Figura 14. Costa Rica. Composición relativa de las personas independientes según su ingreso. 2010-2024	102
Figura 15. Costa Rica. Tasas de subempleo, jornadas ilegales de más de 48 horas e incumplimiento del salario mínimo. 2010-2024	103
Figura 16. Costa Rica Evolución de la distribución por grupo etario de la población desempleada costarricense. 2010-2024	105
Figura 17. Costa Rica. Población desempleada clasificada según el peso relativo del nivel de escolaridad. 2010-2024.....	106
Figura 18. Costa Rica. Evolución absoluta del número de personas desempleadas por reestructuración o recorte de personas y renuncia por malas condiciones de trabajo. 2010-2024	107
Figura 19. Costa Rica. Trayectoria absoluta del total de la población en informalidad. 2010-2024	108
Figura 20. Costa Rica. Evolución de la informalidad según grupo etario. 2010-2024.....	110

Figura 21. Costa Rica. Población en condición de informalidad clasificada según su nivel educativo. 2010-2024.....	111
Figura 22. Costa Rica. Trayectoria de las personas en condición de informalidad dependientes e independientes. 2010-2024	113
Figura 23. Costa Rica. Distribución de la informalidad según las horas trabajadas. 2010-2024	114
Figura 24. Costa Rica. Distribución de la informalidad según el lugar donde se realizan las actividades. 2010-2024	115
Figura 25. Costa Rica. Distribución de la informalidad según cantidad de salarios mínimos percibidos. 2010-2024.....	116
Figura 26. Costa Rica. Evolución del salario real promedio clasificado por ocupación. 2010-2024	117
Figura 27. Costa Rica. Productividad media del trabajo (PIB real por persona ocupada). 2010-2024	120
Figura 28. Modelo de puntos de quiebre estructural del PIB en función de variables del mercado laboral. 2010-2024	127
Figura 29. Factores determinantes de la calidad del empleo	132

Siglas y acrónimos

BCCR: Banco Central de Costa Rica

BIC: Criterio de Información Bayesiano (Bayesian Information Criterion)

CA: Centroamérica

CATPCA: Análisis de Componentes Principales Categóricos (Categorical Principal Components Analysis)

CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CONARE: Consejo Nacional de Rectores

COVID: Coronavirus Disease (enfermedad por coronavirus)

ECE: Encuesta Continua de Empleo

FCL: Fondo de Capitalización Laboral

IICE: Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas (UCR)

INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

IPC: Índice de Precios al Consumidor

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PANI: Patronato Nacional de la Infancia

PEN: Programa Estado de la Nación

PIB: Producto Interno Bruto

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

PREALC: Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe

RSS: Residuos al Cuadrado (Residual Sum of Squares)

SAGE: Sistema de Análisis y Gestión Estadística

SMM: Salario Mínimo Mensual

UBER: Plataforma de transporte colaborativo

UCR: Universidad de Costa Rica

UFCO: United Fruit Company

Dedicatoria

A nuestros abuelos, los constituyentes, esta dedicatoria no puede dirigirse más que a la memoria de aquellas personas que, pudiendo no hacerlo, sintieron bajo sus pies la tierra y las piedras que agrietaban el andar de un campesino costarricense que debía empezar a recorrer calles de cemento, tomando así como suyo el puño empapado de sudor de trabajo injusto desde una bananera para que hoy, setenta y seis años después, se regrese al principio de Justicia Social como compromiso y sensibilidad nacional; y a la vez dificultad paradigmática de la teoría económica, porque los retos estructurales son tan profundos en materia laboral que plantean un ejercicio arduo de conocimiento donde el camino plantea la duda de atender las exclusiones del mercado de trabajo en detrimento de los convencimientos que forjaron las bases democráticas y el tejido social del país.

A mi hermano Jose, gracias por siempre creer en mí.

A nuestras madres, Sonia y Yorleny, inagotables fuentes de amor, paciencia y lucha, este esfuerzo es por y para ellas.

Agradecimientos

A nuestra lectora Silvia Saénz que, con absoluta firmeza y rigurosidad académica, no solo orientó a puerto seguro este trabajo, sino que nunca permitió que se apagara el interés por la indagación seria y la creatividad justa para abordar los tópicos del mercado laboral.

A nuestro tutor el profesor Rodrigo, quién alentó nuestro quehacer en todo momento, con una guía incondicional y profesional, que derivó que en la marcha nos orientara a conocer de primera mano el significado del trabajo con sentido.

A nuestro lector Rodrigo Ovares, por su incansable sentido de responsabilidad y sus aportes académicos, absolutamente pertinentes y enriquecedores.

A nuestra Universidad, la UNA, orientadora, retadora, acogedora y rebelde... siempre necesaria.

Y a la Educación Superior Universitaria Estatal costarricense, porque cientos de páginas no alcanzarían para agradecer sus favores, por eso nuestro compromiso por su defensa para que pueda seguir cambiando vidas.

Introducción

La presente investigación parte del interés de sus autores por reivindicar el trabajo con sentido como parte del accionar humano en la época contemporánea. Se reconoce en el empleo la forma común de la obra humana y, en consecuencia, un depósito de racionalidad teórica y sensibilidad empírica que materializan un mismo fin: la dignidad, por esta razón el análisis coloca al trabajo lejos de una noción vinculada a un simple factor de producción.

Bajo esa mirada, se reconoce un mercado laboral heterogéneo el cual ha atravesado transformaciones que no son fácilmente identificables sin un estudio de los factores que inciden en la calidad del empleo. Por ejemplo, para el caso costarricense, pese a periodos sostenidos de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) la equidad en el acceso al empleo y la protección de derechos fundamentales muestran signos de deterioro estructural, muestra de ello es que según el Programa Estado de la Nación (PEN), antes de 2020 uno de cada cuatro trabajadores costarricenses no accedía a condiciones mínimas de calidad del empleo, pese a estar garantizadas constitucionalmente.

En este contexto, la flexibilización de las condiciones laborales se presenta como una forma de incidir en la competitividad. No obstante, la literatura advierte que algunas de estas modificaciones al marco institucional han servido para compensar los efectos negativos de las continuas crisis económicas, en detrimento de la calidad del empleo. Por lo anterior, y ante el riesgo de la precarización laboral, el presente trabajo plantea una perspectiva dual para el abordaje de este problema económico y social. Basado en los factores que inciden en la calidad del empleo identificadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) por medio del estudio de Weller y Roethlisberger (2011), se atiende, en primer lugar, bajo el capítulo 1, el marco institucional histórico como regulador de las condiciones mínimas de calidad relacionado a estas variables; y en segundo lugar, bajo el capítulo 2, se describe el comportamiento de las variables, a partir de los resultados recolectados por la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), durante el periodo 2010-2024.

Por otra parte, atendiendo el círculo virtuoso señalado por Weller y Roethlisberger (2011) entre calidad de empleo y la productividad: “un aumento de la productividad permite mejorar la calidad del empleo y, a la vez, mejoras en la calidad del empleo incidirían positivamente en la

productividad” (p. 10), el documento ofrece un énfasis sobre la productividad, problematizado por los señalamientos de Sauma (2009) y el Programa Estado de la Nación quienes advierten sobre el riesgo de la pérdida de calidad del empleo, ante escenarios de contracción económica, o bien, en el caso más riesgoso para el mercado laboral, pese a aumentos en el Producto Interno Bruto (PIB).

Para corresponder con lo anterior, en el capítulo 3, se ofrece un modelo econométrico que identifica posibles puntos de quiebre estructural entre la producción y las variables del mercado laboral. La identificación de quiebres permite evidenciar períodos de desacople entre crecimiento y empleo, evitando interpretaciones lineales que oculten transformaciones estructurales del mercado laboral, puntualizando por medio de un fechado preciso, los momentos en la serie de tiempo que requieren un análisis más profundo del macroentorno.

En coherencia con los objetivos de la investigación, el trabajo propuesto, no se limita a la caracterización histórica, institucional y empírica del mercado laboral costarricense, sino que incorpora, en su tramo final, un conjunto de recomendaciones orientadas a la formulación de políticas públicas. Estas recomendaciones se construyen a partir de los principales hallazgos del estudio y se articulan desde un enfoque de políticas activas del mercado de trabajo, con énfasis en la mejora de la calidad del empleo, la productividad y la inclusión laboral de poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo formal.

Capítulo 1. Generalidades de la investigación

1.1. Antecedentes

Estado de la cuestión

El mercado laboral y la calidad del empleo constituyen áreas de interés para la política económica. No obstante, en las últimas décadas, la toma de decisiones se ha centrado en la estabilización de otros mercados y sus variables. Muestra de ello son los indicadores poco alentadores del mercado laboral, donde la persistencia de la informalidad y el desempleo riñe con medidas de estabilización como la Ley de Empleo Público (2020). Si estas condiciones estructurales continúan incidiendo en el deterioro del mercado laboral, provocarán que el país se aleje aún más de un escenario socialmente óptimo para mejorar la calidad de vida de las personas,

limitando así la creación de empleos estables y la protección social que abarca, a su vez, la sostenibilidad de los sistemas de pensiones (Ffrench, 2012).

La calidad del empleo es el tópico principal de la investigación, entendida como el resultado de las interacciones que moldean el mercado laboral e inciden en las condiciones en las que las personas trabajan. Esas dimensiones —mercado laboral, calidad del empleo y trabajo— encierran, a priori, un alto grado de complejidad pues, solo en una de sus aristas, remiten a la forma más básica de la experiencia humana, como lo es la supervivencia y en un sentido más amplio de las expectativas de la sociedad contemporánea, la dignidad humana.

Esta complejidad es reconocida por Dewan y Peek (2007) citados por Weller y Roethlisberger (2011) quienes señalan:

[...] existe un consenso tanto en la literatura económica como en la práctica, que el concepto de calidad del empleo requiere un marco de referencia con múltiples variables. Ninguna variable por si sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones claves de lo que representa un empleo de calidad. (p. 13)

De forma adicional, como agente de complejidad teórica, para que exista un verdadero interés en la calidad de empleo se requiere entender el trabajo más allá de un simple factor de producción, lo que deriva —como mínimo— en aspectos antropológicos y sociológicos. No obstante, para evitar cualquier amplitud, se parte del siguiente argumento sobre la función del trabajo y la calidad del empleo:

[...] el trabajo no es solamente un factor de producción o una fuerza impulsora para el desarrollo económico, éste también proporciona identidad, es un medio clave para la integración en la sociedad y, para la gran mayoría de las personas, es la fuente principal de ingreso y la base de subsistencia. Por ende, un empleo de calidad debería: ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo (Anker et al., 2002, citado por Weller y Roethlisberger, 2011, p.13).

Bajo esta perspectiva, el mercado laboral y los efectos de sus condiciones en la sociedad son parte del problema económico. En efecto, los problemas estructurales del empleo han sido una

preocupación constante en los ámbitos económico y político, especialmente por su profundización en América Latina durante la década de los ochenta. De acuerdo con Sáinz (2014), en primera instancia, se destaca la crisis del trabajo formal, al punto que la formalidad llegó a convertirse en una cierta “barrera”.

Según el Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) (1990), la formalidad era considerada un obstáculo para la contratación de personas y una barrera para superar la crisis de la deuda externa, al introducir rigideces en la estructura y las normas de contratación, especialmente en países con mercados laborales secundarios. En esta línea, Castillo et al., (2016) explican que, con la implementación de los Programas de Ajuste Estructural y la apertura comercial, resultaba aún más difícil transferir los costos salariales al consumidor; por ello, la fijación de salarios y la formalidad dejaron de ser viables para muchas empresas.

Esta misma noción es resaltada por Weller y Roethlisberger (2011) quienes rescatan la formalidad como una condición necesaria —pero no suficiente— para incidir en la calidad de empleo. Al respecto exponen un contraargumento a la idea que una buena calidad de empleo puede limitar los niveles absolutos del empleo, incidiendo de forma negativa en la creación de empleos “al margen” debido a los costos, ante lo cual se señala que, estudios de Davoine, Erhel y Guergoat-Larivière (2008) han demostrado que existe una correlación positiva entre la calidad de empleo y la tasa de ocupación. (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 10).

Por otra parte, algunas iniciativas que buscan la flexibilización de la legislación laboral, en detrimento de la calidad del empleo, argumentan su conveniencia bajo la premisa de una mejora en la productividad y de la competitividad general, tal es el caso de la exposición de motivos del proyecto de Ley que busca legalizar las jornadas laborales de 12 horas diarias para Costa Rica, el cual señala:

Costa Rica ha sido considerado como un referente en garantías sociales y regulaciones laborales. Sin embargo, resulta evidente que nuestra normativa laboral urge un proceso de modernización para compatibilizar con las nuevas realidades de búsqueda de empleo de las personas trabajadoras y de la mejora de la productividad y la competitividad de las industrias exportadoras y los servicios continuos. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, Expediente N.º 24.290, 2024)

No obstante, Weller y Roethlisberger (2011) contraargumentan esa premisa resaltando el círculo virtuoso entre calidad de empleo y productividad, al respecto señalan:

[...] un aumento de la productividad permite mejorar la calidad del empleo y, a la vez, mejoras en la calidad del empleo incidirían positivamente en la productividad. El principal mecanismo de transmisión a este último respecto sería la mayor satisfacción que siente el trabajador en un entorno laboral percibido de manera positiva, así como su interés en mantener un empleo de calidad por los costos en términos de bienestar relacionados con su pérdida frente al riesgo de no conseguir otro empleo de la misma o una mejor calidad. (p. 10)

En efecto, la jornada laboral es uno de los indicadores que, de forma habitual, se estudian para argumentar sobre la calidad del empleo de un país. Sin embargo, no se puede omitir el hecho que en América Latina coexisten diversos sectores productivos con diferentes capacidades y grado de productividad lo que remite a un mercado laboral heterogéneo que incentivan el debilitamiento de las condiciones en las que se ejerce el trabajo, llevando su esencia al mínimo de la supervivencia y al riesgo de la precarización.

En correspondencia, el PREALC (1990) indica que un elemento central en la explicación de la explotación en América Latina es la heterogeneidad estructural. Esta se manifiesta en la incapacidad de los sectores modernos para absorber suficiente mano de obra, lo que deja a un segmento de la fuerza laboral desplazado hacia sectores con menores ingresos y peores condiciones.

Enfoques más recientes como los de De la Garza Toledo y Neffa (2010) señalan al modelo Toyotista, adoptado por países en vías de industrialización, como un propulsor de la heterogeneidad estructural, al combinar elementos de distintas formas de organización productiva, lo que dio lugar a un esquema híbrido que profundizó la erosión de las condiciones laborales existentes.

Por otro lado, algunos autores han abordado el tema del deterioro de la calidad del empleo, señalando como precursores las crisis económicas. Si bien reconocen que las condiciones laborales adversas han existido siempre, sitúan su consolidación como problemática política en la contemporaneidad, particularmente después de la década de 1970:

Existe relativo consenso respecto a que el trabajo precario, si bien existió siempre, emergió como una problemática alarmante tras la crisis vivenciada por los países capitalistas industrializados (PCI) en las décadas del '70 y del '80 (de la Garza Toledo y Neffa, 2010, citado en Puppato y Tapia, 2017, p. 2).

El papel de las crisis económicas y su incidencia en el crecimiento económico, condicionan la calidad del empleo, esto también es advertido por Weller y Roethlisberger (2011) quienes señalan que entre 1995 y 2003 se registró un periodo de volatilidad en el crecimiento económico, seguido por una expansión que fue interrumpida de forma abrupta por la crisis financiera global de 2009. Según los autores:

[...] esta evolución macroeconómica afectó a los mercados laborales de la región. Específicamente, la tasa de ocupación cayó como consecuencia de las diferentes crisis que golpearon a diferentes grupos de países a partir de 1998. [...] esta evolución de la tasa de ocupación estuvo estrechamente relacionada –si bien frecuentemente algo mitigada por la evolución de la tasa de participación– con el comportamiento de la tasa de desempleo. A inicios de la década de los años 2000, la tasa regional de desempleo abierto urbano subió a niveles históricos. Con ello, el número de personas que fueron excluidas del acceso de un empleo de cualquier nivel de calidad subió a niveles récord. (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 38)

Estas consecuencias se convirtieron, a largo de los años, en un problema estructural socio económico, descrito por la Organización Internacional del Trabajo (2023) de siguiente manera:

En las últimas tres décadas América Latina y el Caribe ha enfrentado diversas crisis que impactaron fuertemente a las economías y mercados laborales de la región, generando grandes desafíos de política principalmente en su capacidad de articulación institucional y de ofrecer respuestas inmediatas (p.113).

En cuanto al efecto de las crisis en la producción y su vínculo con la calidad del empleo, la OIT señala: “En general las fases contractivas de los ciclos económicos han afectado al mercado laboral por la vía del aumento de la desocupación y del empleo informal, así como por la precarización de las condiciones laborales. (2023, p. 114)

De ahí que, según la OIT, el mercado laboral se comporta como una suerte de gran colchón a la pérdida del empleo que termina atenuando los indicadores macroeconómicos más visibles (ocupación y puestos de trabajo) con aumentos de la informalidad, comprometiendo la calidad del empleo, pues: “las respuestas a las crisis guardan relación con los énfasis de las políticas socioeconómicas y laborales” (OIT, 2023, p. 114)

De ahí que se fomenten políticas de flexibilización laboral, las cuales buscan generar incentivos para abaratar los costos de contratación y así mitigar el efecto sobre dinámica económica, bajo el argumento de la creación de empleo, con el riesgo que estas políticas estén mal diseñadas y repercutan en la calidad del empleo.

Los procesos de flexibilización laboral mal diseñados y la informalidad también comprometen la calidad del empleo. Este fenómeno ha sido abordado principalmente desde la regulación del mercado. Según Cranford et al, (2003) y Fudge y Owens (2006), la precarización laboral se manifiesta como una forma atípica de empleo, caracterizada por el incumplimiento de contratos establecidos en la institucionalidad vigente. Por su parte, Rodgers y Rodgers (1989) y Bobkov et al., (2018), la consideran como la consecuencia de una regulación inadecuada y la vinculan a actividades informales o ilegales en las que las personas trabajadoras se ven obligadas a participar.

Dado lo anterior el presente trabajo aborda tres perspectivas —histórica, institucional y empírica— sobre las transformaciones del mercado laboral en Costa Rica el riesgo de la flexibilización sobre la calidad del empleo, durante el periodo 2010-2024.

Sobre la calidad del empleo, Weller y Roethlisberger (2011) señalan que esta se basa en la calidad del puesto de trabajo, y se define por aspectos adicionales de la institucionalidad laboral las cuales inciden en las relaciones colectivas e individuales del trabajo y que influyen en aspectos como los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la dinámica de la participación. (p. 14)

Por lo anterior, la presente investigación suscribe la noción de trabajo promovida por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) la cual indica que: “desde la modernidad, el trabajo funge como “eje de integración social, sentido para la vida personal, espacio privilegiado para la participación ciudadana y motor del progreso material” (CEPAL, 2023, p.21).

Esa convicción remite, en primer lugar, al problema económico de generar empleo para evitar

la exclusión de las personas del mercado laboral; y en segunda instancia, la atención a que las condiciones derivadas de la heterogeneidad estructural y de las contracciones económicas, puedan mantener el potencial que ofrece esta visión de trabajo para la mayoría de las personas. Bajo este motivo y siguiendo a Weller y Roethlisberger (2011), este enfoque sitúa al tema de la calidad del empleo en un lugar clave respecto al análisis de los beneficios que tiene el desarrollo económico, y con ello respecto al análisis del carácter del desarrollo social.

Para lograr lo anterior se profundiza en los factores que inciden en la calidad del empleo, bajo el enfoque de la Economía Institucional relacionado al mercado laboral, apoyado en el estudio de Weller y Roethlisberger (2011) por medio del cual se determinan las variables que serán expuestas de forma histórica. De forma adicional, se ofrece un modelo econométrico que atiende el señalamiento del papel fundamental de la producción, como potenciador de la creación de condiciones favorables para la calidad del trabajo en el contexto costarricense.

Antecedentes históricos

En el 2001, Weller caracteriza al mercado laboral latinoamericano en función de las exclusiones que limitan la posibilidad de acceso al empleo de buena calidad. Al respecto señala que, en una primera línea, no se puede acceder a un empleo de calidad si las personas que buscan empleo y no lo encuentran están excluidos de cualquier ingreso laboral, lo que remite directamente al desempleo.

En un nivel medio, se tiene que también se puede sufrir de la exclusión del empleo productivo, cuando las personas acceden a empleos de baja productividad porque necesitan trabajar para cubrir sus necesidades y no tienen posibilidad —debido a diversas causas, como su calificación o baja demanda del mercado laboral— de acceder a sectores de alta o mediana productividad, lo que remite a las características de la población.

En un nivel superior, se identifica la exclusión de empleos de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad. En este estadio, los trabajadores que se desempeñan sectores muy productivos, pero que no perciben los beneficios normalmente relacionados con ellos, debido a condiciones contractuales adversas. En este caso, este tercer estadio, remite al contexto productivo y a la institucionalidad laboral. (Weller, 2001, citado por Weller y Roethlisberger (2011)).

Esta diversificación en los patrones de empleo, ejemplifican la heterogeneidad estructural, por consiguiente, partiendo de sus efectos en el mercado del trabajo, la producción y el bienestar social, obligan al Estado y a los creadores de las políticas públicas a regular sus interacciones. La OIT (2015) señala que: “la diversificación de los patrones de empleo plantea la cuestión del papel y los efectos de la regulación laboral” (p. 111), partiendo de la premisa de que la regulación, considerada como una institución del mercado laboral, puede contribuir al desarrollo equitativo y sostenible.

En correspondencia con lo anterior, esta sección realiza un recorrido histórico por las principales modificaciones a la legislación laboral para el caso costarricense. Con el fin de profundizar en la trayectoria institucional, se propone una división en cinco grandes etapas: Liberalismo y oficios libres (1880-1900), Primeras reformas y movilización incipiente (1910-1930), Consolidación del Estado Social (1948-1970), Crisis fiscal y reestructuración neoliberal (1980-2000) y Globalización, flexibilización y despliegue tecnológico (2001-actualidad). En esta sección, correspondiente a los antecedentes históricos se abordan las cuatro primeras.

Liberalismo y oficios libres (1880-1900)

Durante la mayor parte del siglo XIX, Costa Rica careció de una política laboral regulatoria. La economía se enfocaba en la estimulación de la capitalización de la inversión extranjera y los intereses de la clase política dominante. En ese contexto, el Código General de 1841 legitimó la apropiación del trabajo ajeno, norma que se mantuvo hasta 1943 (León y Peters, 2020). Como señala Aguilar (2015), los primeros instrumentos jurídicos (estatutos, constituciones y códigos) ideados para echar a andar al Estado costarricense, incorporaron medidas tendientes a regular las relaciones entre patronos y trabajadores (Ulloa, 1979, pp. 8, 9), sin mayores derechos laborales.

Hacia las últimas décadas del siglo XIX, el país transitaba hacia una economía agroexportadora. Este proceso implicó cambios estructurales que exigieron una fuerza laboral amplia y disponible, por lo que el Estado impulsó leyes orientadas a integrar a la población al mercado laboral, con el objetivo de satisfacer la demanda del modelo económico en expansión.

En este contexto, el trabajo se concebía como una mercancía y la relación laboral como un acuerdo entre partes libres, bajo el supuesto de horizontalidad entre empleador y clase trabajadora. Este enfoque sirvió de justificación ideológica para la ausencia de regulación y para mecanismos

coercitivos como las leyes contra la vagancia (1864 y 1887), que castigaban la inactividad laboral, especialmente entre “la población pobre, que no eran propietarios de nada excepto de su fuerza de trabajo” (León y Peters, 2020, p. 410). Estas leyes forzaban el aprendizaje de oficios, en particular aquellos requeridos por el aparato estatal, como el ferrocarril y el ejército (León y Peters, 2020). En cuanto a la remuneración, aunque el salario monetario era la aspiración general, la vulnerabilidad social empujaba a las personas trabajadoras a aceptar pagos en especie, especialmente en el sector privado (León y Peters, 2020).

La normativa laboral vigente favorecía abiertamente a los patrones. El Código General de 1841, en vigor hasta 1943, permitía la apropiación del trabajo ajeno. Las relaciones laborales se formalizaban mediante contratos verbales, regulados bajo la figura del “alquiler o salario de personas de trabajo” (artículo 1179). Según este código, el salario se fijaba libremente entre las partes y se daba crédito a la palabra del patrono sobre los montos pagados.

En cuanto al artículo 1180, este legitimaba la palabra del patrono sobre la cantidad y el pago de salarios, la única posibilidad legal de dar por finalizado el contrato de alquiler era el vencimiento del término o el incumplimiento de la obra por el trabajador; pero el patrono podía despedirlo sin mediar pago adicional. El artículo 1182, por su parte, establecía que el trabajador no podía abandonar su trabajo hasta que no pagara con su trabajo por adelantado. Si el trabajador dejaba su trabajo sin justificación, era considerado un delito, según lo establecía el artículo 1181. El pago del salario dependía de si incluía la comida, la edad (entre 14 y 18 años se le reducía medio real), además, las mujeres tenían un salario menor de un real si llevaban su almuerzo (León y Peters, 2020).

Respecto a la jornada laboral, en 1859 se estipulaba una jornada de seis horas, de lunes a sábado, incluyendo los días feriados y cívicos. El pago era mensual y existían licencias hasta por tres meses, incluyendo la licencia por enfermedad. Además, con la promulgación de las leyes contra la vagancia se establecieron tres decretos que legalizaban un régimen de trabajo forzoso para niños y adultos sin ocupación.

A finales del siglo XIX, el Estado costarricense legisla sobre la actualización de los contratos de trabajo, por lo que el Código Civil de 1888, introduce que: no se podía obligar al trabajador contractualmente a prestar sus servicios a perpetuidad. Por otro lado, el artículo 1170 establecía que todo trabajador debía seguir laborando por todo el tiempo que se hubiere obligado

en el contrato, y el contrato solo podía rescindirlo si el patrono lo maltrataba o si se enfermaba de gravedad (León y Peters, 2020).

Este conjunto de normas constituye una suerte de prototipo del marco institucional laboral costarricense. Si bien está centrado en los intereses del modelo agroexportador y del capital dominante, comenzó a delinear ciertas obligaciones contractuales donde se reconocían algunos aspectos de la vulnerabilidad de la clase trabajadora.

Primeras reformas y movilización incipiente (1910- 1930)

A partir de 1910, producto de las luchas obreras, se inicia un proceso de reformas laborales que marcan la aparición de un marco institucional en beneficio de la clase trabajadora. En 1912 se dicta el decreto No. 61, que establece el pago quincenal a obreros, peones y jornaleros, y prohíbe el pago con medallas o chapas. “Algunos consideran que este movimiento originó, ahora sí, un verdadero Marco Institucional laboral en Costa Rica, promovida por el movimiento obrero en beneficio de las clases trabajadoras” (Ulloa, 1917, como se citó en Aguilar, 2015. p.5).

Sin embargo, la Primera Guerra Mundial (1914-1918) provocó un retroceso. Se profundizó el desempleo, los salarios se deterioraron y, como medida ante la crisis fiscal, hubo despidos y rebajas salariales en el sector público. Además, se dio un alza en los precios de los alimentos que intensificó el descontento popular (Aguilar, 2015).

Durante la administración de Alfredo González Flores en 1917, se impusieron reformas fiscales relevantes como la Ley General de Impuestos Directos y la Ley del Impuesto sobre la Renta. Aunque estas medidas pretendían fortalecer el Estado, generaron descontento entre los sectores oligárquicos y provocaron un golpe de Estado, liderado por Federico y Joaquín Tinoco. No obstante, la dictadura de los Tinoco cayó gracias a la movilización popular de los maestros y estudiantes (Ramírez, 1989, citado por Aguilar, 2015).

La Constitución Política promovida por la administración de Tinoco establecía, por primera vez, la obligación del Estado de intervenir a favor de las personas trabajadoras. Esto abrió paso a una serie de reformas en la década 1920: Ley de la Jornada Laboral de Ocho Horas (1920), la Ley de Salud Pública (1920), la Ley del Inquilinato (1922) y la Ley de Accidentes de Trabajo (1925). Estas iniciativas reflejan una transformación del rol del Estado como actor activo en las relaciones laborales.

Estas leyes incluyeron desde la protección a menores hasta el control higiénico de fábricas, la regulación de alquileres y la exigencia de pagos en efectivo; además del reconocimiento de accidentes laborales. En este sentido, Aguilar (2005) afirma que “Estos logros fueron concretados gracias a los movimientos de trabajadores por la participación en el derrocamiento de la dictadura” (p. 10), y durante el gobierno de transición se creó la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con miras a crear un Código de trabajo.

No obstante, la crisis de 1929 provocó una nueva recesión. La caída de las exportaciones, la devaluación del colón, el desempleo y la pérdida del poder adquisitivo deterioraron aún más las condiciones laborales. “[...] asimismo, los precios de los productos iban en aumento y la devaluación de la moneda se había incrementado, o sea, que el valor real del salario del trabajador costarricense era cada vez menor” (León y Peters, 2019, p. 471).

En cuanto a la huelga bananera de 1934, esta marcó un punto de inflexión en las demandas de la clase trabajadora pues derivó en una serie de acciones a favor de mejorar sus condiciones. De acuerdo con Fournier, citado por Aguilar, 2015:

[...] eliminación del trabajo a destajo, jornada de seis horas para las labores más rudas, fijación de salario mínimo, pagos quincenales y en efectivo, pago de las horas extras, eliminación de la semana a fondo, viviendas dignas para los trabajadores ofrecidas por los finqueros, extensión de la Ley de Accidentes de Trabajo, dispensarios médicos para las fincas con más de diez obreros, regulación de los precios de las mercancías vendidas en los comisariatos de la UFCO, rechazo del contrato bananero Cortés Chittenden porque no favorecía a los trabajadores y, por último, reconocimiento del Sindicato de Trabajadores del Atlántico por parte de la UFCO y del Estado (p. 15).

De igual forma, se destaca que, para diciembre de 1934, se aprueba un decreto donde se deben proveer viviendas dignas a los trabajadores, ofrecer medicamentos y sueros para atender las emergencias laborales, se deben establecer los precios de los comisariatos al igual que en los centros de población cercanos, nombrar agentes de policía que velarán por el cumplimiento de las condiciones de higiene de los trabajadores y nombrar inspectores para arbitrar las condiciones de los contratos de entrega del banano a la United Fruit Company (UFCO), así como dar prioridad a los trabajadores costarricenses ante los extranjeros.

En efecto, se evidencia que, a pesar de que la UFCO no aceptara la negociación, el Estado interviene para reducir la grave situación laboral en la que se encontraban los trabajadores de las bananeras. Cabe destacar que, en 1935, se establecen los salarios mínimos para los trabajadores de campo y se reglamentan las jornadas. Posteriormente, en 1937 se legaliza la organización sindical, ya que en la Secretaría de Trabajo se creó un registro de gremios y sindicatos. También se crea un Reglamento sobre Higiene Industrial, con el fin de mejorar las condiciones de salud de los centros de trabajo (Rojas, 1976, citado por Aguilar, 2015)

Hacia la década de 1940 se gestó una gran lucha y organización, las cuales derivaron en varios ajustes al marco institucional, como la Ley de Asistencia Social y Protección Social. En el año 1941 el Poder Ejecutivo propone un proyecto de Ley para apoyar a los campesinos que no tenían título de propiedad de sus parcelas, se crea la Ley de Parásitos y también se crea la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

En Costa Rica, los derechos laborales estaban escritos desde la Constitución Política de 1871; sin embargo, se retoman con firmeza hasta la Constitución Política actual, la de 1949, bajo el Título V con un capítulo único, que abarca de los artículos 50 hasta el 74. Este apartado establece algunas medidas tendientes a la protección de la familia y a lograr una distribución más equitativa de la riqueza. Por otra parte, incorpora el concepto del trabajo como un deber social, la fijación periódica del salario mínimo; la jornada máxima de ocho horas; el pago de horas extra, más allá de la jornada legal; el derecho a descanso semanal y a vacaciones anuales (Aguilar, 1983, citado por Aguilar 2015, p. 20).

El espíritu del Código de Trabajo más reciente se justifica bajo los principios de armonía social y justicia redistributiva: “A los hombres de conciencia ... lo que es” les corresponde... es la tarea de prevenir hoy para no curar mañana” (Calderón, citado por Fournier, 2018, p. 18). Este Código fue promulgado en 1943, junto a la creación de la CCSS, resultado de una alianza entre el Partido Republicano Nacional, la Iglesia Católica y el Partido Comunista (Aguilar, 2015, p. 21).

A pesar de estos avances, hubo resistencia de sectores patronales. “[...] el Comité Sindical de Enlace denunció una propuesta de la oposición política al gobierno de Calderón, para convertirse a la CCSS en una dependencia del Instituto de Seguros, lo cual, de ocurrir, reduciría los alcances de esa institución” (Aguilar, 2015, p. 24). También se promovieron limitaciones al derecho de huelga, lo que generó nuevas protestas hasta su restauración en 1946.

Cabe destacar que aún en 1945, las personas trabajadoras agrícolas eran excluidos de prestaciones clave como seguridad social y accidentes laborales. Por ejemplo, Aguilar (2015) señala: “De esta manera, la UFCO y la oligarquía cafetalera, ejerciendo diversas presiones sobre el gobierno de Picado, lograron contener los aumentos salariales estipulados en el Código de Trabajo, apoyados en el argumento de los bajos precios internacionales” (p. 25).

El vínculo del país con la agroexportación evidencia que el derecho laboral beneficiaba, principalmente, a los trabajadores estatales, mientras que el sector rural quedaba rezagado. No obstante, la Comisión Especial del Congreso afirmaba:

[...] a nadie debe extrañar que el Código de Trabajo contenga disposiciones favorables a los trabajadores... porque la equidad en esta materia no consiste en dictar leyes igualitarias para todos, sino en dar protección legal preferentemente a quienes tienen un nivel de vida precario en extremo (Fournier, 2018, p. 19).

Este reconocimiento de la vulnerabilidad estructural de las personas trabajadoras representa un límite histórico frente a la flexibilización, al situar el trabajo fuera de la lógica mercantil, por esto: “todas las interpretaciones sobre la materia, y el Derecho Laboral como tal, deben estar permeados por esta doctrina” (Fournier, 2018, p. 182)

En efecto, tal interés fundamental ha sido ratificado por la Sala Constitucional, cuyos magistrados expresan:

El derecho laboral, como derecho social que es, es asimétrico, pues esa rama del conocimiento jurídico ha sido erigida y desarrollada sobre la base de que en la relación laboral -objeto de regulación de ese derecho-, existe una disparidad entre los sujetos de dicha relación, a propósito de la situación de supremacía –económica- en que se encuentra el patrono sobre el trabajador. Tal asimetría, como es obvio pensarlo, se proyecta también en el proceso laboral, razón por la que en él se aprecian algunos privilegios procesales en favor del trabajador que, en el fondo, lo que persiguen es equiparar la disparidad apuntada (Sala Constitucional, en su voto No. 5798-98, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998).

Entonces, en esta etapa emerge una comprensión fundamental sobre el trabajo que trasciende su dimensión función o económica. Así pues, comienza a configurarse una base jurídica que reconoce, explícitamente, la vulnerabilidad de la clase trabajadora y, con ello, la naturaleza

conflictiva de las relaciones laborales en contextos de poder asimétricos. Esta toma de conciencia social sienta un precedente para los límites históricos frente a la flexibilización laboral y riesgo de precarización.

La promulgación del Código de Trabajo de 1943, representa un quiebre, pues el trabajo deja de ser pensado como un factor de producción y adquiere un estatuto propio, orientado por principios de justicia social. Este desplazamiento normativo responde a la necesidad de resguardar la dignidad humana frente a las lógicas del mercado. Desde esta perspectiva, entender el trabajo más allá de un simple factor productivo implica ubicarlo en el plano de lo ético y lo irrenunciable, incluso por encima de conceptos como eficiencia o productividad. En este sentido el artículo 56 Constitución Política de Costa Rica (1949) señala lo siguiente:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Sin embargo, la historia revela que este principio ha enfrentado constantes tensiones. Las condiciones políticas y económicas, tanto internas como externas, han presionado la forma en la que se trata al mercado laboral, configurándole como una variable de ajuste. Por lo cual, las reformas, frecuentemente justificadas como respuestas técnicas a las crisis como a los problemas estructurales, terminan por debilitar las garantías y violando el principio de justicia social.

Consolidación del Estado Social (1948-1970)

Al finalizar la Guerra Civil de 1948, se redefinieron las relaciones entre el Estado, la economía y la sociedad costarricense. Según León y Peters (2019), la Junta de gobierno impulsó un estilo de Estado interventor, consagrado en la Constitución de 1949, que abarcó los sectores de salud, educación, producción, el fomento del cooperativismo y la extensión de derechos laborales.

Así pues, la promulgación del Código de Trabajo estableció las bases para la protección jurídica de la clase trabajadora. De ahí que, desde su articulado, se consagraron elementos clave como la jornada laboral, el salario mínimo, la estabilidad en el empleo y el derecho a vacaciones, descanso, riesgos, todos aplicables a la totalidad de ciudadanos costarricenses. De acuerdo con

Fournier, esta legislación es: “de aplicación generalizada, obligatoria para todos los que solicitan u ordenan un trabajo y de protección para todas las personas que prestan sus servicios, en cualquier trabajo, en cualquier condición, hasta para quienes laboran en los centros penitenciarios” (Fournier, 2018, p. 58)

La jornada diurna quedó definida como de un máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, mientras que la nocturna se limitó a 6 horas diarias y 36 semanales. También se estableció la jornada mixta y disposiciones especiales sobre jornadas extraordinarias y trabajos peligrosos. Al respecto, Fournier señala:

[...] debemos incluir los momentos durante el horario de trabajo, cuando el servidor esté descansando o comiendo. O si por alguna razón no puede o no debe salir del lugar de trabajo, disposición que se aplica de igual forma cuando las tareas se ejecutan desde la propia casa o domicilio del empleado (p. 58)

En paralelo, el Código de Trabajo reconoció los feriados con pago obligatorio y estipuló el descanso semanal y las vacaciones anuales:

todo trabajador, de cualquier tipo que sea, haga la función que haga, sin importar el rendimiento ni el comportamiento que haya demostrado, aunque no haya trabajado todas las horas de la jornada ordinaria no todos los días de la semana; tiene derecho y la necesidad física a un descanso legalmente garantizado (Fournier, 2018, p. 74).

La estabilidad fue otro eje fundamental: “Tener permanencia, estabilidad y continuidad en el trabajo es una garantía y una necesidad para que la persona que ocupe el puesto se sienta segura y pueda obtener mayor preparación con base en la experiencia” (Fournier, 2018, p. 78). Este principio se articuló con la fijación legal del salario mínimo, que debía garantizar no solo la subsistencia, sino también condiciones dignas: “Podemos entender el mínimo como un salario único, fijado en forma legal [...] Debajo de dichos límites no se puede pactar nada. El monto menor fijado es el que supone se debe ganar por lo menos cada actividad laboral (Fournier, 2018, p. 88).

El sistema de seguridad social, mediante la creación de la CCSS, en 1943, se consolidó en el artículo 57 de la Constitución Política, en principio bajo una relación dual de Estado con trabajadores, posteriormente, basado en el sistema tripartito (Estado, patrono y trabajador). Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales; quienes

son regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, ya sean patronos o trabajadores, a fin de proteger a estos últimos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determinen (Constitución Política de Costa Rica, 1949).

La normativa, a su vez, incorporó principios de higiene, no discriminación salarial, regulación de los contratos y jurisdicción laboral, así como la protección especial a mujeres y personas menores. También se encargó al Estado de mantener un sistema técnico y permanente de protección a las personas desocupadas involuntarias, en procura de su reintegración al mercado de trabajo.

La interrogante acerca de las razones por las que estas reformas fueron posibles, aun cuando en anteriores etapas de crisis derivaban en retrocesos laborales; esto duda puede abordarse desde el contexto económico descrito por Molina y Palmer, quienes señalan que para 1936 comienza una recuperación parcial, pero en 1939 con el estallido de la Segunda Guerra Mundial se ven afectadas las exportaciones de café, lo cual genera una nueva crisis.

Aun así, surge una clase trabajadora más organizada, la suspensión de la deuda externa y la inversión en obra pública —para bajar el desempleo— aspectos que favorecieron una respuesta inédita, hasta el momento. En esta línea, el Gobierno de Rafael Ángel Calderón Guardia, pese al deterioro fiscal, inició un ambicioso programa que se cristalizó en la Universidad de Costa Rica (1940), las Garantías Sociales (1942) y el Código de Trabajo (1943). Esta transformación, cuyo alcance efectivo fue limitado, sentó las bases del Estado benefactor (Molina y Palmer, 2002, p. 74).

Asimismo, la literatura y el arte también jugaron un papel simbólico en esta lucha, con obras como *Mamita Yunai* (1955) de Carlos Luis Fallas, y la producción artística de Juan Manuel Sánchez y Francisco Zúñiga, por mencionar un ejemplo representativo de la producción literaria y de las artes plásticas costarricenses. En suma, la fórmula de Costa Rica, en este contexto, fue excepcional y consistió en convertir la justicia social en la base de la democracia política (Molina y Palmer, 2002, p. 82).

No obstante, tras la victoria de la Junta Fundadora de la Segunda República, se tomaron medidas represivas contra quienes habían apoyado el régimen anterior, según Aguilar (1989) citada por Aguilar (2015), “se aprobó un decreto ejecutivo que autorizaba a despedir a todos los

empleados públicos simpatizantes del régimen anterior, sin ninguna responsabilidad patronal” (p. 32). De igual forma, se intensificó la desmovilización sindical y se promovieron proyectos como el Proyecto Facio y el Proyecto Volio Sancho. Este último fue aprobado, al institucionalizar la represión del pensamiento marxista, es decir: “sirvió para institucionalizar muchas de las acciones represivas del Estado y del sector patronal” (Aguilar, 2015, p. 35).

Por otra parte, la ausencia de una ley que garantizara el fuero sindical incidió en derechos de sindicalización, de huelga y negociación colectiva, a lo que se le sumó la permisividad para despidos con pago de prestaciones, lo cual debilitaría la fuerza del Código de Trabajo. A su vez, el Ministerio de Trabajo emprendió para la disolución administrativa de ciertos sindicatos.

No obstante, para Aguilar (2015), en la década de 1950, hay logros en materia laboral, como la Ley de Accidentes de Trabajo a los trabajadores bananeros o el derecho a huelga en 1954. También se destaca la Ley General del Servicio Civil (1953), con el fin de la profesionalización de los funcionarios públicos. En este sentido, según Abarca (1978) citado por Aguilar (2015), en el caso de la empresa privada, al finalizar la década de 1960, los trabajadores consiguieron que la Asamblea Legislativa aprobara la extensión del pago del aguinaldo a todas las personas asalariadas.

En cuanto a los movimientos migratorios del campo a la ciudad y el crecimiento del sector industrial, dichos fenómenos transformaron la estructura ocupacional. De acuerdo con León y Peters (2019), “la mayor parte de la migración centrífuga que caracterizó el periodo 1920-1950 fue reemplazada poco a poco en el periodo 1950-1975 por la migración centrípeta hacia el Valle Central” (p. 488).

A pesar de estos cambios, los años setenta fueron calificados como una década de estancamiento en legislación laboral. Aun así, el Estado intervencionista se fortaleció con instituciones como el Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Instituto de Tierras y Colonización (ITCO) y el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

En el caso de los empleados públicos, la Ley General de Administración Pública se crea en 1978. Esto con el fin de dejar sin efecto el Código de Trabajo en los asuntos laborales de las personas empleadas del Estado. Se limita el derecho de firmar convenciones colectivas entre el

Estado como patrono y las organizaciones sindicales de este sector. En 1973 se incorporan al código Penal sanciones para los empleados públicos que participan en movimientos de huelga:

el Código Penal establecía condenas de veinte a sesenta días multa para los que abandonaran sus puestos de trabajo en caso de huelga. Además, el artículo 334 estableció penas de seis meses a dos años para aquellos dirigentes que incitaran a abandonar el trabajo a sus compañeros (Vincenci citado por Aguilar, 2015, p. 42).

A nivel económico, el cierre de esta etapa estuvo marcado por el deterioro fiscal, según Molina y Palmer (2002): “La economía costarricense, golpeada por un alza en el precio del petróleo y por una caída en la cotización del café, se desplomó en 1980” (p. 101). Esta situación permitió justificar medidas que restringieron aún más los derechos laborales y desmovilizaron la organización sindical. De acuerdo con Aguilar (2015):

Las consecuencias de esas medidas se hicieron sentir, con mayor fuerza, al agravarse la crisis económica después de 1979. Pero, quizá, lo peor de todo fue el precedente que el propio Estado costarricense sentó, frente al sector privado, para recurrir a cualquier medio que evitara la defensa colectiva de los derechos laborales (p. 43).

Frente a la imposibilidad de sindicalización y a la ineficiente aplicación del Código de trabajo, surgió como alternativa el movimiento solidarista, el cual marcaría un cambio de rumbo en las relaciones laborales, “es en este punto que nos encontramos con el movimiento solidarista, que, entre otras cosas, vino a poner en entredicho la representatividad histórica del sindicalismo” (Aguilar, 2015, p. 43).

Crisis fiscal y reestructuración neoliberal (1980- 2000)

En la década de 1980 surge una crisis económica, ocasionada por el incremento de la inflación, el aumento del déficit comercial y la deuda pública. Esta coyuntura afecta los indicadores macroeconómicos de la economía costarricense. Según Molina y Palmer (2002, p.101):

La economía costarricense, golpeada por un alza en el precio de petróleo y por una caída en la cotización del café, se desplomó en 1980. El producto Interno Bruto per cápita empezó a bajar a partir de 1979, y en 1981-1982 disminuyó en un 11 por ciento. El salario real cayó un 40 por ciento en esos años, y el desempleo ascendió al 10 por ciento, al tiempo que la

inflación anual oscilaba entre un 80 y un ciento por ciento. La crisis fue agravada en 1984, cuando la United Fruit Company clausuró sus operaciones en las tierras bajas del Pacífico.

A partir de este escenario, se da en Costa Rica un cambio de modelo económico y una redefinición del papel del Estado, lo que genera transformaciones en las condiciones de trabajo, al propiciar cambios en las condiciones de trabajo, dentro de los cuales se encuentran:

[...] caída de los salarios reales, aumento del desempleo, reducción del gasto social por parte del Estado, aumento en el costo de la vida, aumentos tributarios para los sectores menos favorecidos, acentuada concentración de la riqueza, deterioro en las condiciones laborales como resultado de la disminución del aparato del Estado y del aumento de los incentivos al sector empresarial (Nowalski citado por Aguilar, 2015, p. 44).

Uno de los efectos más visibles es el crecimiento del sector informal urbano, lo cual implica variaciones cuantitativas y cualitativas en el mundo de trabajo. Dicho fenómeno se refleja en los datos de la Encuesta Nacional de Hogares. Por ejemplo, entre 1987 y 1992, los trabajadores independientes se incrementaron de 221 172 a 255 349 (Aguilar, 2015, p. 44).

Con el agravamiento de la informalidad, muchas personas trabajadoras sacrificaron la estabilidad laboral, seguridad económica y el acceso a derechos como la seguridad social, el seguro de riesgos laborales, aguinaldo, vacaciones o la pensión. Este fenómeno elimina, en la práctica, la protección que otorga el Código de Trabajo, reviviendo condiciones laborales similares a las del siglo XIX. La afectación a personas jóvenes y a quienes optaron por el trabajo por cuenta propia resulta particularmente significativa:

La informalidad se nutrió principalmente, de la población joven que se incorporó al mercado laboral en el contexto de la crisis económica y de las políticas de ajuste estructural. Asimismo, se engrosó con un buen número de trabajadores de la empresa privada que, mediante su movilidad voluntaria, decidió incursionar en experiencias de trabajo por cuenta propia (Aguilar, 2015, p. 44).

Este tipo de autoempleo rompe la relación tradicional entre patrono y trabajador, en tanto el propio trabajador se convierte en su patrono, asumiendo bajo su responsabilidad y decisión los efectos que podría tener participar en el mercado, con escaso o nulo capital. En efecto, el fenómeno de la informalidad es complejo, en tanto que sin una revisión histórica de las condiciones políticas

y económicas que le potenciaron, se podría incurrir en el error de minimizarlo hacia la voluntad individual. Este efecto tampoco fue previsto por el marco institucional derivado del Código de Trabajo: “tampoco la legislación laboral que heredamos de 1943 posee las características jurídicas necesarias para cubrir a los trabajadores informales” (Aguilar, 2015, p. 45).

Desde una lógica de mercado, la informalidad puede parecer funcional, ya que permite mayor inclusión a través de empleos con menores costos aparentes. Sin embargo, esta eficiencia económica se logra a costa de la exclusión de la protección social, contradiciendo principios constitucionales como la prohibición de que “se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía” (Constitución Política de Costa Rica, 1948, art. 56).

Más allá de las abstracciones e ideales teóricos, lo cierto es que la informalidad ha sido un medio no delictivo de subsistencia inmediata: “[...] el trabajo informal vino a resolver las necesidades de sobrevivencia de los trabajadores y sus familias, pero ha dejado al descubierto otros aspectos que también son importantes en la calidad de vida” (Aguilar, 2015, p. 45).

Otro efecto fue la fragmentación de la clase trabajadora, acentuada en la imposibilidad de sindicalización, la reducción del empleo público y la disolución de intereses colectivos. En ese vacío emergió el Movimiento solidarista costarricense:

El Solidarismo es un tipo de organización laboral, basado en un fondo ahorrado en cada empresa por los trabajadores y sus patronos, cuyo defensor inicial fue (en 1947) Alberto Martén [...] treinta años después, en el contexto de la crisis, tuvo una difusión muy amplia en el sector privado, apoyada por los capitalistas y el Estado (Molina y Palmer, 2002, p. 107).

La ley de Asociaciones Solidaristas se aprobó en 1984 y, aunque inicialmente fue bien recibida, fue objeto de críticas “[...] ha constituido la base de una serie de divergencias en materia de derechos laborales, tanto en el ámbito nacional como internacional” (Aguilar, 2015, p. 49). Para 1988 esta ley es cuestionada al poner en desventaja al sindicalismo y al no permitir una negociación colectiva, ya que es un movimiento controlado por los patronos. En el contexto de la Guerra Fría, esta forma de organización fue vista como solución a las tensiones laborales: “[...] el plan Martén es la gran solución para atacar al comunismo... Moscú les ofrece teorías yo les ofrezco con el Plan

Martén, dinero. Que escojan ellos (los trabajadores) entre la teoría y el dinero [...]” (Empresario cafetalero citado por Molina y Palmer, 2002, p. 107).

Sin embargo, el solidarismo no logró eliminar las tensiones en el mercado laboral. De acuerdo con La Nación, medio citado por Molina y Palmer (2002): “Los empresarios inescrupulosos [bajan] costos desatendiendo obligaciones, como pago de horas extra, cotizaciones a la CCSS y otras [...] en la mayoría no se pagaba el salario mínimo y se estaba trabajando con jornadas de más de 12 horas” (p. 108).

Pese a este panorama, hubo reformas legales importantes; por ejemplo, en 1982 se aprobó la Ley 6727 que establece la obligatoriedad del aseguramiento contra riesgos laborales. Es así que, en 1993, tras presiones internacionales, se realizaron reformas en materia sindical:

el pago de salarios caídos a trabajadores despedidos por razones sindicales, la estabilidad laboral para los dirigentes y los trabajadores que forman sindicatos, el impedimento para que las asociaciones solidaristas firmen convenios colectivos y los sindicatos realicen funciones propias del solidarismo, el establecimiento de un mínimo de doce trabajadores para la formación de un sindicato, en lugar de veinte, como estaba contemplado anteriormente, la modificación de las multas de los patronos que violan los derechos de sus trabajadores y la reforma del procedimiento de conciliación administrativa que realiza el Ministerio de Trabajo en los conflictos colectivos (La Nación, 1993, citado por Aguilar, 2015, p. 55).

A esto se le suman leyes orientadas a la igualdad y a la protección de sectores vulnerables, como la Ley contra el Hostigamiento Sexual (1995), la Ley en el Empleo y la Docencia (Ley N.º 7476), la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Ley 7600) y el Código de la Niñez y la Adolescencia (1998), que regula el trabajo infantil y adolescente.

De ahí que resulta inevitable, a la luz del presente análisis, captar la sensibilidad histórica general, descrita por Molina y Palmer (2002):

La Costa Rica que superó la crisis de 1930 agregó un capítulo sobre “Garantías Sociales” para los trabajadores en la Constitución. La que emergió del colapso de 1980, falta de vanguardias políticas e intelectuales, procura incorporar una sección de “Garantías Económicas” para los empresarios en la Carta Magna. La Guerra Civil de 1948 terminó

con un pacto que representaba la justicia Social; en contraste en 1995, los costarricenses fueron testigos de otro acuerdo muy distinto, que deslegitimó significativamente el sistema político (p. 120).

La revisión histórica evidencia cómo distintos eventos internos y externos han moldeado el marco institucional costarricense y han afectado las variables asociadas al mercado laboral; en este sentido, es común que guerras, crisis económicas y eventos políticos impacten directamente al empleo, lo que da paso a comprender que el escenario de las crisis económicas es un contexto determinante para la calidad del empleo.

Antecedentes contextuales

Se ha señalado que la evolución macroeconómica afecta los mercados laborales de Latinoamérica y que las crisis económicas condicionan —por sus efectos principalmente en la producción— son el contexto más importante que se puede relacionar con la creación de empleo y su calidad.

En la historia reciente del país se pueden distinguir tres momentos clave que permiten comprender esta relación. El primero corresponde a la crisis petrolera iniciada en la década de 1970, que afectó al país con mayor intensidad durante los años ochenta, este “shock” externo elevó los precios del petróleo, lo que encareció el transporte de otras materias primas, generando un proceso de estanflación: alta inflación combinada con alto desempleo (Rodríguez-Clare, 1996).

En el contexto nacional, uno de los primeros efectos de esta crisis de 1980 fue la devaluación de la moneda —Lizano (1999, p. 240) señala que, como resultado de la crisis de 1981-1982, el colón costarricense se devaluó en un 500 %, al pasar de ₡8,60 a ₡43 por dólar— pero el mayor impacto se dio en el mercado laboral, vía demanda de bienes y servicios. Esto provocó una reducción en la creación de empleo, un aumento del desempleo y una pérdida del poder adquisitivo por la inflación. La necesidad de importar petróleo afectó la balanza de pagos, redujo las reservas de divisas y obligó al gobierno a adoptar políticas de austeridad, como recortes en el gasto público, lo que deterioró aún más la situación de empleo (Estado de la Nación, 1997).

Un segundo momento de referencia lo constituye la crisis financiera de 2008. Originada en los Estados Unidos con el colapso del mercado inmobiliario, se propagó rápidamente a otros sectores

financieros y derivó en una recesión global por el efecto contagio. Los mercados laborales fueron gravemente afectados, con aumentos en el desempleo, disminución de ingresos y una caída de la confianza del consumidor (Rojas, 2010). En Costa Rica, la desaceleración fue significativa: PIB real mostró una contracción de 1,1 % (3,9 p.p. menos que el año anterior (Banco Central de Costa Rica, 2010). En el mismo periodo, la tasa de desempleo abierto aumentó del 4,6 % en 2007 al 7,8 % en 2009, mientras que la informalidad rondaba el 40 %, al respecto se señala:

“en presencia de elevada informalidad, no es de extrañar que más de la mitad de los ocupados del primer decil y un 47,6 % de los del segundo decil sufran algún tipo de subempleo, especialmente invisible, es decir, trabajan tiempo completo o más, pero reciben menos del salario mínimo” (Programa Estado de la Nación, 2009).

Como efecto de lo anterior, Ramírez (2011) argumenta que estos cambios reflejaron un deterioro de la calidad del empleo, marcado por la pérdida de trabajos formales y la expansión de ocupaciones de baja productividad. Lo que es corroborado por Sauma (2009) citado por el PEN (2009) quien señala que la elasticidad promedio del crecimiento del empleo con respecto al PIB para el periodo 1990-2008 era en promedio un 0,45 % en Costa Rica (p. 136), no obstante, ante los escenarios de desaceleración provocada por los problemas estructurales y las crisis, se podía vaticinar un impacto negativo sobre las coberturas de la seguridad social y el empleo formal. (p. 137)

Es así que la economía nacional, fuertemente dependiente de exportaciones y del turismo, enfrentó una fuerte contracción por la caída de la demanda internacional y la disminución de ingresos en estos sectores. Las exportaciones, especialmente en los sectores textil y electrónico, se redujeron, al igual que la inversión extranjera directa, lo que agravó la situación del empleo (Ramírez, 2011; INEC, 2020). Por su parte, el gobierno costarricense adoptó medidas fiscales y monetarias expansivas, como la reducción de las tasas de interés y la implementación de programas de gasto público para estimular la economía.

El tercer evento histórico más reciente, es la crisis provocada por la pandemia del COVID-19. Las restricciones sanitarias, como confinamientos, cierres de empresas y limitaciones al comercio, provocaron una pérdida masiva de empleos y una contracción severa de la actividad económica. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), el impacto de la pandemia fue

particularmente grave en sectores como turismo, hostelería y comercio minorista, que emplean a una gran cantidad parte de la población trabajadora.

En el caso particular de Costa Rica, la pandemia agudizó problemas estructurales del mercado laboral, como el desempleo y la informalidad. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la tasa de desempleo alcanzó un 24 % en el segundo trimestre de 2020 (INEC, 2020). Esto debido a, en gran medida, la paralización del sector turístico, el cual constituye una fuente clave de empleo. En cuanto a sectores como el comercio y los servicios, estos también sufrieron una fuerte caída en la demanda, lo que generó despidos masivos y reducciones de jornada.

Por su parte, el gobierno implementó medidas para mitigar el impacto de la pandemia, como subsidios temporales al empleo, la flexibilización del marco regulatorio en cuanto a la reducción de jornadas y programas de reactivación económica en sectores estratégicos. No obstante, esas medidas tuvieron un efecto limitado debido a la magnitud del impacto (Brenes, 2021). A pesar de una recuperación gradual tras la reapertura, el mercado laboral enfrenta desafíos persistentes, como la reintegración de personas desempleadas, la reducción de la informalidad y la mejora de la productividad laboral en un contexto de menor demanda externa (Bolaños y Sáenz, 2021).

Lo descrito anteriormente revela la incidencia de las crisis económicas en el mercado de trabajo que, a la vez, en el contexto Latinoamericano, para atender la primera forma de exclusión del mercado laboral (desempleo), incentivan la flexibilización de los marcos regulatorios, lo que permite visualizar el segundo contexto de interés del trabajo como lo es la flexibilización laboral.

El abordaje teórico de la flexibilización laboral se ha desarrollado desde dos perspectivas principales: los cambios en los modelos de producción, impulsados por transformaciones tecnológicas; y las respuestas al desempleo y la productividad tras crisis económicas. Estas dos dimensiones comienzan a combinarse a partir de la década de 1980, con el estallido de la crisis económica y el avance del modelo toyotista.

Durante ese periodo —cuando muchos países racionalizan y reestructuran profundamente sus sistemas productivos para salir de la crisis— se consolida lo que algunos llaman el “modelo japonés” y otros denominan genéricamente “toyotismo”. En este modelo, la producción masiva deja de enfocarse en productos homogéneos y se orienta hacia bienes cada vez más diversificados.

Sus múltiples modalidades comparten un rasgo central: el abandono parcial de la división del trabajo técnico (por tareas) y social (entre concepción y ejecución) propia del modelo taylorista (de la Garza Toledo y Neffa, 2010, citado por Puppato y Tapia, 2017, p. 2).

En efecto, la posibilidad de modificar los procesos productivos o la relación entre la persona trabajadora y quien la contrata, suele generar condiciones que propician asimetrías de poder basadas en la necesidad de empleo, lo que propicia la segunda y tercera exclusión descritas por Weller (2001), las cuales llevan a las personas a ocuparse en actividades de baja o mediana productividad, o bien, en sectores de alta productividad, sin recibir los beneficios correspondientes.

Así, ante situaciones coyunturales como las crisis económicas, la flexibilización del marco institucional laboral se presenta como una estrategia para introducir cambios que, en muchos casos, afectan negativamente la calidad del empleo.

Cuando existe un problema coyuntural, como una crisis económica, la flexibilización de las medidas en el mercado se toma como el punto de partida para permitir modificaciones, las cuales, generalmente, influyen en la calidad del empleo lo que, en un estadio extremo, aumenta el riesgo de la precariedad:

Los análisis en torno a la precariedad laboral están estrechamente vinculados a los de la flexibilidad laboral. Originariamente el concepto de flexibilidad se presentaba en el marco de las teorías posfordista (neoshumpeteriana, regulacionista y especialización flexible) como una nueva modalidad de movilización de la fuerza de trabajo vinculada a las innovaciones toyotistas de la organización del trabajo, que aparecían como el nuevo paradigma que reemplazaría al modelo fordista (Diana, 2011, p. 120).

Según Eamets y Jaakso (2014) es posible distinguir entre dos niveles distintos de flexibilidad laboral: el nivel micro y el nivel macro. El nivel macro:

[...] muestra hasta qué punto las instituciones estatales y los sindicatos están involucrados en la regulación del mercado laboral. La flexibilidad institucional abarca las regulaciones del mercado laboral, la política laboral, las actividades sindicales y los impuestos sobre el trabajo (derivado en parte de Nickell, 1997). La flexibilidad salarial depende de factores tanto a nivel institucional como individual, que muestran la capacidad de respuesta de los salarios a las

fluctuaciones del mercado y el poder de negociación de los diferentes socios en el mercado laboral (Eamets y Jaakso, 2014, p. 747).

Por otro lado, para los autores, la flexibilidad a nivel micro se relaciona con tres tipos de movilidad en el mercado laboral. El primer tipo se refiere a los desplazamientos de la mano de obra entre el desempleo, el empleo y la inactividad, así como entre distintas unidades espaciales. El segundo está vinculado con los procesos de creación y destrucción de puestos de trabajo. Y el tercer tipo, abarca la flexibilidad del tiempo de trabajo: las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial y por turnos (Eamets y Jaakso, 2014, p. 747).

Por consiguiente, ante un contexto de crisis y destrucción de empleos, la flexibilización se adopta como medida para contener la caída de indicadores del mercado laboral. Como consecuencia, se institucionalizan reformas que modifican el marco institucional del trabajo, lo que incide en la calidad del empleo:

[...] la institucionalización de la precariedad llevó a una reestructuración del mercado de trabajo que hoy naturaliza tanto las formas flexibles de contratación (trabajos temporarios, dependencia disfrazada de cuentapropismo, tercerización, etc.) como el deterioro en la calidad del empleo (bajos salarios, sobreocupación, etc.) (Puppato y Tapia, 2027, p. 4).

El binomio entre desafíos de la exclusión de la ocupación y el embate de nuevas crisis ha dado paso a la flexibilización laboral como medida compensatoria, con el riesgo latente de profundizar la precariedad.

Diversos estudios han documentado la magnitud del problema. En Centroamérica, los niveles de precariedad laboral alcanzan un 67,1 % en las mujeres y un 61,8 % en hombres, entre los 30 y 50 años (Sabillón et al., 2018, p. 123). En este contexto, el debate sobre la calidad del empleo y la flexibilización del marco institucional adquiere especial relevancia, pues sus efectos son más sensibles hacia grupos especialmente vulnerables, así lo reconoce Sabillón et al. (2018, p. 127):

[...] es urgente que los tomadores de decisiones de los países centroamericanos y del mundo realicen acciones para reducir o en el mejor de los casos, eliminar los factores que estén influyendo directa e indirectamente en el fomento de las formas de precariedad laboral.

En síntesis, los antecedentes contextuales evidencian que la flexibilización laboral, concebida inicialmente como una respuesta transitoria a las crisis productivas, podría incidir en la

institucionalización de nuevas formas de vulnerabilidad en el empleo, paradójicamente, al intentar mitigar la exclusión del desempleo. Este proceso no solo modifica las estructuras de contratación, sino también las relaciones de poder entre capital y trabajo, debilitando la capacidad protectora del marco institucional.

Por lo anterior, el estudio de los indicadores y del marco institucional costarricense permite repensar hasta qué punto la búsqueda de eficiencia económica ha tensionado el tejido social que históricamente sustentó la narrativa de un país equitativo y justo. Ante estos riesgos, resulta inevitable que las personas profesionales en economía estudien las condiciones laborales, los indicadores y la influencia de la dinámica productiva sobre el empleo.

Antecedentes metodológicos

Esta investigación combina el análisis histórico del marco institucional costarricense y la evolución del mercado laboral durante el periodo 2010-2024, con la aplicación de un modelo econométrico que explora la relación entre los cambios estructurales en la producción nacional y las condiciones laborales, en un contexto donde se han implementado medidas de flexibilización, o donde estas se expresan de facto mediante fenómenos como la informalidad.

Según Hodgson (2006) las instituciones son sistemas de reglas sociales establecidas y prevalecientes que estructuran las interacciones sociales (p. 2). En efecto, estas reglas pueden ser explícitas o implícitas, formales e informales, y moldean la conducta del ser humano al proporcionar incentivos, restricciones y significados compartidos, por ello es que resulta imprescindible abordar de forma histórica el marco institucional costarricense, con el fin de argumentar sobre la sensibilidad con la que se aprehende la noción del trabajo, pues a la luz de Hodgson las instituciones no son solo las normas escritas o las leyes, sino también las costumbres, rutinas y convenciones que guían el comportamiento colectivo.

Hodgson explica además que las instituciones formales se crean deliberadamente y codificadas, por medio de leyes, constituciones, reglamentos y políticas públicas que son sometidas no solo a evaluaciones de cumplimiento por medio de sanciones, sino que, además, pueden ser modificadas a través de procesos políticos o administrativos. Pero también existen

instituciones informales que surgen de forma espontánea que orientan el comportamiento y que tienen la capacidad de reforzar, contradecir o sustituir las reglas formales.

Esta condición es indispensable para entender las disposiciones teóricas y prácticas de la presente investigación, en el sentido que Hodgson enfatiza que las dimensiones de la institucionalidad —formales e informales— son inseparables en la práctica pues las instituciones formales dependen del soporte de las informales para funcionar efectivamente, ya que las normas jurídicas requieren legitimidad cultural y hábitos que las sostengan, en palabras del autor:

En general, la idea de que existe una línea divisoria entre instituciones completamente “formales”, por un lado, y completamente “informales”, por el otro, es falsa, porque las instituciones “formales” (en cualquiera de los sentidos antes mencionados) siempre dependen de reglas no jurídicas y de normas implícitas para poder operar. (Hodgson, 2006)

Por esta razón es la que el estudio sobre la flexibilización y la posibilidad de causar hacia deterioros en calidad del empleo no se puede atender solo en la parte informal de la economía, y en correspondencia con la teoría neoinstitucional se integren en el presente estudio indicadores de la parte formal de la economía.

En correspondencia Weller y Roethlisberger (2011) señalan que, para abordar la calidad del empleo en Latinoamérica, el análisis responde mejor a las condiciones de productividad y producción de un país —como elementos clave— que al propio fenómeno de la informalidad, al cual se le debe entender como un efecto del contexto productivo:

[...] empleo del sector informal se caracteriza, en su gran mayoría, por su baja calidad. Sin embargo, no es el empleo en el sector informal, como tal que indica la baja calidad de empleo sino esta inserción, tal como la baja productividad como su componente clave en esta aceptación de la informalidad. (p. 23)

La principal limitante de tomar la informalidad como indicador exclusivo de la calidad de empleo —aunque su presencia incide indiscutible en el fenómeno— es la medición pues: “el vínculo entre la informalidad y la calidad del empleo se debilita por la forma típica de medición del primer concepto. Dada la ausencia de estadísticas frecuentes sobre la evolución del empleo a partir de encuestas de unidades productivas, se suele utilizar la información laboral procedente de

las encuestas de hogares como *proxy* para medir el sector informal”. (Weller y Roethlisberger, p. 23)

Por lo anterior, la investigación remite a visualizar el marco institucional histórico, en sus disposiciones formales e informales, por lo que en la primera parte se concentra en la evolución de las variables que inciden en el empleo analizadas desde la normativa institucional, para la última etapa temporal denominada Globalización, flexibilización y despliegue tecnológico, que abarca desde 2001 hasta la actualidad y que contiene el periodo de interés 2010 – 2024. Como parte del análisis se visualiza el efecto de las crisis económicas y la noción hacia el trabajo, bajo la sensibilidad descrita por los referentes teóricos consultados.

Por otro lado, para poder argumentar sobre la calidad del empleo, se profundiza en algunas variables de interés pertenecientes al mercado laboral. Otras investigaciones han seguido esta forma de abordaje, por ejemplo, Farné y Vergara (2015) en su estudio *Crecimiento económico, flexibilización laboral y calidad del empleo en Colombia de 2002 a 2011* (2015), aplican un análisis de componentes principales categóricos (CATPCA) para construir un indicador compuesto de calidad del empleo. Los autores utilizaron información proveniente de las encuestas de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), correspondientes al segundo trimestre de 2002 y 2011. La combinación de variables cuantitativas y cualitativas permitió realizar un análisis detallado del mercado laboral urbano y su evolución durante el periodo de estudio.

El índice incluyó trece variables seleccionadas por revisión bibliográfica y disponibilidad de datos, entre ellas: ingresos laborales, formalidad, afiliación a la seguridad social, subempleo e intención de cambiar de trabajo. El análisis permitió clasificar a las personas trabajadoras en categorías asalariadas e independientes, incluyendo un enfoque de género, lo cual evidenció una mejora general en la calidad del empleo entre 2002 y 2011, especialmente en ingresos y cobertura de seguridad social.

Por su parte, en el artículo “El debate sobre la flexibilidad laboral en la India. Argumentos en contra de los acuerdos voluntarios” Roychowdhury (2014), se utiliza un enfoque normativo para analizar la transición entre dos regímenes laborales: el de despido libre y el de protección contra despidos. Mediante una modelización económica basada en la función de producción, evalúa los efectos de cada régimen sobre el empleo y los salarios, incorporando además el

conocimiento específico de las empresas como factor de productividad. Así pues, el autor cuestiona estudios previos, como los de Basu et al. (2009), al argumentar que las conclusiones a favor de la flexibilización dependen de supuestos no sostenibles en distintos contextos. Por otra parte, se concluye que el régimen sin despido resulta más favorable para las personas trabajadoras, evidenciando que las políticas de flexibilización pueden tener efectos adversos.

Por otra parte, en el estudio “¿Conduce la flexibilización a menor desempleo? Un análisis empírico del mercado laboral español”, Herrero et al. (2020), emplean un enfoque econométrico para evaluar el impacto de las reformas laborales de 2010 y 2012 sobre las tasas de desempleo en España entre 2008-2016. Para ello utilizan un modelo de series temporales y de sección cruzada (STSC), aplicado a un panel equilibrado de las 17 comunidades autónomas con datos oficiales. Las personas autoras concluyen que dichas reformas no lograron reducir el desempleo de forma significativa y que, en cambio, acentuaron la precariedad laboral, especialmente mediante un aumento del empleo temporal. Estos resultados cuestionan la eficacia de las políticas de flexibilización cuando no se acompañan de estrategias estructurales más amplias.

Adicionalmente, en el estudio titulado “La flexibilización laboral en un contexto de austeridad fiscal: una implementación empírica” Capaldo e Izueta (2013) emplean un modelo macroeconómico analítico con dinámica de distribución explícita para examinar los efectos de combinar políticas de austeridad, ante crisis fiscales, con flexibilización laboral en economías abiertas. Las personas autoras argumentan que la reducción de los salarios reales, impulsados por la flexibilización, pueden desencadenar retroacciones globales que resultan en una espiral descendente y en una contracción económica. Por lo tanto, concluyen que, aunque las economías pueden experimentar beneficios iniciales, estas ventajas son efímeras y perjudiciales para las personas trabajadoras.

Ahora bien, los estudios abordados muestran una diversidad de enfoques para analizar los efectos de la flexibilización laboral y la calidad de empleo en distintos contextos, aplicando métodos cualitativos centrados en el análisis normativo hasta modelos econométricos. Las investigaciones coinciden en advertir que los resultados de las políticas de flexibilización no son neutros y que dependen de las estructuras productivas, del contexto político y de las condiciones sociales donde se implementan.

Por su parte, Weller y Roethlisberger (2011) cuestionan los enfoques reduccionistas del mercado laboral, por lo que proponen una lectura estructural comparativa y multidimensional de la calidad del empleo. Por esta razón los autores rechazan la construcción de un índice sintético único de calidad del empleo, optando en su lugar por un enfoque basado en dimensiones analíticas diferenciadas que permiten capturar la heterogeneidad de las inserciones laborales en América Latina. Para los autores, un indicador único tiende a homogeneizar realidades laborales profundamente distintas y a ocultar los mecanismos estructurales que producen empleo de distinta calidad. En consecuencia, la calidad del empleo se aborda como un concepto relacional, que emerge de la combinación de múltiples atributos del puesto de trabajo y del contexto en el que este se genera.

El análisis empírico se apoya fundamentalmente en encuestas de hogares de países latinoamericanos, lo que permite observar la calidad del empleo desde la perspectiva de las personas ocupadas y no exclusivamente desde registros administrativos o estadísticas empresariales. Esta decisión metodológica es relevante, ya que permite incorporar dimensiones como la estabilidad del empleo, el acceso efectivo a la protección social y las condiciones de trabajo.

Otro rasgo metodológico clave es el énfasis en la articulación entre niveles de análisis. Weller y Roethlisberger no se limitan a describir condiciones individuales del empleo, sino que vinculan estas condiciones con el contexto económico-productivo y con la institucionalidad laboral vigente. De este modo, la metodología evita interpretar la calidad del empleo como el resultado exclusivo de decisiones individuales o características personales, y la sitúa en un marco estructural más amplio, donde la estructura productiva, el tamaño de las empresas y el marco regulatorio desempeñan un papel central.

Adicionalmente, el enfoque metodológico incorpora una lectura histórica implícita, aunque no se trate de un estudio estrictamente histórico. Al analizar la evolución de la calidad del empleo a lo largo del tiempo y su relación con cambios en la estructura productiva y en las políticas laborales, los autores reconocen que la calidad del empleo es un fenómeno dinámico, sujeto a transformaciones asociadas a los ciclos económicos, a las reformas institucionales y a los procesos de cambio estructural en la región.

En este marco, la presente investigación adopta un enfoque propio, al articular el análisis del marco institucional costarricense con un modelo de puntos de quiebre estructural en la producción, esto con el objetivo de identificar momentos de inflexión que permitan comprender mejor la evolución de las condiciones laborales del país, la calidad del empleo y los vínculos con la flexibilización laboral.

En un segundo momento se profundiza sobre los indicadores del mercado laboral costarricense, tanto los que remiten a la formalidad como a la informalidad. Y, por último, se busca establecer la relación entre la producción y algunos indicadores del mercado laboral, con el fin de argumentar sobre la posibilidad de un cambio estructural en el mercado de trabajo costarricense. Para ello, se identifican puntos de quiebre en la relación entre la producción y otras variables laborales, que representan cambios estructurales significativos. El propósito es vincular estos puntos con los hallazgos del análisis institucional y con la evolución de los indicadores del mercado laboral, de modo que sea posible construir una explicación contextual y coyuntural de los fenómenos observados en cada quiebre identificado, para así tener más elementos argumentativos para evaluar la conveniencia —o no— de las flexibilizaciones y su posible riesgo de precarización laboral en el contexto costarricense. Justificación y planteamiento del problema

Planteamiento del problema

Costa Rica se caracteriza por ser una economía pequeña y abierta al mundo, lo que expone su mercado laboral a eventos externos y condiciones adversas. Es por ello que esta investigación busca identificar los factores clave que inciden en la calidad del empleo delimitado por las apreciaciones teóricas y aportes sobre la calidad de empleo en América Latina de Weller y Roethlisberger (2011), para esto se consideran tres dimensiones clave: el marco institucional histórico, los resultados del mercado de trabajo y la relación entre la productividad y la generación de empleo de calidad.

Durante las fases de recesión económica, las dinámicas del mercado laboral tienden a exigir medidas de regulación más flexibles, orientadas a aumentar la capacidad de las empresas para adaptarse a escenarios cambiantes. Un ejemplo reciente es el paquete de flexibilizaciones laborales adoptado en 2020, entre estas destaca la modificación de la Ley N.º 9832 que permitió reducir la

jornada laboral entre un 50 % y un 75 %. Por su parte, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) aprobó una disminución del 75 % en la base mínima contributiva para los seguros de salud y pensiones.

En este sentido, la falta de alineación entre las políticas laborales y el ciclo económico puede producir distorsiones que agravan el desempleo en tiempos de crisis, o bien, fomentan la informalidad y, en consecuencia, elevan el riesgo de precarización. La flexibilización laboral, cuando no se acompañaba de medidas de protección adecuadas, también puede propiciar la precarización laboral. Esta situación se manifiesta en la ausencia de vínculos formales de empleo y de garantías laborales, lo que expone a las personas trabajadoras a una constante incertidumbre sobre sus ingresos y condiciones laborales (Lima y Brindi, 2019; Pichler, 2023).

En el caso de la regulación excesiva, algunas experiencias internacionales han sugerido ciertos problemas; por ejemplo, regulaciones que imponen altos costos por despido que generan reticencia por parte de los empleadores a contratar nuevas personas trabajadoras. Asimismo, normas que restringen la capacidad de las empresas para ajustar jornadas de trabajo o implementar esquemas como la movilidad interna o el teletrabajo que pueden limitar su capacidad de adaptación.

De acuerdo con la evidencia que arroja el Informe Estado de la Nación (2023), la flexibilización ha sido utilizada como un mecanismo de respuesta ante las crisis; sin embargo, se identifica que sigue pendiente un análisis integral de sus efectos estructurales sobre la calidad y composición del empleo, especialmente cuando las medidas flexibilizadoras se institucionalizan y se mantienen en el tiempo. Es por ello, que esta investigación busca aportar a la discusión haciendo énfasis en las transformaciones estructurales reveladas a partir del estudio de las interacciones entre el marco institucional, los resultados de los indicadores laborales y la relación entre la productividad y la generación de empleo. Se reconoce, además, la necesidad de alinear la regulación y la política económica con la dinámica del mercado, sin perder de vista los principios del trabajo decente, amparados en el octavo Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Justificación de la investigación

En correspondencia con el problema planteado, este estudio se orienta en identificar y explicar los factores que afectan la calidad del empleo en Costa Rica. Así pues, el abordar esta

problemática permite construir una visión macro de los elementos que inciden en la calidad del empleo —tópico que usualmente se aborda limitado a su composición— y en las condiciones que incentivan distintas formas de participación o exclusión de la fuerza laboral.

Esta investigación también aporta insumos ante de la necesidad de comprender cómo operan, en la práctica, las disposiciones del marco institucional laboral, con especial atención a las adaptaciones que introducen elementos de flexibilización normativa. Así pues, se busca determinar, como aporte de este trabajo, si estas medidas, lejos de resolver los problemas coyunturales, profundizan la vulnerabilidad de las personas trabajadoras, especialmente en un contexto de crisis recurrente que ha caracterizado la historia económica reciente del país.

El análisis cobra especial relevancia en el caso costarricense, donde la estructura económica —dinamizada por la inversión extranjera en el sector servicios, manufactura de alta tecnología, agricultura y energía renovable (Gedeth, 2025)— expone al mercado laboral a fluctuaciones globales. A su vez, esta realidad coexiste con los principios establecidos en la Constitución Política, la cual promueve la calidad de vida y el respeto a las garantías individuales, incluidas las laborales. Esta tensión entre la lógica del mercado, el mandato constitucional y la evolución de las leyes; plantea interrogantes fundamentales sobre los límites de la flexibilización laboral y la responsabilidad del Estado en la protección de su población.

Desde una perspectiva económica de libre mercado, el debate sobre la flexibilización se resuelve rápidamente, pues: “los mercados representan un mecanismo autorregulado, donde los precios actúan como señales de información que orientan las decisiones económicas de individuos y empresas, eliminando así la necesidad de una planificación central o intervención estatal” (Hayek, 1945, p. 520). A partir de esta lógica, la economía clásica supone oferentes y demandantes de trabajo en condiciones de poder simétricas, donde el salario y el costo de oportunidad del ocio orientan la decisión de sumarse a la fuerza laboral, en función de la voluntad individual frente a las fuerzas del mercado (Bajo y Monés, 2000).

En consecuencia, según las personas autoras, el libre funcionamiento del mercado se refleja en la perfecta flexibilidad del salario monetario y la libre movilidad del factor trabajo, lo que permite compensar, en todo momento, las variaciones en el nivel de precios. Además, al no existir ilusión monetaria, la función de oferta de trabajo deriva en proceso de optimización individual,

donde los trabajadores deciden cuánto trabajo ofrecer a partir de la maximización de la utilidad (Bajo y Monés, 2000, p. 278).

Es así que el análisis que se propone esta investigación busca un entendimiento más profundo y desafiante del fenómeno de la flexibilidad y su relación con la calidad del empleo. Se reconoce que el modelo económico vigente y su expresión política, tiende a omitir la sensibilidad y la necesidad con la que fue redactado el Código de Trabajo; así como el esfuerzo democrático por construir una sociedad que entienda la justicia por encima de las relaciones de mercado.

Desde esta perspectiva crítica, se cuestiona la tendencia a generalizar los principios de optimización de utilidad en todos los ámbitos de la interrelación humana. Esta crítica no es nueva, John Maynard Keynes (1883-1946), cuestionó el principio de información completa e introdujo el concepto de ilusión monetaria, reconociendo así la existencia del desempleo involuntario (Bajo y Monés, 2000).

Sobre las condiciones del mercado laboral costarricense, en esta investigación se aportan, por un lado, los límites de la teoría económica de libre mercado y, por otro lado, la riqueza del pensamiento económico como campo abierto a contradicciones y tensiones necesarias para el avance del paradigma de las ciencias sociales. Si bien Costa Rica ha sido señalada como ejemplo de economía abierta, persisten profundas brechas sociales por un deterioro del mercado laboral, como lo señalan Zúñiga y Cordero, citados por el PEN (2023): “Costa Rica destaca entre los países con mayor desigualdad en la distribución del ingreso del continente y de la OCDE” (p. 28).

Las brechas sociales descritas anteriormente, cobran especial relevancia al analizar las condiciones de empleo. Reconocer el carácter social del trabajo permite asumir una mirada crítica sobre la flexibilización laboral, comprendida desde una perspectiva sistémica. En sus formas más extremas, la flexibilización no parece beneficiar a ningún sector, ya que deteriora las bases del tejido social y al mercado laboral al agudizar las problemáticas en sus muchos segmentos. Así lo reconoce Beck, citado por De la Garza (2009), al referirse al “trabajo frágil”, flexible e inseguro, como factor que debilita no solo las estructuras laborales y familiares, sino también la identidad individual y colectiva.

El interés por este tema parte de una necesidad ética, repensar, a la luz de información técnica y de la teoría económica, las causas y efectos que determinan la calidad de empleo como

resultado de procesos políticos, económicos y demográficos. En este sentido, no se puede perder de vista la existencia del desempleo involuntario, como nivel primordial de exclusión del ingreso.

El informe Estado de la Nación 2023, por su parte, hace un llamado urgente a revalorar el cumplimiento de la promesa contenida en el contrato social (PEN, 2023, p. 1). Este contrato social está conformado por el conjunto de leyes y reglamentos que sustentan el marco institucional del país en materia laboral, destaca el artículo 56 de la Constitución Política, que establece:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 1949).

En suma, el abordaje metodológico propuesto sobre la calidad del empleo en Costa Rica trasciende en este trabajo, la visión técnica de los indicadores para comprender su dimensión humana e institucional. La interacción entre políticas económicas, estructuras productivas y marcos normativos revela un escenario rico en apreciaciones teórico-prácticas. Por ello, este estudio asume la tarea de analizar la flexibilidad y la calidad del empleo como expresiones de una misma tensión estructural: aquella que define el tipo de desarrollo y de ciudadanía que el país está dispuesto a sostener.

1.2.1 Delimitación espaciotemporal

La presente investigación se centra en el análisis del mercado laboral costarricense con énfasis en la calidad del empleo, atendiendo el fenómeno de la flexibilización laboral, la producción nacional y la incidencia de las crisis económicas. La primera parte del estudio remite a una revisión del marco institucional laboral correspondiente a la etapa que se ha denominado: Globalización, flexibilización y despliegue tecnológico, que abarca desde 2001 hasta la actualidad, pero que encuentra su profundización en los efectos adversos sobre la producción y de forma consecuente, en el mercado laboral, después de la crisis financiera global de 2008, por lo que su énfasis se concentra desde 2010 hasta 2024, correspondiendo además con la disponibilidad de datos de la Encuesta Continua de Empleo del INEC. Para esto se describe la evolución de los principales indicadores del mercado laboral correspondientes a cuatro áreas de interés —

desempleo, ocupación, informalidad e ingreso—, según los factores que condicionan la calidad de empleo aportados por Weller y Roethlisberger (2011).

Por último, a partir del modelo de rupturas estructurales aplicado a la serie de tiempo 2010-2024, se identifican periodos clave que permiten examinar cómo la producción nacional se relaciona con algunas variables del mercado laboral, en correspondencia por la parte contextual productiva propuestas por Weller y Roethlisberger (2011).

1.2.2 Relevancia de la investigación

El mercado laboral es el escenario dinámico donde tienen lugar algunas de las interacciones más significativas de la experiencia humana. En él, las personas exploran y materializan dimensiones de su identidad, perspectivas y necesidades. También se encuentran allí las tramas culturales y políticas que dan sustento al contrato social bajo la organización política.

Pero más allá de las cuestiones abstractas que encierra el trabajo, desde la economía, si no se logran cubrir las necesidades básicas de la calidad del empleo —elección en libertad, equitativo, protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo; participación y capacitación, avance hacia estándares internacionales y derechos fundamentales— “llevaría a un resultado subóptimo puesto que las sinergias no serían explotadas completamente” Weller y Roethlisberger (2011).

En este sentido, la presente investigación examina la evolución de las condiciones laborales en Costa Rica que inciden en la calidad de empleo, con énfasis en el fenómeno de la flexibilización como medio para modificar lo estipulado en el marco institucional del trabajo y su incidencia en la calidad del empleo, ante el riesgo de la precarización laboral.

El contexto político-económico derivado de las crisis recurrentes, ha transformado el primer riesgo de la flexibilización en un catalizador de contratación ligada a la posibilidad de acceso a nuevos empleos, para mitigar el desempleo, correspondiendo con la primera exclusión del ingreso descrita por Weller y Roethlisberger (2011). Bajo esa misma lógica, el segundo riesgo se reconfigura como una amenaza a la competitividad de los países, especialmente frente a la movilidad del capital extranjero y las dinámicas de la globalización. Correspondiendo con la tercera exclusión del ingreso descrita por Weller y Roethlisberger (2011), existe la posibilidad que,

en sectores de alta productividad, no trasladen los beneficios del empleo productivo a las personas trabajadoras.

La preocupación se orienta hacia una posible tolerancia frente al deterioro de las condiciones en las que se ejerce el trabajo, pues la segunda exclusión del ingreso según Weller y Roethlisberger (2011) remite a que las personas que no pueden acceder a puestos de trabajo de alta y mediana productividad, en el afán de sobrevivir, ocupan puestos de baja productividad, generalmente en la informalidad, donde no tienen acceso a las condiciones mínimas de empleo de calidad.

El problema es mayor, porque, aunque exista un marco de la política económica y el deseo de bienestar para las mayorías, surge, por un lado, la necesidad de crear empleo y por otro, la obligación de dignificar las disparidades en el mercado laboral, para incidir en la calidad de vida de las personas. En esta disyuntiva, en un contexto de problemas estructurales internos y una economía mundial convulsa, existe el riesgo de que se desmejoren las condiciones en el mercado laboral, incidiendo en escenarios de baja productividad, donde no se logren explotar de forma eficiente las capacidades de la población.

1.2.3 Pertinencia de la investigación

Según Lambert, (2018), “el trabajo es un elemento fundamental de la identidad social de nuestras sociedades” (p. 80). Esta afirmación confiere una dimensión identitaria a las condiciones y resultados del mercado laboral, es decir, las tramas sociales encuentran una expresión concreta en la calidad del empleo. En ese sentido, los indicadores laborales en Costa Rica no son solo cifras, sino que son un reflejo de la estructura productiva y la sensibilidad de la sociedad.

Las condiciones del mercado de trabajo son un elemento fundamental de sostén del Estado de Derecho en Costa Rica. Así lo evidencia la percepción ciudadana recogida en la encuesta del Centro de Investigación y Estudios Políticos (CIEP, 2023), la cual muestra que tres de los problemas señalados por la ciudadanía —el desempleo, el costo de la vida y la pobreza— se vinculan directamente con los resultados del mercado laboral.

Así pues, atender la calidad del empleo puede incidir en la reducción de la inseguridad y la delincuencia. Así lo señala Jorge Familiar del Banco Mundial (2017, párr. 3), al afirmar que:

Para tener éxito, la región necesita construir un tejido social más inclusivo y con mayor igualdad de oportunidades, así como implementar políticas de prevención que hayan funcionado en disminuir la violencia, tales como la reducción de las tasas de deserción escolar y el aumento de empleo juvenil de calidad.

Además, si la sociedad costarricense no atiende este problema de forma integral, podría darse el desplazamiento de las personas más vulnerables fuera de la fuerza de trabajo, hacia a actividades informales y de baja productividad, como fue advertido por Sauma (2009) citado por el Programa Estado de la Nación (2009). Este traslado compromete producción del país, que su a la vez, está ligada a la creación de más y mejores empleos, constituyendo un círculo vicioso que merece la atención de los creadores de política económica.

De ahí la importancia de generar espacios de investigación, reflexión y debate sobre el futuro que se desea construir para las nuevas generaciones y lo que en realidad se está logrando. Esta necesidad justifica la existencia del presente trabajo, que reconoce al mercado laboral, junto con las políticas económicas orientadas a su mejor funcionamiento, como una herramienta capaz de contribuir a la solución de los principales problemas que identifican las personas costarricenses.

1.2.4 Relación con el desarrollo

Costa Rica respalda los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, entre los cuales se encuentra el compromiso con el “Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8)”. Este objetivo, al igual que la presente investigación, promueve el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, además del empleo pleno y el trabajo decente. Los esfuerzos orientados a alcanzar estas metas contribuyen al fortalecimiento del contrato social costarricense

1.2.5 Pregunta problema de la investigación

¿Cómo han influido la situación estructural y los cambios en el marco institucional laboral derivado de los procesos de flexibilización en la evolución de la calidad del empleo en Costa Rica entre 2010 y 2024?

1.2. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar los factores que explican la trayectoria de la calidad del empleo en Costa Rica entre 2010 y 2024, considerando la situación estructural, los cambios en el marco institucional laboral y los procesos de flexibilización.

1.3.2 Objetivos específicos

- 1.3.2.1. Identificar los procesos de flexibilización laboral y de los ajustes en la normativa y políticas de trabajo sobre la configuración del mercado laboral costarricense, considerando el marco institucional desarrollado a partir de 2001 y su expresión empírica en el período 2010–2024.
- 1.3.2.2. Describir el mercado laboral costarricense durante el periodo 2010-2024, mediante el análisis de los principales indicadores relacionados a los factores determinantes de calidad del empleo.
- 1.3.2.3. Estimar un modelo econométrico de análisis estructural para identificar puntos de quiebre en la relación entre el producto interno bruto y las variables del mercado laboral.
- 1.3.2.4. Formular recomendaciones de política pública orientadas a mejorar la calidad del empleo en el mercado laboral costarricense, a partir de los hallazgos empíricos y el análisis institucional realizado.

Capítulo 2: Marco teórico

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), los avances en el mercado laboral están estrechamente vinculados a los avances en productividad. (2024, p.8). Razón por la cual, es importante revisar constantemente la teoría, el contexto y las variables para poder recomendar políticas para llegar a escenarios socialmente más deseables.

Por ejemplo, el despliegue tecnológico actual incide sobre el mercado laboral, ya que ha acelerado y transformado las condiciones del empleo. En su análisis, Ruiz (2022) señala que la automatización, como parte de la más reciente ola de digitalización, implica cambios

estructurales significativos como la elevación de la sustituibilidad del factor trabajo por capital. Por su parte, Brynjolfsson y McAfee (2011) ya advertían sobre este fenómeno y, posteriormente, señalaron que, si bien, históricamente las habilidades laborales han evolucionado con el avance tecnológico, la diferencia actual radica en la velocidad del cambio. En esta misma línea Vivarelli y Pianta (2000), sostienen que las transformaciones en el empleo están vinculadas con las nuevas demandas derivadas del cambio tecnológico.

Se ha observado que las diversas condiciones del contexto económico pueden desembocar en procesos de flexibilización laboral que no atienden los factores que afectan la calidad de empleo. Al respecto, Naciones Unidas alerta: “Diversas crisis amenazan gravemente la economía mundial. Se prevé que el crecimiento real del PIB mundial per cápita se desacelere en 2023. Las difíciles condiciones económicas empujan a más trabajadores al empleo informal” (ONU, 2023, p. 28).

Tales dificultades impactan de forma inequívoca el mercado laboral y el bienestar de las personas. Susskind (2023) señala que, tradicionalmente, la bibliografía económica abordó la relación entre el trabajo y el sentido de forma muy limitada. En el modelo clásico de oferta de mano de obra, el esfuerzo en el trabajo es necesariamente una fuente de desutilidad, y el trabajador provee ese esfuerzo solo a cambio de un salario (p. 29).

En contraste, según Susskind (2023), las corrientes contemporáneas de la economía del comportamiento y de la felicidad han comenzado a explorar la relación entre el trabajo y su sentido humano; por ejemplo, en la actualidad, economistas de la conducta y de la felicidad se han preocupado por tratar de entender la relación entre el trabajo y su sentido humano.

Entonces, la presente investigación se propone profundizar en el análisis de la calidad del empleo en Costa Rica, con el fin de discutir sobre su dimensión ética. Como señala Grabois (2014).

[...] no todas las modalidades que adopta el trabajo permiten ejercer la creatividad y desplegar el potencial de cada uno. Las jornadas extenuantes, los salarios injustos, la alienación del trabajo rutinario o la exposición a condiciones laborales insalubres atentan contra el desarrollo integral de las personas (p. 1).

Para avanzar en un estudio que dialogue con los principios de la economía positiva, resulta pertinente reconocer que las sociedades han incorporado en sus contratos sociales las metas y aspiraciones que regulan la vida colectiva. Estas aspiraciones se reflejan en los marcos

institucionales vigentes, los cuales no solo expresan leyes y acuerdos formales, sino que también la sensibilidad de cada época, esta corresponde a aquello que una sociedad está dispuesta a permitir, proteger o transformar.

Calidad del empleo en el mercado laboral

Desde el enfoque propuesto por Jürgen Weller y Claudia Roethlisberger (2011), la calidad del empleo se concibe como un fenómeno multidimensional que no puede ser reducido a una sola variable. Metodológicamente, los autores identifican un conjunto de factores estructurales que, en interacción, configuran distintas trayectorias de inserción laboral en los mercados de trabajo latinoamericanos.

En primer lugar, la calidad del empleo, según los autores, se encuentra condicionada por el contexto económico-productivo, entendido como la estructura sectorial y el nivel de productividad de las actividades donde se genera el empleo. Variables como el sector de actividad económica, la productividad laboral, el tamaño de la empresa y el tipo de inserción productiva determinan la capacidad de las economías para crear puestos de trabajo con calidad de empleo.

En segundo lugar, el contexto institucional cumple un papel central al regular la relación de trabajo y establecer mecanismos de protección para las personas ocupadas, pues se reconoce una relación desigual entre la capacidad de negociación entre las partes. En este ámbito, la existencia de contratos de trabajo, el acceso a la seguridad social, la cobertura efectiva de derechos laborales y la regulación de la jornada inciden directamente en la calidad de la inserción laboral. Los autores subrayan que la inserción en sectores productivos dinámicos no garantiza, por sí sola, empleo de calidad cuando la institucionalidad laboral es débil o incompleta.

Finalmente, la calidad del empleo se expresa en las condiciones concretas del puesto de trabajo, que incluyen el nivel y la estabilidad de los ingresos, la duración y organización de la jornada laboral, la estabilidad del vínculo y las condiciones de seguridad y salud ocupacional. Estas dimensiones permiten evaluar la experiencia efectiva del trabajo más allá de su estatus formal.

En suma, Weller y Roethlisberger concluyen que la calidad del empleo resulta de la articulación entre la estructura productiva, la institucionalidad laboral y las condiciones concretas de trabajo, configurándose como un fenómeno estructural e históricamente condicionado. Este

enfoque permite sumar consideraciones al hecho que el crecimiento económico y la generación de empleo no se traducen automáticamente en mejoras en la calidad del trabajo.

Profundizando sobre la diferencia entre la calidad del puesto de trabajo y la calidad del empleo, se señala:

La calidad del puesto del trabajo está relacionada con el proceso productivo determinado por una combinación específica de los factores de producción a la cual inciden las normas —legales o negociadas— que inciden en esta combinación y en la manera en que se la utiliza en este mismo proceso productivo [...]. Por otra parte, la calidad del empleo se basa en la calidad del puesto del trabajo, y se define por aspectos adicionales de la institucionalidad laboral las cuales inciden en las relaciones colectivas e individuales del trabajo y que influyen en aspectos como los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la dinámica de la participación. (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 15)

Entonces, la calidad del puesto de trabajo se puede entender desde lo microeconómico, pues está relacionada al proceso productivo determinado por la combinación de factores de producción, que a la vez encuentra incidencia en las normas legales o negociadas que afectan esta combinación. En cambio, la calidad del empleo se basa en la calidad del puesto de trabajo, pero se define por aspectos adicionales de la institucional laboral como los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la dinámica de la participación.

Lo anterior refuerza la postura del trabajo sobre la profundidad con la que se atiende, en primer lugar, la evolución histórica del mercado laboral, para crear argumentos sobre la calidad del puesto de trabajo. En segundo lugar, la revisión de los indicadores del mercado laboral derivará, según la postura teórica provista, en revelar aspectos fundamentales de la calidad del empleo, por medio, de los variables que son identificadas por (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 15)

El esquema de los factores determinantes de la calidad del empleo (Figura 1) revela cuatro dimensiones centrales que inciden en la generación y sostenibilidad de empleos de calidad. En primer lugar, se tienen los aspectos institucionales, los que remiten directamente a las normas y políticas que rigen las relaciones laborales. Esta dimensión abarca la legislación del trabajo, el cumplimiento efectivo de las leyes, la protección social, los mecanismos de negociación colectiva, la fuerza sindical y las políticas de salario mínimo. Weller y Roethlisberger enfatizan que:

[...] es la regulación —basada en la legislación laboral o en la negociación colectiva— que influye marcadamente respecto a la calidad de los puestos de trabajo [...] Lo mismo es cierto respecto a la calidad del empleo ya que una buena calidad del puesto de trabajo puede considerarse como condición necesaria, pero no suficiente para una buena calidad del empleo. Específicamente, la legislación socio-laboral y la negociación colectiva influyen en la calidad del empleo, dado que afectan el proceso de determinación de los salarios y otros beneficios, los contratos, la protección social, la capacitación, entre otros. (2011, p.16)

Sin embargo, los autores también advierten sobre los riesgos de la debilidad de la aplicación efectiva o de la confección defectuosa del marco normativo, según Bensusán (2008) citados por Weller y Roethlisberger (2011) se señala:

Por otra parte, la capacidad de cumplimiento de las empresas, la cobertura y eficiencia de la inspección del trabajo y de la justicia laboral, así como la capacidad de control y presión de los trabajadores determinan, hasta qué grado los aspectos de calidad determinados por la legislación y la negociación se hacen realidad y hasta donde —en casos de un bajo nivel de cumplimiento o de características de la institucionalidad que debilitan el vínculo entre productividad y calidad de empleo— surgen procesos de exclusión a causa de una institucionalidad inadecuada (p.16).

Así, bajo este marco teórico se puede argumentar que las condiciones propias del marco institucional no son suficientes para concluir aspectos reales sobre la calidad del empleo, lo que remite al siguiente factor que son los aspectos de calidad, donde entran aspectos demográficos y sociales, relacionados con la composición y características de la fuerza de trabajo. A partir de esta convicción es que se realiza la descripción de los principales indicadores de interés del mercado laboral. Los autores remiten a las características del nivel educativo, la edad, el género y la posición socioeconómica de las personas trabajadoras.

Esta relación la sustentan bajo la premisa que las características individuales de los trabajadores sí pueden tener un impacto en la mayoría de los indicadores de la calidad del empleo, si bien lo hacen sólo indirectamente, en el grado en que influyen en su productividad y en el grado que la productividad influye en la calidad de los puestos de trabajo y del empleo (Weller y Roethlisberger, 2011, p.17)

Esta articulación entre factores estructurales, institucionales, laborales y subjetivos, son los señalados como determinantes de la calidad del empleo. Pero uno de sus determinantes más importantes es el contexto económico-productivo, particularmente el nivel de productividad laboral. La productividad media de una economía o de un sector condiciona la capacidad de generar empleos que ofrezcan ingresos laborales suficientes, estabilidad y protección social, en tanto define el margen económico disponible para financiar los costos asociados a empleos de mayor calidad. En economías caracterizadas por bajos niveles de productividad, estos márgenes se reducen, lo que tiende a traducirse en salarios bajos, informalidad y precarización laboral. Este fenómeno se vincula estrechamente con la estructura productiva, entendida como la composición sectorial de la economía y el peso relativo de actividades de alta, media y baja productividad. En el caso latinoamericano, Weller identifica una marcada heterogeneidad estructural, en la que coexisten sectores modernos y dinámicos con amplios segmentos de baja productividad, dando lugar a mercados laborales segmentados y a desigualdades persistentes en la calidad del empleo.

El modelo de desarrollo vigente incide asimismo de manera decisiva en la calidad del empleo, en la medida en que los patrones de crecimiento, la orientación productiva y la forma de inserción internacional de las economías determinan no solo la cantidad de empleo generado, sino también su calidad. Weller subraya que el crecimiento económico no garantiza mejoras automáticas en la calidad del empleo si no se encuentra acompañado de un modelo productivo inclusivo. A ello se suma la dinámica macroeconómica, ya que contextos de volatilidad, crisis o inestabilidad económica tienden a deteriorar la estabilidad de las relaciones laborales, debilitar los vínculos contractuales y aumentar la informalidad, afectando negativamente la calidad del empleo incluso en períodos de expansión.

Aplicado al caso costarricense, este marco analítico permite identificar variables específicas dentro de cada dimensión. En la dimensión institucional, resultan fundamentales la cobertura de la seguridad social, el cumplimiento del salario mínimo, la presencia sindical, la negociación colectiva y el gasto público en programas laborales. En el componente demográfico y social, destacan la tasa de participación laboral, el desempleo abierto, el subempleo, la informalidad, el nivel educativo promedio y las brechas por género y edad. Finalmente, en el ámbito productivo se le da continuidad a la pregunta sobre la relación entre la producción y la

creación de empleo, buscando por medio del modelo econométrico si hay algún quiebre estructural.

Los puntos de quiebre señalan momentos en que la relación entre crecimiento y empleo cambia de régimen, lo que puede asociarse a crisis económicas, reformas laborales o cambios estructurales. El modelo econométrico utiliza datos macroeconómicos para dar una primer línea base analítica de lo que ocurre en ciertos periodos, a través de esa intensificación se puede realizar un estudio más profundo de la realidad del propio mercado de trabajo y sus heterogeneidades, se considera un punto de partida necesario para la identificación histórica de eventos estructurales que tienen relación al mismo tiempo con la fases recesivas o expansivas del PIB.

Marco Institucional, empleo atípico y flexibilización

El marco institucional, según Ronald Coase (1960), hace referencia a las estructuras organizativas y legales que condicionan la asignación de recursos y la resolución de conflictos en una economía. Este enfoque surge del reconocimiento de que las decisiones políticas no dependen únicamente de los criterios de eficiencia, sino que también de las reglas formales e informales que organizan las interacciones entre individuos y organizaciones. En síntesis, el marco institucional determina cómo las instituciones moldean los resultados económicos y sociales.

En ese contexto, la flexibilización laboral puede entenderse como un proceso mediante el cual se intenta adaptar el marco normativo a nuevas condiciones económicas, sociales y tecnológicas que lo superan. Como señala Castro (2023), en las últimas décadas se han producido transformaciones significativas en la forma de interacción humana que han afectado el «mundo del trabajo». Estas transformaciones han generado:

[...] modificaciones en los procesos internos y propiciando nuevos modelos de gerencia en los que se han generado ajustes (regulatorios, administrativos, financieros y culturales) de toda índole, en aras de que se mantenga la estabilidad organizacional, la competitividad y la productividad; y como parte de estos ajustes se han promovido esquemas de flexibilización laboral (Castro, 2023, p. 8).

Según Gutiérrez (2016), se pueden identificar dos tipos de flexibilidad laboral¹. La primera se basa en la formación y participación de los trabajadores, los incentivos salariales y la seguridad en el empleo (p. 518). Esta forma de flexibilización ocurre en contextos de cierta simetría de poder y decisión por quien ofrece su trabajo. En el caso costarricense, se podría ubicar aquí a profesionales, administrativos y técnicos independientes que prestan sus servicios sin desear ni requerir una relación formal de tipo patrono-trabajador, sino más bien una relación de intercambio de servicios, sin el cumplimiento de un horario ni el establecimiento de derechos y obligaciones definidas por el Código de Trabajo.

La segunda forma identificada por Gutiérrez, corresponde a escenarios de: “degradación de las condiciones laborales a través de bajos salarios y elevada precariedad” (p. 518). En Costa Rica, este tipo de flexibilización ha sido objeto de controversia judicial. Por ejemplo, en la sentencia N.º 2023000212 del juzgado de trabajo de San José entre UBER y SMM, se reconoció la existencia de una relación laboral encubierta, aunque el vínculo había sido previamente negado mediante un acuerdo atípico. En esa causa, se comprobó que la persona trabajadora cumplía jornadas de hasta 12 horas diarias, todos los días de la semana, sin pago de la jornada extraordinaria, vacaciones, aguinaldo, feriados ni cotizaciones a la seguridad social (SMM vs. UBER, 2023).

Según la sentencia, el vínculo laboral existió aun cuando las partes firmaron un contrato digital. Para los efectos de esta investigación, dicho contrato ilustra una modalidad de flexibilización que refleja una forma de trabajo atípico en relación con el marco institucional vigente. En esa línea, la Organización Internacional del trabajo (OIT), citada por Yaroshenko et al. (2023), define el empleo atípico como aquel que se desvía de las relaciones laborales estándar, y señala cuatro formas principales:

El empleo atípico incluye cuatro tipos diferentes de empleo de empleados que se desvían de las relaciones laborales estándar. Estos incluyen el empleo temporal (trabajo ocasional

¹ Gutiérrez identifica otras tipologías de flexibilización a partir de diversos autores. Por ejemplo: Coriat (1993, p. 232) distingue entre «flexibilidad interna» y «externa»; Derber (1994, p. 15), entre «capitalismo cooperativo» y «capitalismo contingente»; Appelbaum y Batt (1994, p. 7) analizan una «versión estadounidense de la producción en equipo (*team production*)» frente a una «versión estadounidense de la producción a bajo coste (*lean production*)»; Carnoy (2001, p. 95), propone la distinción entre la «mejor vía» y la «vía secundaria»; y Cano (2000, p. 37) diferencia entre flexibilidad «compleja» y «simple». No obstante, Gutiérrez se concentra en esta última, señalando que todas las formas de precarización en Europa responden a ella.

y contratos de corta duración); el trabajo a tiempo parcial y de guardia; el empleo tripartito (trabajo a través de agencias de trabajo temporal y otras formas de mediación o despacho de empleo); y el empleo encubierto o el trabajo por cuenta propia (en el que los trabajadores están legalmente clasificados como autónomos pero su trabajo es gestionado por otra persona) (p. 236).

Para efectos del marco institucional y también de la teoría económica, las formas de empleo atípicas son anomalías, explicadas según el contexto histórico de la siguiente manera:

El crecimiento de la demanda de formas atípicas de empleo está influenciado por las peculiaridades de la producción en la era postindustrial, la globalización, el desarrollo del sector internacional de servicios, el desarrollo de las tecnologías de la información, etc. (Yaroshenko et al., 2023, p. 236).

La literatura especializada establece con claridad qué se considera empleo típico asalariado: “el empleo a tiempo completo por el que un empleado es contratado de acuerdo con las horas de trabajo estipuladas por la ley, el convenio colectivo o el contrato laboral (Yurovska et al., 2023). En consecuencia, cualquier modificación sustancial de esas condiciones se clasifica como empleo precario: “Si se modifica al menos una de estas condiciones, es apropiado hablar de empleo precario” (Yaroshenko et al., 2023, p. 235).

En concordancia, la OIT ha reportado un crecimiento sostenido del trabajo precario, lo que evidencia que, en la práctica, tanto empleadores como trabajadores muestran interés por este tipo de modalidades. Según Yurovska et al., (2023):

Los empleados también se benefician de las ventajas de los contratos de trabajo atípicos, como una mayor autonomía, un mayor potencial de ingresos, flexibilidad y un mayor control sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que permite a los empleados combinar las responsabilidades laborales y familiares. Las organizaciones se benefician del hecho de que los acuerdos estandarizados van más allá de las disposiciones y protecciones habituales de un estándar de gobernanza, lo que proporciona ahorros de costos y la capacidad de adaptarse rápidamente a las condiciones cambiantes (p. 238).

La preocupación central radica en que, en contextos marcados por formas atípicas de empleo, flexibilización laboral y fallos estructurales que generan inestabilidad y desempleo, las

personas trabajadoras pueden verse fácilmente privadas de seguridad laboral. Esta situación se resume en una afirmación: “frente al desempleo, puede que no haya mejores alternativas” (Yurovska et al., 2023, p. 238). En efecto, según la OIT existe una escasez significativa de trabajo decente en formas atípicas de empleo.

Dado el compromiso de Costa Rica con la promoción del trabajo decente, resulta necesario discutir las consecuencias de la flexibilización laboral y el empleo atípico —entendido como expresión de la voluntad de las partes y en la usencia de asimetrías de poder— y la precarización, esta última como síntoma de la vulnerabilidad social frente a la necesidad de empleo. Esta discusión se vuelve aún más urgente en un contexto nacional e internacional adverso. Tal y como advierte la CEPAL: “[...] a partir de 2015 se deterioraron importantes indicadores laborales: aumentaron las tasas de desocupación y se interrumpió el proceso de formalización del empleo que había tenido lugar en diversos países en los años anteriores” (CEPAL, 2019, p. 13).

En esa línea de deterioro, la OIT advierte que la desaceleración económica observada desde mediados de 2018 ha tenido impacto en la estructura y calidad del empleo en América Latina y el Caribe. Asimismo, durante el 2019, se mantuvo la tendencia de un menor crecimiento del empleo asalariado respecto del empleo por cuenta propia. En ambos casos se trata de indicadores que sugieren una tendencia al aumento de la informalidad (2019, p. 14).

En efecto, la informalidad constituye un fenómeno estructural en el caso costarricense, por ejemplo, para el año 2023, representó el 38,3 % del mercado laboral. Según Ovares y Moreira (2020), el trabajo informal se caracteriza por determinados niveles de incumplimiento de derechos, inestabilidad laboral y falta de acceso a mecanismos institucionales de protección social. Las causas de este fenómeno han sido interpretadas desde distintas perspectivas; por su parte, Cervantes (2009) lo atribuye a decisiones económicas racionales de las partes, motivadas por un entorno excesivamente regulado.

Por otro lado, Lambert (2018) sostiene que, desde la década de 1980, las crisis coyunturales globales han consolidado una visión sobrevalorada de la empresa como autor social clave en la generación de empleo. Esta visión, según el autor, ha reforzado las asimetrías de poder, tanto frente a la oferta laboral como ante el propio Estado, bajo la premisa de que el bienestar colectivo depende, en gran medida, del empresariado. Sin embargo, el autor advierte que “conceder a las

empresas reducciones de cargas o de impuestos sólo condujo a un aumento del desempleo” (Lambert, 2018, p. 78).

Las posturas divergentes en torno al empleo informal remiten a la relevancia y disposición del marco institucional laboral, así como del contexto histórico-político en el que se insertan. En el marco de la globalización y la liberalización de los mercados, han surgido nuevas formas de empleo asociadas al cambio tecnológico que han modificado la institucionalidad del empleo y la configuración del mercado laboral. Barattini (2009), por ejemplo, sostiene que estas transformaciones instauraron un modelo laboral marcado por la transitoriedad, alta rotación y fragmentación, donde los trabajadores son tratados como proveedores de servicios sin protección de derechos.

En este sentido, el panorama económico, político y coyuntural de la última década confirma que la precarización laboral en América Latina es un fenómeno vigente y en expansión. La OIT (2019) señala al respecto:

la creación de empleo registrado se desaceleró en 2019, mientras que la subocupación por insuficiencia de horas aumentó en casi todos los países en los que se cuenta con información. Por ende, estos resultados redundaron en la precarización relativa de los empleos creados en América Latina y el Caribe (OIT, 2019, p. 14).

Estos diagnósticos reflejan un desajuste entre la evolución del mercado laboral y la capacidad del marco institucional para responder adecuadamente a los desafíos inherentes al equilibrio entre la flexibilización y la protección de las personas más vulnerables. En este contexto, se vuelve imprescindible revisar las políticas laborales, especialmente cuando el trabajo decente figura como una prioridad en las agendas nacionales e internacionales.

Posibles efectos derivados de la flexibilización laboral

Por su parte, Costa Rica ha sido incluida en diversos estudios que advierten sobre el deterioro en la calidad del empleo —Banco Interamericano de Desarrollo (2017), Sehnbruch et al. (2020) y Alfaro-Ureña et al. (2021)—. Esta tendencia, que se ha intensificado en el contexto de la crisis de 2020, evidencia la necesidad de atender los efectos de la flexibilidad laboral en los mercados de trabajo, especialmente en lo que respecta a la sostenibilidad del empleo y la protección de los sectores más vulnerables.

Uno de los principales desafíos, al estudiar la flexibilización laboral y su relación con la precariedad en el mercado de trabajo, es la falta de definiciones precisas, especialmente del trabajo precarizado, debido a su carácter multifactorial y a la diversidad de enfoques que explican sus causas y sus consecuencias, particularmente en América Latina. Al respecto, Bertolotti y Ramírez (2021), lo abordan de la siguiente manera:

La precariedad y flexibilización laboral ocupan buena parte de la discusión actual en la sociología del trabajo, con múltiples facetas: la naturaleza del trabajo realizado, la subjetividad política de este sujeto; la novedad o no del fenómeno [...] No obstante, el abordaje empírico de la precariedad laboral recurre a mediciones tradicionales que no nos permiten comprender la peculiaridad del fenómeno en América Latina (p. 1).

La forma en que se interpreta y tolera la flexibilidad laboral en la región depende, en gran medida, del conjunto de información, creencias y marcos analíticos con los que se aborda la realidad económica. En el caso argentino, Bertolotti y Ramírez (2021) explican:

Así en relación con el tema, el posicionamiento ideológico entre, al menos esos polos, el estatismo y el neoliberalismo, agrega su propio matiz en la forma en la que se puede abordar el problema de la flexibilidad, sin embargo, un posicionamiento inicial es aceptar el hecho que la precariedad laboral existe y se posiciona en Latinoamérica como posibilidad de empleo atípico al revestirlo de teoría y de sobrevivencia al revestirlo de realidad (Bertolotti y Ramírez, 2021, p.1).

Una versión más integradora del problema es la que planea Gutiérrez (2016), quien señala que el deterioro de las condiciones laborales está correlacionado con la eficiencia del mercado y la competitividad de los países que lo permiten. Este enfoque resulta particularmente relevante, ya que uno de los principales argumentos, a favor de la flexibilización institucional ha sido precisamente: “la necesidad de las economías nacionales de ganar competitividad en un mundo globalizado, sometido a la hegemonía del capital financiero, gracias a una fuerza de trabajo adaptable y móvil” (Gutiérrez, 2016, p. 516).

En ese sentido, Gutiérrez (2016) sostiene que la precarización derivada de la flexibilización laboral puede resultar contraproducente respecto a uno de sus principales argumentos justificativos: la necesidad de adaptarse a un mercado global altamente competitivo. El autor

identifica dos escenarios contrastantes. Por un lado, en algunos países europeos donde se ha promovido una mayor flexibilización, se han registrado tasas de empleo más bajas, aunque acompañadas de un crecimiento salarial bajo o incluso negativo, podría decirse que existe una mayor tasa de ocupación en combinación con una desmejora en las condiciones laborales. Por otro lado, en los países con mercados laborales menos flexibles, se ha observado una relación más equilibrada entre salarios y productividad, aunque con niveles de desempleo relativamente más altos, especialmente en niveles bajos de cualificación.

Resultados como los anteriores suelen ser medidos mediante indicadores clave que capturan la dinámica y el comportamiento del empleo en periodos específicos. En tanto esta investigación se enfoca en el mercado laboral, el uso preciso de sus conceptos resulta fundamental para comprender el fenómeno en estudio, reconociendo además que tales concepciones están ancladas en un marco jurídico, producto de un contrato social.

En ese sentido, cada acepción vinculada al mercado de trabajo lleva implícita una dimensión ética y social. Así lo plantean Formichella y London (2013), quienes, desde la perspectiva del capital social, reflexionan sobre el concepto de empleabilidad y su relación con la equidad, el desplazamiento y el acceso a la educación en el ámbito laboral:

La empleabilidad tiene una fuerte consecuencia sobre la equidad social. La existencia de desigualdad en las oportunidades de los individuos para adquirir cualidades de empleabilidad parece perpetuar y acentuar las desigualdades sociales en el tiempo. El desarrollo de una sociedad está ligado al bienestar de sus individuos: las inequidades de oportunidades conducen a un problema económico intergeneracional que involucra aspectos morales y éticos (p. 89).

Los aportes de estos autores permiten comprender la perspectiva teórica de la empleabilidad desde un enfoque amplio y multidimensional. Si bien abordan diversas aproximaciones sobre su construcción conceptual, se inclinan por una definición que destaca su carácter complejo y subjetivo:

[...] un concepto amplio que abarca diferentes facetas, muchas de ellas subjetivas y difíciles de cuantificar o medir, que incluyen el tipo de actitudes y cualidades que son

propicias para obtener y conservar un empleo, más allá de un puesto de trabajo específico (Formichella y London, 2012, p. 81).

Esta ampliación del concepto, aunque enriquecedora, conlleva el riesgo de dificultar su medición. En efecto, los autores concluyen su estudio señalando la necesidad de avanzar hacia una mayor precisión diagnóstica:

Un imprescindible estudio futuro consistirá en la obtención de un indicador para medir la empleabilidad, que conduzca a un diagnóstico más preciso de la problemática considerada, con el fin de establecer políticas concretas para mejorar el estado presente y futuro de la oferta laboral (Formichella y London, 2012, p. 89).

Asimismo, una dificultad similar se presenta al abordar el fenómeno de la precariedad laboral. Al igual que con la empleabilidad, su medición se ve obstaculizada por la carga subjetiva del concepto y por las distintas formas en que se reconoce la heterogeneidad propia del mercado de trabajo; formas que dependen, en gran medida, del nivel de tolerancia hacia el empleo atípico. Esta complejidad se agrava por el hecho de que la flexibilidad —dimensión estructural que precede y muchas veces enmarca la precariedad— puede ser interpretada de manera positiva, dentro del discurso de la competitividad y eficiencia del liberalismo económico contemporáneo. Así lo advierte Gutiérrez (2016): “El término «flexible» se presenta semánticamente cargado de connotaciones positivas en contraposición con su antónimo, «rígido». Sobre esta base se ha construido un discurso teórico e ideológico de la flexibilidad” (p. 517).

Desde el lado de la producción, según Bajo y Monés (2002), “en el llamado Modelo Clásico, los niveles de producción y empleo sólo pueden ser modificados a través de alteraciones en el lado de la oferta de la economía (p. 235). En consecuencia, una política económica que atienda, de forma estratégica, los problemas estructurales del lado de la oferta en el mercado laboral, podría contribuir al mejor desempeño de la economía en su conjunto.

Así pues, como se ha señalado, las condiciones de trabajo precarias no solo afectan la competitividad nacional, sino también la dignidad del trabajo. Desde esta perspectiva, resulta fundamental medir la expresión de estas tensiones en los indicadores del desempeño laboral, ya que estos permiten captar, de forma cuantitativa, los efectos de las transformaciones institucionales, económicas y sociales en el mercado de trabajo.

Estos indicadores funcionan como guía para la captación y sistematización de datos que permiten una descripción analítica de los fenómenos observados en el mercado laboral. En el marco de esta investigación, se consideran indispensables —a partir de la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC)— los siguientes indicadores y definiciones:

En primer lugar, es necesario partir de una definición operativa de trabajo. Si bien se reconoce su carácter abstracto y complejo, para efectos prácticos, se requiere una delimitación. Así el trabajo se entiende como:

todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio, independientemente de la legalidad, formalidad o la mediación de pago por la actividad realizada (INEC, 2023).

De la misma forma, al definir un concepto, por razones de orden lógico, es necesario comprender también su contrario. En este sentido, una actividad humana no considerada trabajo no posee carácter económico ni productivo, es decir, es cuando se refiere a acciones que no pueden ser delegadas a otras personas. Según el INEC (2023), este tipo de actividades pueden ser necesidades personales relacionadas con el cuidado personal y las necesidades fisiológicas.

Esa dimensión ampliada del concepto del trabajo permite observar la precariedad laboral, no como un fenómeno aislado, ni exclusivamente vinculado a empleos y patronos que imponen condiciones desventajosas, sino como un efecto ulterior de causas estructurales más profundas. La presente investigación, por lo tanto, centra su análisis en el contexto económico, social y político que tolera o permite tales condiciones. Esta convicción aproxima el enfoque al neoinstitucionalismo económico, en tanto se sostiene que las condiciones laborales solo pueden ser comprendidas si se contrastan con un referente normativo, en este caso, el marco institucional laboral.

Para Douglas North (1993), un marco institucional está compuesto por las reglas formales (como leyes y regulaciones), las reglas informales (como normas de comportamiento y convenciones) y los mecanismos de ejecución que, en conjunto, estructuran las interacciones dentro de la economía. Desde este enfoque, las instituciones son fundamentales porque reducen la

incertidumbre en los intercambios, limitan los costos de transacción y proporcionan un entorno estable que permite a los individuos y empresas planificar e invertir con mayor confianza. Asimismo, North (1993) sostiene que las diferencias en el desarrollo económico entre países o regiones pueden explicarse, en gran medida, la eficacia de sus instituciones.

Ahora bien, desde el neoinstitucionalismo, Geoffrey Hodgson (2015) también aporta una visión clave al enfatizar el papel de las instituciones en la estructuración de las actividades económicas y sociales. Para él, las instituciones no se reducen a reglas formales e informales, sino que también comprenden entidades estructuradas como los mercados, los gobiernos y otras instituciones que regulan la interacción social y económica. Es así que Hodgson (2015), define las instituciones como sistemas de normas estabilizadas socialmente que perduran y estructuran las actividades humanas, pero que necesitan evolucionar y ser progresivas.

Desde esta perspectiva, el marco institucional no solo incluye “las reglas del juego”, sino también norma las interacciones y la definición de los actores. Este enfoque permite observar la dinámica de la interacción humana reflejada en las instituciones que regulan la vida cotidiana. En consecuencia, se vuelve imprescindible actualizar las perspectivas y realidades institucionales en función de la interacción social misma, que precede a las reglas y da origen a su forma.

Esta condición evolutiva, aplicada al caso del mercado laboral, conlleva el riesgo de presentarse como argumento para justificar la actualización del marco institucional laboral bajo premisas que, si bien se presentan como modernizadoras, pueden ocultar efectos adversos. Términos como “actualización” o “modernización” tienden a asociarse con mejoras inherentes; sin embargo, en contextos marcados por asimetrías de poder en la negociación, tales reformas pueden terminar afectando negativamente a los grupos más vulnerables.

Un ejemplo ilustrativo, en el contexto costarricense, es el expediente legislativo titulado: “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” (Asamblea Legislativa, 2018). Más allá del debate de su conveniencia, lo cierto es que existen posiciones encontradas: algunos sectores denuncian que esta reforma podría precarizar las condiciones de la clase trabajadora (SINDEU, 2024), mientras que sus defensores alegan sobre la necesidad de adecuar la normativa a las exigencias actuales del mercado: “[...] tenemos un mercado de trabajo aferrado a la legislación antigua y obsoleta” (CACIA, 2024).

En efecto, en Costa Rica se pactan jornadas laborales que exceden o se desvían de lo estipulado en la Constitución Política y Convenios internacionales, lo que evidencia que el marco institucional no se ha actualizado al ritmo de las transformaciones económicas y sociales. Al mismo tiempo, persisten condiciones laborales injustas que ponen en entredicho la capacidad del Estado para prevenir la precariedad, incluso cuando esta contraviene la normativa vigente o no la aplica de forma efectiva.

Este desfase puede dar lugar a una contradicción estructural, la cual se refiere a la existencia de un marco informal necesario, entendido como un conjunto de prácticas no reguladas que emergen como un mecanismo de subsistencia, tanto para las empresas como para los sectores más vulnerables de la población.

Según la OIT (2013), no es posible comprender la informalidad sin referirse al segmento del mercado laboral:

En este sector se dan un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo -en los casos en que existan- se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales (OIT, 2013, p. 7).

A partir de esta definición, puede observarse que el uso del término “sector informal” confiere al fenómeno cierta estructura, pasando de una visión de la informalidad como condición aislada del mercado laboral, a una expresión organizada, con lógica y propósito, que opera de forma paralela a la formalidad. Como lo reconoce la propia OIT: “el sector informal mantiene nexos con el sector formal de la economía” (OIT, 2013, p. 6).

Esta situación refuerza la idea de que existe un marco institucional informal —siguiendo la teoría neoinstitucional de North (1993)— en la que se desarrolla el sector informal. Según la OIT (2013), el sector informal tiene características comunes como que las empresas informales presentan rasgos similares a las empresas de hogares, donde el activo el activo fijo y otros valores

no pertenecen a la empresa en sí, sino a sus propietarios. También, las unidades no pueden efectuar transacciones o celebrar contratos con otras unidades, ni contraer obligaciones en su propio nombre; los propietarios asumen todos los riesgos y deudas en forma personal.

Por otra parte, no se distingue claramente entre los gastos asignables a la producción y los gastos del hogar y los bienes de equipo, como edificios o vehículos, que se usan indistintamente con fines comerciales y personales. Por último, se observa que las actividades del sector informal no se realizan con la intención deliberada de eludir impuestos o infringir la legislación laboral, por lo que deben diferenciarse de las actividades ilegales u ocultas propias de la economía subterránea. Todas las características anteriores derivan en el hito de la subsistencia, tanto de las empresas como de sus trabajadores.

Para identificar los efectos de este fenómeno en la calidad del empleo, se incorporan algunos conceptos clave que permiten caracterizar las condiciones labores en este sector. Por ejemplo, si una persona trabajadora no tiene acceso a un sistema que le brinde protección económica y social, como atención médica, cotización para régimen de pensiones y prestaciones por desempleo, se considera que no tiene acceso a beneficios sociales (OIT, 2017)

Asimismo, si no cuenta con contribuciones regulares a un fondo de pensiones mediante un contrato laboral, se considera que no tiene acceso a la cotización para régimen de pensiones. Según la OIT (2015), para unas micro y pequeñas empresas estas contribuciones resultan onerosas, especialmente cuando los ingresos son bajos. En contextos donde el costo de oportunidad es alto, se prioriza el ingreso inmediato por encima de la protección futura, acentuando condiciones sin seguridad social con tal de percibir el salario completo.

En este escenario, es probable que no exista un contrato laboral. El cual, según el Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL), se define como:

aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra (2010, p. 22).

El contrato laboral establece condiciones de remuneración que, en el caso costarricense, están reguladas por el salario mínimo. Este se define como:

la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual (OIT, 2017).

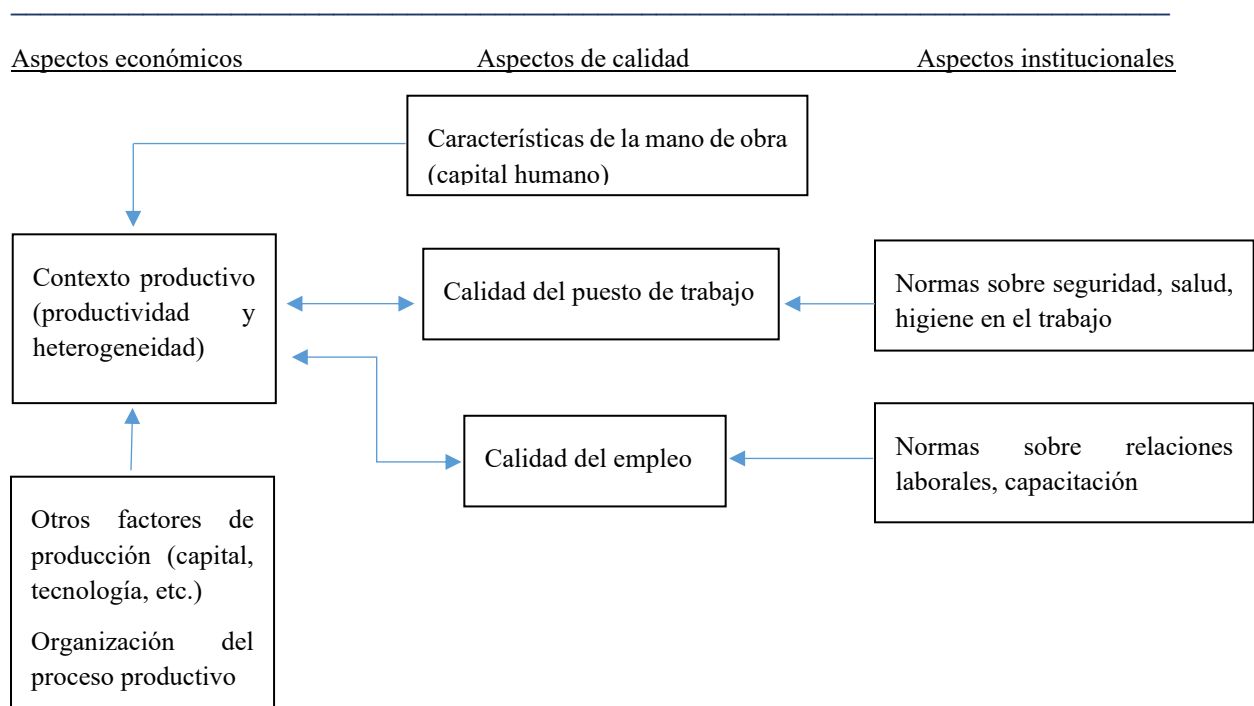
Si una persona trabajadora no recibe al menos el salario mínimo establecido por ley, se evidencia la ausencia de derechos fundamentales. Todos estos elementos —acceso a beneficios, cotización, contrato laboral y salario mínimo— constituyen indicadores generales de la calidad del empleo.

Ahora bien, entendiendo que la calidad del empleo es producto de la interacción entre el mercado laboral y su regulación, es útil observar un marco conceptual más amplio. Según la Figura 1, los factores determinantes de la calidad del empleo se organizan en tres grandes dimensiones interrelacionadas: económicas, calidad e institucionales.

Las normas sobre relaciones laborales y capacitación, en conjunto con las normas sobre seguridad, salud e higiene en el trabajo; conforman los aspectos institucionales que inciden directamente en la calidad del puesto de trabajo. Esta calidad, a su vez, contribuye a definir la calidad general del empleo. A partir de esa base, la calidad del empleo alimenta el contexto productivo, el cual también se ve influido por otros factores de producción como el capital, la tecnología y la organización del proceso productivo. Todo esto se ubica dentro del componente económico del modelo.

Por otra parte, si bien las características de la mano de obra indican en la calidad del puesto de trabajo y el contexto productivo, bajo la visión del autor, aunque se tenga una población preparada y de la alta cualificación laboral, si el contexto económico no crea condiciones suficientes, no existirán condiciones de calidad en el empleo. Lo anterior refuerza el argumento de que las buenas condiciones laborales convienen a todas las partes involucradas en una sociedad.

Figura 1.
Factores determinantes de la calidad del empleo en el mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia con base en Weller y Roethlisberger, 2011, p. 16.

Variables abordadas sobre la calidad del empleo

El análisis propuesto requiere considerar un conjunto articulado de variables que expresan tanto el contexto económico-productivo como la forma de inserción laboral, las calidades educativas de la población y la institucionalidad que regula las relaciones de trabajo. En esta investigación, la calidad del empleo se aborda a partir de aquellas dimensiones que resultan teóricamente relevantes y empíricamente observables para el período 2010–2024, en coherencia con la disponibilidad de información estadística y con el diseño metodológico del estudio.

Marco normativo laboral

El marco normativo laboral cumple una función central al establecer un piso mínimo de derechos y protección. Desde la perspectiva de Weller, las normas laborales no deben entenderse como rigideces, sino como mecanismos de mediación entre la dinámica económica y el empleo. Su análisis histórico permite identificar los procesos de flexibilización laboral y contextualizar sus efectos sobre la calidad del empleo.

A propósito del marco normativo se señala:

En muchos casos es la regulación –basada en la legislación laboral o en la negociación colectiva– que influye marcadamente respecto a la calidad de los puestos de trabajo, por ejemplo por medio de las normas en la higiene y seguridad en el trabajo, y la organización del trabajo (ritmo, pausas, etc.). Lo mismo es cierto respecto a la calidad del empleo ya que una buena calidad del puesto de trabajo puede considerarse como condición necesaria, pero no suficiente para una buena calidad del empleo. (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 16)

Lo anterior implica la necesidad de observar las condiciones y la trayectoria de agremiación en Costa Rica, lo que lleva la investigación al siguiente indicador de interés, denominada las relaciones laborales colectivas.

Relaciones laborales colectivas

Las relaciones laborales colectivas, incluyendo la sindicalización y otros mecanismos de representación, forman parte de la institucionalidad que incide en la calidad del empleo. Estas instancias influyen en la capacidad de las personas trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales y contribuyen a reducir la segmentación del mercado de trabajo.

Sobre este indicador se señala: “durante la primera mitad de los años noventa, en algunos países los cambios legales estimularon un reforzamiento de la organización sindical, si bien esto no fue suficiente para revertir la tendencia general de una caída de la sindicalización (Dussailant L., 2008, citado por Weller y Roethlisberger, 2011, p. 41).

Fuerza de trabajo

Weller y Roethlisberger (2011) también se refieren a la fuerza de trabajo, en el sentido que una gran expansión de la oferta laboral tiende a incidir a un debilitamiento de las normas

proteccionistas en la legislación laboral, con las consecuencias correspondientes para la calidad del empleo.

Ocupación y desempleo

La ocupación y el desempleo abierto constituyen dimensiones centrales de la calidad del empleo, en tanto expresan los niveles de inclusión y exclusión del mercado laboral. Para Weller, el acceso al empleo es una condición necesaria, aunque no suficiente, para hablar de empleo de calidad. El análisis de estas variables permite identificar momentos de deterioro del mercado laboral y evaluar la capacidad del sistema económico e institucional para absorber fuerza de trabajo.

A propósito de estas variables Weller y Roethlisberger (2011) señalan:

[...] cabe recordar que la calidad del empleo y su evolución reflejan solo parcialmente lo que ocurre en el mercado laboral. Sobre todo, se refieren exclusivamente a la situación en que se encuentran las personas ocupadas. La proporción de las personas que no tienen acceso a ningún tipo de empleo, cualquiera que sea su calidad, tratándose de desempleados abiertos u ocultos (y también inactivos involuntarios), con toda su debilidad sigue siendo un indicador clave para el análisis del mercado laboral. (p. 23)

Por esta razón ambas perspectivas son tomadas en cuenta en el desarrollo de la investigación.

Informalidad laboral

Como se ha expresado, la informalidad laboral ocupa un lugar central en el enfoque de Weller, quien la concibe como un fenómeno estructural asociado a la heterogeneidad productiva y a las limitaciones de la institucionalidad laboral. En esta investigación, la informalidad se entiende como una expresión clave del deterioro de la calidad del empleo, al implicar mayor riesgo de precariedad, por la ausencia de protección social, inestabilidad y mayor vulnerabilidad económica.

Al abarcar este tema se explica:

El empleo del sector informal se caracteriza, en su gran mayoría, por su baja calidad. Sin embargo, no es el empleo en el sector informal, como tal que indica la baja calidad de empleo sino esta inserción, tal como la baja productividad como su componente clave en

esta aceptación de la informalidad, se constituye en una condición que, incide fuertemente en la (baja) calidad de empleo. (Weller y Roethlisberger, 2011, p.23)

No obstante, por sus limitantes en la medición y recolección de datos, por sí sola, la informalidad solo se puede considerar una aproximación para medir las características y cualidades del sector informal, por ello es necesario abarcar otras variables, como se hace en la presente propuesta.

Tipo de ocupación. (Empleo asalariado e independiente)

El tipo de ocupación, particularmente la distinción entre empleo asalariado e independiente constituye una dimensión relevante para el análisis de la calidad del empleo. Siguiendo a Weller, las distintas formas de inserción laboral reflejan niveles diferenciados de estabilidad, protección y acceso a derechos laborales. En especial, el trabajo independiente en condiciones de informalidad suele asociarse a menores niveles de calidad del empleo.

A propósito de las variables contenidas en el tipo de ocupación Weller y Roethlisberger (2011) indican:

[...] una interesante manera de vincular aspectos objetivos y subjetivos de la calidad de empleo es la presentada por Farné y Vergara (2007). Ellos utilizan la búsqueda de otro empleo de parte de personas ocupadas y su deseo de trabajar más horas como indicadores para el grado de (in)satisfacción con el empleo actual, y analizan las correlaciones entre este indicador y dimensiones objetivas de la calidad de empleo. Encuentran que aspectos como el trabajo por cuenta propia informal, al trabajo sin contrato escrito, el trabajo con contrato por tiempo definido, el trabajo a tiempo parcial involuntario, y el trabajo por subcontratación son indicadores positivamente correlacionados con la insatisfacción en el empleo.

Como es difícil argumentar sobre las implicaciones subjetivas del empleo, para abarcar esta perspectiva, en el capítulo de descripción del mercado laboral costarricense, se subclasifica la ocupación, el desempleo y la informalidad de acuerdo con su incidencia en pertenecer al grupo asalariado y el independiente. Y para el subempleo, se crea una descripción por aparte.

Cobertura de la seguridad social

La cobertura de la seguridad social es un componente esencial de la calidad del empleo, ya que protege a las personas trabajadoras frente a contingencias como enfermedad, vejez o riesgos laborales. Desde el enfoque de Weller, el acceso a la seguridad social constituye un indicador clave del grado de formalización y de la capacidad del marco institucional para garantizar condiciones mínimas de bienestar, encontrados usualmente en las encuestas de empleo, se distinguen dos indicadores principales: “la afiliación a un sistema de pensiones y a un seguro de salud” (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 48)

Jornada laboral y subempleo

La jornada laboral y el subempleo por insuficiencia de horas constituyen dimensiones relevantes de la calidad del empleo, en tanto reflejan situaciones de precariedad y de sobreutilización de la fuerza de trabajo. Sobre esta variable se señala:

Las jornadas laborales excesivas, es decir, las de más de 48 horas semanales en promedio y entonces más largas que lo estipulado en el convenio C1 de la OIT (1919)⁶⁶, han bajado significativamente, sobre todo entre 1996 y 2002, en los 11 países de la región que tienen datos. [...] con una brecha de alrededor de 10 puntos porcentuales los hombres eran relativamente más vulnerables de exceder el límite de 48 horas semanales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que esta jornada se restringe a la actividad fuera del hogar, por lo que la doble jornada que enfrentan muchas mujeres no está reflejada. (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 50)

Los autores son enfáticos en señalar que ambas condiciones afectan negativamente los ingresos, la estabilidad y el bienestar de las personas trabajadoras, más allá del desempleo abierto.

Ingresos laborales

Los ingresos laborales representan una dimensión fundamental de la calidad del empleo, no solo por su nivel, sino por su capacidad para garantizar condiciones de vida dignas y reducir la vulnerabilidad económica. El análisis de los ingresos permite evidenciar desigualdades

estructurales del mercado laboral y su relación con la forma de inserción ocupacional y el grado de formalidad del empleo.

A propósito de esta variable se señala que “salarios por encima del equilibrio estimulan –por diferentes motivos, según el enfoque teórico– el esfuerzo y compromiso en el trabajo y la permanencia en un puesto de trabajo dado, lo que contribuye a la generación de capital humano específico, con la incidencia correspondiente en una mayor productividad” (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 50)

Adicionalmente se hablan de otros ingresos que son potenciadores de la calidad del empleo, como capacitaciones e incentivos, pero este estudio se concentrará en el salario por la disponibilidad de datos.

Cualificación y nivel de empleo

Se incluye en el análisis una subclasificación de cada grupo (ocupación, desempleo e informalidad) en función de su nivel de escolaridad y grupo etario. Esto bajo el argumento que:

El acceso a empleos de buena calidad generalmente es condicionado por las características requeridas por el puesto de trabajo; por ejemplo, existe una correlación positiva entre el nivel educativo y la calidad del empleo predominantes en ramas de actividad específicas (Weller, 2001), dado que un alto nivel educativo incide en mejores niveles de productividad. (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 50)

No obstante, se advierte que el nivel educativo de una persona no garantiza el acceso a empleos de calidad. La orientación hacia el grupo etario se adiciona siguiendo la perspectiva de los autores, quienes indican: “las características individuales de los trabajadores sí pueden tener un impacto en la mayoría de los indicadores de la calidad del empleo” (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 17)

Estabilidad laboral

Para el presente análisis se considera la estabilidad laboral como otra variable que incide en la calidad de empleo. Según los autores: “La estabilidad laboral contiene dos consideraciones importantes; la primera se refiere a la existencia de un contrato laboral escrito que estipula las

obligaciones y los derechos laborales de los asalariados, la segunda a la estabilidad de la relación laboral” (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 46)

Para corresponder con esta variable, se incluye un único indicador que aborda el número de personas desempleadas por reestructuración o recorte de personas y renuncia por malas condiciones de trabajo.

Producción, productividad y dinámica económica

Como se ha señalado desde la perspectiva de Weller, la evolución de la actividad económica condiciona el comportamiento del mercado laboral y la calidad del empleo. En esta investigación, dicha dimensión se aborda a través de la producción, medida mediante el Producto Interno Bruto (PIB), entendida como una aproximación a la dinámica económica general y no como un indicador directo de productividad laboral.

No obstante, pese a la dificultad de encontrar datos precisos sobre la productividad según horas trabajadas, también se suma, en el apartado de descripción de las variables del mercado, una aproximación a la productividad media nacional, la cual será medida tomando el PIB real entre el total de personas ocupadas, teniendo en cuenta la sugerencia:

“Ocasionalmente también se utiliza la productividad laboral media como indicador propio para la calidad del empleo o del puesto de trabajo. Sin embargo, habría que considerar una alta (baja) productividad más bien como un elemento facilitador (obstaculizador) de una buena calidad del puesto de trabajo, y no como un indicador mismo de esta calidad” (Weller y Roethlisberger, 2011, p. 23)

En conjunto, los resultados de la producción permiten analizar el vínculo —o desacople— entre crecimiento económico y empleo, así como identificar rupturas estructurales en la capacidad de la economía para generar empleo en condiciones adecuadas.

Este marco teórico orienta la estrategia empírica de la investigación, en tanto las variables descritas y las incorporadas en el modelo corresponden a dimensiones observables de la calidad del empleo y permiten analizar su relación con la dinámica económica y los cambios institucionales en el contexto costarricense

Capítulo 3: Marco metodológico

1.1 Enfoque de investigación

La presente investigación se clasifica como mixta, ya que combina métodos cualitativos y cuantitativos, con el propósito de profundizar en la comprensión del fenómeno económico en estudio (Creswell et al., 2018; Tashakkori y Teddlie (2010); Mertens, 2018).

Este enfoque investigativo permite aprovechar las fortalezas de ambos métodos, ya que, mientras el análisis cuantitativo proporciona una visión generalizable mediante estadísticas y datos numéricos, el enfoque cualitativo aporta una comprensión más detallada del contexto y de las percepciones de los actores involucrados. Además, facilita la triangulación de datos, es decir, la recopilación de información desde distintas perspectivas sobre el mismo fenómeno, lo cual incrementa la validez y la credibilidad de los hallazgos. Al abordar el problema desde múltiples aristas, este enfoque también mejora la cantidad y calidad de los datos, lo que resulta coherente con el objetivo de realizar un análisis multifactorial.

1.2 Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter descriptivo, correlacional y explicativo, ya que busca entender, de forma multifactorial, las causas y efectos subyacentes de un fenómeno específico. Es descriptiva en tanto utiliza herramientas del paradigma científico-estadístico para observar y caracterizar los efectos de la flexibilización en el marco laboral, partiendo de la premisa según la cual estos representan la manifestación visible de problemas más profundos.

Desde el enfoque de la economía positiva, se procura explicar los fenómenos mediante teorías y conceptos económicos que enriquecen la descripción y permiten comprender mejor los resultados observados. La investigación, en este sentido, no se limita a describir, sino que también se orienta a identificar relaciones entre variables y posibles mecanismos causales. Este nivel explicativo permite formular recomendaciones más precisas y fundamentadas, así como identificar a los actores responsables de las medidas que puedan derivarse del análisis.

1.3 Universo de la investigación

1.3.1 Sujetos y fuentes de información

En este estudio, se han utilizado diversas metodologías y fuentes de información para analizar los cambios estructurales en la economía costarricense, especialmente en relación con el mercado laboral y el marco institucional que lo regula. A continuación, se detallan los enfoques metodológicos empleados:

Análisis del Marco Institucional Laboral:

El análisis del marco institucional laboral se centra en el conjunto de normas, políticas públicas y reformas legales que regulan las relaciones laborales en Costa Rica, considerando su evolución histórica y su incidencia sobre las condiciones de empleo y la organización del mercado de trabajo.

Análisis del mercado de trabajo:

El análisis del mercado de trabajo abarca la evolución de las principales variables laborales en Costa Rica durante el periodo de estudio, con énfasis en aquellas asociadas a la calidad del empleo, tales como la inserción laboral, las condiciones de trabajo y el acceso a la protección social.

Modelo de regresión segmentado por puntos de quiebre:

Se aplicó un modelo de regresión lineal múltiple segmentado para identificar y analizar los cambios estructurales en la trayectoria del PIB. Este modelo permitió descomponer la serie temporal del PIB en segmentos específicos, delimitados por puntos de quiebre que reflejan eventos significativos en la economía costarricense. Las variables explicativas incluidas en este modelo abarcan factores clave del mercado laboral, como el empleo, el subempleo, desempleo, informalidad, personas que no tienen acceso al salario mínimo, personas que trabajan jornadas mayores a 48 horas, personas fuera de la fuerza laboral y; finalmente, variables de control que, de alguna manera, aíslan los efectos propios de los mercados como: la inflación, la tasa básica pasiva y la inversión extranjera directa.

Estas metodologías, combinadas, ofrecen una visión integral de las dinámicas económicas en Costa Rica, por lo que permiten identificar los cambios estructurales en el PIB y contextualizarlos dentro del marco institucional y las condiciones del mercado laboral.

1.3.2 Fuentes de información

Para la caracterización del mercado laboral, se utiliza la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Dicha encuesta recoge información de forma trimestral a nivel nacional, a partir de los hogares, con el fin de monitorear la evolución de los principales indicadores del mercado laboral. Así pues, en este estudio se emplean los datos del tercer trimestre de cada año, por considerar un periodo relativamente estable en términos económicos, sin el impacto de picos estacionales propios de las actividades productivas específicas o del dinamismo comercial de ciertas fechas.

Por su parte, el análisis normativo se fundamenta en la revisión de la Constitución Política de Costa Rica y diversas fuentes académicas centradas en la descripción y análisis de normas vinculadas al mercado laboral, la flexibilización laboral y regulaciones relacionadas. Para la estimación del modelo econométrico se utilizan los datos del Banco Central, en lo relativo a los agregados macroeconómicos y los datos del INEC para las variables del mercado laboral.

Muestra, conjunto investigado y otros

Para la estimación del modelo econométrico se utiliza una serie de tiempo trimestral que abarca desde el III trimestre del año 2010 hasta el cuarto trimestre de 2024. Este periodo se selecciona en función de la disponibilidad de datos para los indicadores y variables consideradas en el estudio.

1.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Para el primer capítulo, se realiza una revisión histórica del Marco Institucional Laboral, desde la perspectiva del neoinstitucionalismo económico, el cual sostiene que las normas formales e informales estructuran las interacciones económicas, políticas y sociales. Lo relevante de este enfoque es observar cómo las leyes, costumbres y formas de organización pueden facilitar o limitar la generación de empleo de calidad en el caso costarricense.

El análisis se desarrolla a partir de seis pilares de evolución histórica laboral, definidos desde la creación de la primera norma institucional en el país. Estos pilares son: derechos sindicales, estabilidad laboral, pensiones, salud y seguridad, jornada laboral y salario e igualdad profesional.

En este sentido, la investigación incorpora el análisis de la sensibilidad hacia la noción de trabajo, que permite explorar indicios del posicionamiento político e ideológico en torno al

significado del trabajo; y la coyuntura histórica, que identifica eventos críticos, como crisis económicas o sanitarias que pudieron moldear o alterar el marco institucional en distintos momentos. Así pues, este capítulo pretende aportar argumentos más sólidos al debate sobre la conveniencia o inconveniencia de modificar la legislación laboral. Por lo que permitiría observar, además, cómo ciertos momentos históricos coyunturales han afectado las condiciones laborales y se han reflejado en el marco legal.

Para alcanzar el segundo objetivo, relacionado con la caracterización del mercado laboral, se procede de la siguiente manera: se utilizan los indicadores proporcionados por la ECE, para describir, en detalle, su evolución entre los años 2010-2024. Para ello, se ha construido una base de datos que recopila información sobre variables relevantes como la población económicamente activa (PEA), desagregada en personas ocupadas y desocupadas, según características como nivel de calificación, edad, horas trabajadas y salario. Asimismo, se considera la informalidad y la población fuera de la fuerza de trabajo, con especial atención a las personas que laboran sin seguro social o con jornadas de trabajo superiores a las 48 horas semanales.

Para el tercer capítulo, donde se pretende encontrar quiebres estructurales de la relación productividad y mercado laboral, se estima un modelo econométrico basado en los hallazgos de Bai y Perron (1998, 2003). En su primera entrega, los autores introducen una metodología para estimar y probar múltiples cambios estructurales en una regresión lineal; y en la segunda, los autores amplían la metodología con aspectos de implementación y computacionales. En síntesis, Bai y Perron (1998, 2003) proponen un enfoque robusto para la identificación del momento preciso, en una serie de tiempo, en que las relaciones entre variables cambian significativamente.

En términos generales, la especificación del modelo es la siguiente:

Considera un modelo de regresión lineal con m cambios estructurales (*breakpoints*):

$$y_t = x_t' \beta_j + u_t, t = T_{j-1} + 1, \dots, T_j, j = 1, \dots, m + 1$$

Donde:

- y_t : variable dependiente observada en el tiempo t .
- x_t : vector de regresores (variables independientes) observadas en el tiempo t .
- β_j : vector de parámetros de regresión específico del régimen j .

- u_t : error aleatorio, con la distribución $u_t \sim N(0, \sigma_j^2)$, típicamente supuesto independiente e idénticamente distribuido (iid), aunque algunas formulaciones permiten autocorrelación.
- T_t : posición temporal donde ocurre el *breakpoint* número j .
- m : número total de *breakpoints*.
- Se definen convencionalmente $T_0 = 0$ y $T_{m+1} = T$ (siendo T el número total de observaciones).

Los *breakpoints* (T_1, \dots, T_m), se determinan mediante el procedimiento de mínimos cuadrados ordinarios por segmentos (*segmented OLS*), minimizando la suma de cuadrados residuales de la siguiente función objetivo:

$$SSR(T_1, \dots, T_m) = \sum_{j=1}^{m+1} \sum_{t=T_{(j-1)+1}}^{T_j} (y_t - x_t' \beta_j)^2$$

Esta función objetivo se minimiza simultáneamente con respecto a los parámetros ($\beta_1, \dots, \beta_{m+1}$) y los *breakpoints* (T_1, \dots, T_m).

La solución consiste en encontrar los *breakpoints* que dividan la muestra en segmentos, donde cada segmento tiene parámetros distintos, minimizando globalmente la suma residual.

Definición de variables

Las variables independientes del modelo se definieron de la siguiente forma, tomando como base la revisión teórica del marco teórico de esta investigación. En primer lugar, se tienen a las personas ocupadas, este grupo poblacional representa el número total de personas empleadas en la economía. Esta variable es fundamental para medir el nivel de actividad económica y la capacidad de generación de empleo. Para la disposición del modelo, es relevante en tanto un mayor número de personas ocupadas suele estar asociado con un aumento en el Producto Interno Bruto (PIB), ya que más personas trabajando elevan la demanda agregada.

Por otro lado, se encuentra la tasa de subempleo, concepto que se refiere a las personas ocupadas que trabajan menos de 40 horas a la semana, pero que desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo. Este grupo incluye aquellas personas que trabajan en empleos de baja productividad o están subutilizados en sus capacidades. Para el modelo es relevante, en tanto el subempleo invisible puede afectar negativamente el PIB, ya que refleja una subutilización de la

fuerza laboral disponible, lo que podría significar una producción económica inferior a su potencial.

De igual manera, se debe tener en cuenta al grupo de trabajadores que laboran más de 48 horas semanales, a este grupo de personas, habitualmente, se les refiere en una situación de «sobreempleo», que podría interpretarse como situaciones en las que los empleados trabajan más horas de las estipuladas o más allá de sus capacidades. Para el modelo es importante pues el «sobreempleo» puede tener efectos mixtos sobre el PIB, al aumentar la producción en el corto plazo, pero también podría llevar a un agotamiento o disminución de la productividad en el largo plazo.

Por el contrario, se tiene a las personas desocupadas, esta variable representa el número de personas que están desempleadas y activamente buscando trabajo, este es un indicador clave del estado del mercado laboral. Esta variable es relevante para el modelo, pues un alto nivel de desocupación, generalmente, se correlaciona con una reducción en el PIB, ya que significa que una parte significativa de la fuerza laboral no está contribuyendo a la producción económica, por lo que reduce su demanda de bienes y servicios.

Asimismo, se incluye a la cantidad de trabajadores informales, esta variable se refiere a la cantidad de trabajadores que participan en la economía informal, es decir, aquellos que no están registrados oficialmente y suelen no tener acceso a derechos laborales o protección social. Es importante incluirlos porque la informalidad puede limitar el crecimiento del PIB al crear ineficiencias en el mercado laboral y reducir la base tributaria del Estado. Además, la informalidad puede implicar empleos de menor productividad.

Por otra parte, se incluye, dentro del modelo, la inflación acumulada por trimestre como variable control. Esta variable representa la tasa de crecimiento de los precios de los bienes y servicios en una economía y es un indicador de la estabilidad económica y del poder adquisitivo de la moneda. Es importante para el modelo propuesto porque la inflación puede tener efectos negativos sobre el PIB si supera ciertos niveles, ya que reduce el poder adquisitivo y puede desalentar la inversión. Sin embargo, una inflación moderada puede ser un signo de una economía en crecimiento.

Test de Chow

El modelo exige una prueba de robustez que sirve para verificar si el punto de quiebre previamente identificado es estadísticamente significativo, a esta prueba se le denomina “Test de Chow”. Esta prueba estadística permite determinar si existe una ruptura estructural en un punto específico de una serie de tiempo, ratificando así si los parámetros de las variables del modelo cambian significativamente antes y después del quiebre (Chow, 1960).

La prueba consiste en dividir la serie de tiempo en dos subconjuntos, en función de los puntos de quiebre previamente identificados, para luego estimar tres modelos: el primero con todos los datos juntos; el segundo solo con los datos previos al primer punto y el tercero, solo con los datos después del punto de quiebre. Posteriormente, se calcula el error cuadrático residual para cada modelo y se compara la suma de los errores de los modelos divididos contra el modelo completo, donde se obtiene la siguiente fórmula:

$$F = \frac{(RSS_c - (RSS_1 + RSS_2))/k}{(RSS_1 + RSS_2)/(n_1 + n_2 - 2k)}$$

Donde:

RSS_c = error cuadrático residual del modelo completo

RSS_1 = error cuadrático residual antes del punto de quiebre

RSS_2 = error cuadrático residual después del punto de quiebre

K = parámetros estimados

N_1 = observaciones antes del punto de quiebre

N_2 = observaciones después del punto de quiebre

La interpretación de los resultados de la prueba de Chow se realiza de la siguiente manera:

Hipótesis nula: no hay ruptura estructural porque los coeficientes son iguales antes y después del punto de quiebre.

Hipótesis alternativa: sí hay ruptura estructural porque los coeficientes cambian antes y después del punto de quiebre.

Para comprobar lo anterior se utiliza el *p-value*, si este valor es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se ratifica el punto de quiebre estructural, por medio de la hipótesis alternativa.

En otros modelos econométricos se realizan otras pruebas para evaluar su robustez, funcionalidad y significancia, tales como las pruebas de heterocedasticidad y autocorrelación. Sin embargo, dado el propósito de este estudio, dichas pruebas no son estrictamente necesarias por las siguientes razones:

Heterocedasticidad: los cambios estructurales a lo largo del tiempo pueden, por naturaleza, estar acompañados de cambios en la varianza de los errores. En lugar de corregir la heterocedasticidad, la presencia de varianza no constante se considera una característica inherente del cambio estructural (Hamilton, 1994).

Autocorrelación: dado que se trabaja con series temporales, la autocorrelación es esperada y puede ser una manifestación de la dinámica temporal de los datos. La intención aquí no es eliminarla, sino observar cómo los patrones de autocorrelación pueden cambiar a través de los diferentes segmentos identificados (Box et al., 2008).

Normalidad de los errores: la normalidad de los errores no es una preocupación central en este análisis, ya que no se busca realizar pruebas de hipótesis tradicionales que dependan de este supuesto (Wooldridge, 2015; Perron, 1989). La omisión de las pruebas tradicionales de heterocedasticidad, autocorrelación y otros supuestos, se justifica dentro del marco de un análisis orientado a la identificación y visualización de cambios estructurales. Este enfoque permite una mejor comprensión de cómo y por qué las relaciones entre las variables económicas han evolucionado (Stock y Watson, 2011).

3.5 Alcances y limitaciones

Respecto al análisis del marco institucional, es importante señalar que, aunque esta investigación propone una revisión de este, el ejercicio de investigación no constituye una revisión jurídica. Por ello, es posible que se hayan omitido aspectos o matices propios del campo del derecho. Así pues, su alcance se limita al análisis de las principales leyes históricas que regulan la relación entre patrono y personas trabajadoras.

En cuanto a la caracterización del mercado laboral, se realiza un análisis de trayectoria de múltiples indicadores; sin embargo, la disponibilidad de datos para el periodo 2010-2024 representa una limitación, así como la dependencia de la Encuesta Continua de Empleo como fuente principal.

De manera adicional, es importante decir que algunos indicadores de calidad de empleo propuestos o visualizados por Jürgen Weller no son contemplados en la investigación, debido a que no todos ellos resultan empíricamente observables ni metodológicamente abordables. Esta exclusión obedece, principalmente, a la disponibilidad de datos y el grado de desarrollo de metodologías previas que permitan abordarlos de manera completa y adecuada.

El caso más significativo, es la productividad laboral, entendida como producto por hora trabajada, para la cual no se dispone de series homogéneas y continuas que permitan su análisis empírico a lo largo del período considerado. En esta investigación, dicha dimensión se aborda indirectamente a través de la producción agregada, sin asumir una equivalencia conceptual entre producción y productividad, sino utilizándola como un indicador de la dinámica económica general.

Otras variables relevantes presentan un carácter predominantemente cualitativo o subjetivo, lo que dificulta su incorporación en el estudio, como es el caso de la satisfacción laboral, la percepción de seguridad en el empleo y la intensidad del trabajo. Lo mismo sucede con otras variables de estabilidad como la capacitación laboral y las posibilidades de progreso ocupacional.

Por otra parte, las condiciones de trabajo, particularmente aquellas vinculadas a riesgos laborales, salud ocupacional y seguridad en el puesto de trabajo, no cuentan con indicadores estadísticos comparables y sistemáticos para el período de estudio dentro de las fuentes utilizadas. En este sentido, su análisis requeriría el uso de registros administrativos específicos o estudios sectoriales que no forman parte del diseño empírico de esta investigación.

3.6 Matriz Metodológica: definición conceptual y operacional de las variables

Objetivo específico	Variable	Dimensión	Indicadores	Fuente
Identificar los procesos de flexibilización laboral y de los ajustes en la normativa y políticas de trabajo sobre la	Calidad del empleo	Enfoque institucional	Dimensiones normativas de la calidad del empleo (ingresos, estabilidad, protección social, jornada laboral y forma de inserción)	Weller (CEPAL), academia y literatura especializada
	Ingresos laborales	Regulación salarial	Salario mínimo como referencia normativa del empleo	Código de trabajo, normativa

configuración del mercado laboral costarricense, considerando el marco institucional desarrollado a partir de 2001 y su expresión empírica en el período 2010–2024.				salarial, academia
	Estabilidad laboral	Protección del empleo	Garantías frente al despido y evolución de las formas contractuales	Código de trabajo, normativa salarial, academia
	Seguridad social	Protección social	Seguridad social como pilar del empleo protegido	Legislación social, literatura especializada, academia
	Marco normativo laboral	Regulación del trabajo	Reformas laborales implementadas a partir de 2001	Legislación social, literatura especializada, academia
	Flexibilización laboral	Ajustes institucionales	Cambios normativos y de política laboral	MTSS, Asamblea legislativa, literatura especializada, academia
	Relaciones laborales colectivas	Representación y agremiación	Sindicalismo, solidarismo y negociación colectiva	MTSS, Asamblea legislativa, literatura especializada, academia
Describir el mercado laboral costarricense durante el periodo 2010-2024, mediante el análisis de los principales indicadores relacionados a los factores determinantes de calidad del empleo según Weller y Roethlisberger (2011)	Participación laboral	Inserción en el mercado de trabajo	Tasa de participación laboral	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Fuerza de trabajo	Participación	Población económicamente activa	
	Ocupación	Inserción laboral	Tasa de ocupación	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Desempleo	Exclusión laboral	Tasa de desempleo abierto	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Subempleo	Uso del tiempo de trabajo	Subempleo por insuficiencia de horas	INEC- Encuesta Continua de Empleo

	Jornada laboral	Intensidad del trabajo	Personas que laboran más de 48 horas semanales	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Ingresos laborales	Remuneración	Ingreso promedio real	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Informalidad laboral	Calidad del empleo	Tasa de informalidad	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Tipo de ocupación	Forma de inserción	Asalariados e independientes	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Cobertura de la seguridad social	Protección social	Condición de aseguramiento	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Nivel educativo	Capital humano	Máximo nivel de estudios alcanzado por la población en el mercado laboral	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Población	Composición sociodemográfica	Estructura etaria de la población	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Proxy de productividad media del trabajo	Productividad laboral / eficiencia promedio	PIB real por persona ocupada	Banco Central de Costa Rica/INEC
Estimar un modelo econométrico de análisis estructural para identificar puntos de quiebre en la relación entre el producto interno bruto y las variables del mercado laboral	Producción	Dinámica económica	Producto Interno Bruto	Banco Central de Costa Rica
	Población ocupada	Inserción laboral	Número de personas ocupadas	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Desempleo	Exclusión laboral	Tasa de desempleo	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Subempleo	Uso de tiempo de trabajo	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Informalidad laboral	Calidad del empleo	Tasa de informalidad	INEC- Encuesta

				Continua de Empleo
	Jornada laboral	Intensidad de trabajo	Personas que laboran más de 48 horas	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	Personas fuera de Fuerza laboral	Exclusión ampliada	Personas fuera de la fuerza laboral	INEC- Encuesta Continua de Empleo
	(control) Precios	Entorno macroeconómico	Inflación	Banco Central de Costa Rica/INEC
	(control) Tasa de interés	Entorno financiero	Tasa Básica Pasiva (TBP)	Banco Central de Costa Rica
	(control) Inversión	Entorno macroeconómico	Inversión Extranjera Directa (IED)	Banco Central de Costa Rica

3.7 Cronograma: identificación de fases, actividades, plazos y responsables

Año 2024-2025

Fases	Actividad	nov-24	dic-24	ene-25	feb-25	mar-25	abr-2025	Responsable
Ejecución	Elaboración del capítulo 1 Abordaje sobre el marco institucional Profundizar sobre los cambios del marco institucional para Costa Rica como base explicativa del análisis que da cuenta sobre los posibles cambios en la legislación hacia la flexibilización de la regulación laboral durante la última etapa (2001-actualidad) prevista en los antecedentes históricos							Equipo de investigación

	<p>Elaboración Capítulo 1 (Condiciones estructurales del trabajo)</p> <p>Abarcar sobre la caracterización de las condiciones históricas de trabajo desde una perspectiva de la oferta, con énfasis en la profundización de esas cualidades después de una flexibilización según el marco teórico previsto el cual tiene un énfasis institucional y bajo la perspectiva de la calidad de trabajo</p>						Equipo de investigación
	<p>Elaboración Capítulo 1 (Condiciones estructurales del trabajo en Costa Rica por el lado de la demanda)</p> <p>Abarcar sobre la caracterización de las condiciones históricas de trabajo desde una perspectiva de la oferta, con énfasis en la profundización de esas cualidades después de una flexibilización según el marco teórico previsto el cual tiene un énfasis institucional y bajo la perspectiva de la calidad de trabajo</p>						Equipo de investigación
							Equipo de investigación

Fases	Actividad	mayo-25	jul-25	jul-25	Responsable
Ejecución	Elaboración capítulo 3 Calibración del Modelo econométrico (pruebas sobre las variables, especificación y análisis)				Equipo de investigación
	Análisis de los resultados, encuentro de los puntos de quiebre donde el ejercicio estadístico arroje los resultados que logren comprobar la incidencia de la flexibilización en el ciclo				Equipo de investigación
	Explicación teórica de los puntos de quiebre. Con base en los hallazgos en el capítulo 1 y 2 se quiere encontrar una explicación empírica sobre los resultados del modelo				Equipo de investigación
Finalización	Redacción de las conclusiones, hallazgos y recomendación de política económica				Equipo de investigación

Capítulo 4. Análisis de resultados

4.1. Trayectoria del Marco Institucional del Trabajo en Costa Rica

A partir del año 2000, el análisis del marco institucional del trabajo en Costa Rica se concentra en las transformaciones asociadas a la profundización de la globalización, los procesos de flexibilización laboral y el despliegue tecnológico, en tanto configuran el contexto contemporáneo del mercado laboral. Las etapas previas de conformación y consolidación del marco institucional laboral se desarrollan en la sección de antecedentes históricos, mientras que este apartado se enfoca en el análisis de la trayectoria reciente y su incidencia directa en las condiciones de empleo y en los riesgos asociados a la pérdida de calidad del trabajo.

Globalización, flexibilización y despliegue tecnológico (2001- actualidad)

Esta etapa presenta características que profundizan los rasgos de deterioro evidenciados en el periodo denominado como Crisis fiscal y reestructuración neoliberal (1980-2000). Durante este último periodo las crisis económicas se intensifican, comenzando con las presiones fiscales internas de finales del siglo XX, que desembocan en una crisis fiscal que culmina con la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público en 2023. A ello se suman crisis internacionales la puntocom (2000-2002), la crisis financiera mundial (2007-2009), la crisis de la deuda en la Eurozona (2010-2015), la de los mercados emergentes (2013-2015) y la pandemia de COVID-19 en 2020.

Estos eventos no son menores, ya que Costa Rica había reestructurado su matriz productiva para orientarse a las exportaciones y aprovechar las ventajas de la liberación económica. El siglo XXI se perfilaba como la promesa de las sociedades avanzadas. Así pues, en 2001, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) vinculaba de manera optimista el avance tecnológico con el desarrollo humano:

[...] las nuevas transformaciones tecnológicas se entrelazan con la principal transformación de las economías, la globalización, y juntas van creando un nuevo paradigma, la era de las redes [...] Los países en desarrollo que logren acumular la infraestructura física y humana requerida [...] sólo verán limitadas las posibilidades de adelanto tecnológico por la imaginación humana y la voluntad política (PNUD citado por PEN, 2001, p. 58).

Por su parte, Costa Rica configuró sus esfuerzos para insertarse competitivamente en el mercado global, lo que se evidencia en la proliferación de tratados de libre comercio. Sin embargo, como advierte Fournier, la flexibilización laboral no nace en este contexto, sino que venía gestándose desde los Programas de Ajuste Estructural: “La flexibilización y la desregulación vinieron de la mano con los PAE, porque ‘así lo exigen los órganos internacionales’” (Fournier, 2018, p. 211).

Según Fournier (2018), esta tendencia erosionó los principios protectores del marco institucional, especialmente en lo referente a la jornada laboral, cuya discusión se mantiene vigente:

Como parte de la globalización, empezó la tendencia a que hubiera más agilidad y menor énfasis en la protección de los principios laborales. Incluso se ha pretendido modificar la Ley, para hacer más flexible la jornada laboral frente a la rigidez del Código de Trabajo

(La Nación, 2004, marzo 29), lo cual consideran sus promotores que únicamente traería beneficios para todos los sectores interesados (Fournier, 2018, p. 211).

Por lo tanto, la competitividad empresarial se convirtió en el principal argumento para justificar estos cambios, bajo la lógica de que flexibilizar la jornada facilitaría el empleo y aumentaría la productividad. Según Fournier (2018), este es el argumento:

Los trabajadores ganarían en salud mental, que las mujeres encintas tendrían jornadas más cortas y por ende concederían más tiempo a sus hijos; y los trabajadores ocasionales podrían dejar su condición de desempleados para poder optar por trabajo permanente para que el país gane en productividad y, por ende, en competitividad (p. 213).

Sin embargo, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) ha advertido que esta flexibilización promovió empleos de mala calidad, informalidad, temporalidad y pérdida de contrato formal (CEPAL, 2002). En Costa Rica, este patrón se refleja en una informalidad superior al 40 % y un discurso persistente que sitúa a los derechos laborales como obstáculos para la competitividad. En relación con lo anterior, Fournier (2018), señala:

[...] podría pensar que toda la dificultad para alcanzar la competitividad y la eficiencia reside en la existencia de derechos laborales porque la “Ley laboral rígida es obstáculo para el crecimiento y el desarrollo social” (Bejarano, 1996, agosto 9) y, por ende, volvemos al tema de que hay que flexibilizar los derechos, especialmente el horario y la jornada, para reducir costos y poder competir. Esto hace suponer que se sacrificarán las conquistas sociales que han logrado los costarricenses mediante el Derecho del Trabajo, porque los nuevos mercados globalizados necesitan indispensablemente, para su desarrollo, flexibilidad de mano de obra (Fournier, 2018, p. 219).

La estabilidad laboral es una de las principales variables afectadas. El uso extendido de la subcontratación, que para 2004 alcanzaba a 10 000 personas en Costa Rica, se suma al abuso de la figura de servicios profesionales. El Poder Judicial ha señalado que: “la subordinación, el cumplimiento de horario y la remuneración establecen una relación laboral” (Poder Judicial, 2013, párr. 1), lo que refleja una evasión sistemática del marco institucional original.

Estas condiciones y matices coyunturales hacen que el mercado laboral costarricense viole el espíritu con el que se formuló el Código de Trabajo, según Fournier (2018): “volvemos a la consideración de que lo principal es el mercado, no la protección a la fuerza de trabajo” (p. 219).

Pese a este panorama, se han aprobado reformas importantes. Por ejemplo, la Ley de Protección al Trabajador (N.º 7983) del año 2000, introdujo pilares fundamentales como los fondos de capitalización laboral (FCL), el fortalecimiento del régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la CCSS y la universalización de pensiones para personas adultas mayores en pobreza. En el 2020, la Ley 9906 redistribuyó los aportes patronales al FCL (1,5 %) y el ROP (3 %), asegurando su funcionamiento a través de rendimientos de inversión.

En 2007, se promulgó la Ley contra la Explotación Laboral Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (Ley N.º 8590), que endurece las sanciones por explotación infantil. Posteriormente, la Reforma Procesal Laboral (Ley N.º 9343 de 2016) introdujo reformas que fortalecen la no discriminación, la equidad en jornada y remuneración, la asistencia legal gratuita a trabajadores con ingresos bajos y nuevas garantías procesales en despidos y recursos judiciales.

Esta reforma también incorporó al Patronato Nacional de la Infancia (PANI) en los casos de menores de edad y maternidad, además reformó los procedimientos de huelga, estableciendo requisitos diferenciados para los conflictos económicos y jurídicos. Asimismo, reguló el arbitraje obligatorio para levantar huelgas, al establecer su carácter judicial o por acuerdo administrativo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2019).

En el 2013 se aprobó el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, este garantiza los derechos básicos como el salario mínimo, la jornada laboral y los descansos, la formalización contractual y la protección contra el acoso y abuso (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2018).

Respecto al tema de pensiones, en el 2016 se aprueba la Ley 9388, denominada: Reforma de los regímenes especiales de pensiones que dependen del presupuesto nacional de Costa Rica. Su objetivo principal era contener el gasto en pensiones, garantizando la sostenibilidad financiera del sistema (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2018).

Por su parte, la pandemia COVID-19 aceleró reformas vinculadas a la flexibilidad laboral, pero la crisis fiscal reconfiguró algunas condiciones en el mercado de trabajo. Por ejemplo, en 2022, se aprueba la denominada Ley Marco de Empleo Público (Ley 10159), la cual establece un único régimen de empleo público, con el fin de estandarizar las condiciones de trabajo y salariales, con el salario global, el cual unifica el salario base y los incentivos en una única remuneración, sin opción a aumentos salariales. Según Mora (2022, párr. 1), el objetivo de esta ley es:

modernizar la normativa que rige todo lo relativo a los recursos humanos en el Estado e impulsar la eficiencia en el sector público. [...] hace al país ubicarse dentro de los estándares exigidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y concreta el cumplimiento de uno de los requisitos establecidos por el Fondo Monetario Internacional (FMI) para reducir la inversión en salarios públicos.

De igual manera, se aprueba la ley para regular el teletrabajo en 2019 (Ley 9835), en el siguiente contexto:

[...] se busca apoyar los procesos de modernización organizacional, el aumento en la productividad, la mejora en la calidad de los servicios, la reducción de costos, la inclusión social, el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, la movilidad urbana y la protección al medio ambiente (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023).

Ahora bien, en el marco de la pandemia COVID-19, se aprueban una serie de medidas de flexibilización laboral transitorias que permitieron la reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional, la reducción de jornadas de trabajo y la suspensión temporal de los contratos de trabajo (Ley 9832, Ley 9937, Ley 9982).

Recientemente, en 2024, el plenario legislativo debate sobre la flexibilización de la jornada laboral bajo el expediente 24290, la cual pretende establecer jornadas laborales de tres días por doce horas en sectores específicos de la economía costarricense. Esta reforma se argumenta bajo la narrativa de la competitividad y generación de empleo, reafirmando y profundizando la sensibilidad descrita en el principio de esta etapa, la cual señala lo siguiente: “[...] podría pensar que toda la dificultad para alcanzar la competitividad y la eficiencia reside en la existencia de derechos laborales porque la “Ley laboral rígida es obstáculo para el crecimiento y el desarrollo social” (Bejarano citado por Fournier, 2018, p. 58).

La etapa comprendida entre 2001 y 2024 es un buen ejemplo para observar la forma en que se manifiestan las exclusiones del mercado laboral descritas por Weller y Roethlisberger (2011) y su relación con el marco institucional, particularmente aquellas asociadas a las condiciones de inserción y a la calidad del empleo. En el esfuerzo por contener el desempleo abierto y sostener la competitividad en un contexto de globalización y crisis recurrentes, se consolidó un proceso prolongado de flexibilización de las normas laborales, centrado especialmente en la jornada, la estabilidad contractual y las formas de vinculación laboral. Si bien estas transformaciones facilitaron ciertos mecanismos de inserción, también contribuyeron a la expansión de modalidades de empleo caracterizadas por la informalidad (actividades de poca productividad), la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo.

Al mismo tiempo, esta etapa no estuvo exenta de avances institucionales relevantes, como la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador, la Reforma Procesal Laboral, la ratificación del Convenio 189 y la ampliación de mecanismos de protección social y garantías procesales, que buscaron mitigar los efectos de la precarización y reforzar derechos laborales específicos. No obstante, la coexistencia de reformas protectoras con presiones fiscales, ajustes estructurales y narrativas persistentes que presentan los derechos laborales como obstáculos para la competitividad evidencia una tensión estructural no resuelta. En este sentido, la etapa reciente no elimina las exclusiones previstas por Weller y Roethlisberger (2011), ni tampoco los desafíos estructurales del mercado de trabajo en el país, sino que las reconfigura, desplazándolas del desempleo abierto hacia formas de inserción laboral de menor calidad, lo que permite comprender la complejidad y ambivalencia del mercado laboral costarricense en el periodo analizado.

4.1.1 Principales hallazgos sobre el marco institucional laboral en Costa Rica

A la luz del análisis realizado del marco institucional, se evidencia que, aunque el país cuenta con una sólida y amplia trayectoria normativa, la aplicación de la norma no se traduce en resultados claramente positivos en términos de calidad del empleo. Esta calidad se ve comprometida por factores políticos e institucionales que han limitado los mecanismos colectivos de defensa. Uno de los más graves es la dificultad estructural para agremiarse y negociar colectivamente, lo que incide según Weller y Roethlisberger (2011) en la calidad del empleo en el país.

En este contexto, el marco institucional contribuye a consolidar un entorno de individualismo y defensa aislada de los derechos laborales. Un ejemplo de ello es la relación laboral demostrada en la sentencia de UBER referenciada en esta investigación, la cual dicta que aunque exista jurisprudencia que reivindica los derechos de los trabajadores de las plataformas, el trámite judicial solo es aplicable individualmente, si la persona afectada pone su denuncia, aunque la penetración de esa forma atípica de empleo se reconozca como una alternativa del trabajo para muchas personas que, bajo la normativa institucional, se les están violando sus derechos laborales.

A este debilitamiento se suma la legitimación del solidarismo como figura institucional deseable en las relaciones laborales. Aunque se presenta como una alternativa de diálogo, el solidarismo opera como un dispositivo que neutraliza la lógica del conflicto y la lucha de clases, al proponer una relación ficticiamente igualitaria entre patrono y trabajador. En la práctica, esto ha significado la desactivación de la negociación colectiva y la consolidación de un modelo laboral despolitizado, centrado en beneficios simbólicos y en una supuesta conciliación de intereses, simplificada al acceso a ahorro, créditos y devolución de dividendos.

Cabe recordar que la ley que promovió el solidarismo fue aprobada en ausencia de una política estatal efectiva de promoción del sindicalismo, lo que motivó, posteriormente, la intervención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En la actualidad, según el Anuario Estadístico del MTSS (2023), la afiliación sindical, especialmente en el sector privado, permanece en niveles ínfimos, alcanzando apenas un 3,9 % en 2023.

A partir del recorrido histórico realizado, es posible afirmar que el marco institucional del trabajo en Costa Rica no ha seguido una trayectoria lineal de ampliación de derechos, sino un proceso marcado por avances, retrocesos y resignificaciones de su sentido original. Desde el liberalismo inicial que concibió el trabajo como mercancía y toleró dispositivos coercitivos como las leyes contra la vagancia, hasta la consolidación del Estado social y el Código de Trabajo de 1943, se observa una inflexión fundamental, que es el tránsito de un régimen jurídico centrado en la protección de la propiedad y la inversión hacia otro que reconoce explícitamente la asimetría entre patronos y trabajadores y sitúa la justicia social como una suerte de aspiración colectiva.

No obstante, esa visión no se pudo consolidar de forma integral, especialmente en la ruralidad, ni en la transferencia de un poder efectivo y sostenido de la agremiación de la clase trabajadora. La crisis de los años ochenta y la posterior reestructuración neoliberal abrieron un

segundo gran momento histórico, en el cual el trabajo volvió a configurarse como variable de ajuste, tal como es referido por la OIT en la relación entre las crisis coyunturales y el mecanismo de “colchón” que supone el mercado laboral.

Aspectos sistémicos como la informalidad, el autoempleo de subsistencia y la fragmentación de la clase trabajadora operaron como mecanismos de flexibilización “de facto”, mientras que, en el plano normativo, se consolidaron figuras como el solidarismo, que invisibilizan el conflicto laboral hacia un terreno de interés común, que es la creación de riqueza. Por su parte, la apertura comercial, la atracción de inversión extranjera y el énfasis en la competitividad reorientaron el sentido del marco institucional: ya no como herramienta para corregir las desigualdades inherentes a la relación capital–trabajo, sino como dispositivo que debe adecuarse a las exigencias del mercado global, donde el trabajo vuelve a tomar una reconfiguración a un factor productivo, sujeto a la eficiencia local y la competitividad global.

Indicadores del mercado laboral de Costa Rica: 2010-2024, según el requerimiento teórico de Weller y Roethlisberger (2011) sobre los factores que determinan la calidad del empleo

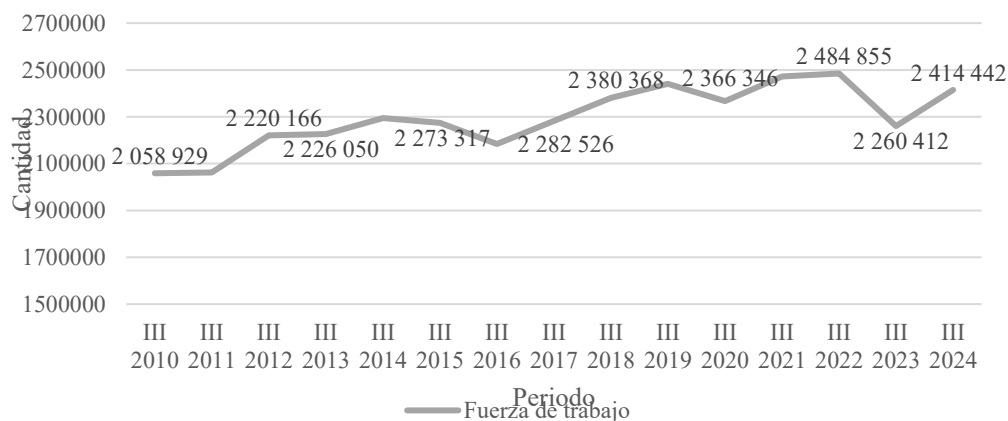
Este capítulo presenta una descripción de los indicadores de interés a la luz del estudio de Weller y Roethlisberger (2011) del mercado laboral costarricense a partir de la Encuesta Continua de empleo (ECE) del INEC, específicamente el periodo correspondiente al tercer trimestre de cada año entre 2010 y 2024. La idea es poder incorporar elementos que permitan alimentar la perspectiva teórica de los determinantes de calidad de empleo, específicamente en la caracterización de la mano de obra costarricense con indicadores como fuerza de trabajo, educación, fuerza laboral, ocupación y desempleo. También se aprovecha la existencia de indicadores para construir algunas líneas argumentativas que permitan inferir la calidad del puesto de trabajo y calidad de empleo costarricense.

En primer lugar, se tiene la fuerza de trabajo, la cual muestra una dinámica fluctuante. La Figura 2 muestra que entre 2011 y 2012 se registra un aumento de 7,7 %, entre 2015 y 2016 salieron del mercado laboral cerca de 90 000 personas, entre 2022 y 2023 la fuerza laboral se redujo en 220 000 (una reducción del 9 %) pese a que la población total y en edad de trabajar permanecieron estables. Esto elevó la inactividad en 2023 el 45,7 %, en contraste con el 39,4 % registrado en 2010, máximo histórico que corrigió a 42,7 % en 2024. Es decir, casi la mitad de los

costarricenses en edad laboral no participaba en el mercado, ya fuera por desaliento, responsabilidades familiares o retiro.

Las causas de fondo de este fenómeno son demográficas y sociales, por un lado, el acelerado envejecimiento poblacional implica un retiro masivo de adultos mayores: en seis años unas 467 000 personas salieron de la fuerza de trabajo, 75 % de ellas con 60 años o más, según el estudio Dinámicas Laborales postpandemia en Costa Rica (Morales, 2025, p. 19). De forma consecuente, creció la inactividad por “edad avanzada” y por “quehaceres del hogar/cuido”, reflejando tanto jubilaciones como barreras para la participación femenina —falta de servicios de cuidado, rol tradicional de las mujeres—. Por otro lado, choques como la pandemia de 2020 provocaron salidas temporales masivas del empleo. Si bien el desempleo abierto bajó a 7,1% en 2024, parte de esta caída se debe a que menos personas buscan trabajo, resultando en la “paradoja” de menos desempleo, pero también menos ocupación (Semanao Universidad, 2025). En suma, la PEA está estancada o reduciéndose principalmente por envejecimiento y aumento de la inactividad en ciertos grupos (mujeres, jóvenes en estudio, desalentados). Esto limita el crecimiento económico potencial y pone en riesgo la sostenibilidad de la seguridad social al reducir la base de cotizantes activos. Se requieren políticas urgentes para reactivar la participación laboral: facilitar la inserción femenina (mejores servicios de cuidado), impulsar la capacitación e integración de jóvenes, y atraer de nuevo al mercado a quienes se han retirado antes de tiempo. De lo contrario, Costa Rica podría enfrentar una contracción sostenida de su fuerza laboral y desaprovechar su bono demográfico, con implicaciones negativas para el desarrollo de largo plazo.

Figura 2.
Costa Rica. Evolución de la fuerza de trabajo. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta continua de empleo del INEC.

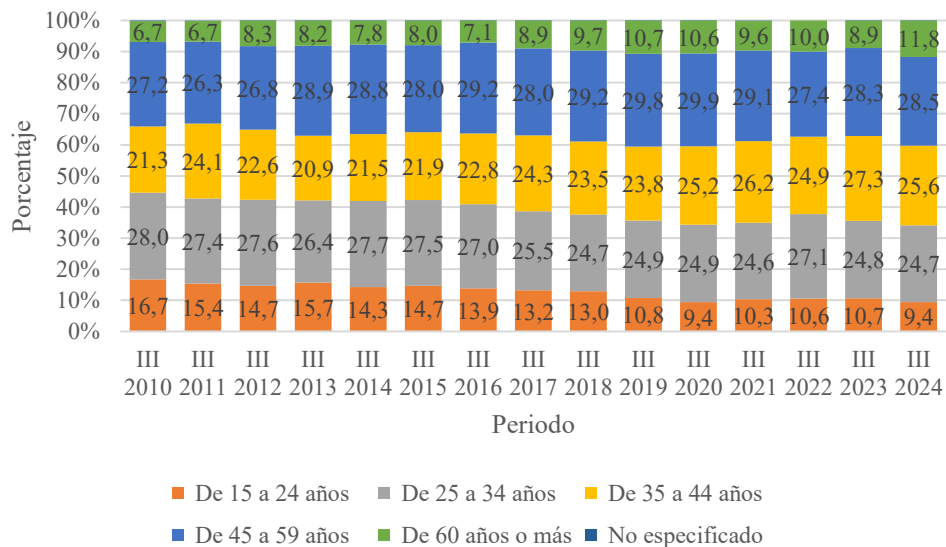
Descripción de la población costarricense ocupada

La Figura 3 muestra una transformación en la composición etaria del empleo costarricense, marcada por una reducción sostenida en la participación de personas jóvenes y un aumento en la de personas mayores. El grupo de 15 a 24 años disminuyó su peso relativo de 16,7 % en 2010 a 9,4 % en 2024, con un descenso más acelerado a partir de 2019. Por el contrario, los grupos de mayor edad han ganado terreno en el mercado laboral. Las personas de 35 a 44 años pasaron de representar el 21,3 % en 2010 a 25,6 % en 2024, alcanzando su punto más alto en 2023.

De igual forma, se registra una leve pero constante alza en la participación del grupo de 45 a 59 años, que pasó de 27,2 % a 28,5 % en el mismo periodo. Sin embargo, el cambio más llamativo ocurre entre las personas de 60 años o más, cuya participación se incrementó de 6,7 % en 2010 a 11,8 % en 2024, consolidando su presencia como parte activa del mercado laboral.

En efecto, la población ocupada en Costa Rica alcanzó en 2024 su nivel más alto, recuperándose del impacto de 2020. No obstante, su composición cambió notablemente entre 2010 y 2024. Por un lado, la fuerza laboral envejeció, como se señaló anteriormente, la proporción de jóvenes (15–24 años) en el empleo bajó de 16,7 % a 9,4 %, mientras los adultos de más de 60 años subieron de 6,7 % a 11,8 %. Esto se debe, según Morales (2025, p. 17) a que menos jóvenes ingresan al mercado (muchos prolongan estudios o enfrentan barreras laborales) y más adultos mayores permanecen activos ante pensiones insuficientes o por preferencia. Así, la edad promedio del trabajador aumentó, planteando el reto de generar oportunidades adecuadas para personas mayores de 50 años y de aprovechar el remanente de bono demográfico joven antes de que se agote.

Figura 3.
Costa Rica. Evolución de la distribución por grupo etario de la población ocupada. 2010-2024

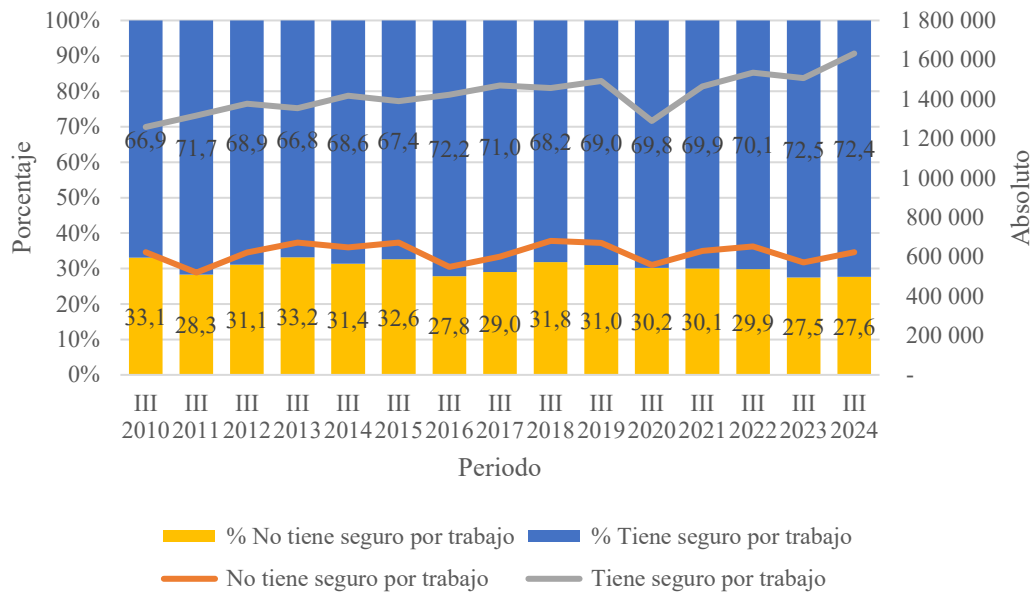


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

A continuación, la Figura 4 muestra la evolución del aseguramiento entre la población ocupada en Costa Rica entre 2010 y 2024. En 2010, el 33,1 % de las personas ocupadas no contaban con seguro de trabajo, mientras que el 66,9 % sí lo tenían. Esta condición mejora gradualmente hasta alcanzar su punto más favorable en 2016, cuando solo el 27,8 % carecía de seguro. No obstante, para 2024 con un 27,6 %. En términos absoluto, esto representa 623 242 personas que no cuentan con el derecho de estar aseguradas. En resumen, aunque se han registrado avances en algunos años, los retrocesos más recientes alertan sobre una persistente vulnerabilidad en el acceso a la seguridad social.

Pese a que es notable que la cobertura de seguridad social mejoró entre 2010 y 2016, el indicador muestra signos de estancamiento en 2024. En torno a cuatro de cada diez trabajadores siguen sin protección de salud ni pensión, reflejando la persistencia de la informalidad que también debilita las finanzas de la CCSS y refleja la vulnerabilidad social. Sectorialmente, la mayoría de nuevos empleos de la década provinieron del sector servicios (comercio, turismo, tecnologías, etc.), mientras agricultura e industria manufacturera redujeron su peso. Si bien los servicios modernos demandan personal más calificado (coherente con el mayor nivel educativo de los ocupados), muchos de esos empleos son informales o de baja productividad, evidenciando una dualidad en la calidad del trabajo (OCDE, 2023, p. 281).

Figura 4.
Costa Rica. Población ocupada según condición de aseguramiento. 2010-2024

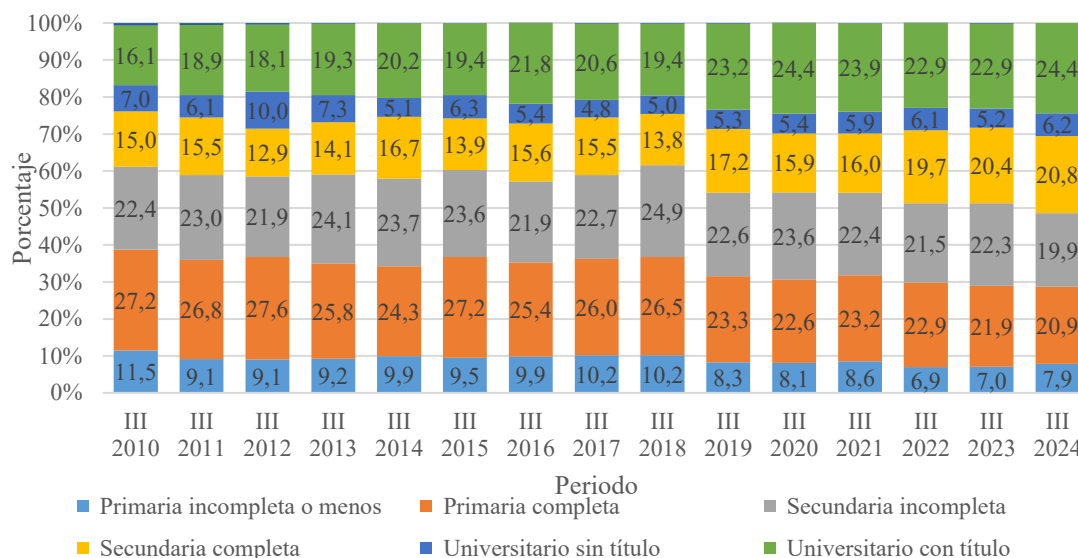


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

La Figura 5 presenta la evolución del nivel educativo de la población ocupada, mostrando una reducción en la participación de personas con baja escolaridad y un incremento en quienes poseen educación secundaria o superior. Las personas con primaria incompleta pasaron de representar el 11,5 % de los ocupados en 2010 al 7,9 % en 2024, mientras que las personas que completaron primaria bajaron de 27,2 % a 20,9 %. El peso relativo de quienes tienen secundaria completa aumentó de 15 % a 20,8 %, y el de personas con título universitario pasó de 16,1 % a 24,4 %. La participación de quienes poseen universidad incompleta cerró en 2024 con un 6,2 %.

El conjunto de datos para este indicador refleja un mejoramiento del perfil educativo de los ocupados, reflejando avances en capital humano. La proporción con primaria (incompleta o solo primaria) disminuyó significativamente, mientras creció la de trabajadores con secundaria completa y, sobre todo, educación universitaria. Esto es fruto de la mayor cobertura educativa y sugiere una fuerza laboral más calificada. Sin embargo, ese logro viene acompañado de desajustes: el desempleo profesional aumentó, señal de que la economía no crea suficientes puestos acordes al nivel de formación alcanzado. Es decir, muchos graduados terminan subempleados o sin empleo, lo que demanda alinear mejor la oferta educativa con las necesidades del mercado.

Figura 5.
Costa Rica. Población ocupada: porcentaje de personas según nivel de escolaridad. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

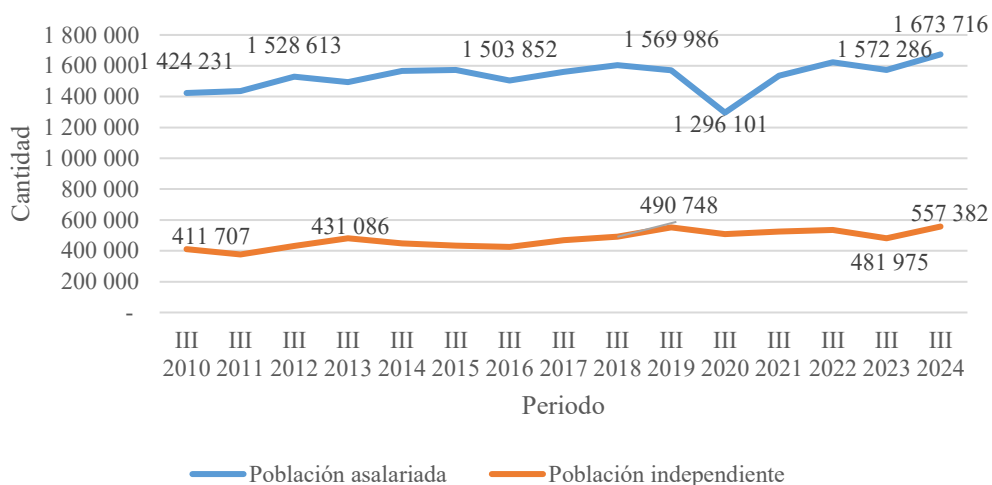
Para profundizar en la caracterización de la población ocupada, la Figura 6 muestra la evolución de la cantidad de personas costarricenses que participan del mercado laboral en condición de asalariadas e independientes. En términos absolutos, la población asalariada aumentó de 1 424 231 personas en 2010 a 1 673 716 en 2024, lo que representa un crecimiento de 17,5 %. Sin embargo, en términos relativos su participación disminuyó, pasando de 77,6 % a 75 %. Esta caída proporcional se acentuó en 2020, hasta alcanzar las 1 296 101 personas (71,8 %), para luego recuperarse progresivamente.

Por su parte, la población independiente muestra un comportamiento más fluctuante. En 2010 sumaba 411 707 personas (22,4 %), y después de una ligera caída en 2011, aumentó de forma intermitente hasta alcanzar su punto más alto en 2024 con 557 382 personas (25 %). En términos relativo esto representa un crecimiento de 2,6 % respecto al 2010, lo que evidencia una consolidación sostenida de esta forma de inserción laboral. Es significativo que el mayor peso relativo de los independientes se registró en 2020 (28,2 %) en un contexto de contracción del empleo asalariado y de la crisis por la pandemia, lo que sugiere que muchas personas recurrieron al autoempleo.

Estas cifras permiten reforzar el argumento encontrado en el análisis del marco institucional, donde se evidenció que, particularmente la crisis de 1980 incidió en el aumento de formas de trabajo independiente e informales, que podrían contener mayores riesgos hacia forma de trabajo por sobrevivencia y más desprotegidas, ya que el empleo independiente muestra menor cobertura de derechos laborales, menores ingresos estables y mayor vulnerabilidad.

En general, la fuerza laboral ocupada en 2024 es más vieja, más educada y algo más formal que en 2010, señales de progreso social parcial. Pero persisten desafíos estructurales: cerca de un tercio de ocupados está sin aseguramiento, la informalidad ronda el 40 % del empleo total, y una proporción importante de trabajadores calificados está subutilizada por falta de plazas adecuadas.

Figura 6.
Costa Rica. Evolución en términos absolutos de la población asalariada e independiente. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

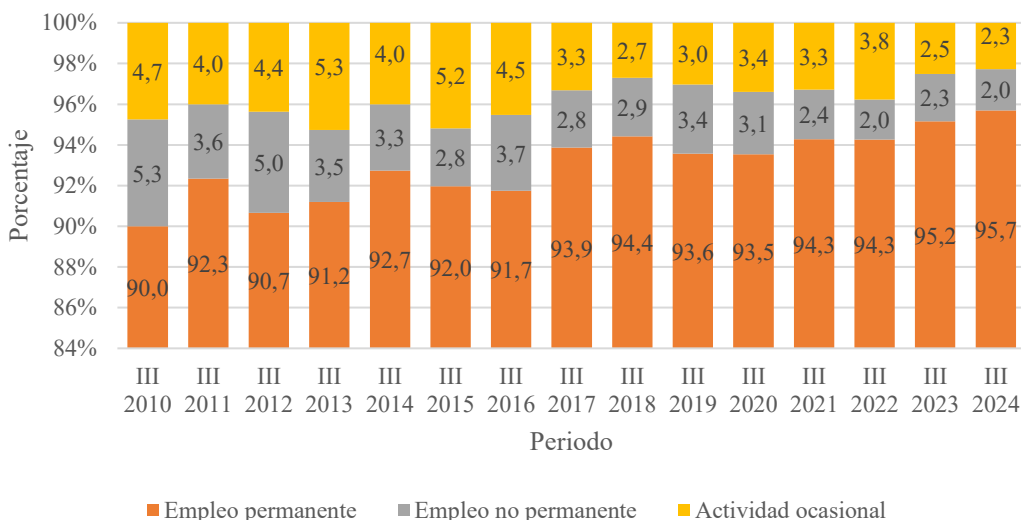
Descripción de la población ocupada en condición asalariada

La Figura 7 muestra la composición y el peso de la condición laboral entre las personas asalariadas, diferenciando entre trabajo permanente, no permanente y ocasional. En términos generales, se observa una consolidación del empleo asalariado permanente, que pasó de 1 281 823 en 2010 (90 % del total) a 1 601 768 en 2024 (95,7 %), con una tendencia creciente sostenida desde 2017. De forma paralela, se reduce la participación en modalidades no permanentes. Por

ejemplo, el empleo no permanente cayó de 74 482 personas (5,3 %) a 33 946 (2 %), mientras que la actividad ocasional pasó de 67 626 (4,7 %) a 38 002 personas (2,3 %). En general, el empleo asalariado costarricense mostró notables mejoras en estabilidad y formalización entre 2010 y 2024, muestra de ello es que, la mayoría de los asalariados ahora tiene contratos permanentes. Esto indica que cada vez más trabajadores cuentan con puestos estables de largo plazo, probablemente gracias a menores incentivos para la contratación atípica. Esa estabilidad favorece la protección del trabajador y la productividad, al permitir relaciones laborales duraderas con más capacitación.

Figura 7.

Costa Rica. Composición relativa según categoría de empleo de las personas asalariadas. 2010-2024

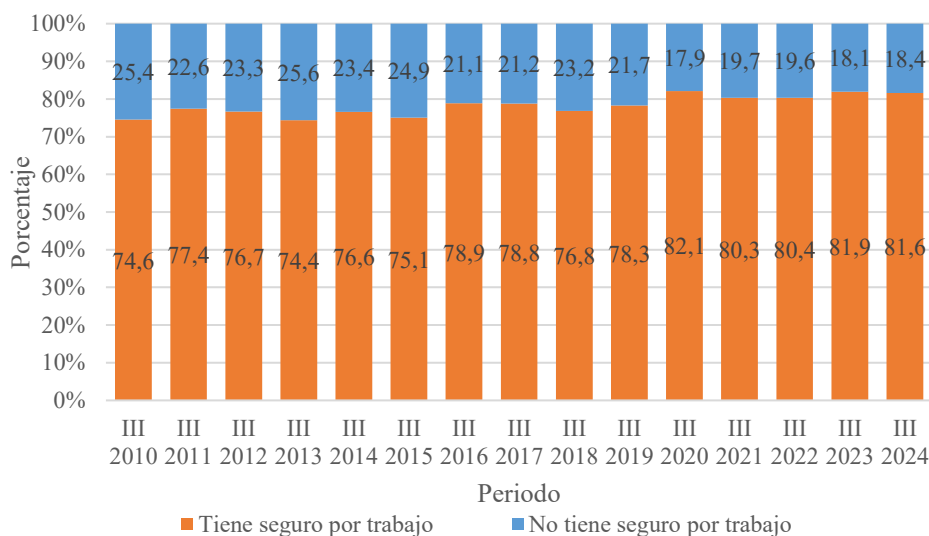


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

Por añadidura, la Figura 8 muestra la tendencia del acceso a la seguridad social entre las personas asalariadas. Se muestra que, entre 2010 y 2024, la cantidad de personas asalariadas aseguradas aumentó de 1 061 931 a 1 365 937, lo que representa una variación absoluta de 304 006 y un crecimiento relativo interanual del 81,6 %. Esta tendencia se mantiene estable desde 2016 y, aunque el valor más alto se registró en 2020, el nivel de 2024 sigue siendo el segundo más elevado de la serie. Al mismo tiempo, la población asalariada sin seguro se redujo de 362 300 personas (25,4 %) a 307 779 personas (18,4 %), con una caída marcada a partir de 2016, llegando a valores cercanos al 18 % al final del periodo.

En términos generales, hubo un aumento de la formalidad en términos de aseguramiento social. Este avance refleja mayores controles e incentivos a partir de 2016, e incluso durante la pandemia 2020 se preservaron muchos cotizantes formales. No obstante, aún cerca del 18 % de asalariados carece de seguro, señal de informalidad encubierta o evasión. Uno de los factores es el alto costo de las cargas sociales (alrededor del 37% del salario, de los más altos en la OCDE), lo que puede disuadir a algunas empresas de asegurar a todo su personal (OCDE, 2023; Ramírez, 2025).

Figura 8.
Costa Rica. Composición relativa de las personas asalariada según su condición de aseguramiento. 2010-2024



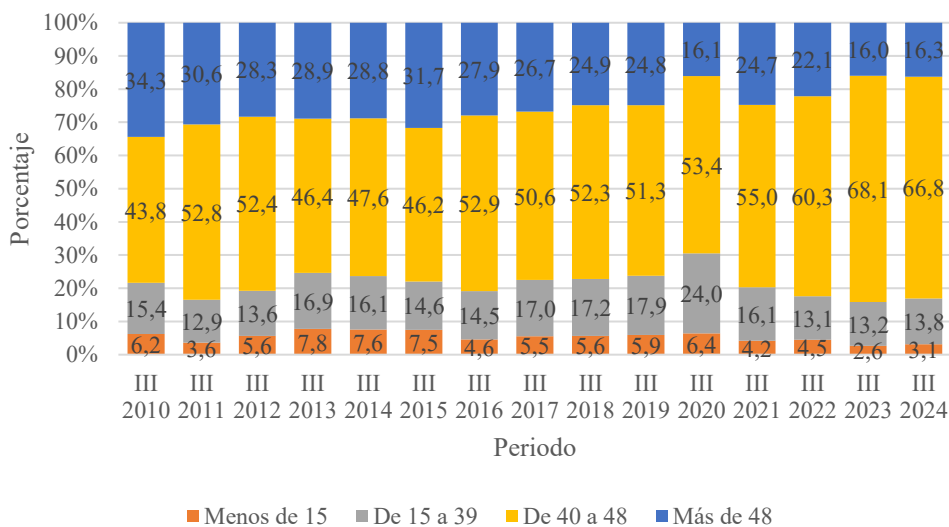
Fuente: elaboración propia a partir de una encuesta continua de empleo del INEC.

A continuación, la Figura 9 muestra la evolución de las horas efectivamente laboradas por la población asalariada, en donde se observa que el grupo de personas que trabaja entre 40 y 48 horas semanales aumentó considerablemente en términos absolutos y relativos, ya que pasó de 623 864 personas (43,8 %) en 2010 a 1 117 866 (66,8 %) en 2024, con un pico de 68,1 % en 2023. En contraste, la población de quienes laboran más de 48 horas se redujo significativamente, de 488 967 personas en 2010 (34,3 %) a 272 250 en 2024 (16,3 %), lo cual refleja contención en las jornadas extensas.

Respecto a las personas asalariadas con jornadas entre 15 y 39 horas, se registra una leve disminución relativa, pasando de 15,4 % en 2010 a 13,8 % en 2024, aunque alcanzaron su mayor peso relativo en 2020 con 24 %. Por último, las personas que trabajan menos de 15 horas muestran una tendencia decreciente, pues en 2010 representaban el 6,2 % (88 356 personas), mientras que en 2024 bajaron a 3,1 % (52 512 personas), con su punto más bajo en 2023 (2,6 %).

En general las condiciones de jornada también mejoraron. Entre 2010 y 2024 aumentó la proporción de asalariados con jornada “normal” de 40–48 horas semanales, mientras disminuyó la de quienes laboran más de 48 horas (de 34,3% a 16,3%) y ligeramente la de tiempo parcial (15–39 horas). Es decir, hoy la mayoría trabaja las 8 horas diarias estándar y muchos menos exceden las horas legales. Esto sugiere un cumplimiento del Código de Trabajo, posiblemente atribuibles a la modernización productiva y la estabilización postpandemia

Figura 9.
Costa Rica. Composición relativa de las personas asalariadas según las horas efectivamente laboradas. 2010-2024



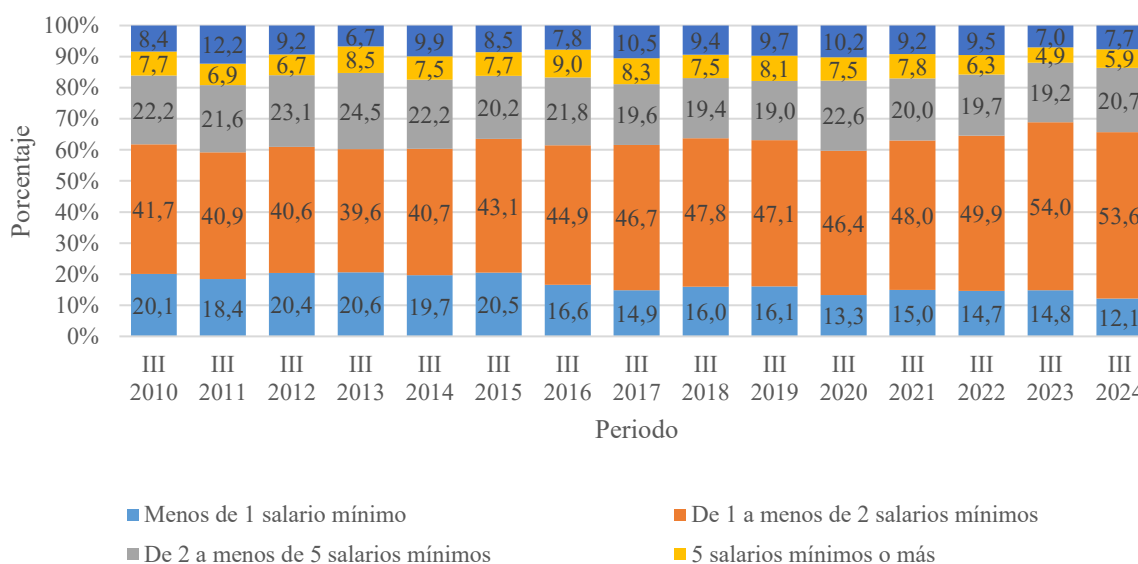
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

A continuación, la Figura 10 muestra la distribución del ingreso entre la población asalariada costarricense. Se observa que el grupo que percibe entre 1 y menos de 2 salarios mínimos ha ganado peso relativo, pasando de representar el 41,7 % en 2010 (593 429 personas) al 53,6 % en 2024 (896 469 personas), consolidándose, así como el grupo mayoritario. Por su parte,

la proporción de personas asalariadas que ganan menos de un salario mínimo se redujo de 20,1 % (286 211 personas) a 12,1 % (202 986 personas), este dato, revela un volumen importante de trabajadores en condiciones precarias.

En los tramos superiores de ingreso, el grupo que percibe entre 2 y menos de 5 salarios mínimos muestra una ligera reducción, pasando de 22,2 % en 2010 a 20,7 % en 2024, pese a que su representación absoluta aumentó. Las personas que ganan 5 salarios mínimos o más pasaron de representar el 7,7 % a 5,9 % del total, con una disminución de más de 10 000 personas. Finalmente, la categoría “no especificado” se ha mantenido alrededor del 9 % en la mayor parte de la serie, descendiendo alrededor del 7 % en 2023 y 2024. De forma general, los datos muestran una creciente concentración de ingresos en los tramos más bajos del régimen asalariado.

Figura 10.
Composición relativa de las personas asalariadas según su ingreso. Costa Rica. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

En general los indicadores para el sector ocupado formal muestran avances destacables, excepto en lo referente a los ingresos. Esto se atribuye, entre otras causas, a la contención de salarios en el sector público desde 2018 (reduciendo puestos de altos ingresos), a que la mayoría de nuevos empleos formales han surgido en sectores de baja remuneración (turismo, comercio,

servicios básicos) y a que los incrementos del salario mínimo, si bien han elevado el piso, han concentrado a muchos trabajadores justo por encima de ese umbral (OCDE, 2023; Nuñez, 2024).

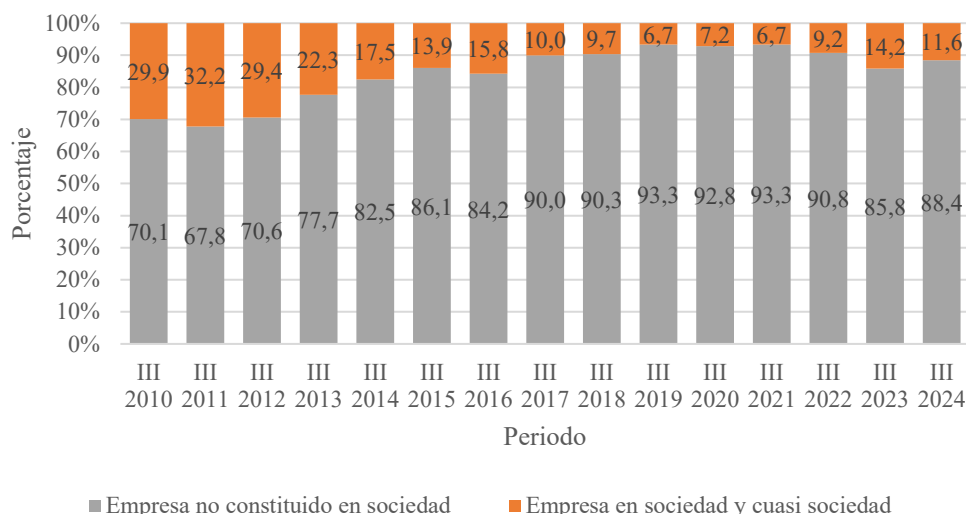
En conjunto, estas dinámicas han impedido mejoras significativas del salario promedio real en la última década, de modo que el crecimiento económico no se ha traducido en mayor poder adquisitivo para la mayoría (BCCR, 2024). Esto refleja problemas estructurales de productividad y de estructura económica, si bien es cierto que hay más empleos formales, estos son en actividades de bajo valor agregado que no permiten pagar salarios altos, mientras los puestos mejor remunerados (en alta tecnología o sector público) crecen poco.

Descripción de la población ocupada en condición independiente

Posteriormente, la Figura 11 muestra la evolución de la composición de las personas trabajadoras independientes según su vínculo con una sociedad formal. Entre 2010 y 2024, se observa una caída sostenida en la proporción de personas independientes que operan mediante una empresa en sociedad o cuasi sociedad, pasando de 29,9 % (123 146 personas) a 11,6 % (64.582 personas), lo que representa una reducción del 47,6 %, esta tendencia descendente se acentúa a partir de 2013.

En contraste, el grupo de personas independientes no constituidas en sociedad ha crecido tanto en términos absolutos como relativos, pasando de representar el 70,1 % en 2010 (288 561 personas) al 88,4 % en 2024 (492 800 personas), con una variación positiva del 70,8 %. El máximo de la serie se registra en 2020, cuando este grupo alcanza el 93,3 % del total. A partir de estos datos, se puede inferir una preferencia por operar las empresas sin estructura formal, lo cual deriva en interrogantes sobre los niveles de protección laboral y acceso a servicios institucionales. Entre las causas que señala la OCDE (2023) para no formalizar estas empresas, se señala la complejidad del trámite, las cargas tributarias y el costo de las cargas sociales. En consecuencia, la informalidad predomina como vía más accesible de sustento independiente.

Figura 11.
Costa Rica. Composición relativa de las personas independientes según su modalidad. 2010-2024

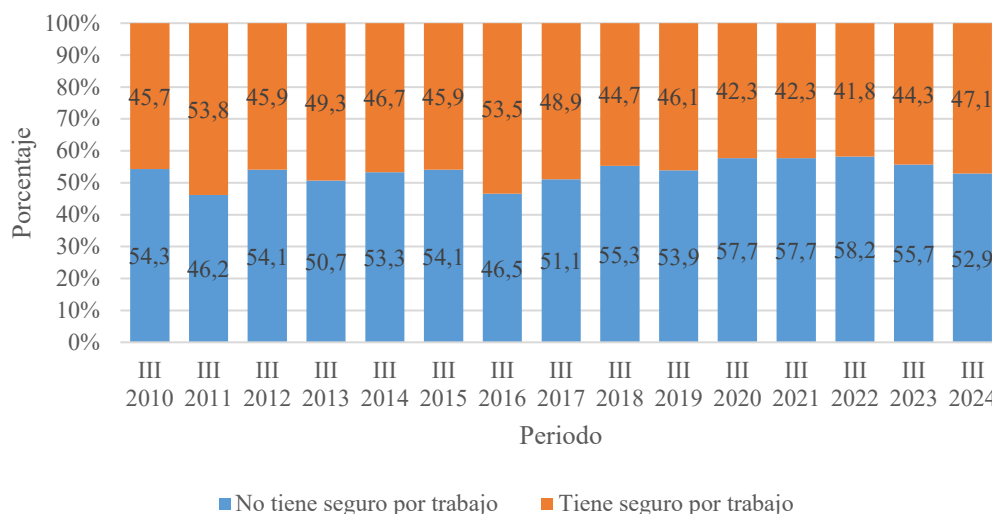


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

La Figura 12 muestra el acceso a la seguridad social entre las personas trabajadoras independientes. En términos relativos, el grupo sin seguro ha oscilado levemente, pasando de representar el 54,3 % del total en 2010 al 52,9 % en 2024. No obstante, en términos absolutos, este grupo ha aumentado de 223 681 a 294 657 personas, lo que representa una variación positiva del 31,7 %. El mayor valor se alcanzó en 2022, cuando más 311 000 personas trabajaban sin seguro. Por su parte, la población independiente con seguro de trabajo pasó de representar el 45,7 % en 2010 (188 026 personas) al 47,1 % en 2024 (262 725 personas), con una variación positiva del 39,7 %. A lo largo del periodo, este grupo mostró un comportamiento relativamente oscilante, alcanzando su punto más alto en 2011 (53,8 %), pero descendió al 42,3 % en 2020 y 2021.

Como producto de la falta de formalización observada, una implicación directa es que más de la mitad de los independientes no cotiza a la seguridad social. En números absolutos, casi 300 mil trabajadores por cuenta propia carecen de protección de salud y pensión. Esto se debe en parte a la ausencia de un régimen especial proporcional: actualmente deben pagar una base mínima fija relativamente alta para asegurarse, lo cual resulta prohibitivo para quienes ganan poco. Así, muchos independientes permanecen al margen del sistema, situación que los deja vulnerables ante enfermedad o vejez y reduce la base de cotizantes del país.

Figura 12.
Costa Rica. Composición relativa de las personas independientes por condición de aseguramiento.
2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

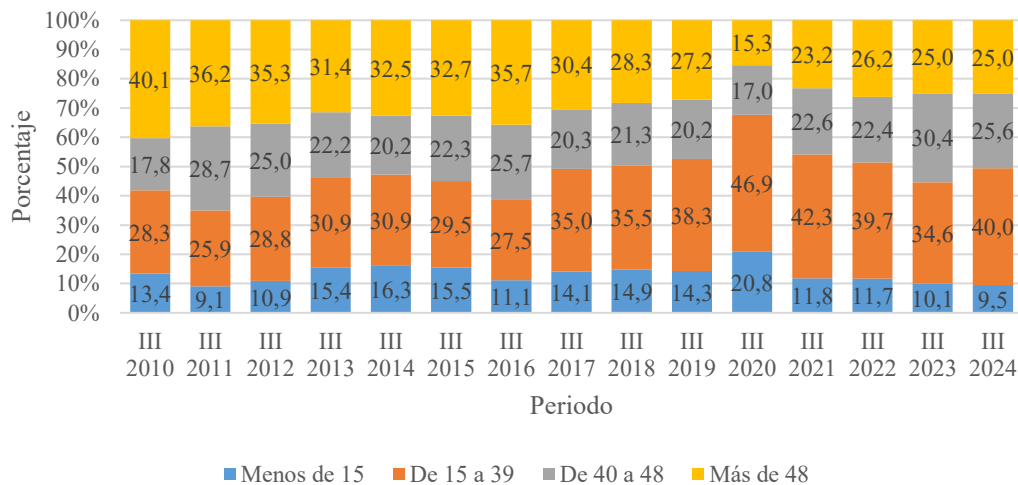
Por su parte, la Figura 13 muestra la evolución de la jornada efectiva de trabajo entre personas independientes. Entre 2010 y 2024, el grupo que labora entre 15 y 39 horas semanales pasó de 116 437 a 222 826 personas, con un crecimiento del 91,3 %, alcanzando su punto más alto en 2020, cuando representó el 46,9 % del total. Por otro lado, la población que trabaja entre 40 y 48 horas también aumentó significativamente en términos absolutos, de 73 124 a 142 525 personas, correspondiendo a la participación relativa que subió de 17,8 % a 25,6 %, con un repunte marcado en 2023 (30,4 %).

En cambio, la proporción de trabajadores independientes con jornadas superiores a 48 horas semanales disminuyó de 40,1 % en 2010 a 25 % en 2024, lo que representa una reducción de 25 802 personas. Finalmente, quienes laboran menos de 15 horas semanales también han disminuido levemente, pasando de representar el 13,4 % al 11,1 % del total, lo que equivale a una reducción de 2 601 personas.

En resumen, la distribución del tiempo de trabajo de los independientes también cambió, de manera tal que en la actualidad hay más independientes con jornadas moderadas (tanto parciales de 15–39 horas como estándar de 40–48 horas semanales) y menos con jornadas extremas. Esto sugiere una reducción de la sobrecarga laboral, influida por la pandemia de 2020, cuando muchas personas tuvieron que recortar sus horas de trabajo, y por el envejecimiento de este segmento, ya

que una mayor presencia de adultos mayores tiende a disminuir las jornadas muy largas por limitaciones físicas o elección personal.

Figura 13.
Costa Rica. Composición relativa de las personas independientes según las horas laboradas. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

La Figura 14 muestra la evolución del ingreso entre las personas trabajadoras independientes en Costa Rica, destacando un aumento significativo en los segmentos que perciben menos de dos salarios mínimos. Entre 2010 y 2024, el grupo que gana menos de un salario mínimo creció en términos absolutos de 165 652 a 261 449 personas, lo que representa un incremento del 57,7 %. Su peso relativo pasó de 40,2 % a 46,9 %, alcanzando su punto más alto en 2020, cuando representó el 56,4 % del total. De manera similar, el grupo que gana entre uno y menos de dos salarios mínimos pasó de 97 316 a 181 608 personas, con un aumento del 86,6 % y una participación relativa que pasó de 23,6 % a 32,6 %.

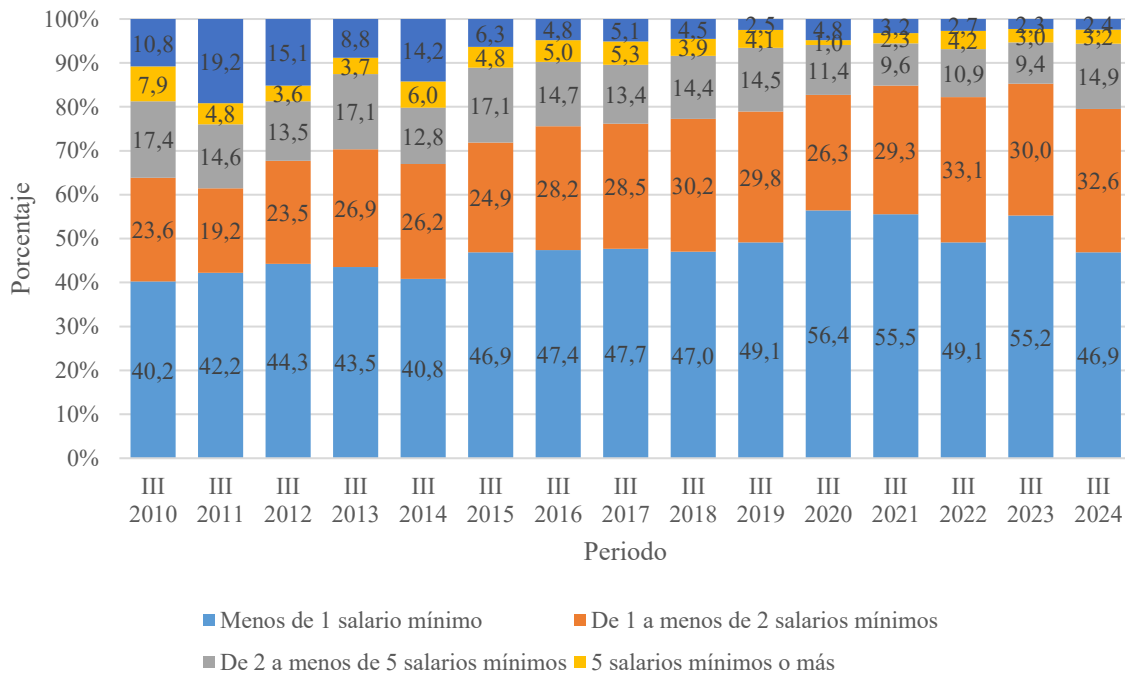
Por su parte, los grupos con ingresos más altos muestran una tendencia decreciente. El grupo que percibe entre dos y menos de cinco salarios mínimos aumentó en términos absolutos de 71 700 a 83 113 personas, pero perdió peso relativo, pasando de 17,4 % a 14,9 %. La caída es más marcada en quienes ganan cinco salarios mínimos o más, que se redujeron de 32 480 personas en 2010 a 17 645 en 2024, con una variación negativa del 45,7 % y una participación que cayó de 7,9

% a 3,2 %. Estos datos podrían evidenciar una creciente precarización del ingreso en el trabajo independiente.

Al igual que con el sector asalariado, el ingreso es el aspecto más crítico de la calidad de los puestos de trabajo en Costa Rica. En efecto, para 2024, casi 47 % de los independientes ganaba menos de un salario mínimo (frente a 40 % en 2010) y alrededor de un 80 % ganaba menos de dos mínimos (frente al 64% en 2010), indicando un fuerte deterioro en su capacidad adquisitiva.

En contraste, los independientes de ingresos altos (≥ 5 salarios mínimos) se redujeron de 7,9 % a apenas 3,2 % del total. La pandemia acentuó esta brecha, pues muchos trabajadores despedidos se volcaron al autoempleo informal de subsistencia (ventas ambulantes, repartos, oficios varios), saturando ocupaciones de baja productividad y empujando a la baja los ingresos promedio del sector (Ramírez, 2025).

Figura 14.
Costa Rica. Composición relativa de las personas independientes según su ingreso. 2010-2024



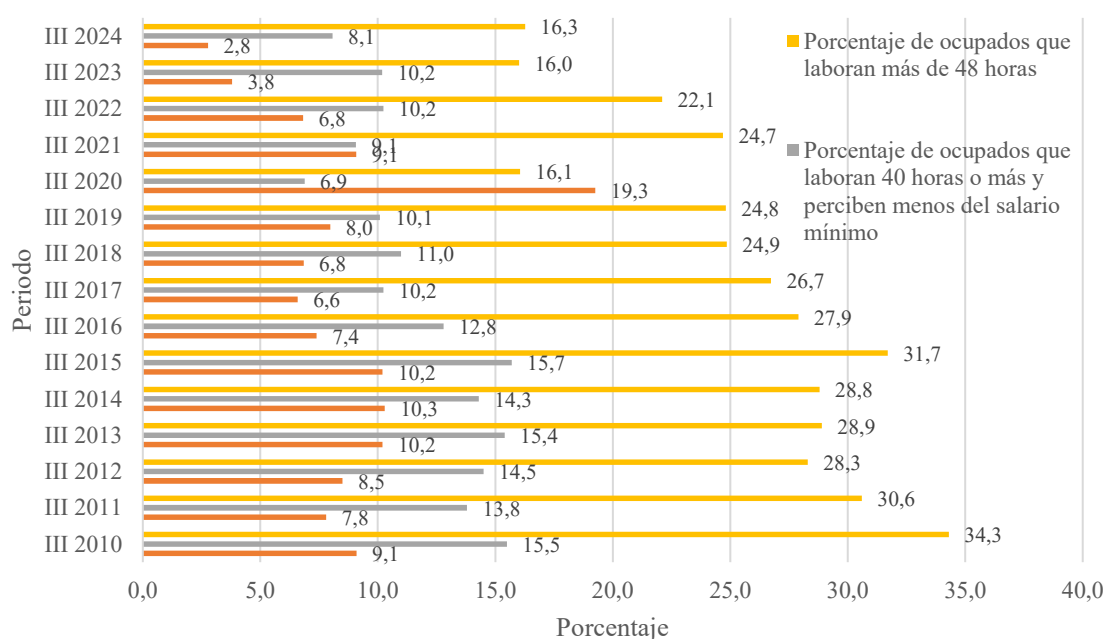
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

Población ocupada en condición de subempleo, que trabaja más de 48 horas y que trabaja más de 40 horas y no recibe un salario mínimo

Para cerrar la caracterización de la ocupación en Costa Rica, se presentan tres condiciones que afectan a la población ocupada: subempleo, jornadas laborales mayores a 48 horas e incumplimiento del salario mínimo en jornadas de 40 horas o más, ilustradas en la Figura 15. En el caso del subempleo, la serie muestra una relativa estabilidad entre 2010 y 2019, con tasas que oscilaron entre 6,6 % y 10,3 %. Sin embargo, en 2020, el indicador se elevó abruptamente hasta 19,3 %. A partir de ese momento, se registra una reducción sostenida hasta alcanzar 2,8 % en 2024, la tasa más baja de toda la serie.

En cuanto al grupo de personas que trabaja 40 horas o más sin recibir el salario mínimo, la proporción se mantuvo entre 10 % y 15 % hasta 2019, bajando en 2020 a 6,9 %, y aumentando levemente hasta 8,1 % en 2024. Finalmente, el porcentaje de personas que enfrentan jornadas ilegales superiores a 48 horas muestra una tendencia descendente, pues en 2010 su peso relativo era de más del 34 %, pero se redujo a 16,1 % en 2020. Tras un repunte hasta 22,1 % en 2021-2022, volvió a descender a 16 % en 2023 y cerró en 2024 con un leve aumento a 16,3 %.

Figura 15.
Costa Rica. Tasas de subempleo, jornadas ilegales de más de 48 horas e incumplimiento del salario mínimo. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

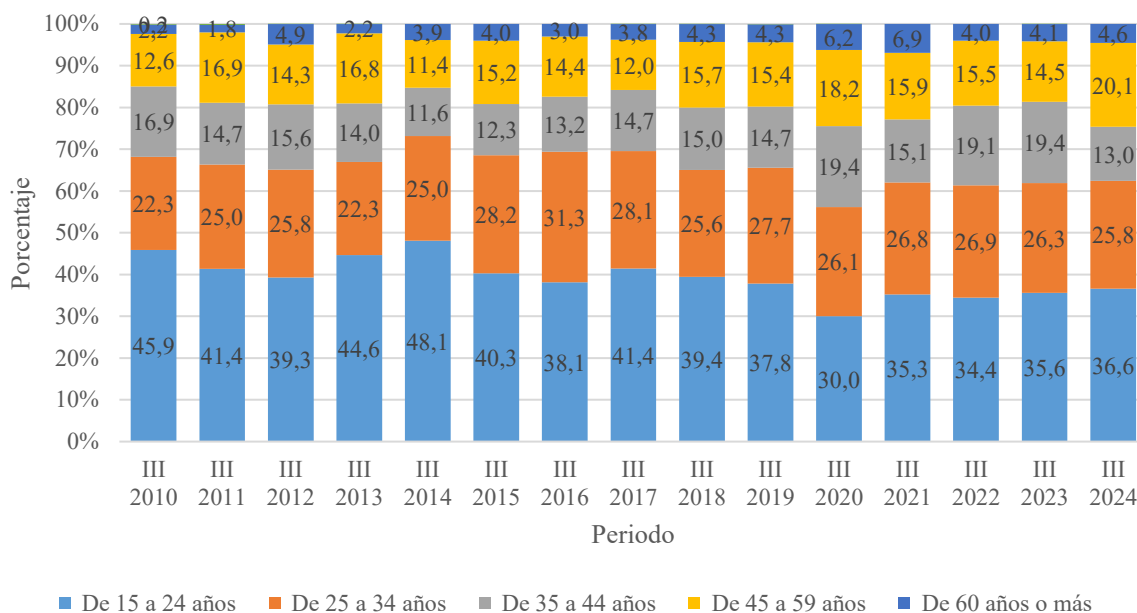
Descripción de la población costarricense en condición de desempleo

La Figura 16 presenta la composición del desempleo en Costa Rica, según grupo etario entre 2010 y 2024. A lo largo del periodo, las personas jóvenes de 15 a 24 años concentran históricamente los mayores niveles de desempleo, con participaciones que van del 45,9 % en 2010 al 30 % en 2020, aunque en años posteriores se recupera hasta niveles cercanos al 35 %. El grupo de 25 a 34 años mantiene una participación relativamente estable, entre 22 % y 31 %, con una leve tendencia a la baja posterior a la pandemia, cerrando en 2024 con un 26 %.

Los grupos de mayor edad muestran un comportamiento más oscilante. Las personas de 35 a 44 años pasaron de un 16,9 % en 2010 a 14,7 % en 2019, aunque alcanzaron un 19,4 % en 2020 y 2023, antes de caer a 13 % en 2024. El grupo de 45 a 59 años aumentó su participación relativa en los últimos años, llegando al 20,1 % en 2024, su punto más alto. Finalmente, las personas de 60 años o más muestran una tendencia al alza, con un peso relativo del 4,6 % en 2024 frente al 4 % registrado en 2022. Estas cifras podrían reflejar una presión creciente sobre las personas de mayor edad para mantenerse activas o reincorporarse al mercado laboral, ante condiciones económicas adversas o falta de protección en la etapa final de la vida.

Así se tiene que el perfil de las personas desocupadas en Costa Rica cambió, tradicionalmente los jóvenes de 15 a 24 años conformaban casi la mitad de los desempleados, pero en 2024 representan cerca de un tercio (35%). En contraste, ha crecido la proporción de desempleados de mayor edad, por ejemplo, el grupo de 45 a 59 años pasó de 15% del total a alrededor de 20%, e incluso los adultos mayores de 60 años, que antes eran prácticamente inexistentes en el desempleo, llegaron a 4% en años recientes. Esto sugiere que más personas de mediana edad y tercera edad buscan empleo activamente, quizás por necesidad económica (ausencia de pensión suficiente o querer prolongar su vida laboral). A la vez, la menor participación de jóvenes en el desempleo se explica por factores demográficos (hay menos jóvenes en la población) y educativos (más de ellos siguen estudiando en lugar de buscar trabajo), así como porque algunos jóvenes optan por no buscar empleo ante la falta de oportunidades atractivas.

Figura 16.
Costa Rica Evolución de la distribución por grupo etario de la población desempleada costarricense. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

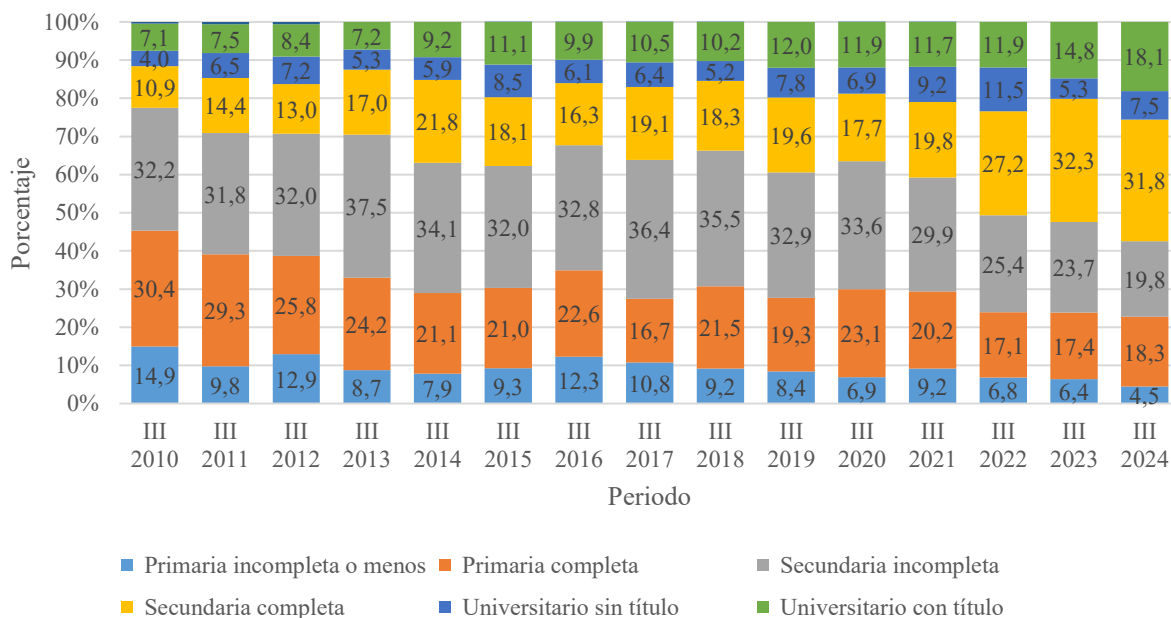
A continuación, la Figura 17 muestra la evolución del desempleo según nivel educativo en Costa Rica. En general, se observa una reducción significativa del desempleo en personas con menor escolaridad, mientras que los grupos con mayores niveles educativos han incrementado su presencia relativa entre la población desempleada. Por ejemplo, las personas sin primaria completa representaban el 14,9 % en 2010 (26 505 personas), pero disminuyeron al 4,5 % en 2024 (7 083 personas). De igual manera, el grupo con primaria completa pasó de un 30,4 % en 2010 a 18,3 % en 2024, con un descenso de más de 90 000 personas entre su punto más alto en 2020 y el final del periodo.

Por otra parte, el desempleo ha aumentado en los grupos con mayor formación. Las personas con secundaria completa pasaron de representar el 10,9 % del total en 2010 a 31,8 % en 2024 (50 605 personas), mientras que el grupo con título universitario duplicó su peso, pasando de 7,1 % a 18,1 %. También se incrementó la participación relativa del grupo con universidad incompleta, que pasó de 4 % a 7,5 % en el mismo periodo. Estos datos podrían revelar que el mercado laboral costarricense no está absorbiendo a las personas con mayor formación, lo que

puede deberse a una sobreoferta de las universidades, una desconexión entre formación y demanda laboral, o a un ensanchamiento del mercado informal y de bajo valor agregado.

Los datos revelan otra transformación del desempleo a nivel educativo de quienes permanecen desempleados. Hace una década, el desempleo se concentraba en personas con baja escolaridad; ahora afecta en mayor medida a quienes tienen educación media y superior. En 2024, casi la mitad de los desempleados tenía al menos secundaria completa o estudios universitarios, cuando en 2010 esa fracción era mucho menor. Por ejemplo, los desempleados con título universitario subieron de 7,1% a 18,1% del total. Esto indica desajustes entre la oferta educativa y la demanda laboral: el mercado no está generando suficientes plazas calificadas para absorber al creciente número de graduados, resultando en profesionales buscando trabajo sin éxito. Al mismo tiempo, las personas con menos educación parecen ahora menos presentes entre los desempleados, posiblemente porque muchas han optado por empleos informales o dejaron de buscar empleo formal, saliendo de la fuerza laboral.

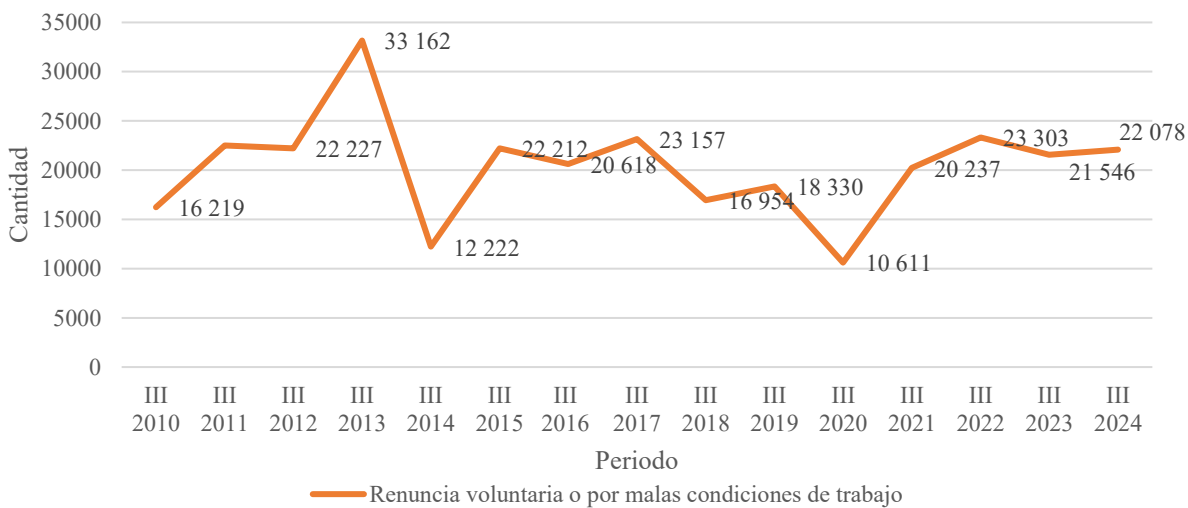
Figura 17.
Costa Rica. Población desempleada clasificada según el peso relativo del nivel de escolaridad. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

Por último, para la descripción de las personas en condición de desempleo, se quiere abordar las renunciaciones voluntarias por malas condiciones laborales, las mismas muestran un comportamiento más fluctuante, según la Figura 18. En 2010 se reportaron 16 219 casos, cifra que subió hasta 33 162 en 2013 —el punto más alto de la serie—, antes de descender a 12 222 en 2014. Entre 2015 y 2019, la cantidad de renunciaciones varió entre 16 950 y 23 150 personas. En 2020 se registra una caída importante hasta los 10.611 casos, seguida de un repunte sostenido en los años siguientes, contabilizando 21 546 casos en 2023 y 22 078 en 2024. En total, las salidas laborales por este motivo aumentaron un 36,1 % entre los extremos del periodo, y un aumento del 108, 1% entre el 2010 y el 2024, pero manteniendo los niveles del 2012 o del 2015.

Figura 18.
Costa Rica. Evolución absoluta del número de personas desempleadas por reestructuración o recorte de personas y renuncia por malas condiciones de trabajo. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

Descripción de la informalidad en Costa Rica

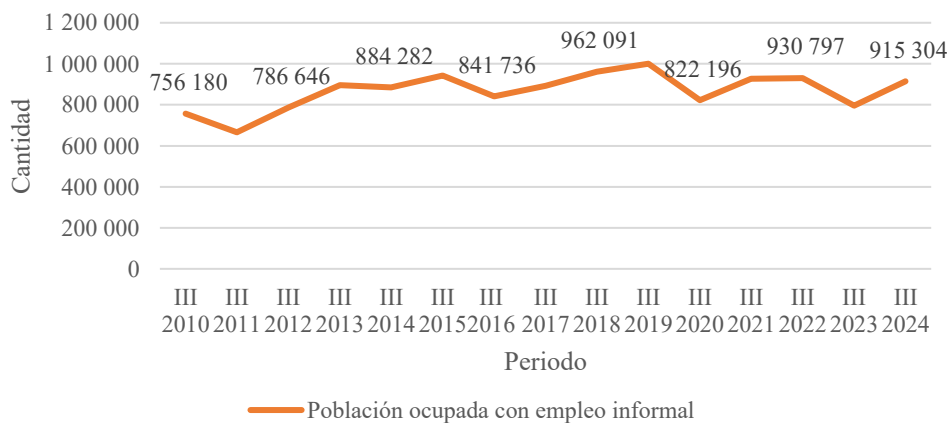
Se ha señalado que la informalidad constituye un factor de riesgo determinante para la aparición de la precariedad laboral, por ello la importancia de incorporar estas variables a la presente investigación. La Figura 19, por su parte, evidencia que en 2010 la informalidad alcanzaba al 40,2 % de la población ocupada, lo que representa una afectación para 756 180 personas. A pesar de la disminución en la fuerza laboral y del envejecimiento poblacional descrito anteriormente, se observa que la informalidad mostró una tendencia creciente.

Para el 2019, la cantidad de personas en condición de informalidad ascendió a 1 000 418, lo que equivalía al 46,3 % de las personas ocupadas. No obstante, en 2020, en el contexto del aumento del desempleo, la informalidad se redujo a 822 196 personas. En los años siguientes, la informalidad retomó fuerza, afectando a 930 797 personas en 2022, con un peso de 42,5 %. En 2023, esta condición descendió al 38,3 %, lo que representa 795 244 personas, pero volvió a incrementarse en 2024, alcanzando al 40,6 %, lo que equivale a 915 304 personas.

En términos generales, entre los extremos de la serie de tiempo, la informalidad experimentó un aumento relativo del 21,04 %, superando el crecimiento de la población ocupada, cuya variación fue del 19,87 %. Esta característica permite afirmar que, en términos relativos, la informalidad ha crecido más que la ocupación en el país desde 2010 hasta 2024.

En otras palabras, entre 2010 y 2024 la cantidad de trabajadores informales creció 21 %, ligeramente por encima del crecimiento de la ocupación total 19,9 %, lo que implica que la informalidad creció al compás o un poco más rápido que el empleo formal en términos relativos. Esto es un hallazgo crítico, a pesar de esfuerzos de formalización, la economía costarricense sigue generando un gran volumen de empleos informales o no logrando absorber a todos los trabajadores en empleos formales. Según la OCDE, la estructura productiva y regulatoria del país tiende a empujar a casi 4 de cada 10 trabajadores a la informalidad de manera persistente (OCDE, 2023).

Figura 19.
Costa Rica. Trayectoria absoluta del total de la población en informalidad. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

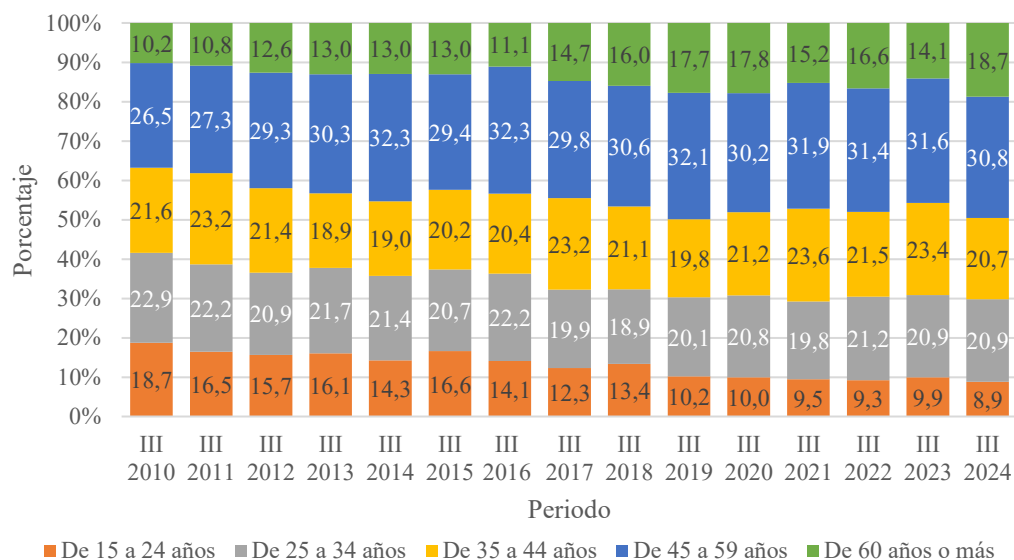
Continuando con la descripción de la informalidad, según la Figura 20, los grupos de mayor edad han concentrado el crecimiento de la informalidad. El grupo de 60 años o más aumentó su participación en un 122,4 % entre 2010 y 2024, al pasar de contabilizar 77 048 a 171.359 personas, con una trayectoria creciente. Su peso relativo, dentro de la informalidad, pasó de 10,2 % a 18,7 %, lo cual refuerza una tendencia preocupante en un grupo poblacional vulnerable.

El grupo de 45 a 59 años también consolidó su presencia en el trabajo informal, su participación pasó del 26,5 % al 30,8 %, manteniéndose estable oscilando alrededor del 32 % durante la segunda mitad del periodo, pasando de 200 754 a 281 787 personas. Por su parte, las personas de 35 a 44 años muestran un crecimiento del 16 % en la informalidad, con una evolución fluctuante, pero con un pico en 2021, contabilizando 218 725 personas, una participación promedio entre el 20 % y 23 %, cerrando el periodo con un peso relativo del 20,7 %.

Para el grupo de personas entre 25 a 34 años, creció su participación en la informalidad en un 10,8 %, pasando de 172 864 a 191 485 personas, con alzas destacadas entre 2012-2014 y en 2019, con un pico que llegó a afectar 200 831 personas. Por el contrario, las personas de 15 a 24 años redujeron su presencia en la informalidad en un 42,9 %, pasando de 141 417 personas en 2010 a 81 061 personas en 2024. Su peso relativo se redujo hasta alcanzar 8,9 % en 2024.

El conjunto de datos revela que la informalidad se ha “envejecido” junto con la población laboral, mientras que los grupos más jóvenes reducen su presencia en esta forma de trabajo atípico. Esto concuerda con la disminución demográfica de los jóvenes y con que más de ellos optan por estudiar o emigrar en lugar de insertarse tempranamente en empleos precarios. Así, la informalidad se ha vuelto un fenómeno más de adultos que de jóvenes, lo cual cambia la naturaleza de las políticas requeridas. Una causa de esto puede ser que muchos adultos mayores, al retirarse sin pensión suficiente o sin acceso al régimen no contributivo, se ven obligados a trabajar informalmente para subsistir.

Figura 20.
Costa Rica. Evolución de la informalidad según grupo etario. 2010-2024



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta continua de empleo del INEC.

La Figura 21, por su parte, muestra que la informalidad sigue afectando con más fuerza a las personas con menor nivel educativo, aunque se ha extendido a niveles superiores, signo inequívoco del deterioro de la calidad del empleo. El grupo con primaria incompleta o menos, muestra una disminución absoluta entre los extremos del periodo, al pasar de 132 637 personas a 118 858 personas, lo que refleja una disminución en el peso relativo que en 2010 era de 17,5 % y en 2024 alcanzó el 13 %.

Quienes tienen primaria completa conforman el grupo más afectado del periodo, con una participación en la informalidad que ronda el 30 %. Aunque su número se mantuvo casi constante, 274 636 personas en 2010 y 272 389 personas en 2024, su peso relativo descendió del 36,3 % al 29,8 %.

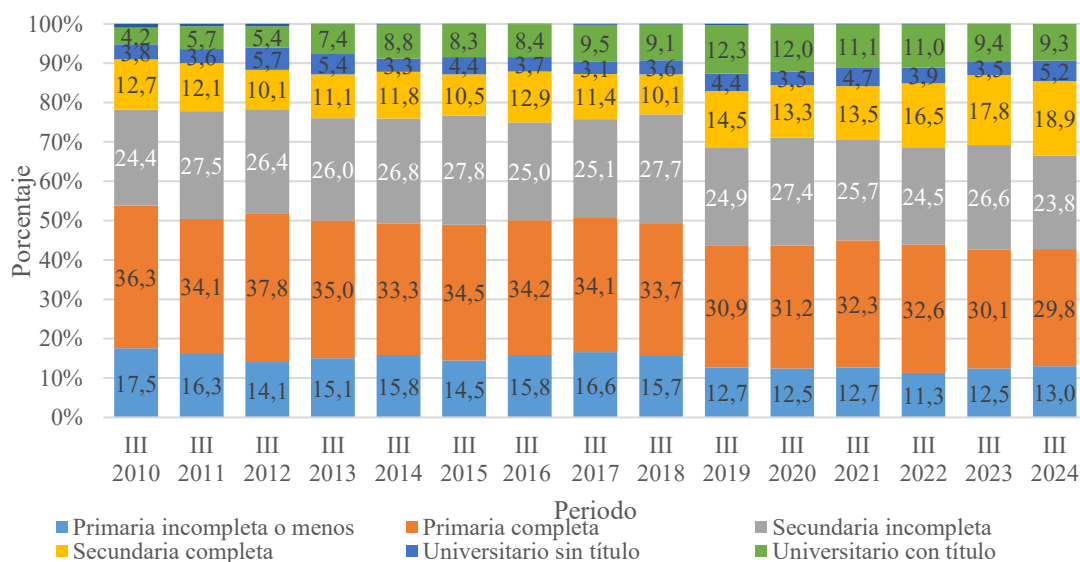
El grupo con secundaria incompleta creció un 18 %, pasando de 184 588 a 217 891 personas, aunque su peso relativo bajó levemente de 24,4 % a 23,8 %. Por su parte, el grupo con secundaria completa tuvo un crecimiento notable del 79,7 %, pasando de 96 257 a 172 975

personas. Su peso relativo aumentó de 12,7 % a 18,9 %, consolidándose como un segmento creciente dentro de la informalidad desde 2018.

En cuanto a las personas con educación universitaria sin título, también aumentaron su presencia en la informalidad en un 65,1 %, de 29 015 a 47 897 personas, con una participación relativa que pasó de 3,8 % en 2010 a 5,2 % en 2024. Finalmente, el grupo con educación universitaria completa muestra un crecimiento alarmante dentro de la informalidad, pasando de contabilizar 31 790 personas en 2010 a 85 294 personas en 2024, lo que representa un aumento del 168,3 %. Su participación relativa pasó de 4,2 % a picos del 12,3 % en 2020, estabilizándose luego entre el 9 % y el 11 %, el final del periodo.

Esto confirma que la informalidad dejó de ser solo problema de trabajadores poco calificados; hoy involucra también a profesionales que, ante un mercado formal estrecho, terminan en actividades informales. Este fenómeno podría atribuirse a la falta de oportunidades formales acordes a su nivel y a la relativa facilidad de ciertos profesionales para autoemplearse informalmente. Si bien su proporción aún es minoritaria, el fuerte crecimiento de la informalidad entre personas educadas es un síntoma de subutilización de capital humano y de precarización generalizada a un nivel mayor de lo que se suponía culturalmente, que el estudio garantizaba mejores condiciones laborales.

Figura 21.
Costa Rica. Población en condición de informalidad clasificada según su nivel educativo. 2010-2024



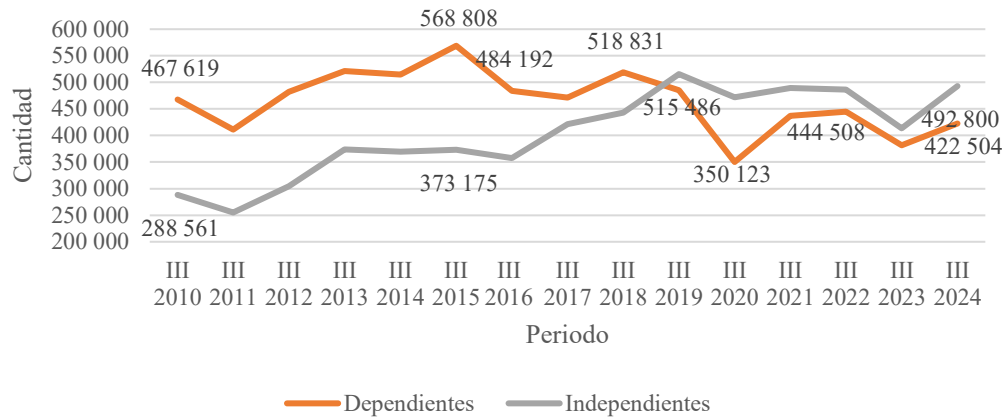
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

La informalidad también puede clasificarse según la relación laboral de las personas trabajadoras. Por un lado, están los dependientes, que son personas que trabajan en informalidad, pero reciben un salario; por otro, quienes laboran sin subordinación, sin importar el tipo de actividad, se denominan independientes. Al respecto, la Figura 22 muestra cambios significativos, ya que, en 2010, los dependientes sumaban 467 619 personas, cifra que creció hasta 568 808 en 2015, pero que cayó a 350 123 en 2020. Desde entonces, esta población muestra una recuperación parcial, alcanzando 422 504 personas en 2024, lo que implica una variación positiva del 20,7 % entre 2020 y 2024.

En contraste, las personas en informalidad independiente iniciaron el periodo contabilizando 288 561 personas en 2010, para luego subir hasta 300 000 en 2013 y alcanzar 515 486 personas en 2019, cerrando con 482 800 personas en 2024, lo que representa una variación del 70,8 % en los extremos de la serie.

Es interesante observar como la informalidad cambia de estructura en 2019, donde las personas con trabajos informales independientes superan a las personas con trabajos informales dependientes, este fenómeno podría ser explicado por medio de la incorporación a las actividades de reparto o de plataformas digitales en medio de las restricciones de la pandemia, este fenómeno es abordado teóricamente por Ruiz (2020) el cual concluye que el cambio tecnológico, lejos de generar únicamente empleos de alta calificación, también facilita la expansión de formas de trabajo altamente precarias e informales.

Figura 22.
Costa Rica. Trayectoria de las personas en condición de informalidad dependientes e independientes. 2010-2024

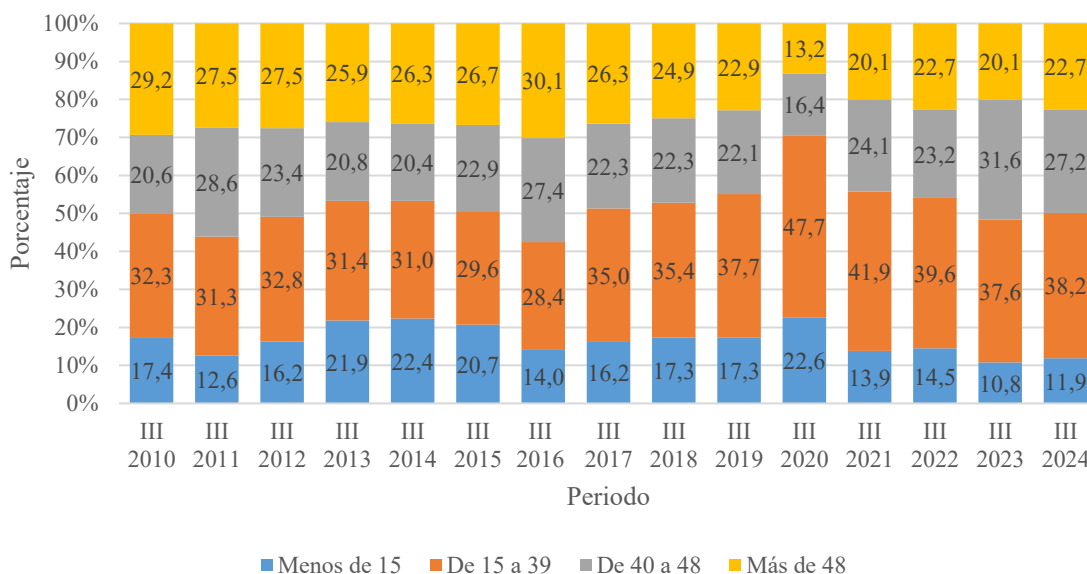


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

En cuanto a la jornada laboral, la Figura 23 muestra una reducción en las personas que laboran menos de 15 horas semanales, cuyo peso pasó del 17,4 % en 2010 al 11,9 % en 2024. Por otro lado, el grupo que trabaja entre 15 y 39 horas creció de manera sostenida, de 32,3 % en 2010 a 38,2 % en 2024, con un pico del 47,7 % en 2020. En términos absolutos, este grupo aumentó un 43,3 %, hasta alcanzar 349 912 personas en 2024. También aumentó el grupo que trabaja entre 40 y 48 horas, que pasó de 20,6 % a 27,2 %, con un crecimiento de 92 532 personas, lo que representa un aumento del 59,3 %.

Por otro lado, las personas trabajadoras informales con jornadas mayores a 48 horas han disminuido su peso relativo, de 29,2 % en 2010 a 22,7 % en 2024. Aunque en 2016 este grupo alcanzó un máximo aproximado de 230 000 personas, desde el 2017 se observa una tendencia descendente pero fluctuante. En 2021 se registró un aumento de 78 025 personas respecto a 2020, pero en 2023 hubo una caída, antes de subir nuevamente a 208 142 en 2024.

Figura 23.
Costa Rica. Distribución de la informalidad según las horas trabajadas. 2010-2024

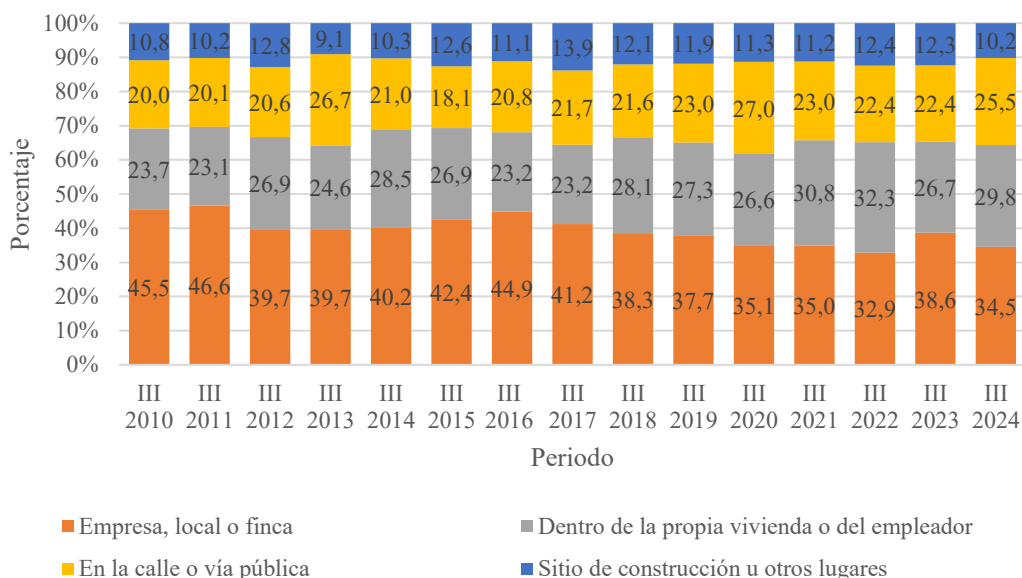


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

Continuando con la descripción de la informalidad, la Figura 24 permite observar cómo la informalidad se redistribuye según el lugar donde se realiza el trabajo informal, revelando cambios estructurales importantes. En 2010, el 45,5 % de las personas en informalidad laboraban en empresas, locales o fincas, lo que representaba 344 158 personas, pero esa proporción disminuyó a 34,5 % en 2024, representando 316 111 personas. En contraste, quienes desarrollan su actividad dentro de su vivienda o en la del empleador pasaron del 23,7 % al 29,8 %, con un aumento absoluto de 93 757 personas; este crecimiento se intensifica entre 2020 y 2022, cuando este grupo suma 54 042 personas.

Por otro lado, quienes trabajan en la calle o en vía pública pasaron de representar el 20 % en 2010 al 25,5 % en 2024, pasando de 150 912 a 233 209 personas, con un salto destacado entre 2012 y 2013, y un máximo en 2024. Finalmente, el grupo que labora en sitios de construcción u “otros lugares” se ha mantenido estable, rondando el 10 % al 11 %, con un aumento leve de 82 018 personas en 2010 a 93 135 en 2024, alcanzando un máximo en 2017 con 123 802 personas.

Figura 24.
Costa Rica. Distribución de la informalidad según el lugar donde se realizan las actividades. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

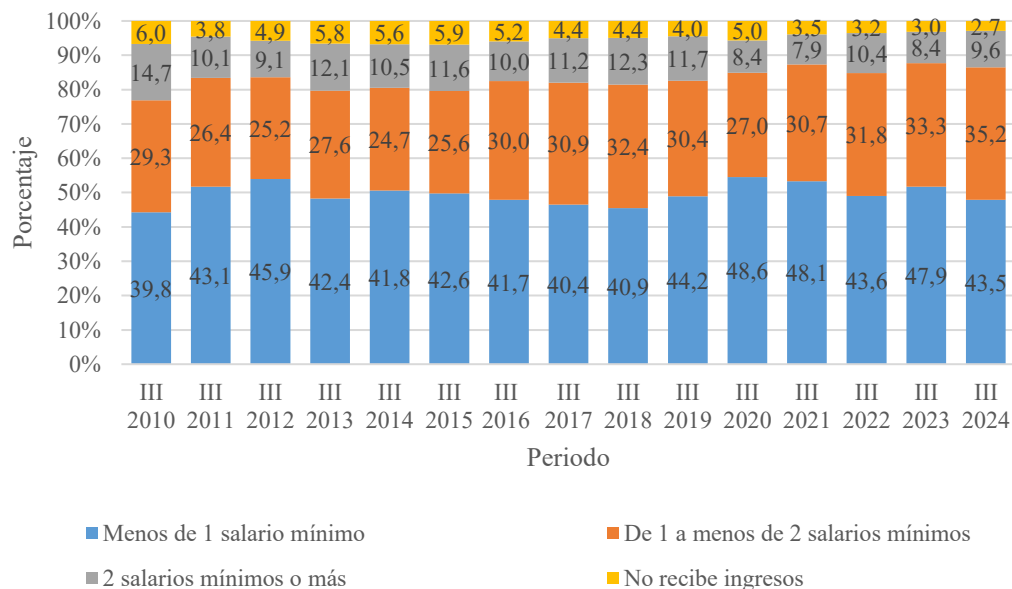
Como última referencia, la Figura 25 permite abordar la capacidad de ingreso de las personas trabajadoras en condición de informalidad, evidenciando que, históricamente, la mayoría no logra alcanzar un salario mínimo. En 2010, el 39,8 % de las personas trabajadoras informales, es decir 300 730 personas, ganaban menos del salario mínimo, proporción que creció a 43,5 % en 2024, alcanzando 398 566 personas, con un pico del 48,1 % en 2021. Quienes reciben entre uno y menos de dos salarios mínimos pasaron del 29,3 %, es decir, 221.296 personas en 2010, al 35,2 % contabilizando 321 919 personas en 2024, con un crecimiento entre 2022 y 2024.

Por su parte, las personas que logran dos salarios mínimos o más, muestran una tendencia decreciente, pasando de representar un 14,7 % al 9,6 %, lo que significa una pérdida de 23 333 personas entre los extremos del periodo. Finalmente, el grupo que no percibe ingresos también se redujo notablemente, pasando de 6 % a 2,7 % del total informal. Por otra parte, existe una categoría no especificada, que no se analizará, pues no aporta información concluyente para este análisis.

En síntesis, el trabajador informal típico vive con un ingreso mensual bajo, a menudo insuficiente para cubrir la canasta básica ampliada, situándolo en riesgo de pobreza. Esta realidad

no ha mejorado en términos relativos en 14 años que abarca la serie; al contrario, se ha intensificado la concentración de informales en los estratos más bajos de ingreso. Las razones son circulares: la informalidad suele darse en sectores de baja productividad donde los ingresos son bajos, y a su vez la falta de protección y capacitación perpetúa esa baja productividad.

Figura 25.
Costa Rica. Distribución de la informalidad según cantidad de salarios mínimos percibidos. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

Ingreso real de las personas trabajadoras costarricenses según el tipo de ocupación.

Esta sección analiza la evolución de los ingresos reales de las personas trabajadoras en Costa Rica, a partir de los datos de ingresos nominales de la ECE del INEC, deflactados con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del Banco Central de Costa Rica al cierre del tercer trimestre de cada año.

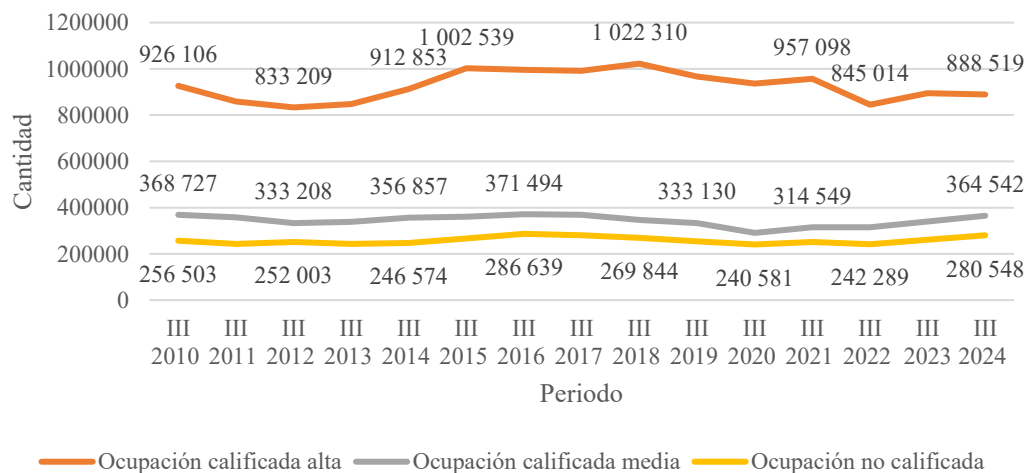
En términos generales, el ingreso real promedio muestra una trayectoria fluctuante, según la Figura 26. En 2010, el salario promedio real era de 473 299 colones, pero en los años siguientes experimentó una reducción sostenida hasta llegar a 442 782 colones en 2013. Posteriormente, se observa un repunte, alcanzando un máximo de 509 065 colones en 2016, seguido de una nueva caída hasta 432 221 colones en 2020. Aunque se registra una leve recuperación en los años

posteriores, el valor de 2024 se establece en 475 848, superando levemente la cifra observada en 2010, con apenas una variación del 0,5 % en los catorce años que comprende el periodo del estudio. Esta trayectoria evidencia un estancamiento de la capacidad adquisitiva del ingreso real laboral en el país, incluso en contextos de expansión económica.

En cuanto al ingreso real promedio por nivel de ocupación, se muestra que las ocupaciones calificadas altas experimentaron disminución, al pasar de 926 106 colones en 2010 a 888 519 colones en 2024, lo que representa una caída del 4,1 %. El punto más alto se alcanzó en 2016, con 1 002 539 colones, antes de iniciar una caída sostenida hasta 2022, cuando se ubicó en 845 014 colones. En el caso de las ocupaciones medias, el ingreso real pasó de 368 727 colones en 2010 a 364 542 colones en 2024, lo que revela una caída del -1,1 %.

Por su parte, las ocupaciones no calificadas muestran una tendencia creciente, al aumentar su ingreso real de 256 503 colones en 2010 a 280 548 colones en 2024, con un crecimiento del 9,4 %. Probablemente estos aumentos respondan al establecimiento de los salarios mínimos, aunque ninguna de las cifras reportadas lo alcancen.

Figura 26.
Costa Rica. Evolución del salario real promedio clasificado por ocupación. 2010-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta continua de empleo del INEC.

En términos de remuneración, la última década y media puede considerarse prácticamente perdida para los trabajadores costarricenses: el ingreso laboral real promedio se estancó. Esto

contrasta con el crecimiento económico del país en ese periodo y sugiere que las ganancias de productividad no se han trasladado a los ingresos de las personas trabajadoras, o bien que la productividad misma ha sido baja. Analistas señalan que la sobre oferta de mano de obra y la alta informalidad han contenido los salarios a la baja (Fondo Monetario Internacional, 2023). Además, políticas públicas de austeridad salarial, como la congelación de aumentos en el sector estatal a partir de 2018, contribuyeron a este estancamiento general de ingresos.

Además, se observa que las personas trabajadoras de menor calificación experimentaron una ligera mejora en sus salarios reales promedio posiblemente favorecidos por incrementos en el salario mínimo por encima de la inflación que elevan el piso de ingresos en ocupaciones básicas. En cambio, los trabajadores altamente calificados vieron retroceder su salario real medio y los de calificación media permanecieron prácticamente igual. Esta disminución de los ingresos de trabajadores calificados, muchos de ellos del sector público, puede desincentivar la inversión en educación.

Proxy de productividad media del trabajo

En correspondencia con las precisiones de Weller y Roethlisberger (2011) sobre la relación entre calidad de empleo y productividad, se construyó un indicador de productividad media del trabajo, calculado como el cociente entre el Producto Interno Bruto (PIB) real y el número de personas ocupadas. Este indicador no pretende medir la productividad total de los factores ni capturar de forma directa los avances tecnológicos o la eficiencia microeconómica, sino que se utiliza como un proxy agregado, orientado a aproximar el producto promedio generado por cada persona ocupada en la economía. Su incorporación responde a la disponibilidad de series consistentes en el tiempo y a su utilidad para analizar cambios estructurales en la relación entre producción y empleo a lo largo del período 2010–2024.

El cálculo de este proxy —pese a sus limitantes— resulta particularmente interesante para empezar a identificar transformaciones silenciosas en la estructura del mercado laboral, que no necesariamente se manifiestan a través de crisis abiertas de empleo o caídas abruptas del producto.

Según la Figura 27, la trayectoria del indicador evidencia tres fases diferenciadas. En el período comprendido entre 2010 y 2013, la productividad media se mantiene en niveles relativamente bajos e inestables, con valores que oscilan entre 4,08 y 4,34. Esta etapa puede interpretarse como una expansión del empleo orientada a la absorción de población, sin un aumento proporcional del producto por trabajador, lo que sugiere una inserción laboral concentrada en actividades de baja productividad, asociadas en buena medida a formas de empleo informal o de menor valor agregado.

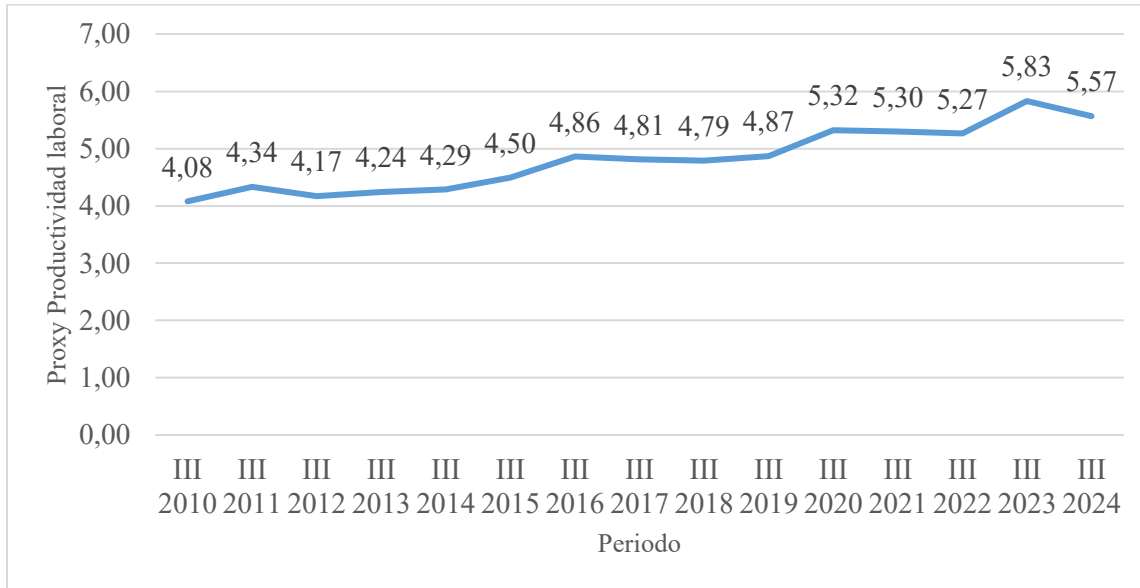
A partir de 2014 se observa un cambio en la trayectoria del indicador, que no se manifiesta como un salto abrupto, sino como una modificación sostenida en la pendiente de la productividad media del trabajo. Entre 2014 y 2019, la productividad muestra una tendencia al alza más definida, pasando de 4,29 en 2014 a valores cercanos a 4,87 en 2019. De este comportamiento se puede inferir que, durante este período, el crecimiento del PIB comienza a superar el ritmo de expansión del empleo, elevando el producto promedio por persona ocupada. Resulta relevante destacar que este cambio no coincide con una crisis económica evidente ni con una contracción del empleo, lo que contribuye a explicar por qué el año 2014 no ha sido tradicionalmente identificado como un punto de inflexión en el debate público o académico.

Sin embargo, precisamente por su carácter no disruptivo, este momento adquiere especial interés analítico. La evidencia sugiere que, a partir de 2014, podría distinguirse un desacople progresivo entre crecimiento económico y calidad del empleo, en el cual la productividad media mejora sin que ello implique necesariamente una reducción de la informalidad, el subempleo u otras condiciones adversas del mercado laboral. Este patrón resulta coherente con los planteamientos de Weller y Roethlisberger (2011) en relación con las formas de exclusión asociadas a la calidad del empleo, donde incrementos en la productividad agregada no se traducen automáticamente en mejoras en las condiciones laborales de la población ocupada.

Por otra parte, la irrupción de la pandemia de COVID-19 en 2020 introduce una tercera fase claramente diferenciada. En ese año, la productividad media del trabajo experimenta un aumento abrupto, alcanzando valores superiores a 5,30, como resultado de una fuerte contracción del empleo que no fue acompañada por una caída proporcional del PIB. Este comportamiento responde a un shock coyuntural, distinto en naturaleza al cambio observado a partir de 2014, y

refuerza la pertinencia de distinguir analíticamente entre quiebres estructurales y quiebres asociados a crisis excepcionales.

Figura 27.
Costa Rica. Productividad media del trabajo (PIB real por persona ocupada). 2010-2024



Fuente: Elaboración propia con datos del BCCR y la encuesta continua de empleo del INEC.

4.2.1 Principales hallazgos sobre las variables del mercado laboral costarricense descritas

En primer lugar, se evidencia una brecha entre la regulación que ofrece el marco institucional y la dinámica real del trabajo en Costa Rica. La calidad del empleo se ve limitada por factores estructurales y políticos, entre ellos una informalidad histórica, por encima del 40 %, que podría estar correlacionada con un deterioro de las condiciones laborales que conducen a la precarización. En este sentido, cerca de la mitad de la fuerza laboral se desempeña en labores de subsistencia, fuera de la formalidad y con baja productividad.

En los últimos años, estas condiciones se han extendido a sectores profesionales y con mayor escolaridad, ya que existe cierto grado de sustituibilidad o recorte de estas profesiones, lo que de alguna manera no es coherente con el principio de la educación como vehículo de movilidad social, y su papel en la composición de mejores salarios, así como de mejora de las condiciones laborales y garantía de una vida digna.

Ahora bien, entre los principales hallazgos de la descripción de las variables del mercado laboral en el periodo 2010-2024 destacan:

Fuerza de trabajo y participación. Se observa un mercado laboral cada vez más comprometido por factores demográficos y sociales. La salida de personas en edad de trabajar sea por desaliento, cuidado o retiro, indica que el empleo formal no logra absorber ni ofrecer opciones atractivas desde la demanda. Esta condición revela límites estructurales en la articulación entre crecimiento económico, estructura productiva y capacidad institucional para sostener una participación laboral amplia y de calidad.

Población ocupada: estructura etaria y género. La población ocupada en Costa Rica es hoy más envejecida y educada, pero no necesariamente mejor empleada. Se observa un mercado laboral donde las personas jóvenes enfrentan mayores barreras de ingreso, mientras que grupos de mayor edad continúan trabajando más tiempo. Esta combinación evidencia un mal uso del llamado “bono demográfico”, pues se desaprovecha el potencial productivo de las personas jóvenes, al tiempo que se prolonga la actividad laboral de quienes deberían tener opciones de retiro digno.

Condición de aseguramiento de la población ocupada. Se revela una dualidad estructural del mercado de trabajo costarricense, pues la seguridad social se ha ampliado, pero persiste un grupo significativo de personas que trabaja sin protección, lo que genera dos trayectorias laborales claramente diferenciadas: una con acceso a derechos y otra expuesta a la vulnerabilidad permanente.

Nivel educativo de la población ocupada. Se observa que el aumento del nivel educativo de la población ocupada no se traduce de manera automática en mejores puestos de trabajo ni en mayor calidad del empleo. Una parte de las personas con educación media y superior se inserta en ocupaciones que no aprovechan plenamente sus capacidades. Desde los determinantes de calidad del empleo, esto evidencia una falla de coordinación entre el sistema educativo, la estructura productiva y las políticas de empleo, que impide que el aumento de la escolaridad se traduzca en empleos estables y bien remunerados.

Condición de empleo: asalariados e independientes. La comparación realizada muestra un mercado laboral que avanza hacia formas de trabajo más individualizadas y, en algunos casos, atípicas o más precarias. Aunque el empleo asalariado sigue siendo la forma dominante, su peso

relativo se reduce, mientras que el trabajo independiente gana espacio de manera sostenida, por medio del crecimiento del autoempleo y de actividades por cuenta propia.

Personas asalariadas: estructura y tipo de puesto. La descripción por categoría de estructura evidencia una segmentación interna del trabajo formal. Algunas actividades ofrecen mayor estabilidad, mejores salarios y acceso más pleno a la institucionalidad laboral, mientras que otros se caracterizan por menor estabilidad y mayor rotación.

Asalariados: aseguramiento, jornada e ingreso. Para este grupo el acceso relativamente mayor a la seguridad social se combina con problemas persistentes de jornada y salario. La existencia de personas que trabajan a tiempo completo sin alcanzar el salario mínimo legal, así como la presencia de jornadas muy largas, muestra que la sola existencia de una relación asalariada no garantiza el cumplimiento de los estándares de empleo decente y se evidencia la existencia de contratos atípicos.

Personas independientes: modalidad, aseguramiento e ingreso. Para el grupo de trabajadores independientes, se evidencia que predomina el trabajo por cuenta propia no constituido en empresa, lo que indica que muchas personas recurren a esta forma de inserción como estrategia de subsistencia más que como emprendimiento consolidado. La baja cobertura de seguridad social, la fuerte exposición a la informalidad y la alta variabilidad de los ingresos sitúan a este grupo en una posición de vulnerabilidad estructural. El trabajo independiente, tal y como se expuso en capítulos anteriores se convierte en un “colchón” que absorbe el ajuste del mercado laboral en tiempos de crisis.

Subempleo, jornadas excesivas e incumplimiento del salario mínimo. El análisis del subempleo, de las jornadas atípicas y del incumplimiento del salario mínimo muestra que la precariedad no siempre se expresa en la informalidad. Personas que trabajan menos horas de las que desearían, o más horas de las legalmente permitidas, y que no reciben el salario correspondiente a su jornada, enfrentan una forma de vulnerabilidad que deteriora tanto la calidad del puesto como su calidad de vida. Aunque el subempleo cede, la persistencia de jornadas extensas y de salarios por debajo del mínimo revela que el mercado laboral costarricense funciona con excepciones evidentes al marco institucional.

Desempleo: perfil y transformaciones. Se evidencia que el desempleo se concentra en gran medida en la población joven, pero también afecta a personas de mayor edad. Al mismo tiempo, hay un grupo de personas que, ante la falta de oportunidades atractivas, deja de buscar empleo y sale de la fuerza laboral. Esta transformación implica que una parte del desempleo se desplaza hacia la inactividad por desaliento, lo que subestima la verdadera magnitud de la exclusión laboral.

Informalidad: magnitud y evolución. La informalidad se consolida como uno de los rasgos más críticos del mercado laboral costarricense. Su crecimiento acumulado es mayor que el de la ocupación total en el periodo analizado, lo que indica que una gran parte del nuevo empleo generado se ubica fuera de la institucionalidad laboral.

Informalidad por edad: “envejecimiento” de la precariedad. Se evidencia que la informalidad también se ha “envejecido”, pues cada vez más personas de 45 años y más permanecen en trabajos informales como vía de subsistencia en etapas avanzadas de su vida laboral.

Informalidad por nivel educativo. Se confirma la perspectiva que la informalidad afecta con mayor fuerza a personas con menor nivel educativo, pero se revela que, en los últimos años, también alcanza a grupos con secundaria e incluso con educación superior. Esto demuestra que la educación, aunque reduce el riesgo de inserción en empleos informales, en los últimos años no es condición suficiente para evitar las condiciones de empleo atípico.

Informalidad por relación laboral, jornada e ingreso. Se evidencia que las condiciones adversas en el mercado laboral adoptan diferentes formas, profundizando en la informalidad independiente, en particular, sugiere que una porción creciente de la fuerza laboral asume individualmente los riesgos que antes asumía el empleador o el Estado. Además, la presencia de personas informales que trabajan muchas horas sin alcanzar ingresos suficientes muestra una ruptura directa del vínculo entre esfuerzo laboral y el bienestar.

Ingreso real por tipo de ocupación. Se evidencia que el crecimiento económico no es garantía de mejores remuneraciones. Las personas en ocupaciones de menor calificación se concentran cerca de los umbrales mínimos, mientras que los grupos con mayores ingresos se encuentran en segmentos muy acotados del mercado laboral, especialmente en actividades de alta productividad o vinculadas al sector público.

Productividad media del trabajo (PIB real por persona ocupada). Esta aproximación a la productividad muestra que los aumentos en la producción no siempre se acompañan de mejoras proporcionales en la capacidad del mercado laboral para generar empleo de mayor calidad, lo que sugiere la presencia de cambios en la forma en que la economía absorbe la fuerza de trabajo. En particular, se observan períodos en los que la productividad media mejora sin que ello implique una reducción significativa de la informalidad o de otras condiciones adversas del empleo, lo que apunta a una dinámica de crecimiento con efectos heterogéneos sobre el mercado laboral.

Derivado del análisis del marco institucional del trabajo y de los resultados empíricos sobre la dinámica del mercado laboral, se evidencian no solo los efectos visibles de las crisis y los cambios productivos, sino también la materialización de un patrón advertido desde la teoría económica y el análisis institucional: la tendencia a trasladar los costos del ajuste al mundo del trabajo, para incidir en la primera exclusión del mercado como lo es el desempleo, pero descuidando la calidad del empleo.

En conjunto, las variables analizadas en este apartado muestran que la calidad del empleo en Costa Rica está condicionada por una combinación de factores estructurales: un modelo productivo heterogéneo, una institucionalidad laboral comprometida con las condiciones propias del mercado laboral y la promesa de cumplimiento de las garantías de la justicia social. La descripción de las variables no apunta solo a problemas coyunturales, sino a la consolidación de un mercado de trabajo donde la informalidad, la fragmentación y la vulnerabilidad coexisten con segmentos de empleo en mejores condiciones.

Se observa que los desafíos políticos en referente a la política laboral, no consiste únicamente en crear más empleos, sino en transformar las condiciones bajo las cuales se trabaja: fortalecer la protección social, mejorar la regulación efectiva, alinear la educación con la estructura productiva.

Para profundizar en el contexto productivo el siguiente apartado se dispone a generar elementos de discusión sobre el contexto productivo y su repercusión en la calidad del empleo y los puestos de trabajo.

4.3 Modelo de regresión segmentado por puntos de quiebre

En este capítulo se ejecuta el modelo econométrico, con el objetivo de identificar posibles puntos de quiebre estructural en la relación entre el PIB costarricense y el mercado laboral. Tal como se indicó en la sección metodológica, la variable dependiente es el PIB, mientras que las variables independientes del mercado laboral incluyen el número de ocupados, la tasa de subempleo, el sobreempleo, el desempleo y la informalidad. Además de la variable control que es la inflación.

El modelo fue implementado en lenguaje R, utilizando la función “*breakpoints*”, para estimar rupturas estructurales dentro de la serie temporal. La ejecución de la función reveló tres escenarios posible iniciales, contenidos en la Tabla 1.

Tabla 1.
Resultados del modelo de quiebre estructural: fechas estimadas y ajuste por segmento

Puntos de quiebre	Número de observación	Fecha
Un punto posible	39	I-2020
Dos puntos posibles	17 y 40	II-2014 y II-2020
Tres puntos posibles	25, 29 y 44	III-2016, III-2017 y II-2021

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del BCCR y del INEC.

El primer escenario revela un único punto de quiebre en la observación 39, correspondiente al primer trimestre de 2020. El segundo escenario identifica dos posibles puntos de quiebre en las observaciones 17 y 40, correspondiente al segundo trimestre de 2014 y segundo trimestre de 2020. El tercer escenario contempla tres posibles puntos de quiebre, en las observaciones 25, 29 y 44, correspondientes al segundo trimestre de 2026, segundo trimestre de 2017 y primer trimestre de 2021.

Para seleccionar el escenario óptimo²—el que tiene mejor parsimonia y estima mejor los puntos de quiebre—, se analizaron los valores RSS (la suma de los errores al cuadrado) y el BIC

² El escenario óptimo (entendido como aquel que logra el mejor equilibrio entre calidad de ajuste y simplicidad del modelo) se analizaron dos criterios complementarios: el RSS (suma de los residuos al cuadrado) y el BIC (criterio de información bayesiano). El RSS mide qué tan bien el modelo se ajusta a los datos observados; cuando toma valores más bajos indican un mejor ajuste. Sin embargo, este indicador siempre mejora al aumentar el número de puntos de quiebre, aun cuando dichas rupturas adicionales no representen cambios estructurales reales, lo que puede conducir a un sobreajuste. Por su parte, el BIC favorece especificaciones más parsimoniosas, es decir, modelos que explican adecuadamente los datos utilizando el menor número posible de parámetros.

(criterio de información bayesiano). El RSS indica el nivel de ajuste del modelo, mientras que el BIC penaliza la complejidad del modelo. A partir de la información contenida en la Tabla 2, se observa que el escenario con dos puntos de quiebre presenta un RSS bajo, lo que indica un buen nivel de ajuste, y además registra el valor mínimo del BIC entre los escenarios evaluados. Esto implica que dicho escenario ofrece la mejor relación entre ajuste y complejidad.

En contraste, la incorporación de un tercer punto de quiebre reduce el RSS, pero aumenta el BIC, lo que sugiere que agregar rupturas adicionales no mejora la capacidad explicativa del modelo de forma eficiente. En consecuencia, se concluye que el escenario óptimo para el modelo de puntos de quiebre es aquel que contempla dos rupturas estructurales en la serie de tiempo, ya que maximiza la parsimonia y captura adecuadamente los cambios relevantes en la serie analizada.

Tabla 2.
RSS y BIC para los tres escenarios de posibles puntos de quiebre para el modelo

Escenarios	RSS	BIC
Sin puntos de quiebre	2.798×10^{13}	1.757×10^3
Un punto de quiebre	1.128×10^{13}	1.737×10^3
Dos puntos de quiebre	5.095×10^{12}	1.724×10^3
Tres puntos de quiebre	3.987×10^{12}	1.742×10^3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del BCCR y del INEC.

Para verificar la significancia estadística de estos puntos de quiebre, según la Tabla 3, se aplicó la prueba de Chow, comparando los coeficientes del modelo antes y después de cada ruptura

Tabla 3.
Prueba de Chow para el escenario óptimo, modelo de dos puntos de quiebre

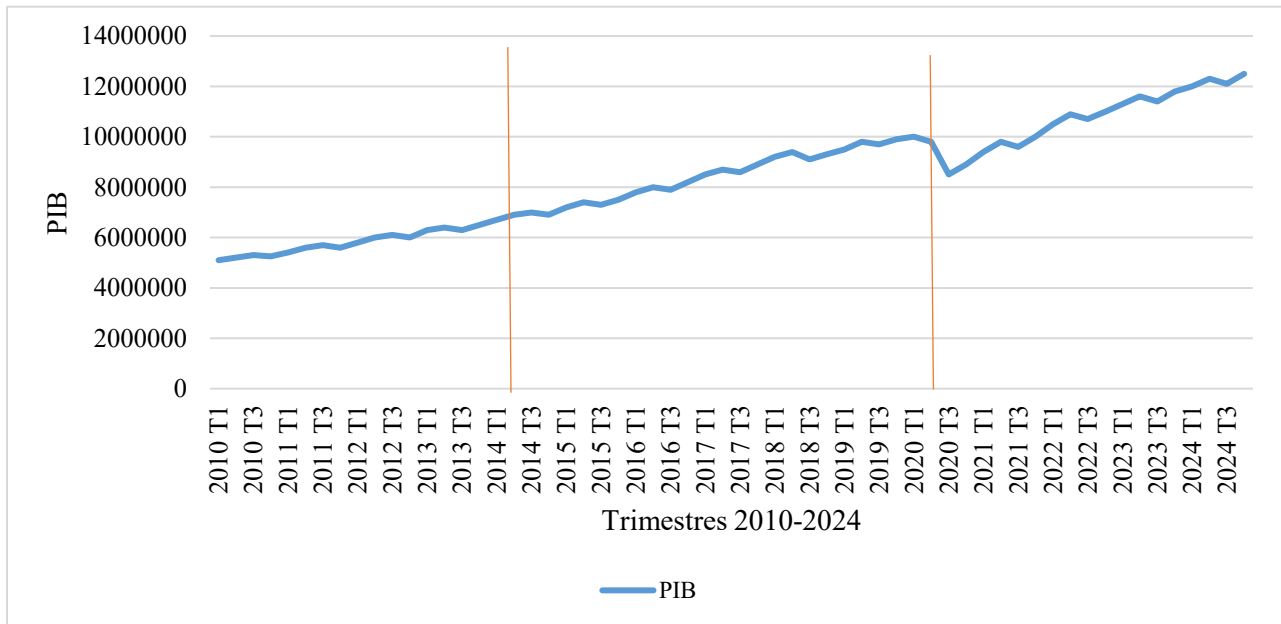
Punto de quiebre	F- estadístico	P-valor	Resultado
III-2014, split 17	7.3613	$7,59 \times 10^{-6}$	Se rechaza la hipótesis nula
II-2020, split 40	6.9673	$1,364 \times 10^{-5}$	Se rechaza la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del BCCR y del INEC.

En correspondencia, se observa que los p-valores son menores a 0,05, lo que indica que los valores F son lo suficientemente grandes para decir que sí hay un cambio estructural y real en el modelo,

por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, el modelo de puntos de quiebre encontrado se presenta en la Figura 28.

Figura 28.
Modelo de puntos de quiebre estructural del PIB en función de variables del mercado laboral. 2010-2024



Fuente: Elaboración propia con base en los datos del BCCR e INEC procesados con el lenguaje de Programación R.

Así se procede a buscar indicios que revelen las posibles causas de los puntos de quiebre estructurales encontrados.

4.3.1 Principales hallazgos sobre los puntos de quiebre estructural en 2014 y 2020

El modelo econométrico revela dos puntos de ruptura entre la productividad y las variables del mercado laboral costarricense: el primero en el segundo trimestre de 2014 y el segundo en el primer trimestre de 2020. Ambos momentos marcan inflexiones críticas en la relación entre crecimiento económico, calidad del empleo y estructura institucional.

No obstante, el primer punto de quiebre estructural —en 2014— resulta más revelador, justamente por no estar asociado a una crisis externa. Aunque en el 2014 el país experimentó un crecimiento económico moderado (BCCR, 2014; INEC, 2015), se acentuaron problemáticas

estructurales en la generación y calidad del empleo. Se produjo una reestructuración en sectores clave, marcada por la salida de empresas sistémicas como Intel y Bank of América, que provocaron la pérdida directa de 3 000 empleos y el debilitamiento de cadenas de valor asociadas. A esto se sumaron limitaciones fiscales estructurales y un clima político inestable, tras la llegada al poder de un partido político no tradicional, por primera vez desde 1949, según el BCCR, se generó incertidumbre que frenó inversiones clave. Por su parte, el déficit fiscal, cercano al 5,7 % del PIB, limitó la capacidad del Estado para implementar políticas públicas activas de empleo (Ministerio de Hacienda, 2015).

Más allá de estos eventos, el análisis permite identificar la fractura más importante en cuanto al riesgo de la flexibilización y precarización, la cual evidencia la ruptura del vínculo entre productividad y empleo. En correspondencia en el vigésimo primer Informe del Estado de la Nación (2015), se confirma la relación entre de quiebre entre el PIB y el mercado laboral, se señala:

En años recientes el crecimiento del PIB ha sido modesto y volátil, lo cual afecta la generación de empleo. Sin embargo, en otros períodos la producción ha crecido a tasas similares a las actuales [...] y el desempleo nunca superó el 7 % (p. 102).

Lo anterior indica que, a partir de 2014, el crecimiento de la producción iba acompañado de mejoras en el mercado laboral, posteriormente, esa relación para Costa Rica se pierde:

Los resultados muestran que la evolución del empleo, en términos porcentuales, será inferior al crecimiento del producto. En el escenario más optimista, el empleo total aumentaría en promedio un 4,0 % por año entre 2015 y 2021, mientras que en el pesimista lo haría en 2,4 % (PEN, 2015, p. 107).

Efectivamente, esa condición deriva en las malas condiciones del empleo en Costa Rica: “los resultados de 2014 evidencian desmejoras en el cumplimiento de todos los derechos laborales” (PEN, 2015, p. 110).

Es importante resaltar que según el PEN: “el mercado no tiene la obligación de operar con base en principios de igualdad social, pero sí de respetar los derechos de los trabajadores y cumplir con la normativa que los tutela” (2015, p. 110). No obstante, aunque esa condición no sea exigida, lo cierto es que el análisis desarrollado por la presente investigación encuentra limitantes estructurales que diluyen la voluntad política depositada en la legitimidad del garante institucional

debilitado que, en 2025, celebra como un logro una tasa de desempleo del 7,4 % al primer trimestre de 2025, sin evaluar ningún criterio de calidad, ni la profundización de la informalidad.

En el caso del 2020, la pandemia de COVID-19 emerge como la causa inminente del quiebre. La magnitud de la crisis se refleja en las figuras de la caracterización del mercado laboral, donde se observan picos abruptos que evidencian la disrupción generalizada. El efecto es evidente y negativo, en tanto se rompe la ya debilitada correlación entre productividad y empleo, y se aprueban flexibilizaciones temporales. Según el MTSS, se permitió la reducción de jornada laboral hasta en un 50 % y la suspensión temporal del contrato de trabajo. Por su parte, la CCSS aprobó una reducción del 75 % en la base mínima contributiva para los seguros de salud y pensiones.

En efecto, durante la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 en 2020, la demanda agregada mundial experimentó una fuerte contracción debido a la caída simultánea del consumo, la inversión y el comercio internacional. Las medidas de confinamiento, la incertidumbre económica y la pérdida de empleos redujeron el gasto de los hogares y las empresas, afectando tanto a economías desarrolladas como emergentes (FMI, 2020). Según el Banco Mundial (2021), el Producto Interno Bruto (PIB) global se redujo un 3,3 % en 2020, la mayor recesión desde la Segunda Guerra Mundial. A nivel regional, América Latina enfrentó una disminución significativa en la demanda interna por la caída del ingreso disponible y la paralización de sectores productivos clave (CEPAL, 2021). En conjunto, estos factores provocaron una contracción sincronizada sin precedentes, reflejando la alta interdependencia de las economías en un contexto globalizado.

En el caso de Costa Rica, la pandemia generó una contracción notable en la demanda agregada nacional, producto de la reducción en el consumo privado, la inversión y las exportaciones de servicios, especialmente en el sector turístico. El cierre temporal de fronteras y las restricciones a la movilidad interna afectaron gravemente la actividad económica, provocando una caída del 4,1 % en el PIB en 2020 (BCCR, 2021). Además, el desempleo alcanzó niveles históricos superiores al 20 %, lo que redujo aún más el ingreso disponible de los hogares y, por ende, el consumo interno (Programa Estado de la Nación, 2021). Si bien la política monetaria expansiva y los programas de apoyo fiscal buscaron mitigar los efectos de la crisis, la recuperación de la demanda interna fue lenta y dependiente de la reapertura gradual de los sectores más afectados.

4.4. Hallazgos integrados para una propuesta contextualizada del esquema de Weller y Roethlisberger para el mercado laboral costarricense

Una vez definidos y comprobados los puntos de quiebre, resulta fundamental integrar los hallazgos del análisis institucional, las características del mercado laboral costarricense y los resultados del modelo econométrico en un solo apartado que permita distinguir los elementos más relevantes de la investigación que permitan determinar los factores que inciden en la calidad del puesto de trabajo, siguiendo la propuesta de Weller y Roethlisberger (2011).

Esta información se integra en la Figura 29 se puede apreciar un sistema que explica la calidad de los puestos de trabajo y del empleo; por un lado, los aspectos institucionales revelan un marco institucional robusto y una evolución positiva de la legislación laboral en Costa Rica. Pero que enfrenta imposibilidades de aplicación efectiva ante al menos tres condiciones estructurales clave: el impacto de las continuas crisis, el debilitamiento del aparato Estatal producto de las condiciones fiscales y reconfiguración de la sensibilidad de la noción de trabajo como mercancía sujeta a la competitividad global y a la eficiencia. Lo anterior remite, una y otra vez, a la posición señalada por la OIT, donde el mercado es utilizado políticamente como un mecanismo de contención de crisis, lo que repercute en la presencia estructural y continua de altos niveles de informalidad, donde el marco institucional no logra cubrir la promesa de justicia social.

La visualización de una fragmentación del marco institucional hacia uno formal y otro informal, corresponde con la profundización de la informalidad y las condiciones de contrato atípicos en medio de la interacción del mercado laboral. Se revelan elementos clave como la paradoja del desempleo bajo, pero con una ocupación decreciente, haciendo de manifiesto la reducción de la fuerza de trabajo, que se caracteriza por la exclusión de las personas jóvenes, de las mujeres y de las personas desalentadas.

También se quiere resaltar el envejecimiento poblacional y el agotamiento del bono demográfico, lo que deriva en la convicción que Costa Rica se está convirtiendo en un país donde se trabaja hasta edades muy avanzadas, en contexto que se podría inferir, con pensiones insuficientes y falta de oportunidad para las personas.

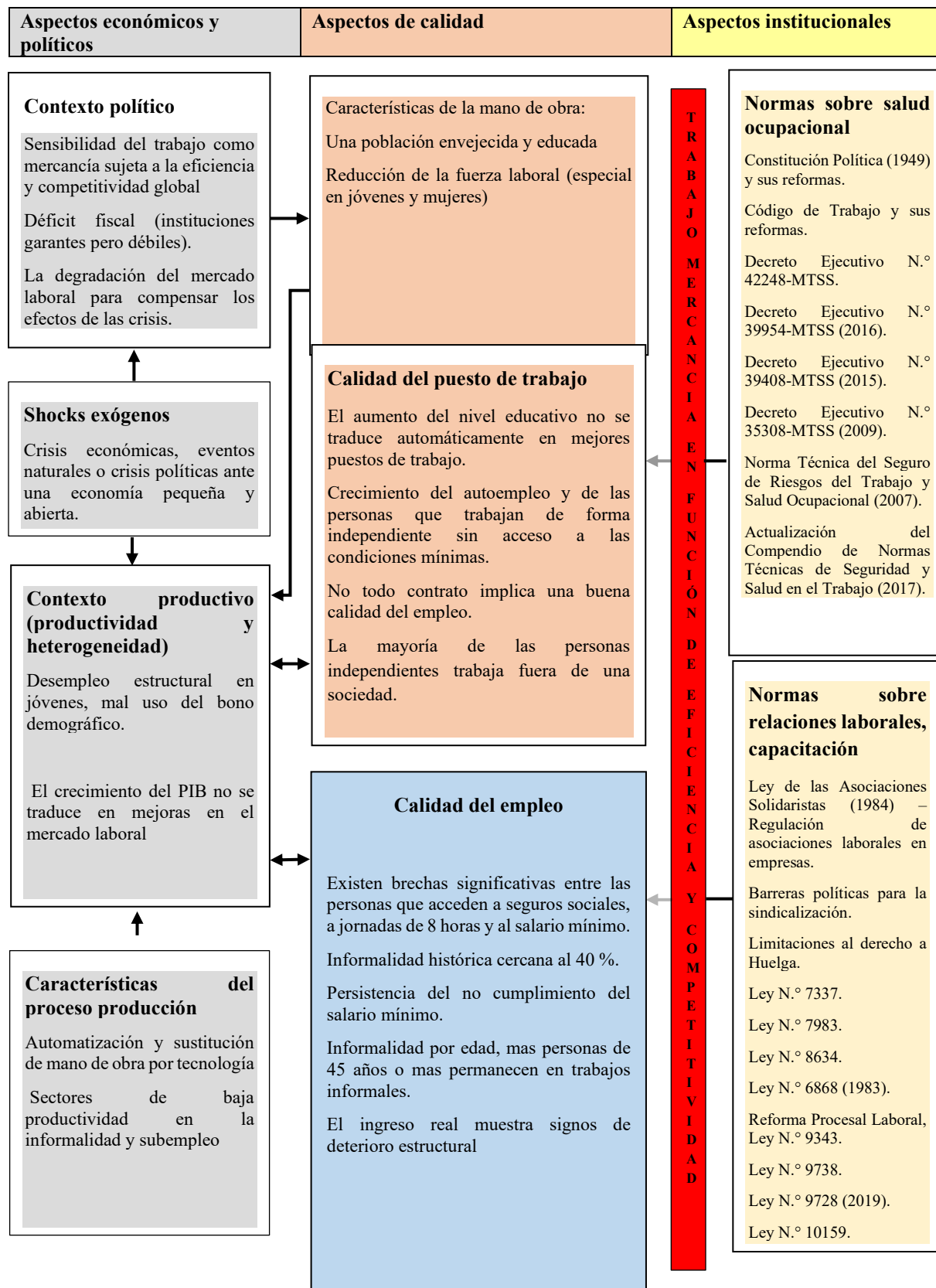
Otro elemento importante para destacar es el desajuste estructural entre la educación y las oportunidades de empleo de calidad, se visualiza que el mercado laboral no tiene puestos

suficientes para absorber, incluso a personas con niveles de educación superior al promedio, lo que contradice la postura que el estudio es garantía de mejor calidad de puestos de trabajo.

Otro dato revelación es la cantidad de personas independientes sin seguro, casi el 88 % de los trabajadores independientes laboran sin una sociedad formal y casi 300 000 personas en esa categoría no cuentan con seguridad social, ni cotizan para una pensión.

Por otro lado, la información del ingreso demuestra que en términos reales la sociedad costarricense pierde el valor de sus ingresos a lo largo del tiempo, este proceso revela un fenómeno de reducción estructural del salario, donde hay más trabajo formal, pero con menos poder adquisitivo, incluso en los puestos mas calificados. Por último, el quiebre estructural encontrado en 2014 y profundizado en 2020 revela que los crecimientos de la productividad ya no están correlacionados con la posibilidad irrefutable de generación de empleo. En conjunto estos elementos revelan el riesgo de la flexibilización laboral, con la posibilidad y amenaza de la profundización de la precariedad en el mercado laboral costarricense.

Figura 29. Factores determinantes de la calidad del empleo



Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones

Lo primero por señalar es que, si bien existe un marco institucional laboral complejo en Costa Rica con principios protectores y garantistas de las condiciones laborales, el debilitamiento del aparato estatal, la sensibilidad hacia la noción del trabajo, el desempleo estructural y las recurrentes crisis coyunturales imposibilitan la aplicación y el alcance efectivo de la legislación hacia todas las personas trabajadoras. Esto, aunado al hecho de que la configuración política del país, expresada en la Constitución Política de 1949, deposita el carácter de justicia social sobre las instituciones del Estado, lo cual derivó en el convencimiento de que la agremiación colectiva no era necesaria. No obstante, la revisión de literatura señala a la negociación colectiva como un elemento diferenciador que incide en la productividad, pues una mejora, por ejemplo, en la seguridad, el ritmo de trabajo y la higiene, deriva en mejoras de productividad.

Parte de los hallazgos o conclusiones de este trabajo se concentran en comprender cómo los cambios en el modelo de desarrollo costarricense incidieron en la configuración y el funcionamiento del mercado laboral, particularmente como respuesta a shocks exógenos que afectaron la dinámica económica del país. Estos eventos —derivados de crisis económicas, transformaciones en la inserción internacional y procesos de liberalización comercial— no solo alteraron los niveles de crecimiento, sino que modificaron de manera estructural la capacidad del mercado laboral para generar empleo de calidad. En este contexto, las respuestas institucionales y normativas operaron como mecanismos de adaptación frente a dichas perturbaciones, configurando un mercado laboral cada vez más segmentado, con mayores niveles de informalidad y un progresivo desacople entre el crecimiento de la producción y la creación de empleo con calidad.

El desarrollo de la investigación confirma que, en el período 2010–2024, el mercado laboral costarricense se caracteriza por una brecha persistente entre la regulación laboral y la dinámica real del empleo, en la que la informalidad opera como un rasgo estructural y no coyuntural. Una informalidad histórica por encima del 40 %, implica necesariamente, que una proporción sustantiva de la fuerza laboral permanece fuera del alcance efectivo del marco institucional y, por tanto, expuesta a condiciones de baja productividad y vulneración de derechos. Sin embargo, esta

variable por sí sola no explica la calidad de empleo en el país, sino que es necesaria la introducción de otras variables para poder argumentar más sobre la calidad del empleo.

En materia de ingresos, el estudio identifica un deterioro o estancamiento de la capacidad adquisitiva, especialmente visible en el trabajo independiente. Para 2024, casi 47 % de las personas independientes ganaba menos de un salario mínimo, frente a 40 % en 2010, y alrededor de 80 % ganaba menos de dos salarios mínimos, frente a 64 % en 2010. Además, los independientes de ingresos altos, (aquellos que ganan más de cinco salarios mínimos se redujeron de 7,9 % a 3,2 %, lo que evidencia un estrechamiento del segmento de mejores ingresos y una expansión del autoempleo de subsistencia.

Por otro lado, la pandemia introdujo un shock evidente, pero el hallazgo más importante del trabajo es que el quiebre estructural no inicia con la pandemia, sino antes. El modelo econométrico identifica dos puntos de ruptura estadísticamente significativos en la relación entre el PIB y variables laborales: II-2014 (split 17) y II-2020 (split 40), con pruebas de Chow que rechazan hipótesis nula (p -valores $<0,05$). Esto permite sostener, con evidencia propia, que existe un cambio estructural en la relación producción–mercado laboral en 2014 y otro en 2020.

El estudio muestra que 2014 es un punto de inflexión que puede pasar desapercibido, pues no está asociado a una crisis externa inmediata, pero coincide con un deterioro en la capacidad del crecimiento para traducirse en inclusión laboral. En la explicación se da cuenta de factores internos y productivos relevantes: reestructuración sectorial y salida de empresas sistémicas (Intel y Bank of America), con pérdida directa de 3 000 empleos, y restricciones fiscales (déficit cercano a 5,7 % del PIB) que limitan políticas activas de empleo.

En condiciones laborales específicas, la investigación evidencia que el ajuste del mercado no se expresó solo vía desempleo, sino también mediante deterioro o reconfiguración de calidad. El subempleo se mantuvo relativamente estable entre 2010 y 2019 (entre 6,6 % y 10,3 %), pero en 2020 se elevó abruptamente a 19,3 %, y luego cae hasta 2,8 % en 2024 (la tasa más baja de toda la serie), lo que sugiere cambios importantes en la estructura del empleo postpandemia, y en la medición/absorción del subempleo.

La investigación también documenta el incumplimiento de estándares mínimos como parte de la “normalización” de condiciones adversas. El porcentaje de personas que trabajan 40 horas o más sin recibir salario mínimo se mantuvo entre 10 % y 15 % hasta 2019, bajó a 6,9 % en 2020 y cerró en 8,1 % en 2024. Por su parte, las jornadas de trabajo ilegales de más de 48 horas disminuyen desde más del 34 % en 2010 hasta alrededor de 16,1 % en 2020, con repunte a 22,1 % en 2021–2022 y cierre en 16,3 % en 2024, lo cual evidencia que el problema no desaparece, sino que se reacomoda en función del contexto coyuntural.

Desde una perspectiva de protección social efectiva, el estudio deja una señal contundente: una parte relevante de la población ocupada permanece desprotegida, lo que hace que el marco institucional opere de forma desigual. En síntesis, se puede afirmar que 30 % de las personas trabajadoras no cuentan con seguro de trabajo, con 300 730 personas en informalidad que no ganan salario mínimo, y 261 449 independientes en la misma condición. Esto refuerza la tesis de que la exclusión laboral no es marginal: es masiva y estructural, lo que puede derivar en una clara tendencia hacia la precarización del empleo.

El cálculo del proxy de productividad media por el total de la ocupación como antesala analítica al modelo es útil para inferir la relación producción y empleo, del cual se puede sostener la hipótesis de desacople, la productividad agregada puede mejorar sin traducirse automáticamente en mejores condiciones de inserción laboral.

Al integrar lo institucional y lo empírico, el estudio revela que las reformas y respuestas en el período reciente han operado en tensión: por un lado, existen avances normativos y modernizaciones; por otro, la evidencia empírica sugiere que, frente a shocks y restricciones fiscales, el ajuste se desplaza hacia el mercado laboral mediante expansión de empleo de menor calidad y debilitamiento de los mecanismos de protección. Esta conclusión no confirma la teorización de los riesgos de la flexibilización laboral, sino que advierte un claro panorama dirigido hacia la aceptación general de ingresos bajos y modalidades de inserción precaria.

En cuantos contextos y factores que inciden en la calidad de empleo esgrimidos por Weller y Roethlisberger (2011) los aspectos institucionales —pese a un robusto marco institucional que evoluciona—, se ven limitados debido a una alta informalidad, que se configura como respuesta rápida para atender el desempleo estructural. Aunado a ello, las limitaciones a la agremiación suponen un desafío adicional a la exigencia de esas mejoras condiciones, solo agravado por el

debilitamiento del Estado al cual se le cedió el papel de mediador y garante del cumplimiento de la normativa, estos aspectos afectan la calidad del empleo y de los puestos de trabajo.

En los aspectos asociados a la calidad del empleo, las características de la población adquieren un peso central. La evidencia muestra que la población costarricense se encuentra en un proceso de envejecimiento y, al mismo tiempo, presenta niveles crecientes de calificación educativa; sin embargo, en un contexto de baja productividad estructural, la calificación por sí sola no constituye una garantía de acceso a empleos de alta calidad. Este desajuste se manifiesta en la incapacidad del mercado laboral para absorber adecuadamente a personas con mayores credenciales educativas, lo que contribuye tanto a su inserción en ocupaciones de menor calidad como a su salida del mercado de trabajo. Los resultados del estudio evidencian que esta reducción de la fuerza laboral se concentra principalmente en personas jóvenes y mujeres, grupos que enfrentan mayores barreras de acceso a empleos formales, estables y compatibles con sus trayectorias educativas y condiciones de vida. De este modo, la mejora en el capital humano convive con una estructura productiva que no genera suficientes puestos de calidad, reforzando el desacople entre formación, productividad y calidad del empleo, así como las brechas estructurales de género y generación en el mercado laboral costarricense.

En conjunto, los resultados de esta investigación permiten concluir que la calidad del empleo, la productividad y las características de la población conforman un círculo virtuoso que, en el caso costarricense, se encuentra debilitado y fragmentado. El análisis evidencia que, frente a shocks exógenos, restricciones fiscales y transformaciones del modelo productivo, la respuesta predominante ha sido evitar el desempleo abierto mediante la flexibilización y la tolerancia a formas de empleo de menor calidad, trasladando el ajuste al mercado laboral en lugar de resolver las limitaciones estructurales de la economía. Esta salida, aunque funcional en el corto plazo, rompe el vínculo entre crecimiento, productividad y bienestar, y termina reproduciendo un equilibrio de baja calidad: empleos precarios, productividad limitada y exclusión de segmentos clave de la población del mercado laboral. Repensar el modelo de desarrollo implica, por tanto, abandonar la lógica de que reducir la calidad del empleo es el costo inevitable para sostener el crecimiento, y avanzar hacia una estrategia donde la mejora de las condiciones laborales, la protección efectiva, la valorización del capital humano y el fortalecimiento institucional operen como motores complementarios de la productividad y la cohesión social.

Recomendaciones

A la luz de los hallazgos de la investigación, las recomendaciones que se presentan a continuación se estructuran desde un enfoque de políticas activas del mercado de trabajo, orientadas a poblaciones con mayor probabilidad de inserción en empleos de baja calidad. La evidencia empírica muestra que el ajuste del mercado laboral costarricense ha operado, de forma recurrente, mediante la expansión de modalidades laborales precarias como respuesta al desempleo estructural y a los shocks económicos. Los grupos más afectados de esta tendencia son jóvenes, mujeres, personas trabajadoras independientes y otros grupos con barreras de acceso al empleo formal.

En este contexto, las recomendaciones se organizan en torno a instrumentos concretos y operativos como lo son: los incentivos a la contratación, la intermediación laboral, la formalización, la protección social y la formación para el trabajo, esto con el objetivo de revertir la lógica de ajuste basada en la degradación de la calidad del empleo y avanzar hacia una inserción laboral más productiva, inclusiva y sostenible.

Propuesta de política económica

Políticas activas del mercado de trabajo orientadas a poblaciones propensas a empleos de baja calidad.

A partir de los hallazgos empíricos de esta investigación, se identificó la necesidad de fortalecer un conjunto de políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a poblaciones con mayor probabilidad de inserción en empleos de baja calidad o de baja productividad, particularmente jóvenes, mujeres y personas trabajadoras independientes. Estas políticas buscan intervenir de manera directa sobre los mecanismos que reproducen la informalidad, los bajos ingresos y la precarización laboral, y se estructuran en torno a instrumentos que permiten mejorar simultáneamente la inserción laboral, la calidad del empleo y la productividad.

En primer lugar, se propone el diseño e implementación de incentivos a la contratación formal, orientados a reducir las barreras de entrada al empleo de calidad para poblaciones vulnerables. Estos incentivos pueden materializarse mediante subsidios temporales al salario y reducciones parciales de cargas sociales, condicionados a la formalización del vínculo laboral y al

cumplimiento de estándares mínimos de calidad del empleo. El objetivo de esta política es promover la creación de empleo formal, especialmente en micro, pequeñas y medianas empresas, sin trasladar el ajuste económico hacia la degradación de las condiciones laborales y a la vez incidiendo en la mejora de la productividad.

En segundo lugar, se plantea el fortalecimiento de los mecanismos de intermediación laboral, con énfasis en la mejora de los servicios públicos de empleo. Esta política busca reducir las asimetrías de información entre oferta y demanda laboral, facilitando el acceso de personas desempleadas o subempleadas a oportunidades de empleo acordes con sus niveles de calificación. La intermediación laboral activa permite orientar a la población hacia sectores con mayor potencial de absorción y contribuye a una asignación más eficiente del trabajo, particularmente para jóvenes en transición desde la educación hacia el empleo y mujeres con trayectorias laborales interrumpidas.

Asimismo, se propone el desarrollo de una estrategia de formalización progresiva, orientada a personas trabajadoras independientes y unidades productivas de pequeña escala. Esta política reconoce que la informalidad opera como una respuesta estructural al desempleo y a la baja calidad del empleo, por lo que su abordaje requiere mecanismos graduales y adaptados a las capacidades reales de estos actores. La formalización progresiva puede incluir regímenes simplificados de cotización, acompañamiento técnico y esquemas de incorporación paulatina a la protección social, con el fin de mejorar las condiciones laborales sin generar efectos excluyentes.

En materia de protección social, se plantea la necesidad de ampliar el acceso efectivo a los sistemas de seguridad social, particularmente para personas en empleos atípicos, independientes o con trayectorias laborales discontinuas. Esta política busca reducir la desprotección estructural identificada en la investigación, mediante esquemas que reconozcan la diversidad de formas de inserción laboral y garanticen mínimos de protección en salud, riesgos del trabajo y seguridad económica, contribuyendo así a mejorar la calidad del empleo y la estabilidad laboral, que se deben considerar como condiciones no negociables, en correspondencia con el Código de trabajo.

Finalmente, se propone fortalecer los programas de formación y capacitación para el trabajo, articulando la oferta formativa con las necesidades reales del mercado laboral. Esta política se orienta a mejorar la empleabilidad de la población vulnerable, mediante procesos de formación técnica, certificación de competencias y actualización de habilidades. No obstante, los hallazgos

del estudio subrayan que la formación, por sí sola, no garantiza empleos de calidad, por lo que esta política debe implementarse de manera complementaria a las estrategias de formalización, protección social y promoción de empleo de calidad.

En suma, estas políticas activas del mercado de trabajo buscan revertir la lógica de ajuste basada en la precarización del empleo, promoviendo una inserción laboral más productiva, inclusiva y sostenible, coherente con los resultados empíricos de esta investigación y con la necesidad de repensar el vínculo entre crecimiento económico, productividad y calidad del empleo en Costa Rica.

Referencias

- Aguilar, M. (2015). *Costa Rica en el siglo XX: luchas sociales y conquistas laborales* (1ª ed., 2ª reimpr.). Editorial UCR.
- Alfaro-Ureña, A., Manelici, I. y Vásquez, J. P. (2021). The effects of multinationals on workers: Evidence from Costa Rican microdata (Working Paper No. 285). Princeton University, Center for Economic Policy Studies. <https://ideas.repec.org/p/pri/cepsud/285.html>
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1949). *Constitución Política de la República de Costa Rica*. <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/constitucion.pdf>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2018). Expediente N.º 21.182: 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. San José, Costa Rica: Asamblea Legislativa. <https://www.asamblea.go.cr>
- Bajo Rubio, O., & Monés, M. A. (2000). Curso de macroeconomía (2.ª ed.). Antoni Bosch Editor
- Bai, J., & Perron, P. (1998). Estimating and testing linear models with multiple structural changes. *Econometrica*, 66(1), 47–78. <https://doi.org/10.2307/2998540>
- Bai, J., & Perron, P. (2003). Computation and analysis of multiple structural change models. *Journal of Applied Econometrics*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.1002/jae.659>
- Banco Central de Costa Rica [BCCR]. (2021). Memoria anual 2020. <https://www.bccr.fi.cr>
- Banco Central de Costa Rica. (2024). Informe de inflación y notas sobre el mercado laboral. San José: BCCR.

- Banco Mundial. (2017, 7 de febrero). Prevención es crucial para reducir crimen y violencia en América Latina y el Caribe [Comunicado de prensa]. Banco Mundial. Recuperado de <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2017/02/07/prevention-is-crucial-to-reduce-crime-and-violence-in-latin-america-and-the-caribbean>
- Banco Mundial. (2021). *Economic Crisis Pushes Many Workers into the Informal Labor Market in Latin America and the Caribbean*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/06/17/employment-crisis-latin-america>
- Banco Mundial. (2021). Perspectivas económicas mundiales, junio de 2021. <https://www.bancomundial.org>
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Polis*, 24, 17–37. <https://doi.org/10.4000/polis.1071>
- Bertolotti, M. F. y Ramírez, M. C. (2021). Precariedad laboral: superexplotación e intensificación de la fuerza de trabajo en la Provincia de Mendoza (2003-2015). *Trabajo y Sociedad*, 22(36), 361-377
- Box, G. E. P., Jenkins, G. M. y Reinsel, G. C. (2008). *Time series analysis: Forecasting and control* (4th ed.). Wiley.
- Brenes, S. (2021). Políticas laborales en tiempos de COVID-19: Efectos y desafíos para Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 26(1), 65-84. <https://doi.org/10.15517/eys.v26i1.47284>
- Brynjolfsson y McAfee (2011) ya advertían sobre este fenómeno y, posteriormente, señalaron que, si bien, históricamente las habilidades laborales han evolucionado con el avance tecnológico, la diferencia actual radica en la velocidad del cambio. Por ello, afirman que la educación y la capacitación son claves para responder a estas nuevas dinámicas (Brynjolfsson y McAfee, 2011)

- Bobkov, V., Kvachev, V. y Kolmakov, I. (2018). *Precarious employment in Russian Federation: theory and methodology of identification, evaluation and reduction*. KNORUS.
- Bolaños, R., y Sáenz, M. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral costarricense: Análisis y perspectivas. *Revista de Ciencias Económicas*, 39(2), 157-175. <https://doi.org/10.15517/rce.v39i2.47362>
- Cámara Costarricense de la Industria Alimentaria (CACIA). (2024). Declaración oficial sobre la urgencia de modernizar la legislación laboral en Costa Rica. <https://www.cacia.org>
- Capaldo, J., y Izurieta, A. (2013). La flexibilización laboral en un contexto de austeridad fiscal: una imprudencia peligrosa. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(1), 1–32.
- Castillo, D., Baca, N. y Todaro, R. (Eds.) (2016). *Trabajo Global y Desigualdades en el Mercado Laboral*. CLACSO.
- Castro-Obando, V. (Ed.). (2023). Flexibilización laboral, teletrabajo y trabajo remoto: Memoria de las Jornadas de Investigación y Análisis (Valeria Castro-Obando, editora). Programa Sociedad de la Información y el Conocimiento (Prosic), Universidad de Costa Rica. https://prosic.ucr.ac.cr/sites/default/files/2025-02/memoria_jornadas_flexibilizacion_laboral_version_final%20%283%29.pdf
- Centro de Investigación y Estudios Políticos. (2023). *Informe de resultados de la Encuesta CIEP-UCR, septiembre de 2023*. <https://ciep.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2023/09/INFORME-DE-RESULTADOS-DE-LA-ENCUESTA-CIEP-UCR-Septiembre-2023.html>

- Cervantes Niño, J. J. (2009). Informalidad y racionalidad económica-laboral en la zona metropolitana de Monterrey, 1995–2004: nuevos paradigmas del empleo en el sector informal (Tesis de licenciatura, Facultad de Economía, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla).
- Chow, G. C. (1960). Tests of equality between sets of coefficients in two linear regressions. *Econometrica*, 28(3), 591–605. <https://doi.org/10.2307/1910133>
- Cijulenlínea. (2010). El contrato de trabajo. Universidad de Costa Rica. <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcijulenlinea.ucr.ac.cr>
- Coase, R. H. (1960). The Problem of Social Cost. *Journal of Law and Economics*, 3, 1-44. <https://www.eumed.net/cursecon/textos/coase-costo.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2021). Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2020. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). *Panorama Social de América Latina 2018* (LC/PUB 2019/3-P). Naciones Unidas.
- Cranford, J., Vosko, L. y Zukewich, N. (2003). The gender of precarious employment in Canada. *Érudit*, (58)3, 454-482.
- Creswell, J. W. y Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- De la Garza Toledo, E. (2009). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. de la Garza Toledo & J. C. Neffa (Coords.), *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro* (pp. 11–30). CLACSO.

- De la Garza Toledo, E., & Neffa, J. C. (Eds.). (2010). Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal. CLACSO. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20110228033427/toleneffa.pdf>
- Diana, N (2010). La Múltiple Dimensión de la Precariedad Laboral: El Caso de la Administración Pública en Argentina. *Rev. Ciencias Sociales* 128-129: 119-136
- Eamets, R., & Jaakson, K. (2014). Labour market flexibility and spatial mobility. *International Journal of Manpower*, 35(6), 746–752. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2014-0123>
- Fallas Sánchez, C. (2023). *Sentencia de primera instancia N° 2023000212*. Juzgado de Trabajo del III Circuito Judicial de San José. https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2023/Marzo/Sentencia_Uber_CR.pdf
- Farné, S., y Vergara, C. A. (2015). Crecimiento económico, flexibilización laboral y calidad del empleo en Colombia de 2002 a 2011. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(2), 271-292.
- Fernández-Huertas Moraga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115-150
- Ffrench. (2012). Empleo y estabilidad macroeconómica real. El rol regresivo de los flujos financieros en América Latina. *Revista internacional del trabajo* (131),1-2.
- Formichella, M. M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91
- Fondo Monetario Internacional. (2023). Costa Rica: Consulta del Artículo IV de 2023 – Informe del personal técnico. FMI.

- Fondo Monetario Internacional [FMI]. (2020). *Perspectivas de la economía mundial: Una recesión como ninguna otra*. <https://www.imf.org>
- Fournier, A. (2018). *Derecho I*. Editorial EUNED
- Fudge, J., y Owens. (2006). *Precarious work, women, and the new economy: The challenge to legal norms*. Bloomsbury Publishing.
- Gedeth Network. (7 de abril del 2025). *Costa Rica: Economy overview and key sectors*. Gedeth Strategic Internationalisation. <https://gedeth.com/blog/2025/04/07/costarica-economy-overview-and-key-sectors/>
- Ghosh, J. (2024). *Why and How Economics Must Change*. *Finance & Development*. <https://www.imf.org/es/Publications/fandd/issues/2024/03/Symposium-Why-and-how-economics-must-change-Jayati-Ghosh>
- Grabois, J. (2014). *Precariedad laboral, exclusión y economía popular*. Pontifical Academy of science. <http://www.pas.va/content/dam/accademia/pdf/es41/es41-grabois.pdf>
- Gutiérrez, T. (2016). El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicadores y efectos de la crisis económica mundial. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 135 (2016), núm. 4.
- Hamilton, J. D. (1994). *Time series analysis*. Princeton University Press.
- Hayek, F. A. (1945). The use of knowledge in society. *American Economic Review*, 35(4), 519–530.
- Herrero, D., Cárdenas, L., & López Gallego, J. (2020). ¿Conduce la flexibilización a menor desempleo? Un análisis empírico del mercado laboral español. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(3), 400-419. Organización Internacional del Trabajo.

- Hicks, J. R. (1937). Mr. Keynes and the “Classics”: A suggested interpretation. *Econometrica*, 5(2), 147–159.
- Hodgson, G. M. (2015). *Conceptualizing Capitalism: Institutions, Evolution, Future*. University of Chicago Press.
- Hodgson, G. M. (2006). What are institutions? *Journal of Economic Issues*, 40(1), 1–25.
<https://doi.org/10.1080/00213624.2006.11506879>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2020). *Encuesta continua de empleo, cuarto trimestre de 2024*. INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Encuesta Continua de Empleo (ECE). San José: INEC.
<https://www.inec.cr>
- Inter American Development Bank. (2017). *Better Jobs Index–Costa Rica* [PDF].
<https://doi.org/10.18235/0006370>
- Keynes, J. M. (2006). Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero (P. Prado, Trad.). Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1936)
- Lambert, Renaud Atlas de economía crítica: datos, teorías y argumentos para deconstruir el neoliberalismo / Renaud Lambert; Sylvain Leder; Pierre Rimbert; compilado por Renaud Lambert; Sylvain Leder; Pierre Rimbert -1ª ed. ilustrada. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Capital Intelectual, 2018.
- León, J. y Peters, G. (2020). *El comercio y los mercados en Costa Rica: Historia económica de Costa Rica en el siglo XX* (1ª ed. digital). Editorial UCR.
- Lima, M. y Bridi, M. A. (2019). Flexibilization and precarization of working conditions and labor relations in the perspective of app-based drivers. *Emerald Insight*. <https://www.emerald.com>

- Molina, I y Palmer, S. (2002). *Historia de Costa Rica*. Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Morales, R (2025). *DINÁMICAS LABORALES POSPANDEMIA EN COSTA RICA*. (2025). Observatorio Económico y Social de la Universidad Nacional. Informe sobre el empleo en Costa Rica 2019–2025. Heredia: Universidad Nacional.
- Naciones Unidas. (2023). The Sustainable Development Goals report 2023 (pp. 28). Naciones Unidas.
<https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/>
- North, D. C. (1993). *Instituciones, cambio institucional y comportamiento económico*. Fondo de Cultura Económica.
- Openbank. (s.f.). Qué es el PIB y su relación con la inflación. Recuperado el 2 de agosto de 2025, de <https://www.openbank.es/open-to-learn/que-es-el-pib-inflacion>
- Organización de las Naciones Unidas. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025, mayo). Nominal gross domestic product (GDP). OECD Data. Recuperado el 2 de agosto de 2025, de <https://www.oecd.org/en/data/indicators/nominal-gross-domestic-product-gdp.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Combinar flexibilidad y seguridad en la perspectiva del trabajo decente (GB.306/ESP/3/1). Comisión de Empleo y Política Social.
<https://www.ilo.org/es/media/138966/download>
- Organización Internacional de Trabajo (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* OIT en América Latina.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2015*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo, capítulo 1: ¿Qué es un salario mínimo?*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/guia-sobre-politicas-en-materia-de-salario-minimo-capitulo-1-que-es-un>
- Organización Internacional de Trabajo (2019). *Panorama Laboral 2019 América Latina y Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). *OECD Skills Strategy: Costa Rica*. OECD
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). *Estudios Económicos de la OCDE (LC/PUB. 2023/27-es) [informe]*. OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/economics/estudios-economicos-de-la-ocde-costa-rica-2023_daffcfed-es
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). *Estudios económicos de la OCDE: Costa Rica 2023*
- Ovares Sanabria, R. A., & Villalobos Moreira, D. S. (2020). *Informalidad y precariedad en Costa Rica: una aproximación a las experiencias laborales desde la perspectiva de hombres paternales en Turrialba* [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica]. Repositorio de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica
- Perron, P. (1989). The great crash, the oil price shock, and the unit root hypothesis. *Econometrica*, 57(6), 1361–1401. <https://doi.org/10.2307/1913712>

- Pichler, C. (2023). Old and New Forms of Precariat—Upheavals in the World of Work During the COVID-19 Pandemic. En C. Pichler & C. Küffner (Eds.), *Work, Precarity and COVID-19* (pp. 21-34). https://doi.org/10.1007/978-3-658-42020-8_2
- Poder Judicial de la República de Costa Rica. (2013). Relación laboral no debe disfrazarse bajo la modalidad de servicios profesionales [Comunicado del Departamento de Prensa]. San José, Costa Rica: Poder Judicial.
- Prieto-Curiel, R., Campedelli, G. M. y Hope, A. (2023). Reducing cartel recruitment is the only way to lower violence in Mexico. *Science*, 381(6664), 1312–1316.
- Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC). (1990). Empleo y equidad desafío de los 90 (OIT).
- Programa Estado de la Nación. (2009). *Informe Estado de la Nación 2009*. Servicios Gráficos AC.
- Programa Estado de la Nación. (2019). *Informe Estado de la Nación 2019* (25.ª ed.). Servicios Gráficos AC.
- Programa Estado de la Nación. (2015). *Informe Estado de la Nación 2015*. CONARE.
- Programa Estado de la Nación. (2021). Informe Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible 2021. CONARE. <https://estadonacion.or.cr>
- Programa Estado de la Nación. (2023). Informe Estado de la Nación 2023: desigualdad multidimensional en Costa Rica (pp. 28). Consejo Nacional de Rectores (CONARE).
- Puppato, L. y Tapia, Martín (2017). *La precarización laboral en y desde el estado*. Universidad Nacional de Cuyo.

- Puyana, A. (2018). Crisis económica y crisis de la teoría económica. Notas para el debate. *Perfiles Latinoamericanos*, 26(51)
- Quirós, S. (8 de junio del 2025). Delegada de sector trabajador ante la CIT denuncia decadencia de condiciones laborales en Costa Rica. *Seminario Universidad*.
<https://semanariouniversidad.com/pais/delegada-de-sector-trabajador-ante-la-cit-denuncia-decadencia-de-condiciones-laborales-en-costa-rica/>
- Ramírez, G. (2011). Políticas económicas y el mercado laboral en Costa Rica durante la crisis financiera global. *Revista de Economía y Sociedad*, 20(3), 45-67.
- Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Brussels: International Labour Organization
- Rodríguez Herrera, A. (2022). *Valor y medición del trabajo. El tiempo de trabajo socialmente necesario*.
<https://economia.ucr.ac.cr/sites/default/files/2022-09/EE%20UCR%20SDT%2022-05.pdf>
- Rodríguez-Clare, A. (1996). *Costa Rica during the Oil Shocks: Macroeconomic Adjustments and the Role of Fiscal Policy*. San José, Costa Rica: Academia de Centroamérica.
- Rojas, R. (2010). La crisis financiera internacional y sus efectos sobre la economía costarricense. *Revista de Ciencias Económicas*, 28(2), 9-30.
- Roychowdhury, A. (2014). El debate sobre la flexibilidad laboral en la India. Argumentos en contra de los acuerdos voluntarios. *Revista Internacional del Trabajo*, 133(3), 518-527
- Ruiz Mejías, M. (2022). Cambio tecnológico y ocupaciones emergentes en Costa Rica.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/13e69cf4-3523-4d38-85f2-f3b2bfd4710e/content>

- Sabillón, J. Aragón, A y López, I (2018). Medición Multidimensional de la Precariedad Laboral en Centroamérica. *Rev. Ciencias Sociales* 162: 117-129
- Sáinz, J. P. (2014). Mercados y bárbaros: la persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina. FLACSO.
- Salvia, A., y Tissera, S. (2002). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en la Argentina durante la década del' 90. Ecuador Debate. *Los mundos de la familia*, (56), 109-126.
- Rivero, A. (10 de junio del 2025). *Costa Rica cada vez se hace peor para trabajar, según informe internacional*. https://semanariouniversidad.com/pais/costa-rica-cada-vez-se-hace-peor-para-trabajar-segun-informe-internacional/?utm_source=chatgpt.com
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., y Arriagada, V. (2020). The quality of employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
- SINDEU. (2024). Pronunciamiento del Sindicato de Empleados Universitarios ante el proyecto de jornadas laborales excepcionales (Expediente N.º 21.182). Sindicato de Empleados Universitarios (SINDEU), Universidad de Costa Rica. <https://www.sindeu.ucr.ac.cr>
- Stock, J. H. y Watson, M. W. (2011). *Introduction to econometrics* (3rd ed.). Pearson Education
- Susskind, D. (2023). Trabajo y sentido en la era de la inteligencia artificial. *Nueva Sociedad*, 307. <https://nuso.org/articulo/307-trabajo-sentido-era-inteligencia-artificial/>
- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (Eds.). (2010). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Ulloa R., F. (1979). Apuntes para la historia de la legislación laboral costarricense. Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA), Universidad Nacional.
- Universidad de Costa Rica. (2022, 9 de mayo). La Ley de Empleo Público: desaparición de incentivos y debilitamiento de la capacitación del personal [Artículo en línea]. Oficina de Divulgación e Información, UCR. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2022/5/09/la-ley-de-empleo-publico-desaparicion-de-incentivos-y-debilitamiento-de-la-capacitacion-del-personal.html>
- Vasconcelos Porto, L., y Viana, M. T. (2006). Flexibilización laboral y desempleo: la reciente polémica por la ley del primer empleo en Francia. *OASIS*, 12, 159-170.
- Vivarelli, M., & Pianta, M. (Eds.). (2000). The employment impact of innovation: Evidence and policy. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203458686>
- Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo atípico en América Latina. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/55b691be-a837-44f2-94cd-db8b5a53194d/content>
- Wooldridge, J. M. (2015). Introductory econometrics: A modern approach (5.^a ed.). Cengage Learning.
- Yaroshenko, O. M., Lutsenko, O. Y., Melnychuk, N. O., Zhygalkin, I. P. y Demenko, O. Y. (2023). Payment for Non-Standard Forms of Labor and their Impact on the Economy and Social Status of Employees. *Theoretical and Practical Research in Economic Fields*, 14(2), 233-2451