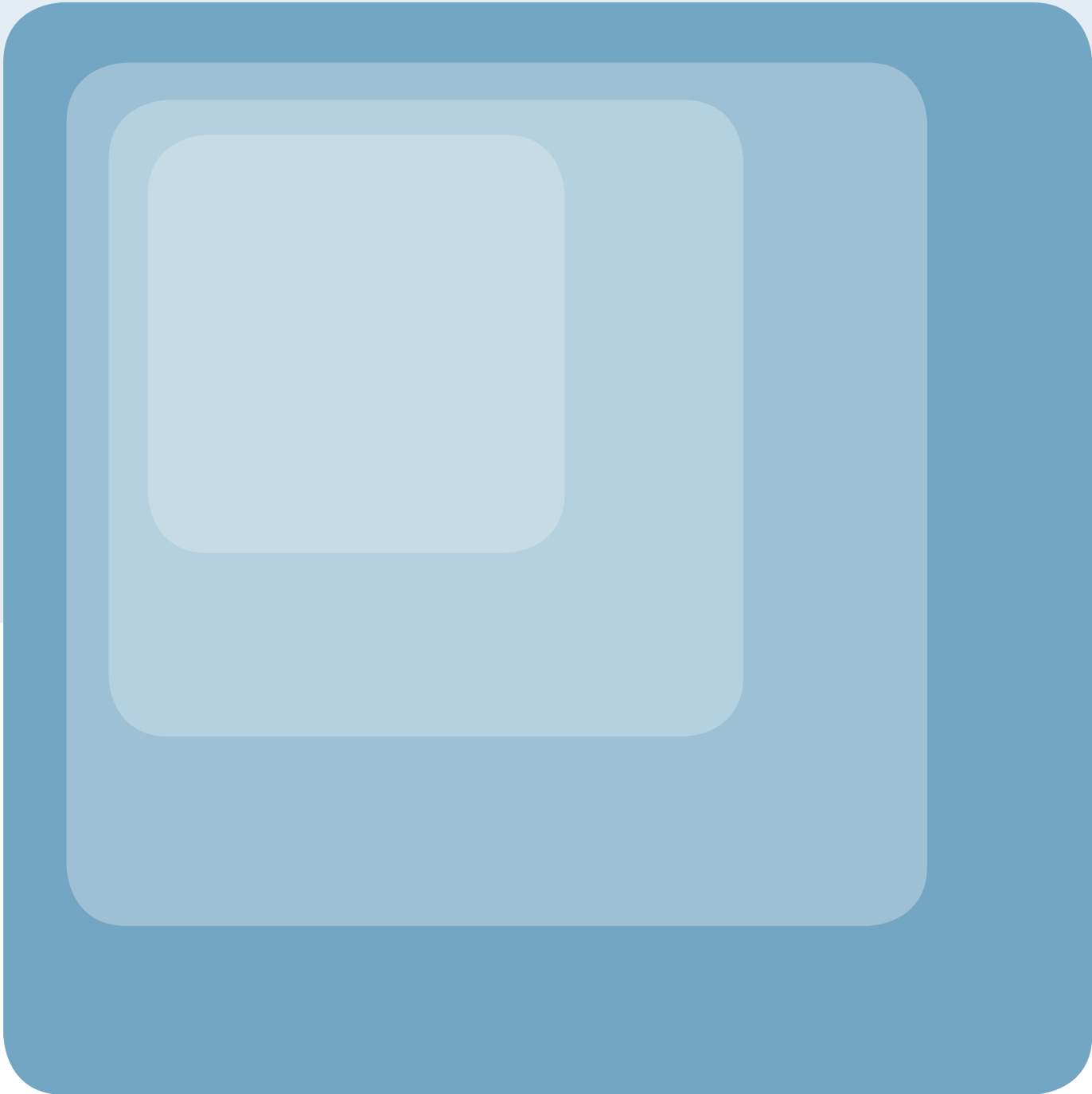


2
P A R T E

Miradas a profundidad



/// MIRADAS A PROFUNDIDAD ///



Introducción

La segunda parte del *Informe Estado de la Nación 2019* completa la remodelación conceptual y estructural ya comentada en el Prólogo de esta vigesimoquinta edición. En el capítulo previo se presentó una lectura integrada del desempeño nacional en desarrollo humano, a partir de la síntesis de múltiples insumos, unos de seguimiento, otros de mayor profundidad explicativa y metodológica.

Estos últimos son producto del enfoque más propositivo que el Informe ha venido incorporando en años recientes, y que marca la evolución desde los estudios diagnósticos hacia las investigaciones aplicadas. En eso consisten las “miradas a profundidad” que se exponen en los capítulos de esta sección.

En las páginas siguientes se presenta un conjunto de estudios organizado de acuerdo con las cuatro grandes áreas del desarrollo humano que tradicionalmente el Informe ha cubierto: equidad e integración social; oportunidades, estabilidad y solvencia económicas; armonía con la naturaleza y fortalecimiento de la democracia. Para cada uno, se exponen los resultados de varios análisis a fondo, sobre temas que son claves para enfrentar riesgos actuales y ensayar respuestas distintas en la atención de las debilidades estructurales del estilo de desarrollo del país. La finalidad es construir nuevos datos y explicaciones, con base en metodologías y fuentes novedosas, que deriven en instrumentos pertinentes y útiles para la deliberación pública y la toma de decisiones.

En cada capítulo, las investigaciones reseñadas giran en torno a un tema

central, seleccionado a partir del cumplimiento de varias condiciones: son asuntos trascendentales para el desarrollo humano en cada área, sobre los que existe un diagnóstico previo suficiente, y para el cual se aportan herramientas que pueden alimentar la política y el debate públicos. El capítulo 2 presenta nuevos conocimientos sobre el mercado de trabajo, a partir del análisis del parque empresarial, la calidad del empleo y la transformación de las relaciones laborales derivada del cambio tecnológico y de las más recientes estrategias productivas.

En el capítulo 3 se estudia la estructura productiva del país, con información inédita acerca de su expresión territorial, datos relacionados con la supervivencia de las empresas y una investigación sobre las características del sector turismo y su rol en la economía nacional, desde la perspectiva de los encadenamientos productivos.

El capítulo 4 ofrece nuevas herramientas para examinar el tema de la movilidad y sus vínculos con el desarrollo urbano, con información sobre la densificación reciente de la Gran Área Metropolitana (GAM) y los cambios en los tiempos de viaje. También se presenta un nuevo

estudio realizado con la base de datos de la aplicación móvil Waze, que permite conocer con gran precisión el congestionamiento vial en rutas estratégicas.

Por último, el capítulo 5 muestra el comportamiento del apoyo ciudadano a

la democracia en el largo plazo y los riesgos que genera. Hace una tipificación de los perfiles de respaldo al sistema político costarricense y describe su evolución a lo largo de cuatro décadas.

CAPÍTULO

2

MIRADAS A PROFUNDIDAD EN

Equidad e integración social

HALLAZGOS RELEVANTES

- Las empresas privadas están altamente concentradas: unas pocas aglutinan la mayoría de los ingresos por concepto de ventas, mientras una enorme cantidad tiene bajos ingresos. Además, el 77,6% se ubica en la Gran Área Metropolitana (GAM).
- El empleo formal que genera la empresa privada también muestra una alta concentración: el décimo decil (10% de mayor ingreso) genera tres cuartas partes de los puestos formales del país. Además, este grupo es el que más creció en términos de empleo entre 2005 y 2017: 23.620 personas en promedio anual, aunque se ha desacelerado en los últimos cinco años. El otro 90% aglutina la cuarta parte del empleo restante y creó, en promedio, 6.250 puestos por año.
- Un análisis de sobrevivencia de las empresas mostró que en el período 2006-2016 se crearon 46.389 empresas privadas, pero cerraron 19.203. Esto produjo un saldo neto de 62.749 nuevos puestos de trabajo, para un promedio anual de 5.704. Estos nuevos empleos se concentraron en la GAM y en las microempresas.
- Un índice de calidad del empleo calculado para este Informe identificó niveles altos para las personas asalariadas institucionales, tanto hombres como mujeres, especialmente en empresas medianas y grandes, así como en el sector público. En niveles medios se ubican los trabajadores por cuenta propia y los servidores domésticos. Las zonas rurales, las microempresas, las mujeres y las personas pobres sufren los mayores problemas de calidad.
- En muchas de las relaciones laborales se ha desdibujado la subordinación clásica entre trabajador y empleador. Cada vez hay más “zonas grises” en el trabajo autónomo, que es dependiente desde el punto de vista económico, pero se encuentra legal y jurisprudencialmente desprotegido. Son los casos, por ejemplo, de las personas que dan servicios mediante plataformas tecnológicas, o aquellas que trabajan para empresas ubicadas fuera del país y que no están adscritas a la seguridad social ni pagan impuestos en Costa Rica.

NUEVOS APORTES PARA LA TOMA DE DECISIONES

- Se ofrecen herramientas que ayudan a entender los desafíos más recientes del mercado laboral y pueden facilitar el diseño e implementación de intervenciones públicas pertinentes y oportunas, a fin de aumentar las oportunidades laborales y reducir el desempleo.
- Datos inéditos recogidos por el Banco Central sobre el parque empresarial del país, abren una veta de investigación que permite identificar con detalle las posibles áreas de intervención pública para el fomento productivo y la generación de empleo con enfoque regional y sectorial, a partir de la evolución y características de la demanda laboral del sector privado en la última década. Este es uno de los sectores más formales de la economía, fundamental para el crecimiento económico y el financiamiento del régimen de bienestar social. Además, se precisa la generación de puestos según tamaño y nivel de ingreso de las empresas, lo cual lleva a plantear nuevos retos para el impulso a las pequeñas empresas, de manera que tengan mayor capacidad para crear empleos.
- Se diseñó y aplicó una nueva herramienta para medir y comparar la calidad de los empleos desde la perspectiva de la oferta laboral, información útil para promover la calidad en sectores específicos y según carencias y debilidades concretas. Con ello se busca contribuir a la reducción de las brechas sociales, el mejoramiento de la cohesión social y la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social.
- Al estudiar las relaciones laborales que están reguladas por la ley o la jurisprudencia en Costa Rica, se identificaron “zonas grises” –específicamente en el trabajo autónomo– en las que se requiere regular o hacer cumplir la normativa, de modo que se produzca una adecuación sustantiva a los cambios en el mundo del trabajo actual y futuro, y se brinde protección a la población trabajadora.

CAPÍTULO

EQUIDAD E INTEGRACIÓN SOCIAL

2

/ Nuevos conocimientos para entender lo que sucede en el mercado de trabajo

INDICE	Introducción
Hallazgos relevantes	97
Nuevos aportes para la toma de decisiones	97
Introducción	
Parque empresarial privado está altamente concentrado en ingresos, empleo y territorio	99
El 10% de empresas más grandes en ingresos genera el 75% de los empleos formales	100
Cada año se crean, sobre todo, empresas micro y pequeñas, que generan poco empleo	104
Empleos de baja calidad nutren y reproducen las brechas sociales	105
Empleos de alta calidad son relevantes para el bienestar presente y futuro de la población	106
Grupos con mala o regular calidad del empleo están entre los de mayor crecimiento en el mercado laboral	108
"Ingresos suficientes" y "jornadas laborales adecuadas" son las dimensiones con mayor incumplimiento	110
Transformación del mundo del trabajo genera "zonas grises" en las relaciones laborales	111
Criterios tradicionales y desfasados para regular un contrato de trabajo	112
Insuficiente normativa para regular cada vez más "zonas grises"	116
Conclusiones	119

En las últimas ediciones de este Informe, el capítulo "Equidad e integración social" ha remarcado el papel medular que tiene el desempeño del mercado laboral en el estancamiento de la pobreza por ingresos y el ensanchamiento de las desigualdades sociales y territoriales en Costa Rica.

Ese desempeño, además, ejerce mayores presiones sobre la política social —que debe contener los efectos negativos que suponen estas tendencias— y erosiona la sostenibilidad del financiamiento del régimen de bienestar social.

El capítulo ha mostrado que la insuficiente creación de empleos, que no logra cubrir el aumento de la fuerza de trabajo, es un factor importante para la alta y creciente tasa de desempleo. Además, los escasos puestos se generan en áreas especialmente afectadas por mala calidad, mientras que se crea poco trabajo en las áreas de mejor calidad y en el sector formal. A ello se une la falta de avances en la constante violación de una de las garantías laborales básicas: el incumplimiento del pago del salario mínimo, que afecta a cerca de una tercera parte de las personas que debieran recibir esa remuneración legal.

Todas estas constataciones subrayan la importancia de dar una mirada en profundidad al mercado de trabajo, para entender mejor lo que allí está ocurriendo. El propósito es ofrecer elementos de juicio precisos, que ayuden a diseñar e implementar intervenciones públicas más pertinentes y oportunas para reducir el desempleo y aumentar la calidad de

los nuevos puestos, así como desarrollar eventuales asociaciones público-privadas para acometer varios desafíos aquí mencionados.

El presente capítulo expone esa mirada en profundidad por medio de tres secciones. La primera utiliza datos del Banco Central de Costa Rica (BCCR) para explorar un ámbito poco conocido en el país: la demanda laboral por parte del sector privado. Si bien esto apunta a una parte del mercado de trabajo, el sector formal, el conocimiento de su dinámica es de gran importancia, pues precisamente se trata del empleo que, en principio, está mejor remunerado y goza de las mayores garantías laborales.

En la segunda sección se presenta un nuevo índice, que se diseñó y calculó con el objetivo de medir y comparar las áreas de mejor y menor calidad del empleo en el país. Para ello se usaron microdatos obtenidos por las encuestas de hogares del INEC, mediante los cuales se aproxima la oferta laboral. Este índice aborda un eje de especial relevancia para el desarrollo humano: la calidad del trabajo o el trabajo decente.

La tercera sección también se adentra en un tema novedoso, al menos en las investigaciones sobre el mercado laboral

en Costa Rica. Con el fin de determinar si el mal desempeño de ese mercado obedece solo a la desconexión entre producción y empleo, o si hay incidencia de otros factores, como las transformaciones productivas o las innovaciones tecnológicas, se comisionó un estudio sobre las nuevas formas de vinculación laboral que están emergiendo en el país.

Parque empresarial privado está altamente concentrado en ingresos, empleo y territorio

Esta primera sección ofrece una mirada distinta del mercado de trabajo, con información inédita del parque empresarial privado de Costa Rica. Este sector, junto con el público, es el más formal de la economía y resulta fundamental para el desarrollo del país, así como para el financiamiento de su régimen de bienestar social. Además, según las encuestas de empleo, los puestos que brinda este sector están entre los mejor remunerados y cumplen con las garantías laborales.

El panorama que emerge del análisis confirma que los problemas en la generación de oportunidades de empleo y las amplias disparidades de su distribución territorial y sectorial, no son un rasgo exclusivo del sector informal. El parque empresarial privado está altamente concentrado: unas pocas empresas aglutinan la mayoría de los puestos de trabajo formales y los ingresos por concepto de ventas, mientras una enorme cantidad de emprendimientos tiene bajos ingresos y poco empleo. El décimo decil (10% de empresas de mayor ingreso) produce tres cuartas partes de los puestos formales del país y, al mismo tiempo, es el grupo en el que más creció el empleo durante el período 2005-2017, aunque se ha desacelerado en los últimos años. La concentración también es evidente en las estimaciones del coeficiente de Gini¹, cuyos resultados están por encima de 0,89.

Además, un análisis de sobrevivencia empresarial mostró que entre 2006 y 2016 se crearon 46.389 empresas privadas, pero se cerraron 19.203, lo cual significó un saldo neto de 62.749 nuevos puestos de trabajo, para un promedio anual de 5.704. Estos empleos se concentraron en la GAM y en las microempresas.

La estructura productiva del país se analizó a partir del “Registro de variables económicas” (Revec) del Banco Central de Costa Rica² (BCCR), el cual contiene el detalle del parque empresarial privado para el período 2005-2017. Con las variables “ingresos por concepto de ventas” y “cantidad de trabajadores” para cada empresa registrada, junto con la ubicación territorial y la actividad económica, Morales y Segura (2019) estimaron indicadores de deciles de empresas, índices de Gini y creación y pérdida de puestos de trabajo según el enfoque de sobrevivencia empresarial.

El *Informe Estado de la Nación 2018*, en su capítulo “Oportunidades, estabilidad y solvencia económicas”, estudió los vínculos entre la estructura productiva y las brechas de ingresos de los trabajadores, y reportó que la mitad de la desigualdad se explicaba por diferencias estructurales entre las distintas actividades, no por los atributos de las personas. Además, en su capítulo 3 este Informe reseña los hallazgos de la investigación “Estructura productiva regional y perfiles en la sobrevivencia empresarial”, realizado por Jiménez Fontana y Segura (2019), el cual complementa este análisis.

El recuadro 2.1 explica qué es el Revec, cuál fue la población objetivo seleccionada para en el estudio y las limitaciones de la información registrada (para más detalles véase el Anexo Metodológico).

En 2005, primer año para el que se dispone de información, se registraron 33.671 empresas privadas, que contrataron a 586.150 personas. Doce años después, en 2017, se consignaron 62.186 emprendimientos y 944.598 empleos. Durante ese período, el crecimiento promedio anual fue de 2.376 empresas y 29.871 trabajadores. No obstante, la variación se ha desacelerado en el último lustro, a un nivel de 1.054 empresas y 20.563 nuevos puestos por año.

Los gráficos 2.1 muestran la evolución según actividad durante el período, tanto en la cantidad de empresas como en el empleo. En todos los segmentos se observa una tendencia creciente en los primeros años, que se interrumpió por la crisis económica de 2008-2009. Esa situación afectó en gran medida a los

sectores secundario (industria y construcción) y agropecuario, e incluso este último nunca se recuperó. Además, entre 2013 y 2015 se estancaron los sectores terciario (servicios) —especialmente el comercio y los hoteles y restaurantes— y secundario. Las únicas actividades que crecieron durante todo el período fueron las profesionales y administrativas y los “otros servicios”.

El 10% de empresas más grandes en ingresos genera el 75% de los empleos formales

Si se ordenan las empresas de menor a mayor según sus ingresos por concepto de ventas, es posible distribuirlas en diez grupos de igual tamaño, denominados deciles. En 2017 cada decil estaba conformado por alrededor de 6.220 compañías, pero con grandes diferencias en sus ingresos y en la cantidad de trabajadores. Para facilitar el análisis, se agruparon en tres categorías de empresas: i) las “bajas”, que conforman los deciles primero a sexto y tienen ingresos por ventas inferiores a la media, ii) las “medias”, que incluyen del séptimo al noveno decil, pues se ubican por encima de la media y hasta dos desviaciones estándar, y iii) las “altas”, que corresponden al décimo decil y tienen ingresos muy superiores a la media.

El gráfico 2.2 muestra la distribución de las empresas privadas y sus trabajadores según estas categorías. Es evidente que existe una gran disparidad entre las “empresas altas” del décimo decil (10% de mayor ingreso), que generan tres cuartas partes del empleo privado formal, y las empresas “bajas” y “medias”, que conforman el 90% restante (deciles primero a noveno) y representan la otra cuarta parte de los puestos de trabajo. Además, se constata que los emprendimientos micro y pequeños constituyen la mayor parte del parque empresarial del país, pero tienen un peso relativamente bajo en el empleo total. Es decir, la mayoría de los puestos creados por el parque privado corresponde a empresas de altos ingresos por concepto de ventas.

Los datos muestran un descenso en la participación de las empresas de bajos ingresos en el total del empleo privado: en 2005 era de 9,9%; debido a la

Recuadro 2.1

Descripción del Registro de variables económicas (Revec) y análisis realizados con sus datos

El “Registro de variables económicas” (Revec)³ del Banco Central de Costa Rica (BCCR) es una base de datos del parque empresarial, que permite aproximar la estructura productiva del país. Cubre el período 2005-2017.

Jiménez Fontana y Segura (2019) utilizaron la variable “ingresos por concepto de ventas” para estimar la estructura productiva por regiones. El concepto de ventas no es equivalente al de “valor agregado” utilizado para calcular la producción interna bruta (PIB) en Cuentas Nacionales, pues en esta última se descuentan los costos intermedios (ONU, 2008). Para 2017, el monto total reportado por concepto de ventas en el Revec fue equivalente a un 133% del PIB de ese año. No obstante, la evolución de la variable de “ingreso por ventas” durante el período 2005-2017 fue muy similar⁴ a la del ciclo de la economía costarricense. Esta fuente de información tiene dos limitaciones. La primera es que la ubicación geográfica de la empresa corresponde al

registro administrativo, el cual no siempre coincide con el lugar donde se realiza la actividad económica. La segunda es que no se incluyen las empresas informales.

En su análisis, Jiménez Fontana y Segura (2019) excluyeron las siguientes categorías: instituciones públicas, servicios de administración, educación y salud pública y organizaciones sin fines de lucro. Además se omitieron las empresas que no tenían registro geográfico ni actividad económica. El estudio se realizó para siete regiones: Central –desagregada a su vez en Central-GAM y Central-Periferia–, Brunca, Huetar Caribe, Huetar Norte, Chorotega y Pacífico Central.

De acuerdo con el Revec, en 2017 el parque empresarial costarricense estaba compuesto por 75.830 compañías, de las cuales el 76% eran microempresas y solo un 2% eran grandes. Con respecto a los trabajadores, se registraron 984.357 personas en el sector formal privado, lo cual significa un 60%⁵ del empleo reportado en la Encuesta Nacional de

Hogares (Enaho) 2017, del INEC. La tasa de variación interanual de las personas registradas en el Revec tiene un comportamiento similar al observado en las Enaho.

En otro trabajo de investigación con esta fuente de datos, Morales y Segura (2019) indagaron acerca del empleo y la desigualdad. Para ello, seleccionaron únicamente los casos en que se reportaban “ingresos por concepto de ventas” y “número de trabajadores”. De esta forma, para 2017 la estimación del parque empresarial se redujo a 62.186 firmas y la de personas trabajadoras a 944.598.

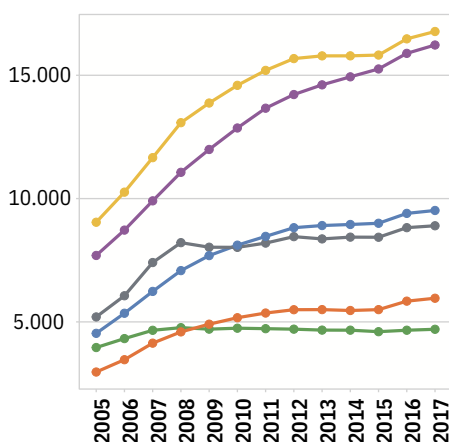
Los procesamientos requeridos para estas investigaciones se realizaron en el mismo BCCR, bajo las condiciones de seguridad tecnológica necesarias para garantizar la integridad y confidencialidad de la información.

Fuente: Jiménez Fontana y Segura, 2019.

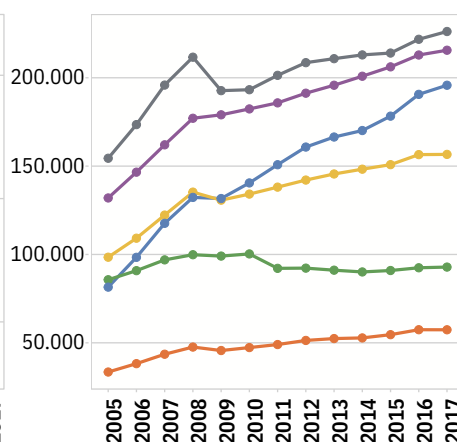
Gráficos 2.1

Número de empresas privadas y cantidad de trabajadores formales, por actividad económica^{a/}

Empresas



Trabajadores



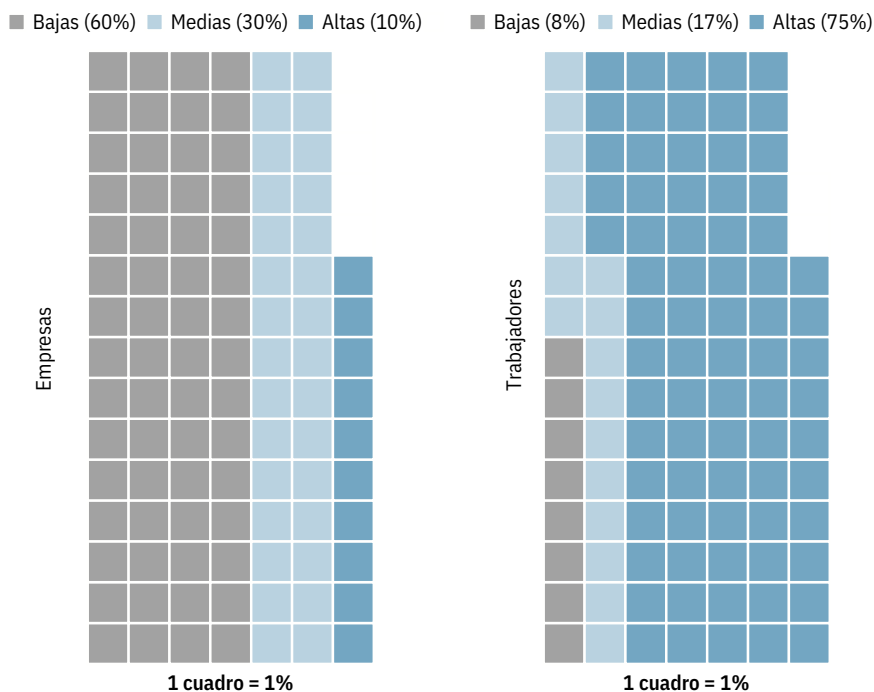
— Profesionales y administrativas — Comercio — Hoteles y restaurantes
 — Sector secundario — Sector agropecuario — Otros servicios

a/ El sector secundario incluye las actividades de industria manufacturera y construcción.

Fuente: Morales y Segura, 2019, con datos del BCCR.

Gráfico 2.2

Distribución de empresas privadas y trabajadores formales, según categoría de ingresos por ventas^{a/}. 2017



crisis económica, en 2010 cayó a 9,6% y mantuvo su tendencia decreciente por el resto del período, hasta llegar a 8,4% en 2017. Una situación similar ocurrió con las empresas de ingresos medios, que pasaron de 18,5% en 2005, a 17,2% en 2017. Esto significó un aumento en la proporción de empleos de las empresas de altos ingresos, de 71,6% a 74,6%, en los mismos años.

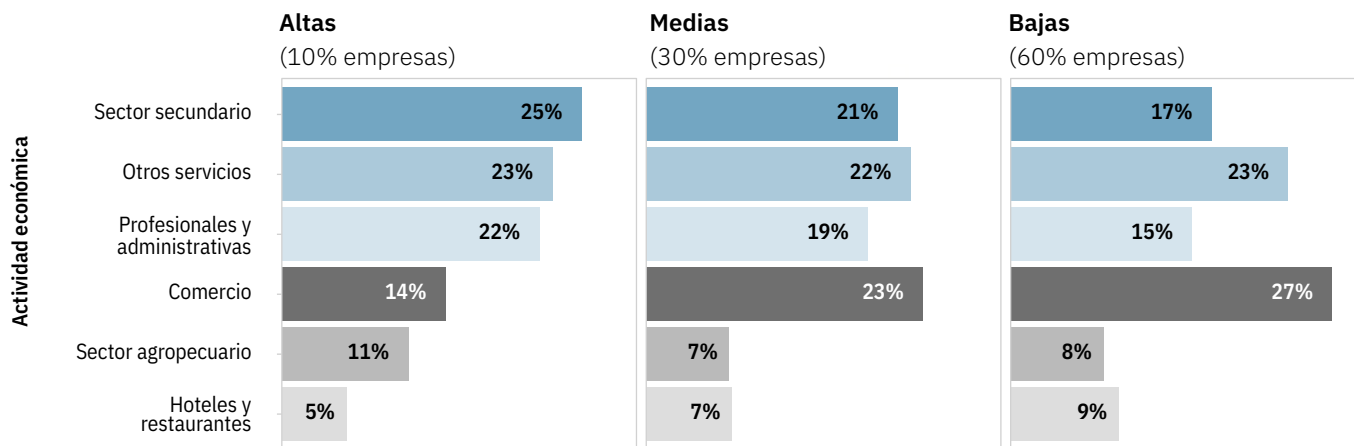
El décimo decil es el grupo que más creció en cantidad de empleos durante el período 2005-2017: 23.620 personas en promedio anual, versus 6.250 del 90% de empresas restantes. En los últimos cinco años (2013-2017) se ha desacelerado el crecimiento promedio anual de puestos de trabajo: en el décimo decil bajó a 17.816 personas, y en los otros deciles lo hizo a 2.747.

El gráfico 2.3 muestra la distribución del empleo formal privado en seis ramas de actividad económica. Allí se observa una concentración en las empresas de alto ingreso, mientras que en las de ingresos medios hay un reparto más equilibrado entre las cuatro primeras actividades. Las de bajos ingresos tienen una presencia importante en el comercio; también destacan el peso del sector de hoteles y restaurantes (que brinda una aproximación

a/ Las categorías se construyeron a partir de diez grupos (deciles) de igual tamaño, ordenados de menor a mayor ingreso por concepto de ventas. Las empresas "bajas" agrupan los deciles primero a sexto, las "medias" del séptimo al noveno y las "altas" corresponden al décimo decil.
Fuente: Morales y Segura, 2019, con datos del BCCR.

Gráfico 2.3

Distribución porcentual de trabajadores formales por actividad económica^{a/}, según categoría de ingresos de las empresas privadas^{b/}. 2017



a/ El sector secundario incluye las actividades de industria manufacturera y construcción.

b/ Las categorías se construyeron a partir de diez grupos (deciles) de igual tamaño, ordenados de menor a mayor ingreso por concepto de ventas. Las empresas "bajas" agrupan los deciles primero a sexto, las "medias" del séptimo al noveno y las "altas" corresponden al décimo decil.

Fuente: Morales y Segura, 2019, con datos del BCCR.

al comportamiento del turismo) y la menor proporción –respecto de los otros dos grupos de empresas– de las actividades profesionales y administrativas.

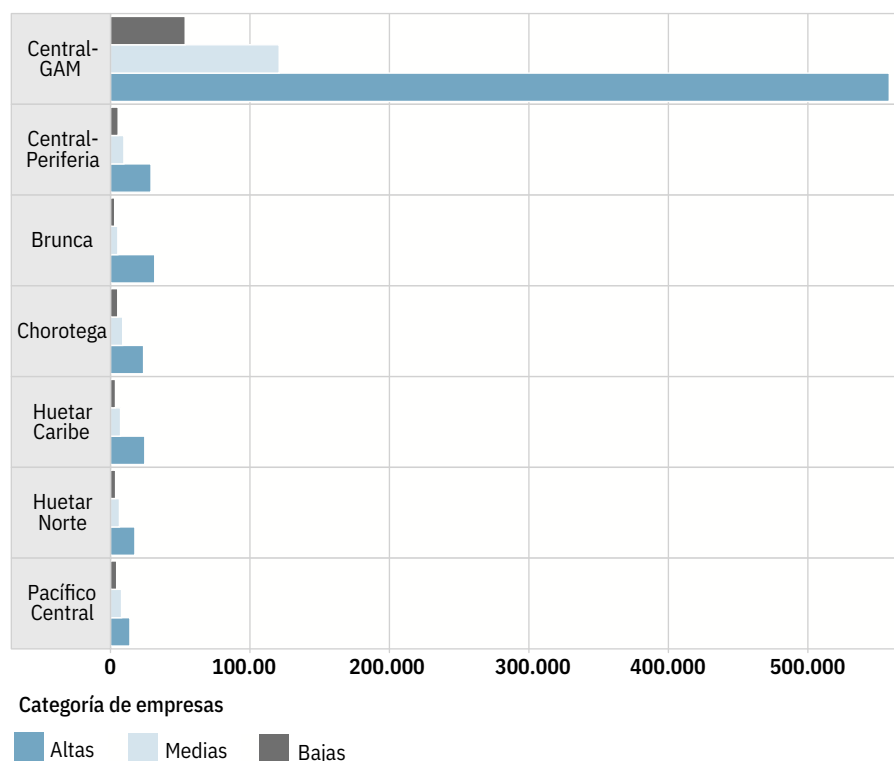
Por su parte, los gráficos 2.4 permiten visualizar la desagregación del empleo reportado en 2017 por el parque empresarial privado según regiones, ordenadas de izquierda a derecha, de mayor a menor cantidad de trabajadores. La Central-GAM⁶ aglutina el 77% de los puestos, seguida por la Central-Periferia (5%), la Brunca, la Chorotega y la Huetar Caribe (4% cada una) y, por último, la Huetar Norte y la Pacífico Central (3% cada una). El primer hallazgo es que, en todas las regiones, las empresas de altos ingresos generaron al menos la mitad del empleo, pues fluctuaron entre 53% en la Pacífico Central y 79% en la Brunca. En segundo lugar, las empresas de bajo ingreso tienen mayor importancia en las regiones Pacífico Central (17%), Chorotega (14%) y Huetar Norte (13%), lo que en muchos casos corresponde a la actividad de hoteles y restaurantes (turismo). En estas localidades también son relevantes las empresas de ingresos medios.

El análisis del empleo en las tres principales actividades económicas para cada región, durante el período 2005-2017, arrojó varios resultados interesantes:

- La estructura de los puestos de trabajo formales del sector privado para todo el país es muy similar a la de la región Central-GAM, debido al peso significativo de esta última, como ya se comentó. En las seis regiones restantes la distribución es distinta.
- El sector “Otros servicios” es relevante en seis de las siete regiones, con excepción de la Huetar Norte.
- El comercio también está entre las tres actividades principales en cinco de las siete regiones, exceptuando la Central-GAM y la Chorotega.
- El sector secundario (industria y construcción) es alto en cinco de las siete regiones, con excepción de la Huetar Caribe y la Pacífico Central.

Gráfico 2.4

Cantidad de trabajadores formales por región, según categoría de ingresos de las empresas privadas^{a/}. 2017



a/ Las categorías se construyeron a partir de diez grupos (deciles) de igual tamaño, ordenados de menor a mayor ingreso por concepto de ventas. Las empresas "bajas" agrupan los deciles primero a sexto, las "medias" del séptimo al noveno y las "altas" corresponden al décimo decil. Fuente: Morales y Segura, 2019, con datos del BCCR.

- Hoteles y restaurantes es la actividad más importante en las regiones Chorotega y Pacífico Central. En el resto de los territorios es una de las más bajas en términos de empleo.
- El sector agropecuario es primero en las regiones Huetar Caribe y Huetar Norte; además, solo en esas localidades aparece entre las tres actividades principales.
- Los puestos de trabajo están más concentrados en una sola actividad en las regiones Brunca y Huetar (Caribe y Norte). La primera más que duplica los resultados de las segundas.

Un indicador útil para medir la concentración de los ingresos por concepto de ventas entre las empresas es el coeficiente de Gini. Cuanto más se acerca a 1, más desigual es la distribución, lo cual significa que pocas empresas concentran la mayoría de los ingresos.

Tal como se ha venido analizando, existen amplias disparidades en los montos de ingresos, pues unas pocas empresas concentran la mayoría de los ingresos y empleos existentes, mientras una enorme cantidad tiene bajos ingresos y poco empleo. Esta situación también se verifica con las estimaciones del coeficiente de Gini, que se ubican por encima de 0,89, sin grandes variaciones entre 2005 y 2017. Por regiones, la Central-GAM tiene el índice más alto (0,90) y

la Pacífico Central el más bajo (0,80). El resto fluctúa en ese rango, con tendencias estables en todo el período.

El gráfico 2.5 muestra el coeficiente de Gini calculado por tamaño de las empresas según la cantidad de trabajadores. Las pequeñas y medianas son más equitativas entre sí, con indicadores de 0,577 y 0,583 para 2017, y con una tendencia decreciente durante el período de estudio. En el otro extremo están las grandes empresas, con un valor de 0,695 para el último año, seguidas por las microempresas, con 0,666 y un leve aumento en 2016-2017. No se observaron diferencias significativas en los indicadores según nacionalidad de la firma o condición de exportación.

Cada año se crean, sobre todo, empresas micro y pequeñas, que generan poco empleo

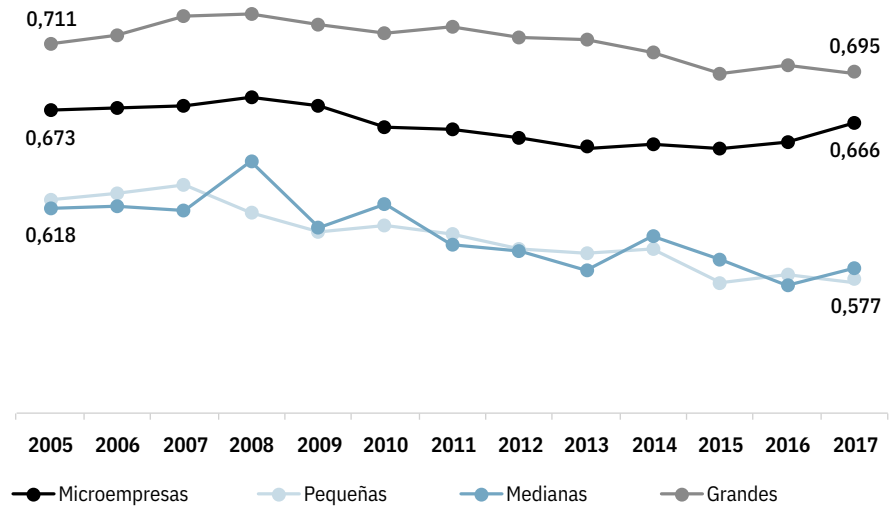
El último tema que se explora con información del Revec es la pérdida y creación de puestos de trabajo del parque empresarial privado, mediante un estudio tipo panel⁷. Jiménez Fontana y Segura (2019) realizaron un análisis de sobrevivencia de las empresas, en el cual aplicaron algoritmos para determinar, por un lado, si en algún año una empresa dejó de reportar datos, lo que se interpretó como su cierre⁸, y por otro, el año a partir del cual una empresa apareció por primera vez en los registros, lo que se asumió como su fecha de nacimiento. Una vez identificadas las empresas que nacieron y murieron, se estimó la cantidad de puestos de trabajo asociados a ellas, a los que se denominó “creados” y “perdidos”.

Las estimaciones indican que durante el período 2006-2016 cerraron 19.203 empresas, pero se crearon 46.389. Esto significó la pérdida de 33.492 puestos de trabajo y la generación de 96.241, para un saldo neto de 62.749, lo que representó un promedio anual de 5.704 nuevos empleos (gráfico 2.6).

El gráfico 2.7 resume el flujo neto de puestos de trabajo, calculado como el número de empleos reportados por las nuevas empresas, menos la cantidad que se perdió por las que cesaron actividades. Para efectos ilustrativos, se agrupó el período 2008-2016 en trienios y se

Gráfico 2.5

Coeficiente de Gini calculado con el ingreso por concepto de ventas de las empresas privadas, según tamaño^{a/}

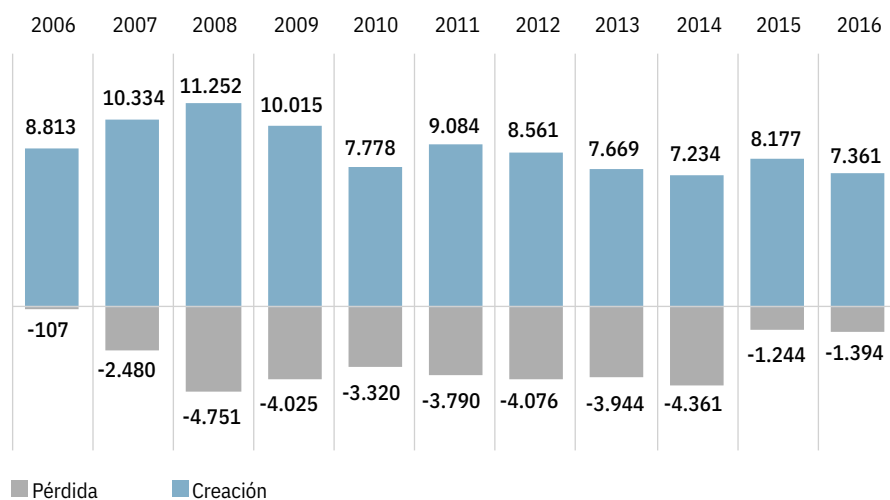


a/ El tamaño se determinó según la cantidad de puestos. Las microempresas corresponden a 9 trabajadores o menos, las pequeñas van de 10 a 35, las medianas de 36 a 100 y las grandes tienen 101 o más empleados.

Fuente: Morales y Segura, 2019, con datos del BCCR.

Gráfico 2.6

Creación y pérdida de puestos de trabajo formales reportados por las empresas privadas que nacen y mueren



Fuente: Morales y Segura, 2019, con datos del BCCR.

desagregó por regiones, actividades económicas y tamaño de la empresa. Destacan tres hallazgos. Primero, hubo pocos cambios en la estructura del flujo neto entre los subperíodos. Los años 2011-2013 mostraron la menor cantidad de nuevos puestos (4.489 por año), por debajo de los 5.257 de 2014-2016 y los 5.650 de 2008-2010. De hecho, los primeros tres años, durante la crisis económica, fueron los de mayor cantidad neta de nuevos empleos. Segundo, las tendencias en este ámbito están determinadas por lo que sucede en la GAM y en las microempresas. Tercero, por actividad económica, las más dinámicas han sido el sector secundario (industria y construcción), los “otros servicios” y las actividades profesionales y administrativas.

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EMPLEO Y DESIGUALDAD EN EL PARQUE EMPRESARIAL

véase Morales y Segura, 2019, en www.estadonacion.or.cr

Empleos de baja calidad nutren y reproducen las brechas sociales

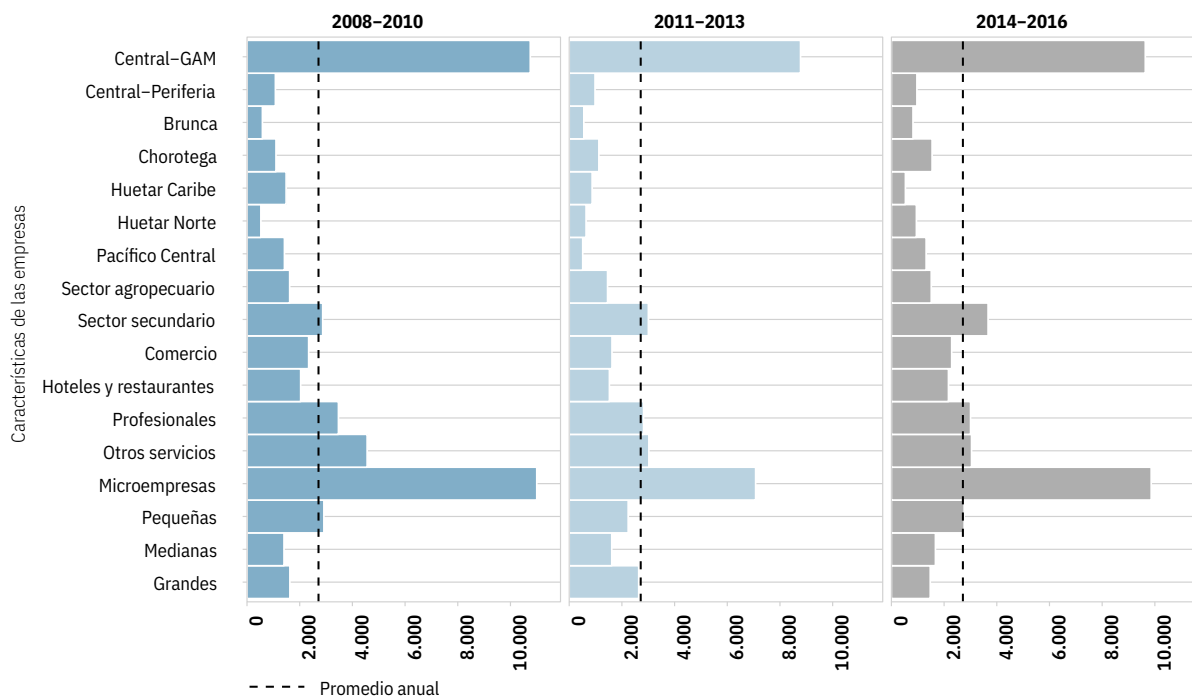
Esta segunda sección se enfoca en las condiciones laborales de la población ocupada, para identificar los grupos con mejor calidad y los que presentan mayores carencias. La importancia de este análisis radica en el hecho de que el mercado de trabajo es un factor determinante para

el bienestar de las personas y sus hogares, así como para el desarrollo económico, la productividad nacional y la integración social. Además, un buen empleo contribuye al financiamiento de la seguridad social y le garantiza al trabajador una futura pensión contributiva, aspecto relevante en un país que vive una transición demográfica avanzada, es decir, que se encamina hacia el envejecimiento de su población.

Los resultados confirman varias tendencias ya identificadas por este Informe en otras ediciones: las personas que laboran en microempresas y las mujeres que trabajan en servicio doméstico o por cuenta propia están entre los grupos más afectados por la mala calidad del empleo, con el agravante de que estas son,

Gráficos 2.7

Flujo neto de puestos de trabajo^{a/} formales, por características del parque empresarial privado, según períodos



a/ Se calcula como el saldo neto de los puestos de trabajo reportados por las nuevas empresas, menos los que se perdieron por cese de actividades. Las líneas punteadas indican el promedio anual de todo el período (2.714). Fuente: Morales y Segura, 2019, con datos del BCCR.

precisamente, las ocupaciones que han crecido en cantidad de personas en los trimestres más recientes. Esto configura un escenario que mantiene y reproduce las brechas sociales: de género, de edad, territoriales y socioeconómicas. Además, podría incidir en que se deteriore la calidad del empleo en los próximos años.

Este apartado se basa en el estudio preparado por Pacheco y Elizondo (2019) para este Informe. Ellos construyeron un índice con las siguientes dimensiones: 1) ingresos suficientes, 2) cumplimiento de la protección social básica, 3) jornadas laborales y balance vida-trabajo, y 4) estabilidad y satisfacción laboral. Para seleccionarlas, efectuaron una revisión de literatura sobre definiciones conceptuales y métodos de análisis implementados tanto a nivel nacional como internacional. A continuación se expone una breve síntesis de esa revisión, la metodología aplicada por los autores y los principales resultados obtenidos.

Empleos de alta calidad son relevantes para el bienestar presente y futuro de la población

Desde la óptica de la política pública, el interés en la calidad de los trabajos ha ganado protagonismo en los últimos años. En Estados Unidos y en muchos países de Europa y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se han puesto en marcha políticas para promover el empleo de calidad, como vía para atacar problemas sociales y económicos. De acuerdo con Findlay et al. (2013), hoy los hacedores de política reconocen que la calidad del empleo, y no solo su cantidad, es relevante para mejorar el bienestar individual y la ventaja competitiva nacional.

Como ya se mencionó, la importancia de la calidad del empleo radica en los efectos que tiene en los trabajadores y, por ende, en la economía. Según el Instituto Colegiado para Profesionales en Gestión de Recursos Humanos (CIPD) el trabajo remunerado afecta las actitudes, el comportamiento y los resultados individuales, organizacionales y nacionales (CIPD, 2017a). Además, tiene la capacidad de

transformar a las personas en términos de su calidad de vida, productividad y cohesión social. Sin embargo, no todos los empleos tienen esa capacidad, pues existen condiciones que la reducen. Es el caso, por ejemplo, del trabajo de tiempo parcial, efectuado principalmente por las mujeres y asociado con habilidades poco calificadas.

Otra de las razones para estudiar este tema es la incidencia directa que tienen los cambios de la estructura productiva sobre la calidad del empleo. El Banco Mundial, en el capítulo 5 de su informe *Jobs*, de 2013⁹, expone un amplio marco de referencia para determinar cómo el trabajo afecta los ingresos, la productividad, el bienestar común y la cohesión social, entre otros elementos. Ese informe reconoce que, además de la capacidad de transformar positivamente la vida de las personas, el empleo puede afectarla. Con el surgimiento de la internet y la cuarta revolución industrial se ha generado una tendencia a la automatización de las tareas y la flexibilización del trabajo. Frey y Osborne (2013), citados en CIPD (2017a), advierten que, en Estados Unidos, el 47% de los empleos está en alto riesgo de ser automatizado en los próximos veinte años.

Estas consideraciones se vinculan con el concepto de trabajo precario, en el cual se incluyen actividades no tradicionales como los servicios que se gestionan a

través de plataformas electrónicas, entre ellas, por ejemplo, Uber y Airbnb. La existencia de esta modalidad ha generado una serie de debates legales, que abarcan desde el pago de impuestos y la competencia desleal, hasta las responsabilidades laborales y el estatus legal de los trabajadores implicados (CIPD, 2017a). Sobre estos aspectos se profundizará más adelante en este capítulo.

El recuadro 2.2 presenta una síntesis del concepto de calidad del empleo y su medición, con base en la revisión de literatura especializada que realizaron Pacheco y Elizondo (2019). Para un análisis más exhaustivo, se recomienda consultar el estudio completo en el sitio www.estadonacion.or.cr.

Las cuatro dimensiones usadas por Pacheco y Elizondo (2019) para la construcción del índice se miden con un total de ocho indicadores. En su selección se consideró tanto la experiencia internacional, como la disponibilidad de la información en la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) 2018, del INEC. El índice se calculó para personas ocupadas asalariadas, desagregadas entre instituciones (o empresas) públicas o privadas y los hogares (es decir, el servicio doméstico), por un lado, y las que trabajan por cuenta propia, por el otro. En 2018 estas categorías representaron el 95% del total de ocupados. El cuadro 2.1 detalla la estructura general del índice y sus indicadores.

Cuadro 2.1

Dimensiones e indicadores del índice de calidad del empleo

Dimensión	Indicador
Ingresos suficientes	Ingreso superior al salario mínimo legal por hora.
Cumplimiento de la protección social básica	Afiliación directa al seguro de salud.
	Afiliación a un régimen de pensiones.
Jornadas laborales y balance vida-trabajo	No sobrejornada: horas trabajadas en empleo principal por debajo de 49.
	No subcontratación: horas trabajadas en empleo principal mayor a 39.
	Disfrute de vacaciones pagas ^{a/}
Estabilidad y satisfacción laboral	No desea cambiar de trabajo.
	Tiene estabilidad laboral.

a/ Este indicador está disponible únicamente para las personas ocupadas asalariadas, por lo que no se incluye en el cálculo del índice para trabajadores por cuenta propia.

Fuente: Pacheco y Elizondo, 2019.

Recuadro 2.2

Concepto de calidad del empleo a nivel internacional y mediciones nacionales

En un estudio preparado para este Informe, Pacheco y Elizondo (2019) revisaron literatura en torno al concepto y medición de la calidad del trabajo, como sustento para la construcción de un índice aplicado a Costa Rica. A nivel internacional hay consenso en el efecto directo que tienen los buenos empleos en el bienestar de las personas ocupadas, así como en el tratamiento multidimensional que se debe dar a su medición.

De acuerdo con la Comisión de las Naciones Unidas para Europa (Unece, 2015), el concepto de calidad del empleo puede tener tres enfoques. Desde una perspectiva social, un trabajo es de alta calidad cuando se adecua a las capacidades de la fuerza laboral, eleva la productividad y mejora la cohesión social. Desde el punto de vista corporativo, se asocia con una fuerza laboral calificada y eficiente. Por último, desde la óptica del trabajador hace alusión al cumplimiento de ciertas condiciones, como contar con seguridad, tener un buen ambiente laboral y recibir una remuneración justa.

Diversos estudios asocian la alta calidad del trabajo con mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso, salud y bienestar psicológico, así como con el uso y desarrollo de habilidades. A su vez, el trabajo de mala calidad se relaciona con salarios bajos, subutilización de habilidades, inseguridad laboral y malas condiciones físicas y mentales (Findlay et al., 2013).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó uno de los mayores esfuerzos a nivel internacional para la conceptualización y medición de la calidad del trabajo. En 1999 declaró que la finalidad primordial de esa organización es “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999). Asimismo, en 2008 adoptó oficialmente un marco de indicadores de trabajo decente (OIT, 2018 y 2012).

Por su parte, la OCDE ha desarrollado un enfoque de calidad basado en el bienestar del trabajador en los siguientes aspectos: ingresos, ambiente de trabajo y seguridad del mercado laboral. Este abordaje tiene dos particularidades. La primera es que se centra en los resultados de cada trabajador individual (estimación con microdatos). La segunda es que se compone principalmente de características objetivas, con el fin de asegurar la comparabilidad de las mediciones. A pesar de ello, también toma en cuenta algunas variables que implican algún grado de subjetividad (Cazes et al., 2015).

En cuanto a las mediciones nacionales, se identificaron tres esfuerzos. El primero se realizó para el *Cuarto Informe Estado de la Nación* (1997). Se trató de un estudio que incluyó la conceptualización y el cálculo de un indicador, cuyos valores fluctuaban entre 0 (la calidad más baja) y 1 (la más alta). La medición separó a los trabajadores asalaria-

dos de los independientes. Los resultados arrojaron un valor promedio de 0,73 para el período 1990-1997. Destaca que las mujeres que trabajaban en forma independiente eran las más afectadas por la mala calidad. El indicador se calculó por zona, región, rama de actividad, sector institucional y tamaño del establecimiento.

Otra iniciativa es la que impulsa el INEC, a través de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), en la cual se recopila información sobre varios indicadores relacionados con la calidad, como cobertura del seguro de trabajo, horas efectivas trabajadas, estabilidad laboral y empleos informales, entre otros.

Por último, en 2015 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social publicó el índice de calidad del empleo (INCE) para el período 2010-2014, con datos de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho). El INCE incluye nueve indicadores, en tres temas que denomina salud, socioeconómicos y percepción, con ponderaciones diferenciadas. Se elaboró una escala con cinco categorías de empleo: precario, deficiente, bueno, muy bueno y excelente, según rangos de puntaje del INCE (a mayor puntaje, mejor calificación). En términos globales, se clasificó el empleo en Costa Rica como bueno y muy bueno, aunque con una leve tendencia a la baja en los últimos años.

Fuente: Pacheco y Elizondo, 2019.

El único indicador que no fue posible medir en el caso de los trabajadores por cuenta propia es el disfrute de las vacaciones pagas, por tratarse de un dato que no está disponible en la encuesta. El recuadro 2.3 explica la forma del cálculo del índice y su interpretación (para más detalles, véase el Anexo Metodológico).

Grupos con mala o regular calidad del empleo están entre los de mayor crecimiento en el mercado laboral

La Enaho 2018 reporta 2.023.652 personas ocupadas con información conocida en todos los indicadores utilizados para estimar el índice de calidad de empleo. El 72,3% de ellas son asalariadas institucionales (en los sectores público y privado), un 19,5% trabaja por cuenta propia y el restante 8,2% son asalariadas de los hogares (es decir, se desempeñan en el servicio doméstico remunerado). Esta estructura es muy similar a la composición del mercado laboral que ofrece toda la encuesta.

Para los asalariados institucionales, el cálculo del índice arrojó un valor promedio de 6,6 puntos de un máximo de 8 posibles. Entre los asalariados de los hogares el puntaje fue de 5, mientras que entre los trabajadores por cuenta propia fue de 4,7 de 7 posibles¹⁰. En una escala de base 100, estas cifras equivalen a 82,5% para las personas asalariadas institucionales, 62,3% para las asalariadas del hogar y 67,0% para los trabajadores por cuenta propia.

El gráfico 2.8 ilustra los puntajes obtenidos en el índice de calidad del empleo por característica individual o condición socioeconómica. Los valores en color azul corresponden a calidades altas (por ejemplo, mujeres asalariadas institucionales) y los rojos denotan baja calidad (pobres extremos). Las personas que trabajan en zonas urbanas, no pobres, residentes de la región Central y sin discapacidad tienen mejores niveles que sus contrapartes. Hay dos excepciones: las mujeres asalariadas institucionales y las personas migrantes externas que laboran en los hogares, ambas con niveles de calidad mejores que los hombres y los no migrantes. Las brechas entre personas pobres y no pobres son las mayores en el espectro de características contempladas.

Los gráficos 2.9 muestran los resultados según el enfoque de grupos de calidad (descrito en el recuadro 2.3). Los trabajadores por cuenta propia presentan las condiciones más desfavorables, con un 16,3% en empleos de baja calidad y solo un 25,9% en alta. En servicio doméstico predominan los empleos de media calidad (79%) y muy pocos son de nivel alto (16,6%). Por el contrario, los asalariados institucionales tienen las mejores condiciones laborales, como ya se comentó.

Por sector, más del 90% del empleo público se ubica en el grupo de alta calidad, muy distante del 38% del sector privado. En este último, el 8% de los ocupados tiene empleos de baja calidad. Además, es una categoría muy

Recuadro 2.3

Cálculo e interpretación del índice de calidad del empleo

El índice de calidad del empleo evalúa el cumplimiento de cuatro dimensiones: 1) ingresos suficientes, 2) cumplimiento de la protección social básica, 3) jornadas laborales y balance vida-trabajo y, 4) estabilidad y satisfacción laboral. Para ello se seleccionaron ocho indicadores (cuadro 2.1), de formato dicotómico, es decir, que asumen valores de 0 y 1, donde 0 representa la carencia y 1 el cumplimiento.

Los resultados se interpretan desde dos perspectivas metodológicas. La primera es mediante un cálculo porcentual del cumplimiento de los ocho indicadores. En este caso, se suman todos los puntos que obtuvo la persona “i” y su valor se divide entre 8. De esta forma, si la sumatoria da 5, el nivel de cumplimiento es del 62,5%.

La distribución de las valoraciones favorables (iguales a 1) se categorizaron en cuatro grupos en el caso de las personas asalariadas, a saber: i) calidad baja, trabajadores con 2 o menos indicadores positivos, ii) calidad media-baja, de 3 a 4 indicadores, iii) calidad media-alta, 5 o 6, y iv) alta calidad, 7 u 8. Para las personas que trabajan por cuenta propia la clasificación se dividió en tres grupos: i) calidad baja, con rangos de 1 a 3 indicadores positivos, ii) calidad media, de 4 a 5, y iii) calidad alta, de 6 a 7 cumplidos.

La segunda perspectiva de análisis utiliza el enfoque de carencias en cada dimensión. Para determinar una “carencia”, la persona recibe un cero si al menos un indicador “falla”.

Todos los indicadores tienen asignado el mismo peso (1/8), de manera que la ponderación de cada dimensión depende del número de indicadores que posea. El cuadro 2.2 resume la distribución de pesos.

Fuente: Pacheco y Elizondo, 2019.

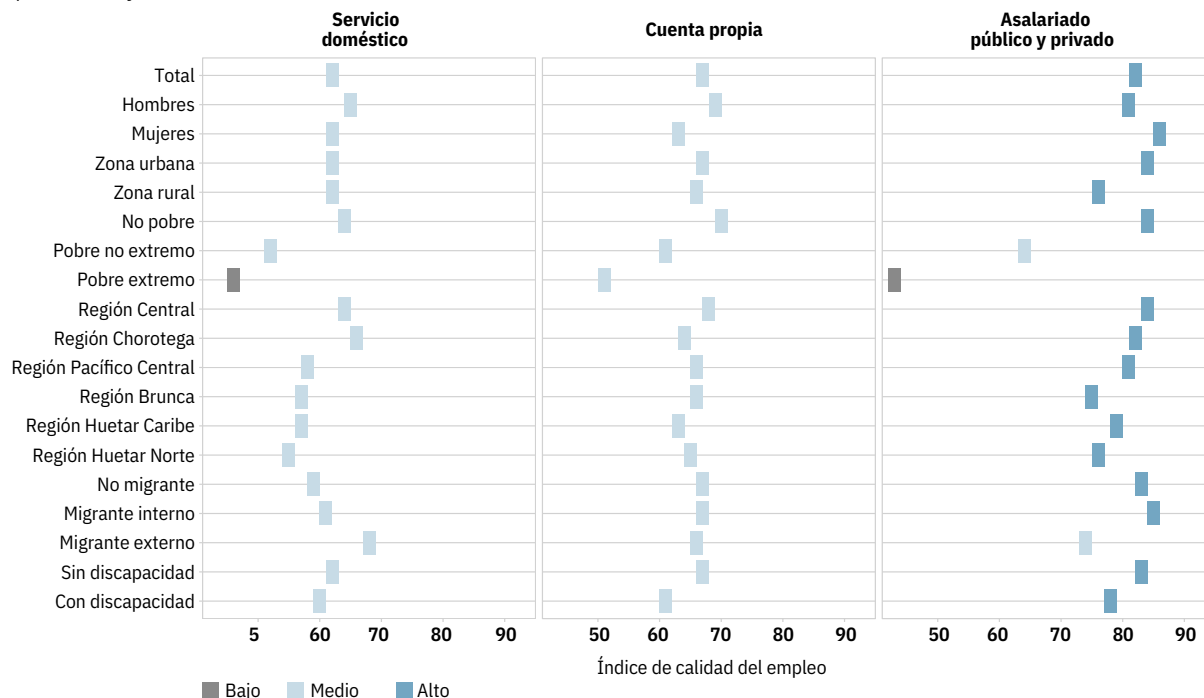
Cuadro 2.2

Distribución de pesos del índice de calidad del empleo, por categoría

Dimensión	Peso asignado
Dimensión 1: Ingresos suficientes	12,5
Dimensión 2: Cumplimiento de la protección social básica	25,0
Dimensión 3: Jornadas laborales y balance vida-trabajo	37,5
Dimensión 4: Estabilidad y satisfacción laboral	12,5

Gráfico 2.8

Niveles globales en el índice de calidad del empleo, por categorías^{a/}
(porcentajes)

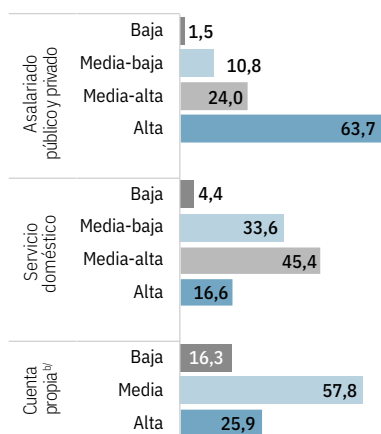


a/ La línea punteada representa los umbrales para definir un empleo como de calidad baja (menos de 50%), media (entre 50% y 75%) o alta (75% y más). Fuente: Elaboración propia, con base en Pacheco y Elizondo, 2019, y datos de la Enaho 2018, del INEC.

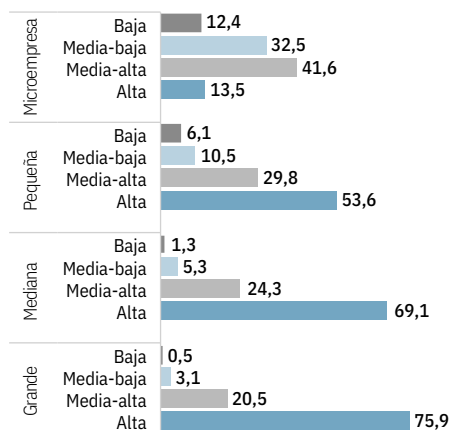
Gráficos 2.9

Calidad del empleo, por tipo de ocupado y tamaño de la empresa privada^{a/}
(porcentajes)

a) Tipo de ocupado



b) Tamaño de la empresa privada



a/ El tamaño de la empresa se determinó según la cantidad de puestos: microempresas, de 1 a 5 trabajadores; pequeñas, de 6 a 30; medianas, de 31 a 100 y grandes con más de 100 empleados.

b/ Para los trabajadores por cuenta propia la calidad del empleo se clasificó en tres grupos, debido a que el índice se calculó con siete indicadores.

Fuente: Elaboración propia, con base en Pacheco y Elizondo, 2019, y datos de la Enaho 2018, del INEC.

heterogénea: solo el 1,9% de los asalariados institucionales está en el grupo de baja calidad, proporción que sube al 16,2% entre los trabajadores por cuenta propia. En el segmento de alta calidad la situación es similar: 56% versus 25,9%, respectivamente.

El índice también se calculó según el tamaño de la empresa en el sector privado¹¹. Entre las microempresas, poco más del 12% de los trabajadores se ubica en el grupo más bajo; entre las grandes prácticamente no hay ese tipo de casos y, por el contrario, más del 75% tiene alta calidad. Estos hallazgos reflejan una relación directa y positiva entre tamaño y calidad. Las brechas son tan amplias que, por ejemplo, mientras un 4,5% del empleo en microempresas tuvo calificación perfecta, en las grandes firmas lo obtuvo un 44,8%.

Por rama de actividad, los sectores con mayor proporción de ocupados en empleos de baja calidad son construcción, comercio, alojamiento y comidas,

y otras actividades de servicios, todas con más de 9,5%. En el otro extremo, los sectores productivos con mayores niveles de cumplimiento son electricidad, administración pública, información y comunicación, y actividades financieras, todos con más del 80%.

“Ingresos suficientes” y “jornadas laborales adecuadas” son las dimensiones con mayor incumplimiento

El análisis por dimensiones se desarrolló con un enfoque de cumplimiento (y carencias). Las dimensiones 1, ingresos suficientes, y 3, jornadas laborales y balance vida-trabajo, son inferiores al 70%, y las dos restantes se ubicaron por encima del 80% (gráfico 2.10). La cifra ponderada de cumplimiento es de 65,3%, y es afectada sobre todo por el indicador de jornadas de trabajo.

En la primera dimensión se determinó que los ingresos por hora de un 69,2% de los ocupados están por encima del salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo. El gráfico 2.10 muestra que el grupo más afectado por incumplimiento es el de los trabajadores por cuenta propia (51,5%), seguido por los asalariados de los hogares (36,7%) y los asalariados institucionales (24,5%).

Además, al desagregar por sexo y zona de residencia se encontró que quienes laboran por cuenta propia, ya sean mujeres o residentes en zonas rurales, sufren las mayores carencias en esta dimensión (por encima del 50%). Un dato interesante es que el porcentaje de mujeres asalariadas institucionales afectadas por ingresos insuficientes es menor que el de los hombres (18% versus 27%).

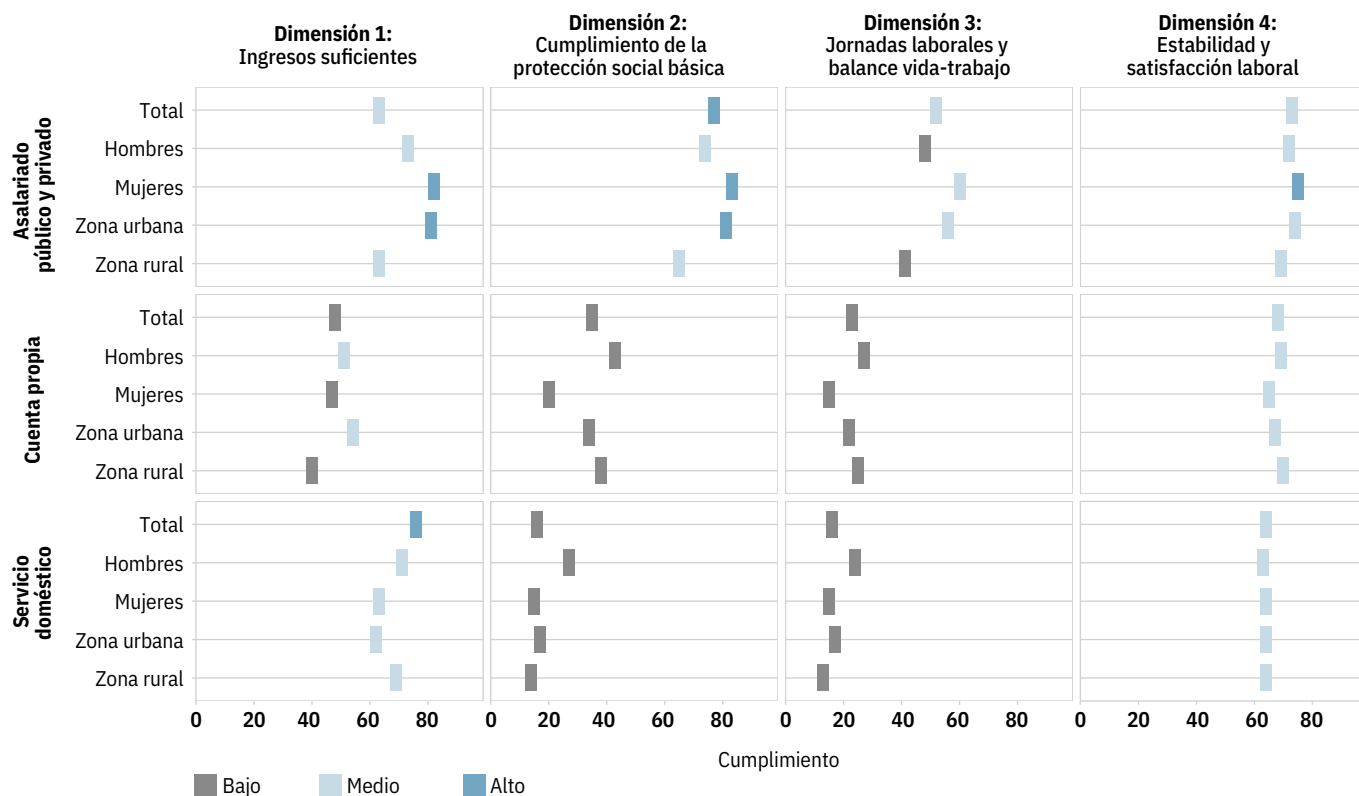
Casi la mitad de los ocupados en microempresas no alcanza el ingreso

mínimo, proporción que decrece de manera importante conforme aumenta el tamaño de las empresas (gráfico 2.11). Además, estos trabajadores son los que perciben los ingresos promedio más bajos. En las empresas medianas y grandes, quienes ven incumplido este derecho suelen ser personas cuyas jornadas semanales superan las 48 horas establecidas por ley (57 en promedio), pese a que sus ingresos mensuales están alrededor del salario mínimo.

La segunda dimensión analiza el cumplimiento de la protección social básica. Los datos de la Enaho 2018 señalan que un 64,0% de las personas ocupadas no tiene carencias en este ámbito. El cumplimiento es muy bajo entre los servidores domésticos (16,2%) y los trabajadores por cuenta propia (35%) (gráfico 2.10). La carencia más frecuente (97%) es la falta de seguro de salud (asegurado directo).

Gráfico 2.10

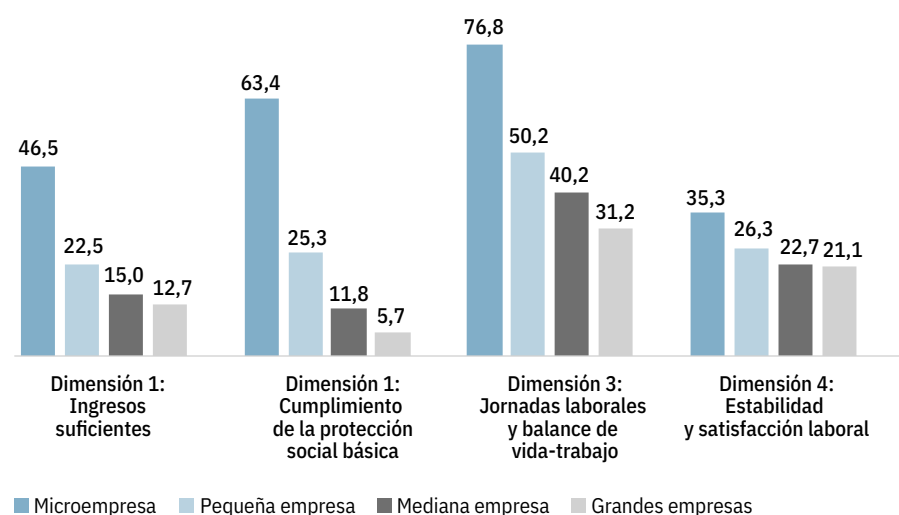
Porcentaje de cumplimiento del índice de calidad del empleo en las personas ocupadas, por tipo de empleo, según dimensión



Fuente: Elaboración propia, con base en Pacheco y Elizondo, 2019, y datos de la Enaho 2018, del INEC.

Gráfico 2.11

Porcentaje de personas con carencias que trabajan en el sector privado, por tamaño de la empresa^{a/}, según dimensión del índice de calidad del empleo



a/ El tamaño de la empresa se determinó según la cantidad de puestos: microempresas, de 1 a 5 trabajadores; pequeñas, de 6 a 30; medianas, de 31 a 100, y grandes con más de 100 empleados.

Fuente: Elaboración propia, con base en Pacheco y Elizondo, 2019, y datos de la Enaha 2018, del INEC.

En las microempresas están en esa condición dos de cada tres trabajadores, en contraste con bajísimos porcentajes en el sector público (1%) y las grandes compañías (6%).

De nuevo, las mujeres y los residentes de zonas rurales tienen menor cumplimiento en materia de protección social básica, con algunos matices. Las personas asalariadas institucionales, sean mujeres o habitantes de zonas urbanas, son los dos grupos con mayores porcentajes, pero las mujeres que laboran por cuenta propia registran el valor más bajo (20%).

La tercera dimensión valora las jornadas laborales y el balance vida-trabajo. Incluye tres indicadores para asalariados y dos para trabajadores por cuenta propia. Entre los primeros, el 48,8% no tiene carencias, cifra que baja a 23,1% entre los segundos. Las condiciones laborales del empleo doméstico son considerablemente precarias: solo un 31,5% accede a vacaciones pagas y el 75% labora jornadas parciales. Los trabajadores por cuenta propia muestran jornadas promedio de 33 horas semanales.

En esta dimensión se observa un aumento de las carencias en el empleo público, aunque se mantienen por debajo de las del sector privado. En el Gobierno Central, un 20% de los ocupados trabaja menos de 40 horas, lo cual se explica principalmente por el régimen laboral docente y su mecanismo de contratación (lecciones). Del total de funcionarios públicos en estas condiciones, el 72% está empleado en el sistema educativo. En el resto del sector público el incumplimiento de las jornadas completas baja a 14%. En el sector privado, un 28% de los asalariados no disfruta de vacaciones pagas; las cifras fluctúan entre 7,1% en grandes compañías y 61% en microempresas. A esta condición se suma un 29,1% que está subcontratado y un 25,8% que trabaja jornadas extensas.

La última dimensión mide la estabilidad y la satisfacción laboral. Un 71,3% de las personas ocupadas tiene un cumplimiento total. Si bien persisten diferencias entre los distintos grupos, son menores que en las otras dimensiones: 64% en servicio doméstico, 73% en asalariados

institucionales y 68% en trabajadores por cuenta propia. Sufren carencias 1 de cada 8 empleados públicos, 1 de cada 3 empleados de microempresas, 1 de cada 4 en pequeños emprendimientos y 1 de cada 5 en las firmas medianas y grandes. Como se vio en el gráfico 2.10, hay una relativa cercanía entre todos los grupos.

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE CALIDAD DEL EMPLEO

véase Pacheco y Elizondo, 2019, en www.estadonacion.or.cr

Transformación del mundo del trabajo genera “zonas grises” en las relaciones laborales

Con el propósito de determinar si el mal desempeño del mercado de trabajo costarricense obedece solo a la desconexión entre producción y empleo, o si también inciden otros factores, como los cambios en la estructura productiva o las innovaciones tecnológicas, este Informe comisionó un estudio sobre las nuevas formas de vinculación laboral que están emergiendo en el país. Se encontró evidencia de que, al igual que en el resto del mundo, en Costa Rica hay una transformación del mercado laboral. Cada vez hay más “zonas grises” en las relaciones de trabajo autónomo, que son dependientes en términos económicos, pero se encuentran desprotegidas desde el punto de vista legal y jurisprudencial. Tal es el caso de las personas que brindan servicios mediante plataformas tecnológicas, o las que trabajan para empresas ubicadas fuera del país y que no están adscritas a la seguridad social ni pagan impuestos en el territorio nacional. Esto significa que la normativa avanza a un ritmo más lento que la evolución del mercado de trabajo, lo cual podría deteriorar la calidad del empleo en los próximos años y generar una informalidad que no necesariamente esté relacionada con pobreza, ingresos insuficientes o baja calificación.

La típica relación de trabajo se establece mediante la suscripción de un contrato entre un patrono y un trabajador, en

el cual se acuerda la prestación directa de un servicio a cambio de una remuneración. Sin embargo, las transformaciones recientes en las formas de producción, el desarrollo de nuevas tecnologías, el creciente desplazamiento de la manufactura y los vínculos comerciales a nivel global, entre otros factores, han impactado profundamente el modo en que se organiza la producción de bienes y servicios y, con ello, han surgido enormes desafíos para el Derecho Laboral. Esto significa, en términos generales, que cada vez menos las empresas optan por contratar personal dentro de sus planillas, e incrementan la búsqueda de sus fines productivos por medio de la combinación o coordinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o colaboradores externos (Plá, 2000).

También denominada tercerización o externalización, esta estrategia se aplica de diversas formas, lo que produce relaciones laborales complejas, en las que intervienen ya no solo empleadores y trabajadores, dando origen a lo que se conoce como relaciones laborales triangulares.

El problema surge porque la normativa actual resulta insuficiente, y en muchos casos omite, para regular estas nuevas modalidades de contratación. Por ejemplo, cuando los trabajadores prestan servicios que se gestionan a través de plataformas digitales (tipo Uber) se crea una anomia para determinar el tipo de relación laboral existente. Asimismo, la digitalización tiene un impacto directo en el proceso de trabajo, en la relación laboral, así como en la flexibilidad y ubicuidad del desarrollo del contrato (Elizondo, 2006; Gutiérrez, 2016).

Estos fenómenos están poco regulados en Costa Rica y han sido atendidos solo de modo parcial por la jurisprudencia. Así pues, se torna necesario, en primer lugar, abordar los supuestos que claramente indican la existencia de una relación de trabajo. Una vez identificados, es posible aplicarlos a modalidades más recientes de vinculación laboral, que no están contempladas en la ley y ocasionan conflictos a los trabajadores y a la institucionalidad pública.

Además, la situación descrita tiene un impacto en el Estado de bienestar y sus

programas de seguridad social. El financiamiento de ese sistema se basa en relaciones “convencionales” entre empleados y trabajadores, por lo que las nuevas formas de contratación quedan al margen y podrían generar una contracción en los recursos contributivos dirigidos a ese rubro.

Esta sección tiene como insumo principal el estudio de Castro et al. (2019), quienes, con el propósito de identificar las relaciones laborales clásicas reguladas por la ley o la jurisprudencia y sus características, así como las nuevas modalidades que han estado emergiendo, diseñaron una tipología centrada en dos dimensiones (cuadro 2.3):

- **“Laboralidad”:** determina si, de acuerdo con la ley o la jurisprudencia, una relación es laboral o no. Cuando no existe claridad o certeza legal para calificarla se le considera una “zona gris”.
- **Complejidad:** alude al número de partes que intervienen en el contrato y el tipo de responsabilidades laborales, directas o indirectas, que tienen o pueden llegar a tener. La relación es simple cuando es bilateral, entre contratante y contratado; es compleja cuando existe un nexo triangular (contratante, intermediario y contratado). En todos los casos, las jornadas pueden ser completas o parciales, y tener carácter nacional o internacional, es decir, pueden ser contrataciones para la prestación de servicios en un país distinto a Costa Rica.

Criterios tradicionales y desfasados para regular un contrato de trabajo

La legislación, la jurisprudencia y la doctrina han reconocido que los elementos determinantes de la relación laboral, los cuales se precisan en un contrato, son: i) prestación personal del servicio, ii) remuneración y iii) subordinación jurídica. En Costa Rica, este vínculo y sus efectos o consecuencias son regulados principalmente por el Código de Trabajo.

El recuadro 2.4 resume las definiciones legales para determinar qué es y qué contiene un contrato de trabajo. De todos los elementos, jurisprudencial y doctrinariamente (Raso, 2009) se ha señalado que la subordinación jurídica es el principal criterio de distinción de las relaciones laborales, frente a cualquier otro tipo de contrataciones. La prestación personal y la remuneración pueden estar presentes en otros tipos de relaciones contractuales.

Muchas de las relaciones laborales actuales no se enmarcan en la relación típica obrero-empleador y generan diversas modalidades de contratación. La subordinación clásica se ha desdibujado, en muchos casos por la utilización de nuevas tecnologías. Ante este fenómeno se ha optado, jurisprudencial y doctrinariamente (Arias, 2014) por flexibilizar el concepto de subordinación y los restantes criterios usados para analizar la “laboralidad” de las relaciones de trabajo, en procura de adaptarlos a esas nuevas realidades. Esto ha permitido evidenciar la subordinación de diversas maneras,

Cuadro 2.3

Características de las relaciones laborales, según complejidad

Laboralidad	Complejidad	
	Simple	Compleja
Laboral	Contrato bilateral legal o jurisprudencialmente establecido	Contrato "triangular" legal o jurisprudencialmente establecido
Zona gris	Relación bilateral no establecida en las normas o la jurisprudencia laboral	Falta de claridad sobre la naturaleza de la relación laboral entre varias partes
No laboral	Contrato de servicios sin elementos laborales	

Fuente: Elaboración propia a partir de Castro et al., 2019.

Recuadro 2.4

Definiciones legales para determinar los contratos de trabajo

El contrato típico de trabajo debe ser entendido como un vínculo de voluntades claramente identificadas, que convienen en prestaciones, contraprestaciones, derechos y deberes del trabajador y el empleador, es decir, que acuerdan la prestación de servicios en una relación de dependencia y por cuenta ajena (Alimenti, 2017).

El Código de Trabajo define el contrato laboral como la relación entre patrono y trabajador, entendiendo al primero como cualquier persona física, jurídica, particular o de Derecho Público, que emplee servicios de otra u otras, y al segundo como toda persona física que presta a otra u otras, sean personas físicas o jurídicas, sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

La relación laboral se perfecciona con un contrato (verbal o escrito), por medio del cual una de las partes se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutar una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de esta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Los elementos del contrato de trabajo típico son los siguientes:

- **Prestación personal del servicio:** el trabajador presta el servicio contratado de forma personal, no a través de terceros. No se permiten sustitutos.

- **Remuneración:** por el servicio brindado, el trabajador recibe una contraprestación denominada salario.
- **Subordinación:** el trabajador queda en estado de dependencia ante el patrono o sus representantes, y está sujeto al poder de mando y dirección que este o estos ejerzan en el desempeño de sus labores (artículo 71 del Código de Trabajo).

Complementariamente, hay dos elementos secundarios que ayudan a determinar la "laboralidad" o no de los vínculos en las situaciones que se conocen como "zonas grises" o "casos frontera". Esos elementos son:

- **Ajenidad:** el trabajo se realiza por cuenta ajena, en el entendido de que la persona que presta el servicio o ejecuta la función no es dueña de los frutos de ese trabajo, sino que le traslada a un tercero los beneficios y riesgos de la explotación del negocio.
- **Dependencia económica:** se refiere al peso del salario en el ingreso del trabajador. Se vincula con la exclusividad y la continuidad en la prestación de servicios, así como con la titularidad de la clientela.

Fuente: Elaboración propia a partir de Castro et al., 2019

incluso en ausencia de la supervisión directa en el centro de trabajo por parte del patrono, tal como sucede, por ejemplo, en el teletrabajo.

Más allá de estos criterios, hay una serie de relaciones de trabajo autónomo, que son dependientes desde el punto de vista económico, pero que jurídicamente se encuentran desprotegidas. Estas rela-

ciones se enmarcan en las denominadas "zonas grises", sobre cuya protección, sea jurisprudencial o legal, no existe certeza. Por ello, a nivel doctrinario se discute la necesidad de extender el concepto de subordinación jurídica para que cubra las relaciones derivadas de las actuales transformaciones productivas. Por ejemplo, se ha señalado que:

...existen formas de trabajo autónomo continuo que se caracterizan por el hecho de que el trabajador quiere autonomía en la ejecución de la prestación de trabajo y es contractualmente débil en el momento constitutivo de contrato, pero que es, a la vez, económicamente dependiente. Tal contrato, por tanto, siendo calificable de trabajo autónomo, es digno de protección y debe ser incluido en el derecho del trabajo, porque reúne las señas de dependencia económica y de la debilidad contractual del colaborador autónomo. Es obvio que, en este caso, el problema principal es clarificar la noción de dependencia económica (Arias, 2014).

Así pues, se plantea la conveniencia de otorgar más peso al criterio de dependencia económica, para determinar la presencia de una relación laboral.

Normativa incluye principalmente modalidades tradicionales de empleo

Una vez descritos los elementos que deben estar presentes en una contratación de naturaleza laboral, es necesario conocer los tipos de contratos reconocidos en Costa Rica, tanto a nivel normativo como jurisprudencial.

El Código de Trabajo clasifica los contratos de acuerdo con su duración. Los **contratos por tiempo definido** acuerdan el momento de inicio y de término de la relación y se utilizan en actividades de naturaleza temporal u ocasional. Los **contratos por obra determinada** son pactados para realizar una obra específica; una vez concluida esta, finaliza el contrato.

El **contrato por tiempo indefinido** se suscribe para que el trabajador realice labores permanentes en la empresa y no define la fecha de terminación. Este caso contempla la figura del preaviso para extinguir el contrato, así como la indemnización por despido injustificado (auxilio de cesantía), rubros que no están presentes en el contrato por tiempo definido. Este último puede convertirse en indefinido por la permanencia de la necesidad de la función contratada.

El Código de Trabajo también

permite el **contrato ocasional** de una tarea específica que no requiere continuidad (artículo 69). Jurisprudencialmente esta modalidad ha sido definida como contrataciones para tareas o labores transitorias, de tipo eventual, accidental u ocasional, o por un aumento extraordinario en las actividades de una empresa, pero siempre de índole pasajera. El cuadro 2.4 resume otros contratos especiales contemplados en la legislación laboral costarricense.

La jurisprudencia ha reconocido algunos contratos como relaciones laborales, aun cuando no están expresamente regulados en la ley. Al efecto los tribunales han resuelto a partir de los elementos o criterios definitorios antes señalados (prestación personal del servicio, remuneración, subordinación, ajenidad y dependencia). Algunos ejemplos de contratos laborales por jurisprudencia son: conductores de taxi, contratos deportivos (entrenadores, jugadores, preparadores físicos y árbitros del fútbol nacional, o entrenadores deportivos en comités cantonales de deportes y recreación), corresponsales de medios de comunicación, contratos de distribución/agentes vendedores, trabajadores de carga y descarga de mercancías (conocidos como chamberos, estibadores o coleteros), centros de llamadas (*call centers*), profesionales liberales, altos ejecutivos y relaciones de conveniencia o simbióticas (viviendas prestadas). El cuadro 2.5 sistematiza la tipología antes descrita. La descripción detallada de cada contrato puede consultarse en Castro et al. (2019).

Hasta este punto se han desarrollado los contratos de relaciones laborales simples, es decir, bilaterales entre empleador y trabajador, que son los más tradicionales y frecuentemente utilizados en el mercado de trabajo costarricense. En el siguiente apartado el análisis se centra en las relaciones complejas, en las cuales intervienen más de dos partes.

Cambios tecnológicos y nuevas estrategias productivas originan relaciones laborales complejas

La tercerización o externalización es una estrategia productiva cada vez más común en las empresas, y ha generado

relaciones laborales complejas entre más de dos partes. Estas son relaciones triangulares en las que existe un trabajador, un empleador formal que lo remunera y una empresa que es la destinataria del servicio o producto y que se suele denominar usuaria o principal (Sanguinetti, 2013). Castro et al. (2019) estudiaron tres casos: la figura del intermediario, el grupo de interés económico y la subcontratación.

El Código de Trabajo contempla la figura del **intermediario**, que define como aquella persona que contrata los servicios de otra para que ejecute un trabajo en beneficio del empleador, y que será solidariamente responsable por la gestión de aquel para los efectos legales del contrato (artículo 3). La distinción entre intermediario y empleador se centra en el hecho de que el primero no realiza la contratación con recursos propios, sino que únicamente contrata los servicios para que otra persona labore en beneficio del segundo. En la medida en que use sus propios recursos o capital deja de ser intermediario y se convierte en empleador.

La intermediación es, entonces, una modalidad de descentralización de la mano de obra, que consiste en que la empresa o persona intermediaria se limita a contratar personal, y lo pone a disposición de la empresa principal. Sin embargo, no existen normas que regulen la relación entre el patrono o empresa contratante y el intermediario, lo que deja abierta la posibilidad de que se pacte entre ellos una relación tanto laboral como comercial.

Dada la falta de regulación sobre las modalidades de intermediación, es por vía jurisprudencial que se ha hecho referencia a las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal, sin que se haya dado un abordaje claro de los alcances de esas relaciones¹³.

La segunda figura que ilustra las relaciones laborales complejas son los **grupos de interés económico**, que han sido reconocidos por el ordenamiento jurídico costarricense en diversos ámbitos del Derecho: tributario, bancario, comercial, del consumidor y laboral. Se definen como una forma de organización

de varias sociedades mercantiles, bajo la dirección de una sociedad que ejerce el control, dominio y dirección unitaria sobre sus filiales (Castro et al., 2007).

El reconocimiento del grupo de interés económico está íntimamente relacionado con el principio de primacía de la realidad, que da mayor importancia a las relaciones reales entre trabajadores y empresas, más allá de lo que estipule el contrato, o las formas jurídicas adoptadas por el empleador. Lo relevante es la determinación de un interés económico común que une a las empresas que formalmente aparecen como sociedades distintas, y que se concreta en la existencia de un fondo económico con capacidad suficiente para atender los derechos de los trabajadores.

El tercer ejemplo de relación laboral compleja es la **subcontratación**, que no está regulada en el Código de Trabajo, pero ha sido definida doctrinariamente como una forma de organizar la producción por medio de la cual una empresa principal externaliza tareas a través de cualquier mecanismo jurídico con otro empresario, al que se denomina subcontratista, quien ejecuta de manera directa la tarea encomendada (Kahale, 2011).

Esta modalidad puede darse tanto en el sector público como en el privado, por medio de una relación contractual entre una empresa principal o contratante de una empresa auxiliar, que ejecuta una obra o un servicio por medios propios, sin ninguna relación de subordinación con la firma principal. La empresa auxiliar asume la responsabilidad por el resultado, aporta la dirección técnica, así como los materiales y equipos para realizar la función contratada, de manera que sus trabajadores son contratados por esta y tienen con ella una relación laboral, y ningún vínculo con la empresa principal (Pasco, 2003).

En el sector público las subcontrataciones se realizan por medio de concesiones y licitaciones, las cuales están reguladas en la Ley de concesión de obra pública con servicios públicos, n° 7762, y su Reglamento (decreto 27098-MOPT)¹⁴, así como en la Ley de Contratación Administrativa, n° 7494, y su Reglamento (decreto ejecutivo 33411). A pesar de no

Cuadro 2.4

Contratos laborales especiales regulados legal o jurisprudencialmente en Costa Rica

Tipo de contrato	Descripción
Aprendizaje	Regulado por la Ley de Aprendizaje, n° 4903. Existe una relación laboral entre los aprendices y las empresas, con una remuneración representativa en los dos primeros años y el 100% del salario mínimo en el tercero (artículo 5).
A domicilio	Según el artículo 109 del Código de Trabajo, corresponde a trabajadores que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o su representante, pero que utilizan materiales de este último. La remuneración se paga contra la entrega del producto en razón de un precio por pieza o a destajo.
Teletrabajo	Nueva modalidad de ejecución de las funciones, principalmente en el sector público (Decreto 39225-MP-MTSS-MICITT). Se caracteriza por el uso de tecnologías y la ejecución de las tareas fuera de la empresa o centro de trabajo, aunque respeta las condiciones y las normas sobre horarios establecidas en la relación laboral (artículo 7). Un principio de esta modalidad es su voluntariedad, de manera que se puede finalizar sin que se extinga la relación laboral (MTSS, 2016).
Trabajo de mar y en las vías navegables	Corresponde a los servicios que se prestan a bordo de una nave acuática, a cambio de remuneración económica y alimentación (artículos 118-132 del Código de Trabajo). Regula algunas particularidades sobre permisos que, por la naturaleza de la función, deben cumplir los trabajadores y patronos (documento de identidad para navegantes, permiso de zarpe, registro permanente de navíos de pesca).
Trabajo de mujeres y menores de edad	Regulado en el capítulo VII del Código de Trabajo. Contiene algunas particularidades sobre las labores por realizar (insalubres, peligrosas) y algunas normas especiales sobre horarios y jornadas ^{b/} . En este tipo de contratos se establece la prohibición de despedir a una mujer en estado de embarazo o período de lactancia y la respectiva licencia de maternidad.
Trabajo doméstico remunerado	El Código de Trabajo, reformado por la Ley 8726, del 2 de julio del 2009, regula el trabajo doméstico remunerado y lo define como servicios de limpieza prestados a una persona que no genera lucro con el servicio. Este contrato establece la posibilidad de que se pacte alojamiento y alimentación, lo cual constituye parte del salario (salario en especie), así como las jornadas, incapacidades y terminación del contrato.
Empleo público	Las contrataciones pueden ser de dos tipos: servidores cubiertos por el derecho común, cuando sean contratados para empresas del Estado, y servidores regulados por normas especiales de empleo público (por ejemplo, el Estatuto de Servicio Civil). Ambos casos son relaciones laborales, pero en atención al principio de legalidad existen diversas normas que no se aplican o que deben ser interpretadas de distintas maneras en su aplicación (Castro, 2012 y 2016).
Colectivos	Son contratos que suscriben uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, mediante el cual los primeros se comprometen a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas a cambio de una remuneración. Aunque está regulada en la norma, esta figura no se ha aplicado en Costa Rica.
Trabajo a destajo	Aunque no existe como categoría en la regulación, el artículo 164 del Código de Trabajo establece que la remuneración puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo. Esta última modalidad es una práctica extendida en muchas plantaciones agrícolas y entre los estibadores, lo que en la práctica ha llevado a calificar a estos trabajadores como contratados a destajo, y con ello, a no aplicar algunas normas relacionadas con las condiciones generales de trabajo, como la limitación de jornada. Estas consideraciones resultan de particular importancia, ya que la doctrina ha empezado a señalar que su pago es análogo a ciertas modalidades de empleo en empresas que utilizan plataformas tecnológicas (Arias y Vázquez, 2017).
Por temporadas o permanentes de contratación discontinua	Son contratos de tiempo indefinido según la jurisprudencia ^{b/} , pues se interpreta que la sucesión de contratos convierte la relación en permanente. El trabajo de temporada se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente en la producción.

a/ Pese a que la regulación vigente señala la posibilidad de emplear menores de edad a partir de los 12 años, el Código de Niñez y Adolescencia, Ley 7739, tiene una derogatoria tácita de las normas que regulan el trabajo de menores de 15 años, el cual está prohibido según esta norma especial. En este sentido, el Convenio 138 de la OIT, ratificado por Costa Rica, establece los 15 años como edad mínima para trabajar.

b/ Criterio DAJAE-556-2006, que los define como “aquellos trabajos que sólo duran cierta parte del año y que se repiten periódicamente todos los años en la misma época” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sentencias 2013-000642 del 14 de junio de 2013, 2014-000145 del 12 de febrero de 2014 y 2014-001160 de 26 de noviembre de 2014).

Fuente: Elaboración propia a partir de Castro et al., 2019.

Cuadro 2.5

Tipología de relaciones laborales

Laboralidad	Complejidad	
	Simple	Complejos
Laboral	Contratos laborales por ley Generales (tiempo definido, indefinido, ocasionales) Especiales (aprendizaje, por temporada o permanente de contratación discontinua, trabajo a domicilio, teletrabajo, trabajadores del mar, trabajo doméstico, mujeres y menores de edad, empleo público, colectivos, trabajo a destajo) Contratos laborales por jurisprudencia (conductores de taxi, contratos deportivos, corresponsales de medios de comunicación, distribución/agentes vendedores, carga y descarga de mercancías, centros de llamadas (call centers), profesionales liberales, altos ejecutivos)	Intermediario Grupos de interés económico Subcontratación En el sector público En el sector privado
Zona gris	Plataformas tecnológicas (UberEats, Glovo, Uber) Pasantías Educación dual Falso autónomo (contratos de obras, servicios profesionales, transporte) Correduría (de bolsa, bienes raíces o seguros)	Empresas de trabajo temporal Sociedades anónimas laborales Contratos de arrendamiento de vehículos relacionados con el trabajo en plataformas de transporte
No laboral	Arrendamiento de servicios Cooperativas Trabajo penitenciario	

Fuente: Elaboración propia a partir de Castro et al., 2019.

existir una relación laboral entre los trabajadores de la empresa subcontratada y la entidad pública contratante, si hay obligaciones específicas de supervisión y control para la Administración Pública con respecto al cumplimiento de los derechos laborales en ese tipo de subcontratación, establecidos en el Convenio 94 de la OIT (ratificado por Ley 2561), el decreto ejecutivo 11430 del 30 de abril de 1980 y la directriz 34 del 8 de febrero de 2002).

La subcontratación en el sector privado también ha sido abordada por la jurisprudencia a través del principio de primacía de la realidad. Con base en este principio, independientemente de la forma de contratación, los tribunales plantean que se debe determinar la presencia de los elementos fundamentales de la relación laboral en atención a la realidad de los hechos. Al hacerlo, en reiterados casos han sido acreditados esos elementos en la relación subyacente entre el trabajador y la empresa demandada, aun cuando los

mismos han sido encubiertos por la entidad patronal, pretendiendo confundirla con una subcontratación de servicios, a cargo de un tercero contratista.

Insuficiente normativa para regular cada vez más “zonas grises”

Las “zonas grises” del Derecho Laboral son aquellas en las que es difícil distinguir la existencia o no de una relación de trabajo. La dificultad para determinar si se está en presencia de un contrato laboral o de un contrato de servicios, respecto de los sujetos que pueden trabajar como asalariados o en forma independiente, es un problema cada día más común.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, al referirse a las nuevas modalidades de trabajo derivadas de las innovaciones tecnológicas, ha señalado que estas a menudo hacen dudar de la eficacia de conceptos como dependencia y subordinación, para calificar el grado de “laboralidad” en determinadas relaciones.

Además ha indicado que el análisis debe orientarse hacia un sistema de indicios, a “buscar señales” que evidencien una situación de subordinación¹⁵. Ante tal dificultad, existen dos criterios que tienden a privilegiar la existencia de un contrato de trabajo, en beneficio del trabajador: la teoría del contrato realidad y la determinación única del elemento subordinación. En caso de duda sobre la normativa aplicable, el juez de trabajo estará obligado a aplicar el principio protector denominado *in dubio pro operario*.

A partir de lo anterior, esta sección analiza varios ejemplos de estas “zonas grises”, las cuales pueden corresponder a relaciones simples o complejas. Entre las primeras se encuentran los servicios brindados a través de plataformas tecnológicas, las pasantías, la educación dual, el falso autónomo y la correduría. Entre los casos complejos están las empresas de trabajo temporal, las sociedades anónimas laborales y los contratos de arrendamiento de vehículos vinculados al trabajo en plataformas de transporte.

Los trabajos que se prestan a través de **plataformas digitales** se suelen enmarcar en la denominada economía colaborativa, que es un fenómeno reciente y que, como señala el Grupo de Políticas Públicas y Regulación del Colegio de Ingenieros de Telecomunicación de España (2016), permite una interconexión creciente del ciudadano digital¹⁵ por medio de las nuevas tecnologías de información y comunicación, facilitando enormemente la realización de este tipo de transacciones.

Si bien la jurisprudencia costarricense aún no se ha pronunciado sobre estos casos en términos de relaciones laborales, se espera que lo haga en poco tiempo. No obstante, en otros países sí existen fallos sobre el tema (Francia e Inglaterra, por ejemplo) y la doctrina ha profundizado en el fenómeno.

Hay tantas modalidades de trabajo de plataformas como aplicaciones informáticas que continuamente se generan. Entre los casos más destacados están el transporte de bienes (UberEats, Glovo) y personas (Uber). En este último caso, la doctrina ha determinado que la relación entre la persona conductora y la empresa Uber es de índole laboral, siempre y cuando se demuestre el elemento de dependencia económica, en la medida en que los trabajadores están subordinados al poder de dirección de la empresa, que es la que decide cómo funciona la plataforma virtual, la prestación del servicio, la relación entre chofer y usuario, el precio por cobrar e incluso la forma de pago¹⁷ (Arias y Vázquez, 2017).

En las plataformas de mensajería (UberEats, Deliveroo, Glovo, entre otras) ha sido más contundente la caracterización de la “laboralidad” a partir de la subordinación del empleado y el poder disciplinario del empleador. En este sentido, recientemente el Parlamento Europeo aprobó una directriz que reconoce una serie de derechos laborales mínimos de los trabajadores sujetos a contratos de muy corta duración o a tiempo parcial, lo que incluye a este tipo de plataformas. Sin embargo, para muchos operadores jurídicos aún está pendiente determinar el núcleo del conflicto, es decir, si estos son trabajadores por cuenta ajena o ver-

daderos autónomos (Sánchez, 2019).

Otro caso de zona gris son las **pasantías**, sobre las cuales en Costa Rica no existen normas que aclaren su naturaleza y alcances, así como los derechos y obligaciones de las partes. No obstante, el Código de Trabajo señala que, para efectos de aseguramiento por riesgos del trabajo, se consideran trabajadores los aprendices y otras personas semejantes, aunque en razón de su falta de pericia no reciban salario cuando están aprendiendo una ocupación (artículo 200). Las pasantías tienen la finalidad de ofrecer una oportunidad de aprendizaje a un estudiante, por lo que deben observarse los mismos criterios señalados en el contrato de aprendizaje. El pasante no debe realizar funciones propias de la empresa, sino recibir un entrenamiento en una relación de aprendizaje. Si el pasante se incorpora a la actividad productiva de la empresa o institución de manera ordinaria, el convenio se convierte, por principio de realidad, en una relación laboral (Solórzano, 2017).

Otra modalidad que podría generar dudas sobre la presencia de elementos típicos de una relación laboral es la educación dual, un modelo de enseñanza de tipo voluntario y opcional, en el que el aprendizaje se lleva a cabo de forma directa en los lugares de trabajo y, además, se prevé el acceso a becas y a reconocimiento económico para los estudiantes. Esta modalidad fue aprobada por la Asamblea Legislativa en agosto de 2019 (expediente legislativo 20786). Se originó en Alemania y ha sido replicada por otros países, como España, México y Chile. Su finalidad es combinar el aprendizaje teórico y práctico, con la realización de actividades laborales en una empresa. En principio se trata de una relación triangular entre una institución educativa, el aprendiz y una empresa formadora. La ley promulgada señala que la empresa deberá pagar una póliza de seguro por riesgos de trabajo para cubrir al aprendiz, lo cual pone en duda la no existencia de una relación laboral entre ambas partes, tal como aduce la misma ley. También establece que las partes firmarán dos convenios, uno entre el centro educativo y el estudiante, y otro entre el centro educativo y la empresa.

Los trabajadores autónomos, que por definición no se encuentran en una relación laboral, constituyen otra zona gris. Sin embargo, hay casos en los que, bajo la figura del trabajador autónomo, se encuadra una relación laboral (Gutiérrez-Solar, 2003). Los **falsos autónomos** son trabajadores que desde un punto de vista jurídico están claramente en una posición de subordinados. Por ejemplo, los denominados “contratos a honorarios” pretenden someter a las reglas civiles o mercantiles un conjunto de prestaciones de servicios personales que, en los hechos, se ejecutan bajo verdadera subordinación, a fin de evadir el cumplimiento de la normativa laboral y la seguridad social. Contratos de obras, prestación de servicios profesionales, transporte, entre otros, pueden convertirse o utilizarse como falsos autónomos (Caamaño, 2005).

Los **contratos de correduría** de bolsa, de bienes raíces o de seguros, conllevan características que en principio ubican la discusión en la zona gris. La jurisprudencia ha analizado estos casos y ha logrado establecer la presencia de una relación laboral tras constatar ciertos supuestos, tales como la prestación personalísima del servicio, ajenidad, tareas efectuadas bajo instrucciones y control de otra persona, existencia de un lugar de trabajo y suministro de materiales y maquinaria, remuneración periódica y realización de actos bursátiles que constituyen el objeto y actividad principal y cotidiana de un puesto de bolsa. Por otra parte, los casos en que no se determinó el carácter laboral de la relación fueron aquellos en los que existía libertad en el manejo de la cartera de clientes. Ello sucede, por ejemplo, si se comprueba que la persona corredora puede ser trasladada a otro puesto de bolsa que se ajuste mejor a sus necesidades, de manera que el servicio solicitado por los inversionistas sean sus propias operaciones y no el puesto de bolsa en sí mismo¹⁸. Si esa cartera de clientes corresponde a la compañía, sería indicio de “laboralidad”.

Como se mencionó anteriormente, también hay zonas grises en relaciones complejas. Un ejemplo son las **empresas de trabajo temporal**, que no están reguladas en Costa Rica. Este caso se

presenta cuando una empresa contrata trabajadores para ponerlos a disposición de otro usuario que requiere mano de obra, quien, por la dinámica de la relación, es quien ejerce el poder de dirección sobre las personas. En esta modalidad no están claras las obligaciones, responsabilidades y derechos de cada una de las partes, por lo que puede ser dudoso quién ostenta la condición de empleadora.

Hay criterios doctrinarios según los cuales las empresas de trabajo temporal son intermediarias, en una relación de descentralización de mano de obra en la que únicamente suministran el personal para la empresa principal, que lo utiliza bajo su control y dirección (Calvo, 2009). Sin embargo, muchas de estas firmas operan con capital propio, por lo que no pueden considerarse intermediarias. Su giro comercial es la contratación de personal para ponerlo a disposición de un tercero. Ejemplos de esta modalidad se dan en los servicios de vigilancia y seguridad, limpieza de oficinas, mantenimiento y similares. Se ha señalado que en la relación triangular existe, por una parte, una relación comercial o civil entre la empresa que solicita la mano de obra y la empresa intermediaria (contrato de puesta a disposición) y, por otra, una relación laboral entre los trabajadores y la empresa intermediaria. Adicionalmente, al realizarse el trabajo en las instalaciones de la firma contratante, es posible que se genere un vínculo laboral entre esta y el personal puesto a su disposición (Pasco, 2003).

Otra modalidad que se considera en zona gris son las **sociedades anónimas laborales**, que en Costa Rica se encuentran reguladas por medio de Ley 7407. Esta las define como sociedades cuyo capital social pertenece por lo menos en un 51% a sus propios trabajadores; los servicios de estos se retribuyen, en forma directa y personal, en una relación laboral por tiempo indefinido, como trabajadores socios, con la limitación de que ningún socio podrá tener más del 25% del capital. Las sociedades anónimas laborales fueron creadas para prestar servicios auxiliares al Estado.

A nivel jurisprudencial se advierte que la contratación realizada por medio de

estas sociedades representa posibles zonas grises, por su uso como grupos de interés económico, ya que la empresa o institución a la cual la sociedad anónima laboral le presta sus servicios, puede ser dueña del capital de esta última. En tal caso, el Tribunal Contencioso Administrativo ha resuelto que, para efectos del régimen de empleo, debe entenderse que entre ambas empresas, o bien entre la institución pública y la sociedad, opera un vínculo *sui generis* que podría caracterizarse como un grupo empresarial con intereses económicos comunes. La Sala Segunda ha señalado que no está permitido a los patronos desnaturalizar los contratos laborales o de servicio público, para disminuir la protección al trabajador.

Por último, aunque las **empresas de plataformas de transporte** constituyen típicamente una modalidad contractual de carácter bilateral simple, también la complejidad de las relaciones triangulares ha comenzado a vislumbrarse a partir del surgimiento de un mercado de terceros, donde distintos actores económicos delegan la prestación del servicio mediante el arrendamiento de vehículos. Es así como propietarios ofrecen a los conductores sus automóviles, para que sean utilizados en el servicio de transporte a cambio del pago de un monto fijo. Aunque es un fenómeno incipiente, resulta de interés como estrategia para “deslaborar” vínculos.

Por último, existe una serie de contratos que por lo general se consideran no laborales, por carecer de los elementos básicos de una relación de ese tipo. Un caso son los **contratos de servicios**, o los trabajadores por cuenta ajena, una figura comúnmente utilizada por profesionales liberales en Medicina, Derecho e Ingeniería, entre otras áreas. La prestación de servicios profesionales emana como una forma de contratación del Derecho Civil, que se basa en la ausencia de subordinación jurídica y la descentralización productiva (actividades independientes de la empresa). Al desarrollarse en un régimen sin subordinación, constituye un ejemplo de abandono del contrato típico de trabajo y un alejamiento de las regulaciones propias del Derecho Laboral.

Un segundo caso son las **cooperativas**, una asociación autónoma de personas, unidas voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, por medio de una empresa de propiedad conjunta, sin fines de lucro. En Costa Rica esta modalidad de organización está regulada por la Ley de Asociaciones Cooperativas, n° 4179. Para los efectos de este análisis interesan las cooperativas de autogestión, conformadas por personas trabajadoras organizadas para la producción de bienes y servicios (artículo 99). Los integrantes de estas asociaciones dirigen las labores, participan de la distribución de los recursos, son propietarios de los medios de producción y aportan de modo directo su fuerza de trabajo, con el fin primordial de realizar actividades productivas y recibir, en proporción a su aporte laboral, beneficios de tipo económico y social. La relación es de socio-trabajador, entendiéndose a este último como una persona que trabaja de manera autónoma o independiente, y que necesariamente asume dos papeles: asociada o dueña (y muchas veces dirigente) y trabajadora. Las cooperativas de autogestión pueden contratar personal asalariado no socio, relación que sí es laboral, pero que solo es posible en casos excepcionales.

El tercer caso de relación no laboral es el **trabajo penitenciario**. La pena privativa de libertad se concibe como una sanción que tiene como finalidad la rehabilitación de las personas que delinquen y su reincorporación a la sociedad. Bajo esa premisa se ha regulado el trabajo dentro de los centros penitenciarios y se ha desdibujado lo que en general se entiende como contrato de trabajo.

Tanto a nivel normativo como jurisprudencial, el trabajo penitenciario es una relación no laboral entre el Estado o las empresas privadas y las personas privadas de libertad. Esta actividad está regulada mediante el artículo 55 del Código Penal (Ley 4573), en el cual se establece la posibilidad de que las personas privadas de libertad, en condición de condenadas o indiciadas, abonen tiempo a la multa o pena de prisión por medio del trabajo en favor de la Administración Pública, de las instituciones autónomas

del Estado o de empresas privadas. Para tal efecto, un día de trabajo ordinario equivale a un día multa y cada dos días de trabajo ordinario equivalen a un día de prisión que se rebaja o computa de la condena.

El estudio de Castro et al. (2019) abre una agenda de investigación sobre los efectos de la transformación productiva y tecnológica en el mundo del trabajo. A continuación se presentan algunas ideas:

- **Cadenas de valor.** Tanto la OIT como países de la OCDE han planteado la necesidad de abordar el proceso de producción de bienes y servicios a partir de la comprensión de las cadenas de valor. Esto permite reflexionar sobre las implicaciones que los procesos de descentralización productiva y externalización tienen sobre las personas trabajadoras y la institucionalidad pública.
- **Análisis comparado.** Son muchas las naciones que han abordado normativamente asuntos como los aquí planteados. Un análisis comparado permitiría identificar similitudes entre países, y comprender las razones por las cuales un mismo fenómeno es valorado de forma distinta en diversos tipos o modelos de relaciones laborales (Castro, 2019).
- **Observación y análisis de campo.** Este tipo de estudios es esencial para profundizar en las zonas grises o relaciones complejas, de manera que se pueda conocer la forma en que se manifiestan y funcionan en la realidad.
- **Integración social o fragmentación.** Las decisiones de política pública que se tomen —o no— con respecto a las cadenas de valor y las distintas formas de prestación de servicios tendrán impactos en la integración social, así como en el financiamiento de la seguridad social. Por ello, el reconocimiento de derechos que se realice en torno a estas relaciones debe enmarcarse en una discusión nacional, más allá del análisis técnico-jurídico o de la pugna entre interpretaciones opuestas sobre

zonas grises y vínculos complejos. Esto requiere estudios complementarios multidisciplinarios.

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE RELACIONES LABORALES

véase Castro et al., 2019, en www.estadonacion.or.cr

Conclusiones

En este capítulo se presentaron tres estudios en profundidad que aportan insumos para el diseño e implementación de intervenciones públicas más pertinentes y oportunas, que ayuden a reducir el desempleo y mejorar las condiciones laborales de las personas que hoy tienen empleos de mala calidad. Esto a su vez incidiría en la disminución de las brechas sociales y, por ende, de la pobreza y la desigualdad de ingresos.

Los hallazgos presentados permiten identificar con más precisión algunos retos que impiden avances en el mercado laboral, tales como su concentración sectorial y territorial, la dependencia de pocas empresas para la generación de puestos formales, la mala calidad del empleo en algunos sectores donde se ubica gran parte de la población trabajadora, y los cambios de fondo que están viviendo las relaciones laborales, al margen de la protección legal.

El primer estudio exploró un ámbito poco conocido en Costa Rica: la demanda laboral por parte del sector privado, fundamental para el crecimiento económico y el financiamiento del régimen de bienestar social. Con datos registrados por el BCCR, se indagó acerca de los puestos de trabajo que se crean (o eliminan), según la magnitud de los ingresos por concepto de ventas de las empresas, la actividad económica y la ubicación regional. El panorama que emerge del análisis confirma que los problemas para crear oportunidades de empleo y las amplias disparidades territoriales y sectoriales en su distribución, no son exclusivos del

sector informal. La producción y la generación de trabajos en las empresas privadas están altamente concentradas: unas pocas aglutinan la mayoría de los ingresos por ventas y los puestos de trabajo formales, mientras una enorme cantidad tiene bajos ingresos y poco empleo.

El 10% de empresas de mayor ingreso produce tres cuartas partes de los puestos de trabajo formales del país y, al mismo tiempo, es el grupo en el que más creció el empleo durante el período 2005-2017. Sin embargo, ese dinamismo se ha desacelerado en los últimos años. Esto permite concluir que los empleos en el sector formal dependen de una porción muy reducida del parque empresarial. Adicionalmente, un análisis tipo panel de sobrevivencia de las empresas mostró que una alta proporción de los emprendimientos pequeños que se crean en el país tiene una vida corta, y que el empleo que generan los nuevos emprendimientos tiene una alta concentración territorial en la GAM, lo cual acentúa las brechas regionales.

Por otra parte, el análisis del comportamiento empresarial proporciona indicios que corroboran lo que otras fuentes, como el INEC, reportan para el conjunto de la fuerza de trabajo: pese al dinamismo en el empleo de las empresas formales, estas no tienen la capacidad para absorber la totalidad del crecimiento de la fuerza laboral, lo que tiende a presionar la tasa de desempleo y el crecimiento en el sector informal. Entre 2006 y 2016 se crearon 46.389 empresas privadas, pero cerraron 19.203, lo cual significó un saldo neto de 62.749 nuevos puestos de trabajo, para un promedio anual de 5.704. Este volumen de nuevos empleos por parte de las empresas emergentes es relativamente pequeño en relación con la magnitud del crecimiento de la fuerza de trabajo.

En línea con lo que señala el capítulo 3 de este Informe, estos resultados muestran la importancia de implementar políticas que no solo fomenten el desarrollo de nuevas empresas, sino que también tengan como objetivo la supervivencia de las ya existentes, sobre todo de las micro y pequeñas, para que con el tiempo crezcan en ingresos y en empleo.

En la segunda sección del capítulo se

desarrolló una nueva herramienta para estudiar un aspecto central del desempeño del mercado de trabajo: la calidad. Se trata de un índice de calidad de empleo, diseñado con el objetivo de medir y comparar las áreas de mayor y menor calidad. Los resultados de este primer ejercicio confirman varias tendencias identificadas en otros análisis: las personas que trabajan en microempresas, las mujeres que se dedican al servicio doméstico o a laborar por cuenta propia están entre los grupos con peores empleos. Estos sectores son precisamente los que han crecido en cantidad de ocupados en los trimestres más recientes, según las encuestas de empleo (ECE) del INEC. Es decir, los problemas del mercado recaen en las personas que se ubican en actividades que no cumplen con las garantías y requerimientos de un empleo de calidad, a lo que se suman los altos niveles históricos de desempleo y baja calificación de la fuerza de trabajo. ¿Qué aporta este índice? Una herramienta no solo para examinar de manera integrada al mercado de trabajo, sino para entender sus variaciones en un aspecto conceptualmente relacionado con el desarrollo humano: la calidad del trabajo o el trabajo decente.

La tercera sección se adentró en un tema novedoso en las investigaciones sobre el mercado laboral en Costa Rica. Con el propósito de determinar si el mal desempeño de ese mercado obedece solo a la desconexión entre producción y empleo, o si también inciden otros factores como el cambio productivo o las innovaciones tecnológicas, este Informe comisionó un estudio sobre las nuevas formas de relacionamiento laboral que están emergiendo en el país. Se encontró evidencia de que, al igual que en el resto del mundo, en Costa Rica hay una transformación del mercado laboral. Cada vez hay más “zonas grises” en las relaciones de trabajo autónomo, que son dependientes desde el punto de vista económico, pero que legal y jurisprudencialmente se encuentran desprotegidas, pues la normativa actual regula sobre todo modalidades tradicionales de empleo, en tanto que los ajustes requeridos avanzan a un ritmo más lento del necesario. En ese estado de desprotección se encuentran, por ejemplo, las personas que brindan servicios mediante plataformas tecnológicas, o las que trabajan para empresas ubicadas fuera del país y que no están adscritas a la seguridad social ni pagan impuestos en el territorio nacional.

Este enfoque permite identificar áreas clave que la legislación laboral debería regular o normas cuyo cumplimiento se debería reforzar, de manera que se impulse una adecuación sustantiva a los cambios en el mundo del trabajo actual y futuro, a la vez que se protege a la población trabajadora.

La desaceleración económica actual encuentra un país que enfrenta retos fundamentales reiterados por este Informe: articular mejor la estructura productiva y el régimen de bienestar, implementar una política de empleo con enfoque territorial y de género, incrementar la calificación de la fuerza de trabajo, regular y proteger las nuevas relaciones laborales que surgen del cambio tecnológico, y adaptar la política social para garantizar una adecuada atención de la transición demográfica y el envejecimiento de la población. Los aportes aquí presentados pretenden apoyar tanto el debate público como la generación de esfuerzos de política para abordar estos desafíos.

Investigadores principales: Natalia Morales Aguilar, José Francisco Pacheco Jiménez, Mauricio Castro Méndez, Rafael Segura Carmona, Hazel Elizondo Barboza, Karen Carvajal Loaiza y Esteban Chacón Rojas.

Insumos: Indicador de calidad del empleo, de José Francisco Pacheco Jiménez y Hazel Elizondo Barboza; Estudio exploratorio del empleo y la desigualdad con datos del parque empresarial, de Natalia Morales Aguilar y Rafael Segura Carmona; Tipología de relaciones de trabajo, de Mauricio Castro Méndez, Karen Carvajal Loaiza y Esteban Chacón Rojas.

Coordinación: Natalia Morales Aguilar.

Borrador del capítulo: Natalia Morales Aguilar.

Edición técnica: Natalia Morales Aguilar.

Asesoría metodológica: Jorge Vargas Cullell y Steffan Gómez Campos.

Lectores críticos: Steffan Gómez Campos, Vladimir González Gamboa, Pamela Jiménez Fontana, Leonardo Merino Trejos, Rafael Segura Carmona y Jorge Vargas Cullell.

Visualización de datos complejos: Natalia Morales Aguilar y Steffan Gómez Campos.

Revisión y corrección de cifras: Natalia Morales Aguilar.

Corrección de estilo y edición de textos: Alexandra Steinmetz Quirós.

Diseño y diagramación: Erick Valdelomar/ Insignia Ng.

Un agradecimiento especial al INEC y el BCCR, por el **acceso a sus bases de datos**. A Alonso Alfaro, Rodrigo Cubero y Evelyn Muñoz, por su colaboración para llevar a cabo el análisis del parque empresarial en Costa Rica y a Pilar Ramos (INEC) y Esmeralda Benavides (MTSS), por los aportes de información.

Los talleres de consulta se realizaron los días 7 de junio y 20 de agosto de 2019, con la participación de: Juan Luis Bermúdez, Edrei Cabezas, Juan Castillo, Mauricio Corrales, Francisco Delgado, Juan Carlos Durán, Hazel Elizondo, Verónica Gamboa, Miguel Gutiérrez, Greivin Hernández, Laura Queralt, Amparo Pacheco, José Francisco Pacheco, Ciska Raventós, José Manuel Salazar, Juan Diego Trejos, Andrés Valenciano, Marisol Víquez.

Notas

1 El coeficiente de Gini es una medida empleada para cuantificar la desigualdad en la distribución del ingreso. En este caso se aplicó al ingreso por concepto de ventas reportado por las empresas. Toma valores de entre 0 y 1, donde 0 corresponde a la perfecta igualdad (todas las empresas tienen los mismos ingresos) y 1 a la perfecta desigualdad (una empresa tiene todos los ingresos y las demás ninguno).

2 El procesamiento de la información para generar los resultados que aquí se presentan se realizó en el BCCR, bajo las condiciones de seguridad tecnológica necesarias para garantizar la integridad y confidencialidad de los datos.

3 Para efectos de este estudio, la base de datos que se utilizó se encontraba anonimizada.

4 El coeficiente de correlación entre ambas variables fue de 0,89.

5 La Enaho 2017 registró 1.637.178 personas ocupadas, cifra que excluye las actividades de administración pública y hogares como empleadores (servicio doméstico), así como el sector público.

6 Para efectos de este análisis, la región Central se desagregó en dos segmentos: Central-GAM y Central-Periferia.

7 Un estudio de panel o longitudinal observa al mismo grupo de individuos de manera repetida a lo largo de un período (años). En este caso se dio seguimiento a las empresas privadas entre 2005 y 2017, según los datos del Revec.

8 Existe la posibilidad de que una empresa, sin haber cerrado, no reportara actividades al Ministerio de Hacienda o la CCSS. Sin embargo, dado que tal situación es imposible de verificar, estos casos se asumieron como cierres.

9 Ese informe indaga acerca de las políticas relacionadas con el empleo, incluyendo todos los tipos de trabajo y considerando esta actividad como un motor del desarrollo. Está disponible en el enlace <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843>

10 Los puntajes promedio corresponden a la división de la sumatoria de puntos obtenidos por el trabajador “j” entre el total posible si cumpliera con todos los indicadores, es decir, 8. Entre las personas que trabajan por cuenta propia el valor máximo es 7, por no considerarse la variable de vacaciones pagas.

11 La clasificación de empresas por tamaño consideró las siguientes condiciones, según parámetros de la CCSS: microempresas, de 1 a 5 trabajadores; pequeñas, de 6 a 30; medianas, de 31 a 100 y grandes con más de 100 empleados.

12 En Derecho Laboral existe una presunción según la cual, en casos de duda, se presume la existencia de un contrato laboral entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe (artículo 18 del Código de Trabajo).

13 La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que no existe norma expresa que regule o prohíba esta modalidad de contratación (Sala Segunda, sentencia 2004-0830, del 1 de octubre de 2004).

14 Sobre las limitaciones del Estado para dar en concesión o licitación determinados servicios u obras, véase las sentencias 108-2013 del Tribunal Contencioso Administrativo y 2319-98 de la Sala Constitucional.

15 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sentencia 2004-0330, del 5 de mayo de 2004.

16 Se denomina “ciudadano digital” a la persona que tiene acceso y realiza un uso masivo de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), las cuales abarcan diversos dispositivos y todos los servicios relacionados con ellos, tales como redes sociales, blogs, foros, aplicaciones, etc.

17 Aún cuando la empresa Uber señala que el usuario realiza el pago a nombre del conductor, este no tiene la capacidad de determinar cuál será su compensación económica. La estipulación del pago es determinada por la empresa de manera unilateral (Arias Espinoza y Vázquez Carrillo, 2017).

18 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sentencia 0767-2014 del 1 de agosto de 2014.