



**ESTADO
DE LA NACIÓN**

Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2020

Investigación de base

Construcción de un indicador ampliado de empleo informal en Costa Rica

Investigador:

José Francisco Pacheco Jiménez

San José | 2020



CONSEJO NACIONAL
DE RECTORES



331.2
P116c

Pacheco Jiménez, José Francisco

Construcción de un indicador ampliado de empleo informal en Costa Rica : investigación de base / José Francisco Pacheco Jiménez. -- Datos electrónicos (1 archivo : 2100 Kb). -- San José, C.R. : CONARE - PEN, 2020.

ISBN 978-9930-540-88-6

Formato PDF, 41 páginas.
Investigación de Base para el Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2020.

1. EMPLEO INFORMAL. 2. PERFIL LABORAL. 3. PERFIL SOCIOECONÓMICO. 4. MERCADO LABORAL. 5. COVID-19. 6. COSTA RICA. I. Título.



Contenidos

1. Introducción	2
2. Consideraciones iniciales sobre la informalidad	3
2.1. Aspectos conceptuales.....	3
2.2. Conceptos estadísticos para la medición de la informalidad	5
2.3. Aspectos metodológicos para la construcción de un indicador modificado de empleo informal en Costa Rica	7
3. Estimación de un nuevo indicador de empleo informal para Costa Rica	8
3.1. Resultados generales	8
3.2. Perfil individual, social y laboral de los trabajadores informales	11
3.2.1. Perfil individual	11
3.2.2. Perfil laboral	12
3.2.3. Perfil socioeconómico.....	16
3.2.4. Informalidad y género.....	17
3.3. Naturaleza de la informalidad	19
3.4. Características a lo interno de los trabajadores informales	23
4. Resumen de principales resultados	30
5. Sección especial: Repaso de recomendaciones de política para el mercado laboral ante COVID-19	32
6. Referencias	37

Presentación

Esta investigación se realizó para el capítulo Equidad e Integración Social, del *Informe Estado de la Nación 2020*.

Las cifras de esta investigación pueden no coincidir con las consignadas en el Informe Estado de la Nación 2020, en el Capítulo de Equidad e Integración Social, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Introducción

Desde que en 1970 el término “trabajo informal” fue acuñado por Hart, la investigación en torno al tema ha crecido tan aceleradamente como el porcentaje de trabajadores que a nivel mundial pertenecen a dicho grupo. Según la OIT (2018), cerca del 61% de la población ocupada mundial es informal con tasas superiores en grupos como mujeres, trabajadores independientes, jóvenes y adultos mayores y personas con baja escolaridad. La condición de informalidad se asocia con un conjunto de condiciones

La situación para Costa Rica no difiere de manera importante a lo observado a nivel internacional. A lo largo de la pasada década, la tasa de desempleo informal ha crecido del 36% en el tercer trimestre del 2010 al 47.1% en el primer trimestre del 2020 por lo que podría esperarse una tendencia incremental durante los siguientes años, en particular bajo condiciones del mercado laboral en un contexto del post-COVID 19.

Esta ponencia tiene como objetivo estimar el porcentaje de trabajadores informales a partir de un concepto modificado de informalidad que toma como base la metodología aplicada por el INEC (según lineamientos y recomendaciones internacionales) e incorpora criterios adicionales en materia de pago de salario mínimo, jornadas insuficientes y cobertura con seguridad social. De esta forma, la investigación centra su interés en analizar, especialmente, los efectos de contemplar el incumplimiento del pago del salario mínimo y la obligatoriedad de trabajadores independientes/empleadores de contar con seguro de salud como criterios de informalidad.

Para ello, la investigación se estructura alrededor de dos secciones. En la primera sección se describen algunos aspectos conceptuales sobre el empleo informal, así como las explicaciones que al respecto brindan distintas posiciones teóricas. Asimismo, se analizan en detalle las recomendaciones metodológicas internacionales sobre la forma de medir la informalidad laboral. En una segunda sección, el trabajo incursiona en la estimación global del nuevo porcentaje de trabajadores informales en el país a la vez que amplía el análisis alrededor de 4 tópicos de interés: a) diferencias por sexo; b) perfil social, individual y laboral; c) naturaleza de la informalidad (i.e. causas según criterio o criterios incumplidos) y d) análisis sobre diferencias y brechas internas.

Consideraciones iniciales sobre la informalidad

Aspectos conceptuales

El concepto de informalidad data de los años 70 a partir de la contribución de Hart (1970) y desde entonces múltiples autores han intentado consolidar en un único marco analítico la complejidad que el mismo entraña. El tema ha venido cobrando auge en paralelo al crecimiento de la economía informal dentro de las estructuras productivas de los países en desarrollo al punto que en América Latina la Organización Internacional del Trabajo (2018) estima que el 52.3% de los trabajadores son informales. En Costa Rica, esta tasa alcanza el 47.1% según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020).

Los debates han sido intensos desde entonces y la agenda se ha centrado en un amplio rango de temas: la búsqueda de la definición apropiada de informalidad, su medición, sus determinantes y las políticas y buenas prácticas que mejor permitan reducir la incidencia del problema.

En cuanto a la concepción de la informalidad, Castela (2016), en referencia a Chen (2012), menciona que el análisis de la naturaleza y composición de la economía informal puede estructurarse alrededor de 4 perspectivas. En primer lugar, dentro del llamado **enfoque dualista**, la economía informal es el conjunto de actividades que proveen ingresos a las familias en condición de pobreza así como la red de seguridad social que los protege en tiempos de crisis. La economía informal es, desde este enfoque, producto de un mercado segmentado que combina un sector moderno de alta productividad (“el formal”) pero incapaz de contratar a toda la mano de obra disponible con otro de baja productividad (“el informal”). El segundo enfoque es el denominado **estructuralista**, mismo que concibe la informalidad como un conjunto de unidades productivas pequeñas a las que se le unen trabajadores sin vínculos legales a empresas formales (i.e. en condición de *externalización*) o subcontratados. La tercera escuela es la **legalista** y en ella la informalidad se concibe como aquellas iniciativas económicas pequeñas y heterogéneas que desarrollan su actividad al tiempo que evitan los costos, el tiempo y el esfuerzo que los registros formales demandan (Chen, 2012; de Soto, 1989). Por último, el **enfoque voluntarista** menciona que la informalidad se debe contemplar tanto por los elementos que describe el enfoque legalista como por decisiones de naturaleza voluntaria que actores económicos adoptan producto de “preferencias y restricciones que los emprendimientos enfrentan en términos de capital humano y productividad” (Maloney, 2004).

A partir de los 4 enfoques antes detallados, la misma Chen (2012) establece cuatro factores de causalidad que dan origen a la informalidad y que se sintetizan en el siguiente cuadro. El espectro de condicionantes va desde factores externos vinculados a la globalización hasta procesos capitalistas internos que empujan a un deterioro de las condiciones laborales en aras de fomentar la competitividad. Otras explicaciones trazan las causas de la informalidad en las barreras que se imponen desde lo legal o lo institucional y que dificultan o hacen muy costoso el proceso de formalización propiamente dicho.

Cuadro 1

Variables causales de la economía informal, por enfoque teórico

Enfoque	Variables causales
Dualista	<ul style="list-style-type: none">• Exclusión de oportunidades económicas modernas• Desequilibrio entre crecimiento poblacional y empleo industrial moderno• Desfase entre habilidades de personas y estructura productiva
Estructuralista	<ul style="list-style-type: none">• Naturaleza crecimiento capitalista• Intentos de empresas formales por reducir costos laborales en pro de competitividad• Regulaciones estatales, especialmente impuestos y legislación social• Competencia global y sus modelos: cadenas de subcontratación, especialización, etc
Legalista	<ul style="list-style-type: none">• Sistema legal hostil que motiva a independientes a trabajar bajo sus propias normas fuera del ámbito jurídico institucionalizado
Voluntaria	<ul style="list-style-type: none">• Elección de algunos negocios de operar bajo dicha mecánica (la informal) luego de valorar la relación costo-beneficio entre informalidad y formalidad

Fuente: Chen, 2012.

Según la OCDE (2002), el sector informal puede abordarse desde dos ópticas. La primera visualiza a las empresas a partir de la estructura legal y administrativa que el entorno demanda, de forma que la informalidad se define en función del incumplimiento de ese marco de referencia. Desde una segunda óptica, la informalidad tiene su génesis en la forma particular de producción de ciertas empresas, así como la manera en que se organizan internamente y llevan a cabo sus tareas.

Así como la naturaleza sobre la economía informal da pie a múltiples interpretaciones y posiciones teóricas, su definición también se encuentra lejos de ser única. En general, la literatura estructura los conceptos alrededor de **empresas del sector informal** y de **empleo en el sector informal**, que es el empleo que se da en esas empresas (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018). El primero describe las condiciones y características de la empresa; el segundo hace lo mismo con el tipo de vinculación laboral que directamente experimenta el trabajador.

En cuanto al primero, INEC (2015) indica que la informalidad aparece concebida en función de las características de las unidades productivas relacionadas a prácticas contables, organización jurídica y tipo de propiedad. Por lo general, la informalidad desde lo productivo se asocia con trabajo independiente no-profesional, empresas familiares y trabajadores de microempresas (cinco o menos empleados), así como con trabajo doméstico. Formalmente, la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT definió la actividad informal de las empresas como

“un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios, integrado por empresas que no están constituidas en sociedad y que pertenecen a los hogares, incluidas las empresas informales de personas que trabajan por cuenta propia y las empresas de empleadores informales (que son generalmente más pequeñas y no están registradas)” (OIT, página web)¹.

En el 2003, la decimoséptima Conferencia Internacional desarrolló un concepto para empleo informal, mismo que quedó establecido en términos de:

“...todo trabajo remunerado (por ejemplo, tanto el autoempleo como el empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos jurídicos o normativos, así como también el trabajo no remunerado que se lleva a cabo en una empresa generadora de ingresos” (OIT, ídem)

De forma regular, pues, la informalidad comprende a aquellos trabajadores que, debiendo estar cubiertos por legislación en materia de seguridad social o similar, no se encuentran formalmente amparados a la misma, sea como cotizantes o beneficiarios. Suele decirse que sus funciones son de baja productividad y por consiguiente de salarios bajos. Conceptos más amplios incorporan otros ámbitos normativos como el impositivo y el de seguridad laboral dentro del enfoque del empleo informal

A partir de la exposición anterior, resulta menester acotar una serie de comentarios derivados del mismo y que son relevantes para fines del presente trabajo. El primero es que resulta claro a partir de la revisión literaria que la informalidad no se contempla como un proceso de unidades homogéneas, sino que tanto en su origen como en su manifestación estamos ante un fenómeno ampliamente heterogéneo. Esto quiere decir que la composición laboral informal la conforman tanto trabajadores que, por su voluntad, desean evadir las responsabilidades fiscales y sociales a los que son llamados como por aquellos que son expulsados de la economía formal u obligados a adoptar vínculos que precarizan su condición. Como lo detallan Salazar-Xirinachs y Chacaltana (ídem), el sector informal comprende una amplia gama de actividades que van desde la sobrevivencia hasta negocios altamente rentables de no se encuentran registrados ni regulados por material legal alguna. En segundo lugar, independencia e informalidad están estrechamente relacionados pero uno no deriva necesariamente en el otro. En otros términos, no todo trabajador independiente es informal.

Conceptos estadísticos para la medición de la informalidad

La 15 y 17 Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo ha consensuado definiciones prácticas para el cálculo del sector y del empleo informal. Particularmente en este último caso, la recomendación internacional señala la necesidad de concebir, estadísticamente hablando, al empleo informal alrededor de 3 categorías: trabajadores informales que laboran en el sector informal; trabajadores informales en el sector formal y empleo informal en los hogares. Dos aspectos merecen la atención. El primero se refiere justo a la identificación de las empresas

¹ Ver https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_536133/lang--es/index.htm

informales, mismas que, según la 15va Conferencia Internacional, comprenden las 3 condiciones ya comentadas (organización legal, propiedad y tipo de contabilidad). El segundo elemento de interés, también derivado la 15 Conferencia, establece que la población en el sector informal comprende a todas las personas que hayan sido empleadas por al menos una empresa informal sin importar de su condición laboral. De esta forma, aún cuando un trabajador tenga vínculos formales dentro de la empresa (i.e. pago del seguro, por ejemplo), entonces tal persona se contabiliza como un trabajador informal.

La figura a continuación (OIT, 2013; Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018) provee un marco de referencia para comprender el concepto “estadístico” de informalidad en el empleo. A partir de los distintos cruces, el empleo informal corresponde a:

- Casillas 1-6 y 8-10 comprenden el “empleo informal”
- Casillas 3-8 suman el denominado “empleo en el sector informal” incluyéndose acá el empleo formal en sectores informales (celda 7)
- Finalmente, en las casillas 1, 2, 9 y 10 se ubica el empleo informal fuera del sector informal, mismo que incluye principalmente a asalariados que laboran en empresas del sector formal y a trabajadores del hogar principalmente.

Cuadro 2

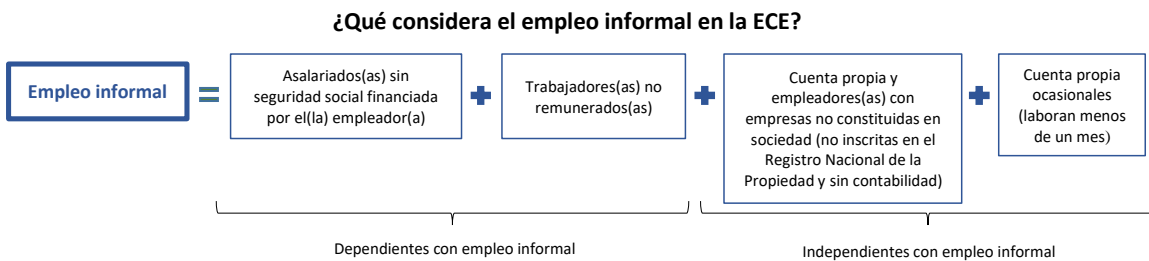
Identificación del empleo informal a partir de las directrices de la Conferencia Internacional No. 17

	Trabajadores por situación en el empleo									
	Trabajadores por cuenta propia		Empleadores		Trabajadores familiares auxiliares		Asalariados		Miembros de las cooperativas de productores	
Unidades de Producción por tipo	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal	
Empresas del sector formal					1	2				
Empresas del sector informal	3		4		5	6	7	8		
Hogares	9						10			

Fuente: Tomado de Salazar-Xirinachs y Chacaltana (2018) con base en OIT (2013)

En vista de lo anterior, la estimación del empleo informal divide al conjunto de trabajadores en dos grupos, los dependientes (asalariados y ayudantes no asalariados) y los independientes (independientes), con distintos niveles de interacción con las empresas y los hogares, cuando corresponde. El INEC (2015: 11), en cuanto a su estimación aplica las directrices anteriores de la siguiente forma:

- Personas asalariadas sin seguridad social financiada por su empleador(a), es decir, no tienen rebajos de seguro social.
- Personas asalariadas que sólo le pagan en especie o que el pago fue una única vez, a quienes por la naturaleza de su contratación, se considera que no son susceptibles de los rebajos de seguro social.
- Personas ayudantes no remuneradas.
- Personas trabajadoras por cuenta propia y empleadoras que tienen empresas no constituidas en sociedad, es decir, que no están inscritas en el Registro Nacional de la Propiedad y no llevan una contabilidad formal en forma periódica.
- Personas trabajadoras por cuenta propia con trabajos ocasionales (laboran menos de un mes), a quienes por la naturaleza del trabajo no son susceptibles a estar inscritas o llevar contabilidad formal en forma periódica.



Fuente: INEC, 2020.

Aspectos metodológicos para la construcción de un indicador modificado de empleo informal en Costa Rica

La estimación del indicador modificado de empleo informal para Costa Rica toma como base (y mantiene) el marco metodológico descrito anteriormente y sobre el cual INEC hace las estimaciones respectivas. A partir del mismo, se procede con las siguientes modificaciones, según se sintetiza en el cuadro a continuación. En el caso de los asalariados, se contemplan como criterios de informalidad la ausencia de seguro social pagado por el patrono, percibir un salario por hora menor al establecido en el Decreto de Salarios Mínimos 2019 y laborar una jornada menor a las 40 horas aún cuando la persona desee trabajar más. En el caso específico de los salarios por hora, los puntos de referencia son ₡1,486.3 para asalariados institucionales o de empresa y ₡915.3 para trabajadores de hogares privados.

En el caso de los empleadores y trabajadores independientes, adicional a las condiciones de no registro del negocio y la ausencia de una contabilidad formal, la ponencia contempla la falta de seguro de salud para el trabajador. Tomando en consideración la estructura de afiliación al seguro social por parte de estos dos grupos, se acepta que un trabajador cumpla esta última condición si se encuentra afiliado en condición de asalariado, voluntario o independiente.

Como corolario a lo anterior, cabe mencionarse que el ejercicio considera como informal a todos aquellos trabajadores a quienes se les incumpla al menos 1 criterio de los establecidos en el Cuadro 3.

Cuadro 3.

Condiciones establecidas para medición del indicador modificado de empleo informal

Grupo de trabajadores/as	Criterio de informalidad
Personas asalariadas (institucionales o en hogares privados)	<ul style="list-style-type: none">• Ausencia de seguro de salud pagado por el patrono• Salario por hora menor al establecido por Ley• Jornada laboral por debajo de 40 horas teniendo disposición de trabajar más
Personas asalariadas que sólo le pagan en especie	<ul style="list-style-type: none">• Se mantiene igual a INEC
Personas ayudantes no remuneradas.	<ul style="list-style-type: none">• Se mantiene igual a INEC
Personas trabajadoras por cuenta propia y empleadoras que tienen empresas no constituidas en sociedad	<ul style="list-style-type: none">• Sin inscripción en registro de la propiedad• Sin contabilidad formal• Sin seguro de salud
Personas trabajadoras por cuenta propia con trabajos ocasionales	<ul style="list-style-type: none">• Se mantiene igual a INEC

Fuente: INEC, 2015, y criterio de los autores.

Estimación de un nuevo indicador de empleo informal para Costa Rica

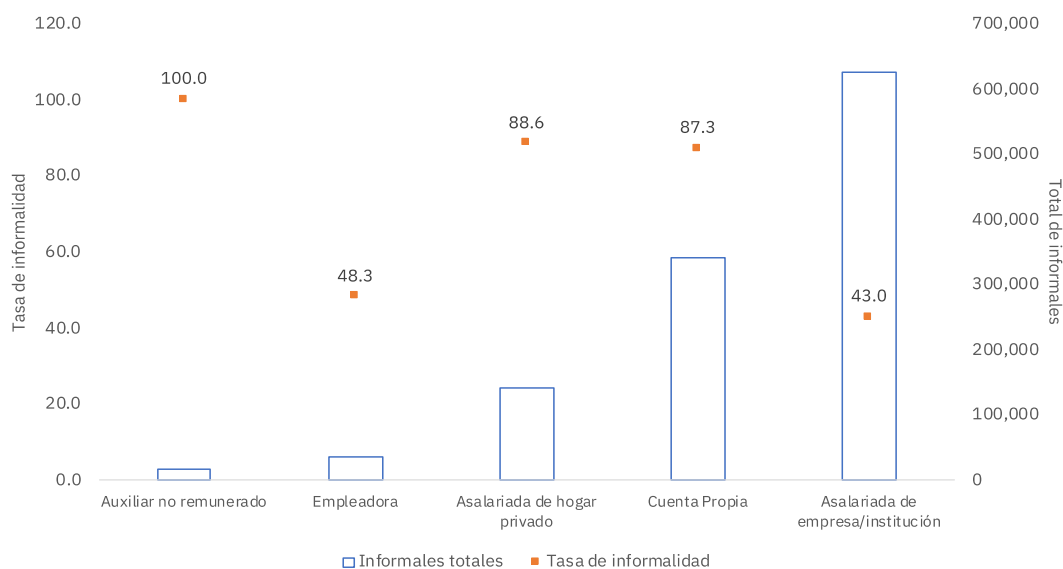
El presente capítulo muestra los principales resultados derivados de la estimación del indicador modificado del empleo informal para el país. Además de presentar resultados agregados y un perfil del trabajador informal, el capítulo analiza las fuentes de informalidad a partir de distintos criterios y procede con una breve caracterización del grupo de informales a partir de la heterogeneidad que caracteriza al grupo.

Resultados generales

Según datos emanados del indicador modificado de empleo informal para Costa Rica, el total de trabajadores informales ascendería a 1,165,123 trabajadores en el 2019, un 55.4% de los trabajadores totales del país. De este total de informales, los asalariados de empresas totalizan 625,754 trabajadores, pero en su totalidad, considerando trabajo doméstico remunerado, el grupo asalariado suma 768,506 trabajadores. El grupo por cuenta propia, por su lado, añade 342,307 personas. Esto significa que dos de cada tres informales son asalariados mientras que 32.5% son trabajadores independientes o empleadores. Esta participación contrasta de manera importante con la estructura del empleo total donde los asalariados suman 77% mientras los cuentapropistas y empleadores alcanzan al 22.2% de los trabajadores. Esta diferencia se explica por la elevada incidencia de informalidad en el segundo grupo. Tal y como lo refleja el Gráfico 1,

la tasa de informalidad fluctúa entre un 43% en asalariados institucionales y un 100% en auxiliares no remunerados. La amplia dispersión de tasas de informalidad se observa de igual manera a lo interno de las categorías. Entre asalariados, por ejemplo, el 88.6% de aquellos que laboran para hogares privados son informales, poco más del doble de su contraparte institucional. Entre empleadores y cuentapropistas, la situación es similar con tasas de incidencia del 48.3% y 87.3% respectivamente.

Gráfico 1
Empleo informal: total de trabajadores informales y tasa de informalidad, por categoría laboral



Fuente: Elaboración de los autores con base en Enaho 2019.

En cuanto a su distribución por sectores institucionales, el sector privado (96.7% de los informales totales) experimenta una tasa de informalidad del 63.3% que contrasta con el 11.6% dentro del Sector Público. Interesantemente, cerca de un tercio de los funcionarios de organismos internacionales experimenta algún tipo de incumplimiento de las condiciones esbozadas en la sección metodológica.

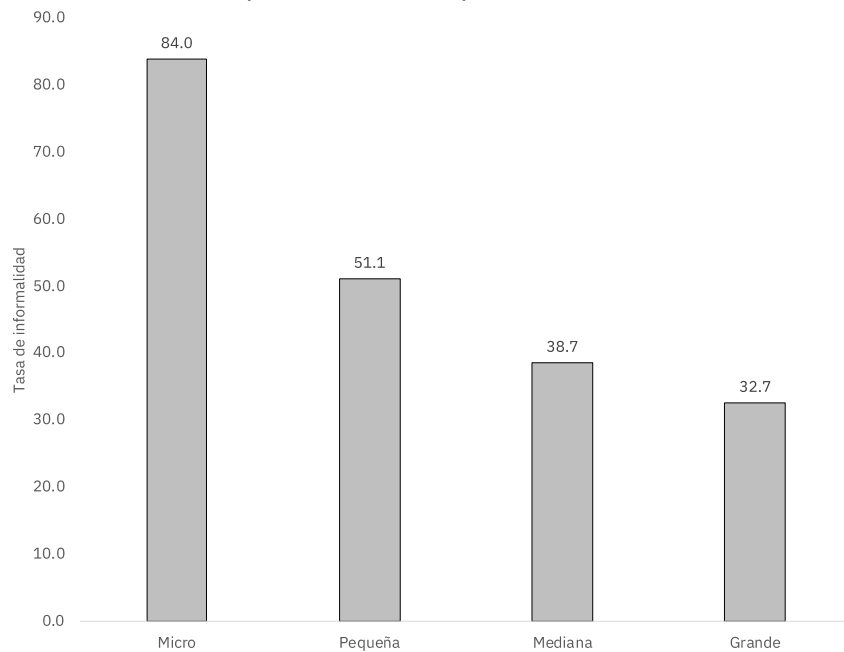
Dos condiciones generales merecen la atención sobre la composición y características del sector informal². En primer lugar, tal y como ha sido señalado en otros estudios similares, existe una relación inversa entre tamaño de la empresa e informalidad. De esta forma, poco más del 84% de los trabajadores de microempresas se ubican como informales según la definición del presente documento. En las grandes empresas, aquellas con mayor cumplimiento, uno de cada tres trabajadores es informal³.

² Dado que el sector privado representa más del 96.7% de los trabajadores informales nacionales, los resultados mostrados se centran en las características de este sector, salvo que explícitamente se refiera el documento a lo contrario.

³ La Caja Costarricense del Seguro Social clasifica a las empresas según su tamaño; las microempresas (1-5 trabajadores), las pequeñas (6-30 trabajadores), las medianas (31-100 trabajadores) y las grandes (más de 100 empleados).

Gráfico 2

Tasa de informalidad por tamaño de empresa

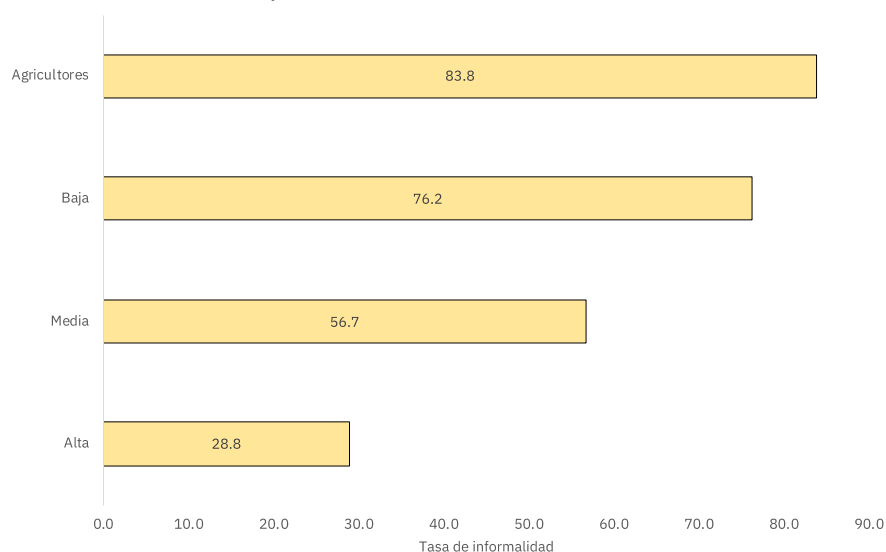


Fuente: Elaboración con base en Enaho 2019.

Finalmente, la estructura por cualificación del trabajador (estructurada alrededor de alta, mediana, baja y agricultores⁴) muestra una correlación estrecha e inversa con la informalidad de manera que aquellos trabajadores más calificados tienen a experimentar mejores niveles de formalidad laboral. Así las cosas, cerca del 29% de los gerentes/profesionales se encuentra en nivel de informalidad, cifra que contrarresta con la mitad de los trabajadores de cualificación media y 72.6% de los de baja. El grupo de agricultores experimenta una de las tasas más elevadas de informalidad de entre todos los grupos analizados.

⁴ Según OCDE (2019), los ocupados de alta calificación corresponden a gerentes, profesionales y técnicos-profesionales (códigos 1, 2 y 3 de la variable Ocupación en el Empleo Principal de la ENAHO), los de mediana calificación incluyen empleados de oficina, operarios de máquinas y artesanías (códigos 4, 7 y 8) mientras los de baja calificación consisten en ventas y servicios elementales (códigos 5 y 9). Los agricultores se presentan por separado.

Gráfico 3
Tasas de informalidad por nivel de cualificación laboral



Fuente: Elaboración con base en Enaho 2019.

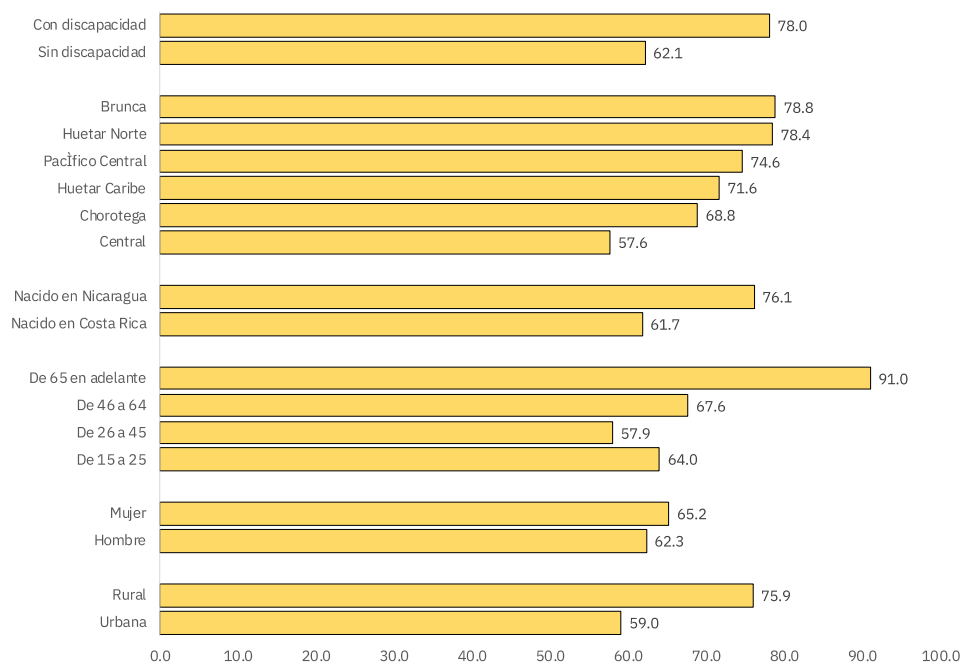
Perfil individual, social y laboral de los trabajadores informales

Esta sección describe las principales características individuales, sociales y laborales de los trabajadores informales en Costa Rica a partir del indicador modificado. Cuando corresponda, el análisis mostraría una comparación entre trabajadores formales y los informales, todos pertenecientes al sector privado.

Perfil individual

En el caso de las características individuales de este grupo, es posible detallar la existencia de tres grupos de informales. El primer grupo se caracteriza por experimentar tasas de informalidad por debajo del promedio nacional (63.3% entre trabajadores privados). El trabajador medio de este grupo se caracteriza por tener mayoritariamente las siguientes características, no necesariamente concurrentes: es hombre costarricense, vive en zonas urbanas de la región Central y posee entre 26 y 45 años, sin discapacidad alguna. El segundo grupo corresponde a aquellas personas con tasas en el rango 63%-75% del total de trabajadores del grupo. A este bloque pertenecen mujeres, trabajadores de 15 a 25 años y de 46 a 64 años, residentes de las regiones Chorotega, Huetar Caribe, Pacífico Central y sus correspondientes zonas rurales en particular. Finalmente, el tercer bloque de informales tiene tasas de incidencia superiores al 75% y a él pertenecen los trabajadores nacidos en Nicaragua, aquellos que residen en las regiones Brunca y Huetar Norte, adultos mayores y personas con discapacidad.

Gráfico 4
Tasas de informalidad según característica individual



Fuente: Elaboración con base en Enaho 2019.

Perfil laboral

El perfil laboral del trabajador informal se estructura alrededor de un análisis de ingresos y otro de características laborales.

El cuadro 4 muestra los ingresos promedio por categoría (salario o ingreso independiente) y ocupación. Múltiples tendencias caracterizan el comportamiento de esta variable. En relación con el ingreso de los trabajadores formales, el salario de los trabajadores informales es un 44.2% del mismo en tanto entre trabajadores independientes, ese porcentaje cae al 31%. Tres factores permiten entender estas diferencias. El primero es la diferencia de horas efectivamente laboradas. Para los tres grupos laborales acá considerados (asalariados, cuenta propia y empleadores), las horas laboradas son siempre menores para el segmento informal, cualquiera que sea el grupo en mención. Así, los asalariados informales laboran una media de 44.5 horas por semana (45 horas entre formales), los empleadores lo hacen en 45.4 horas (49.2) y los independientes en 34.8 (48.7 horas). Estas distancias entre formales e informales explican parte más no toda la brecha en ingresos, siendo particularmente importante en el caso de los trabajadores por cuenta propia. Aún para aquellos que laboran la misma cantidad de horas, las distancias son considerables. Por ejemplo, los asalariados informales que laboraron 48 horas tuvieron un salario que fue un 51.5% del percibido por los asalariados formales mientras entre trabajadores por cuenta propia el resultado es del 37.4%.

Cuadro 4

Ingresos promedio por ocupación y grupo laboral

(en colones)

Ocupación en el empleo	Asalariados de empresas		Empleadores y cuenta propia	
	Formales	Informales	Formales	Informales
Directores y gerentes	1,948,043	1,702,695	1,330,800*	3,633,555*
Profesionales científicos e intelectuales	1,126,078	600,454	1,448,411	599,900
Técnicos y profesionales de nivel medio	631,066	407,393	1,048,353	521,205
Personal de apoyo administrativo	472,292	286,950	891,911	504,216
Trabajadores de los servicios y vendedores	416,057	248,195	769,655	227,722
Agricultores y trabajadores calificados	459,625	233,866	580,038	289,889
Oficiales, operarios y artesanos	474,066	283,739	713,217	211,781
Operadores de instalaciones y máquinas	436,791	293,880	534,088	347,855
Ocupaciones elementales	352,042	222,420	913,194	139,978
Total	595,628	263,100	902,151	280,182

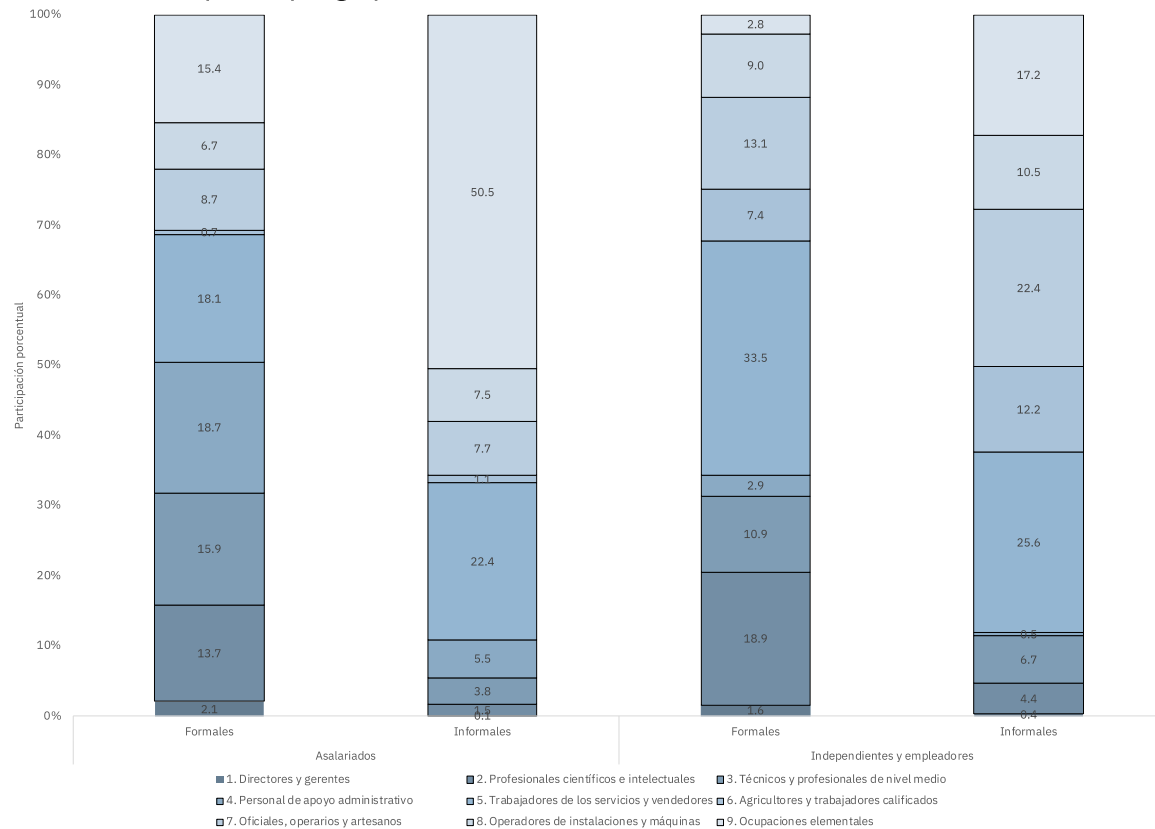
* Muestra pequeña (n=9 para trabajadores formales, n=10 para informales). Se excluye el empleo en hogares privados.

Fuente: Elaboración con base en Enaho 2019.

Un segundo factor explicativo de las distancias en ingresos entre formales e informales es la composición del cuadro laboral propiamente dicho y las correspondientes remuneraciones entre pares. El siguiente gráfico refleja cuatro historias distintas en cuanto a composición de los grupos formales e informales por ocupación. Entre los formales asalariados e independientes, la estructura se encuentra equitativamente distribuida entre trabajadores de alta, mediana y baja cualificación (cerca de un tercio cada grupo). La principal diferencia entre sí es la prevalencia de un mayor porcentaje de agricultores entre los grupos independientes formales.

Cuando el análisis se traslada al plano informal, los patrones de ocupación se modifican de manera importante. De esta forma, casi el 73% de los asalariados informales son de baja cualificación y sólo el 5% son de alta. Entre informales por cuenta propia/empleadores, los trabajadores de baja cualificación son casi el 43% mientras los agricultores totalizan un 12.2% adicional. Resulta notable mencionar que, cuando la comparación se ejecuta entre grupos informales, los resultados muestran que aquellos de naturaleza independiente poseen el doble de trabajadores de alta cualificación y once veces más agricultores, esto en términos porcentuales.

Gráfico 5
Estructura de ocupación por grupo laboral



Fuente: Elaboración con base en Enaho 2019.

Las distintas mezclas de ocupación laboral por grupo arrojan, como es de esperar, salarios o ingresos independientes distintos que dificultan su comparabilidad. En aras de comprender mejor la naturaleza de las brechas salariales y de ingreso entre formales e informales, una alternativa es comparar las distancias de los ingresos por ocupación individual. Los datos del Cuadro 4 permiten tal comparabilidad.

Entre asalariados, las diferencias de remuneración fluctúan entre 14.4% entre gerentes y directores y 96.5% entre agricultores. Con excepción de la categoría ejecutiva, el resto de los grupos laborales tienen brechas superiores al 48%. En el caso de los trabajadores por cuenta propia y empleadores, las brechas por ingresos laborales muestran dos características distintivas. La primera es la mayor dispersión de brechas en relación con lo observado entre asalariados. De esta forma, si se elimina el grupo de Gerentes del análisis, las brechas entre ingresos de formales versus informales se ubican entre 1.5 y 3.4 veces. La segunda característica es la relación inversa entre gerentes del grupo independiente y en donde los ingresos reportados por los informales son superiores a los formales⁵. Una característica de este

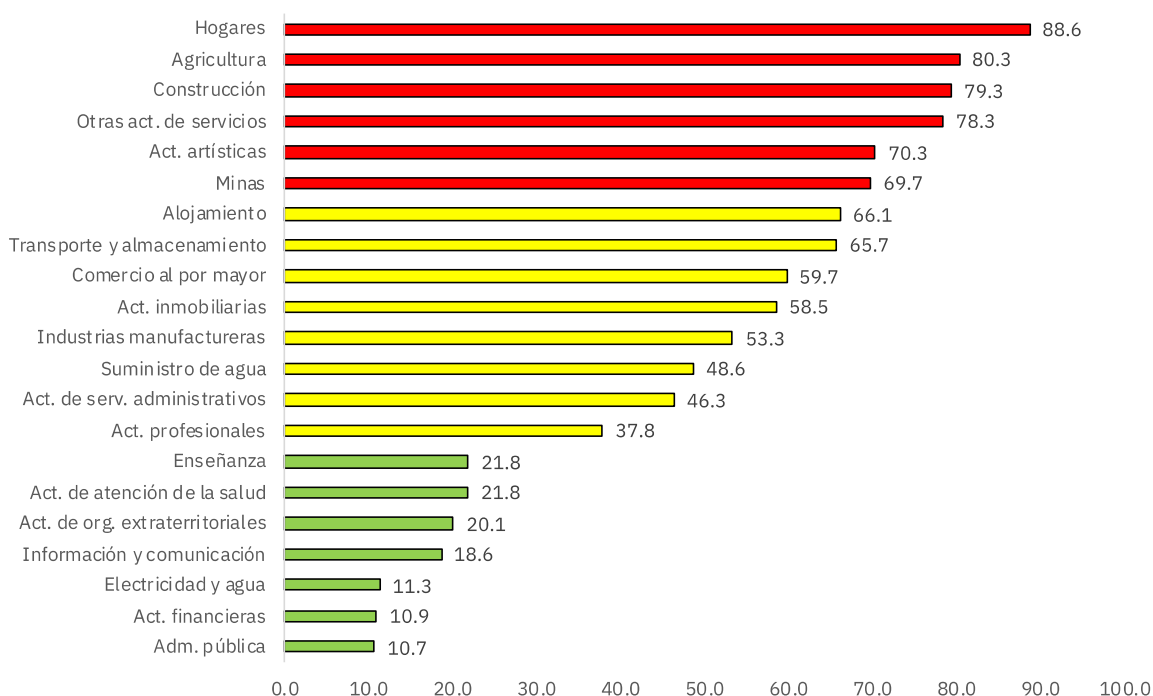
⁵ La muestra de directores y gerentes es comparativamente pequeña alcanzando las 9 observaciones entre formales y 10 observaciones en informales. Debido a lo anterior el margen de error es alto y se deben utilizar los datos con dicha alerta.

grupo es que su principal fuente de informalidad es la ausencia de seguro de salud con cerca del 80% de esos trabajadores en esa condición.

Finalmente, el tercer determinante que permite entender las brechas de ingreso es el pago salarial por hora, esto en el caso de los asalariados. Una característica relevante al respecto es que el salario por hora percibido por los asalariados empresariales informales (¢1,503) es cerca de la mitad del percibido por los formales (¢3,017). El salario por hora de aquel grupo de trabajadores que se torna informal por salario menor al mínimo alcanza los ¢1,090. En el caso del empleo doméstico remunerado, las distancias salariales por hora no son tan amplias como en el caso previo (un informal percibe un 90% de lo que percibe un formal). Esto, sin embargo, puede tomarse como un resultado esperable si se considera que la comparación se refiere a un único grupo laboral, así como por poseer el salario mínimo más bajo de todas las categorías. De acuerdo con el Decreto Ejecutivo N° 42104-MTSS, a partir del 1° de enero de 2020 el salario mínimo por jornada ordinaria de los trabajadores de servicio doméstico fue de ¢199,760.73, mientras que en el caso de los trabajadores en ocupaciones no calificadas fue de ¢316,964.69.

Por rama de actividad, las distancias entre los 3 sectores de mayor informalidad (construcción, agricultura y hogares con una tasa media de 82.7%) es 7.6 veces la tasa de las tres menores ramas (administración pública, financiera y electricidad/agua).

Gráfico 6
Tasas de informalidad por rama de actividad



Fuente: Elaboración con base en Enaho 2019.

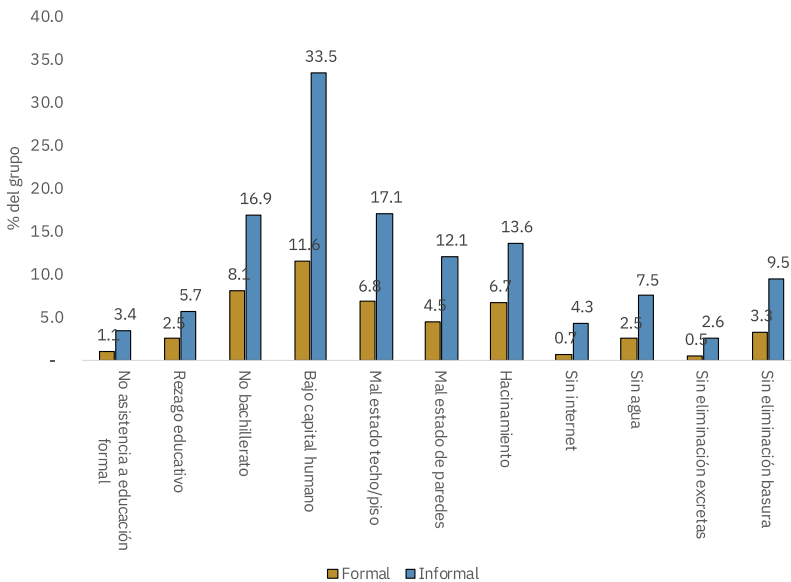
Perfil socioeconómico

La tasa de pobreza (extrema y no extrema) de los trabajadores del sector privado se estima, según la ENAHO 2019, en 11.2% del total de trabajadores. Este coeficiente, sin embargo, es ampliamente dispar entre trabajadores formales e informales, diferencia explicada justamente por la inclusión del no pago del salario mínimo como uno de los criterios generadores de la condición de informalidad. De esta forma, mientras el porcentaje de pobreza entre trabajadores formales asciende a 3.0%, la incidencia entre informales asciende al 20.9% de los cuales un 5% se encuentra en pobreza extrema. El 92.2% de los trabajadores pobres son informales, cifra que equivale a 234,352 trabajadores a nivel nacional.

Una conclusión similar surge en materia de pobreza multidimensional. De esta forma, mientras el grupo de trabajadores formales tiene una tasa de pobreza multidimensional del 5.5%, entre trabajadores informales es de 26.8%. El gráfico a continuación muestra el porcentaje de trabajadores con privación en dos áreas del Índice de Pobreza Multidimensional, a saber, educación y vivienda, desagregadas por sus respectivos indicadores. Los datos señalan amplias privaciones en el nivel de capital humano de los trabajadores informales (uno de cada tres entra en esa categoría) y en calidad de la vivienda (17% vive en residencias con techos y pisos en mal estado). En materia de brechas, la no tenencia de Internet es 6.1 veces mayor en informales que en formales, siendo ella la distancia más grande entre ambos grupos. Sin embargo, el panorama general es variopinto. Los problemas por dimensión indican carencias importantes de los trabajadores informales en materia de vivienda donde en 3 de los 4 indicadores acá considerados la privación supera las dos cifras. Sin embargo, por distancia respecto al grupo formal, las brechas más importantes se observan en acceso a servicios básicos donde, en promedio, los informales reportan 3.6 veces más privación que los formales. A nivel educativo, esta brecha asciende a 2.6 veces.

Gráfico 7

Porcentaje de privaciones en dimensiones educación, vivienda y acceso a servicios



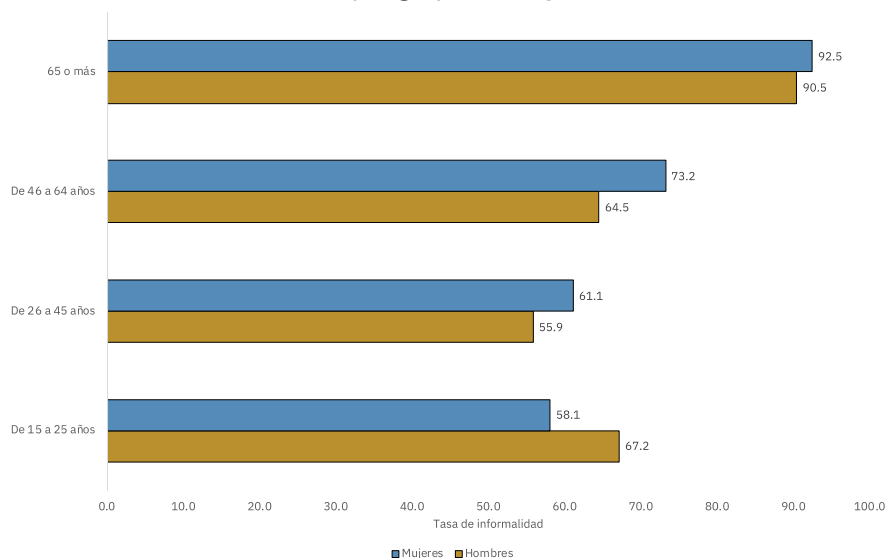
Fuente: Enaho 2019.

Informalidad y género

Los datos inicialmente expuestos en el perfil básico del trabajador informal muestran la existencia de una tasa de informalidad femenina superior a la masculina en cerca de 3 puntos porcentuales. Esta primera evidencia podría presuponer la existencia de un sesgo en contra de las trabajadoras en cuanto al cumplimiento de los distintos criterios de informalidad. Esta sección amplía en dicho análisis al desagregar por sexo un conjunto de variables claves que permiten adentrarnos en dicha dimensión. El segmento incorpora análisis de brechas por edad, zona geográfica, ocupación

La primera variable analiza informalidad por edad y sexo, los datos del gráfico 8 indican la existencia de tasas de informalidad femenina superiores a la masculina en todos los segmentos etarios excepto el más joven. Tres consideraciones llaman la atención. Primero, a mayor edad, mayor posibilidad de ser informal. Esta particularidad es clara entre mujeres más no entre hombres, donde el grupo de 15 a 25 años tiene la segunda mayor tasa de incidencia. Segundo, poco más del 92% de las mujeres adultas mayores trabajadoras (unas 18 mil trabajadoras) son informales seguido por un 73% de las mujeres trabajadoras en el rango 46-64 años (estimadas en 140,819 mujeres). Tercero, mientras en este grupo de 46 a 64 años se observa la mayor brecha en contra de las mujeres (incidencia es 8.7 puntos mayor entre trabajadoras), es en el grupo más joven donde la relación es inversa en casi 9 puntos porcentuales en contra de los hombres. En total, se calcula que 426,280 mujeres trabajadoras son informales.

Gráfico 8
Incidencia de la informalidad por grupo etario y sexo. 2019



Fuente: Estimación de los autores con base en Enaho 2019.

Por criterio geográfico de zona-región, el mapeo presentado en el cuadro a continuación señala múltiples patrones en materia de informalidad. De esta forma, de los 12 segmentos geográficos, sólo en 3 la tasa de informalidad es menor al promedio y de ellas, dos pertenecen a la sub-región Central urbana. La otra zona es la Chorotega urbana, en el caso de los hombres. Ninguna sub-región verde tiene menos del 53% de trabajadores en informalidad. Dos sub-regiones, la Brunca rural y la Huetar Norte Rural, muestran para ambos sexos tasas superiores al 75% de informalidad.

Comparativamente, las mujeres tienen tasas de informalidad superiores al 75% (rojas) en 7 de los 12 segmentos geográficos, situación que sólo sucede en dos segmentos de hombres. A nivel femenino, la informalidad alcanza su pico más alto en la Huetar Norte Rural con un 87.4% pero en relación con las tasas masculinas, las brechas más amplias se observan en la sub-región Huetar Caribe rural (22.4% de diferencia) y la Pacífico Central urbano (19.4%). Por el contrario, en tres lugares (Central rural, Chorotega rural y Brunca rural) la informalidad femenina es menor que la masculina. En ninguno de esos tres casos, la brecha supera el 2% de diferencia.

Finalmente, el tercer patrón rastrea la relación entre pares femeninas a nivel inter-urbano y entre niveles urbano y rural. A nivel general, la mayor distancia se da entre la Huetar Norte rural y la Central urbana donde la tasa de informalidad de la primera es un 50% superior a la segunda. Desagregada por zona, la brecha Pacífico Central urbana-Central urbana es del 43.2% mientras a nivel rural es 23.4% entre la Huetar Norte y la Central.

Cuadro 5

Incidencia de la informalidad por ámbito geográfico y sexo. 2019

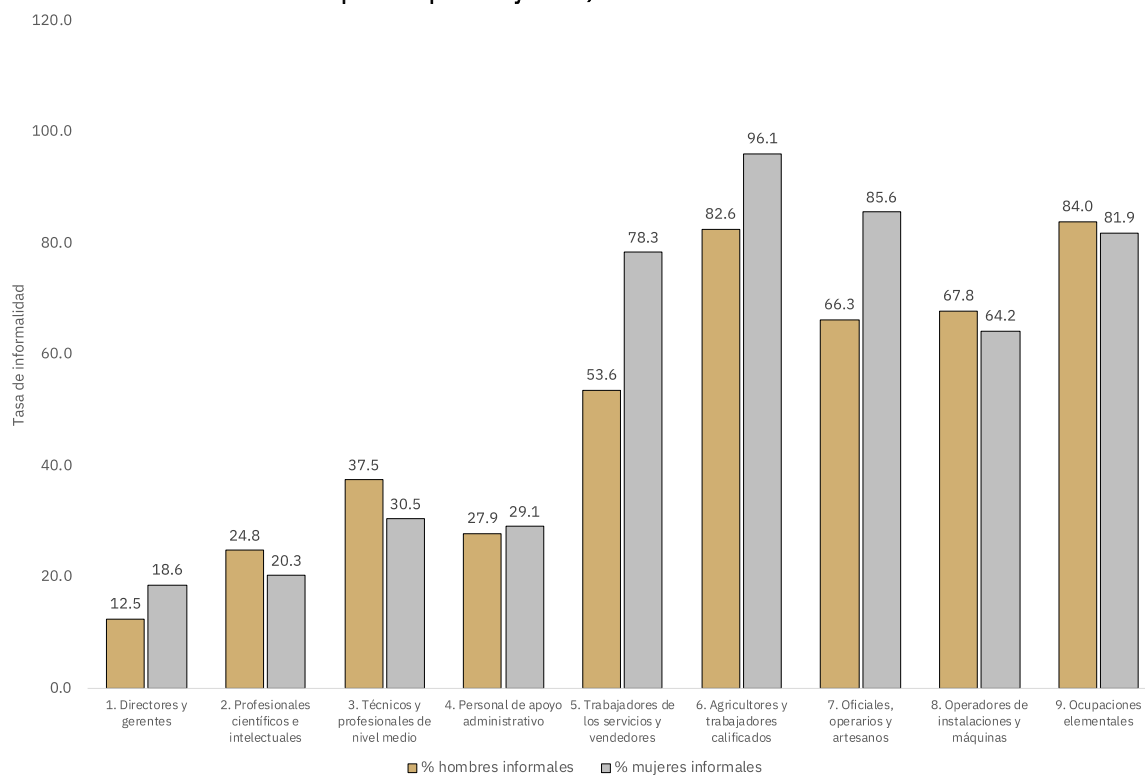
Ámbito geográfico	Hombres	Mujeres
Central Urbana	53.8	58.2
Central Rural	72.3	70.8
Chorotega Urbana	61.6	69.0
Chorotega Rural	73.7	73.5
Pacífico Central Urbano	69.8	83.4
Pacífico Central Rural	73.9	75.2
Brunca Urbana	68.5	73.6
Brunca Rural	85.4	83.7
Huetar Caribe Urbana	66.9	78.0
Huetar Caribe Rural	67.8	83.0
Huetar Norte Urbana	74.0	75.0
Huetar Norte Rural	78.4	87.4

Fuente: Estimación de los autores con base en Enaho 2019.

Por último, una valoración por ocupación laboral muestra un patrón donde las tasas de informalidad femeninas son inferiores a las masculinas en segmentos profesionales y de baja cualificación mientras que son superiores en los estratos medios. Así, por ejemplo, la tasa de afectación es 4.5 puntos porcentuales menos en profesionales femeninas que en profesionales masculinos y 7 puntos menos entre técnicos y profesionales. De manera similar, en ocupaciones elementales, la tasa en mujeres es inferior a la de hombres. Por el contrario, en las categorías de

cualificación media, la tendencia es justo la contraria. Tres situaciones llaman la atención. Primero, la mayor distancia se da en el grupo de trabajadores de servicios y vendedores con una tasa en mujeres que es 24.8 puntos superior a la de hombres, la mayor por entre todo el rango de ocupaciones. Segundo, las mujeres que laboran como agricultores tienen problemas de informalidad casi a nivel universal: 96% de incidencia. Finalmente, si bien las menores tasas de informalidad prevalecen más entre mujeres que entre hombres a nivel profesional y de alta cualificación, existe una ocupación, la de Gerente/Directivo, donde la situación es contraria. En este grupo, mientras el 8.7% de los hombres es informal, el 11.9% de las mujeres experimenta la misma situación⁶.

Gráfico 9
Incidencia de la informalidad por ocupación y sexo, 2019



Fuente: Estimación de los autores con base en Enaho 2019.

Naturaleza de la informalidad

Este apartado analiza las raíces de la informalidad en cada uno de los principales grupos analizado por medio de las distintas combinaciones de situaciones que dan pie al problema. En ese sentido, entre asalariados informales, existen 7 situaciones posibles en el entendido que se clasifica como tal el trabajador con al menos una condición incumplida. Para trabajadores independientes informales, la cantidad de combinaciones es 3. Los gráficos correspondientes muestran 3 colores que señalan, para el rojo, el porcentaje de trabajadores con todos los criterios incumplidos, con amarillo aquellos con dos criterios y en verde a los que se le incumple sólo una condición.

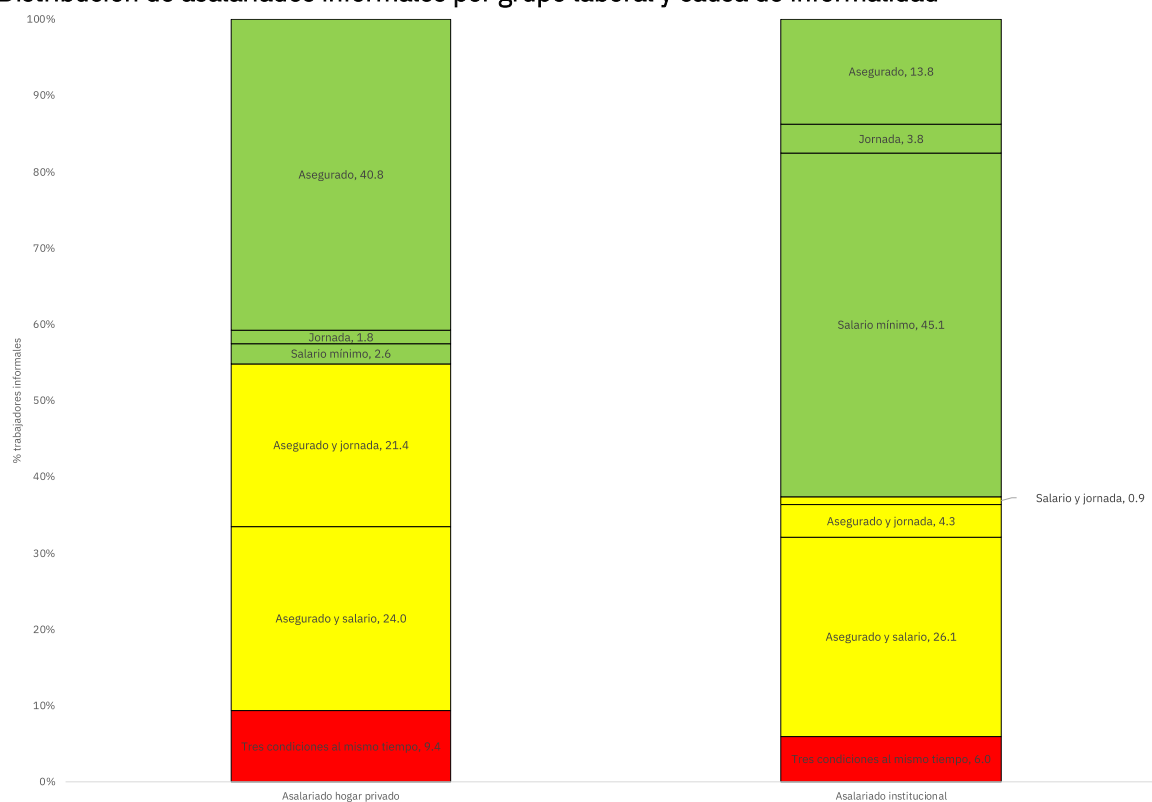
⁶ Tomar nota que la muestra corresponde a 15,533 hombres y 10,813 mujeres que laboran en ese grupo.

Tal y como se desprende del siguiente gráfico, existen diferencias importantes entre asalariados empresariales y asalariados de hogares privados. Por color, los trabajadores de hogares muestran condiciones más intensas de informalidad que los institucionales. De esta forma, al 9.4% de los trabajadores informales de labores domésticas se les incumple los tres criterios mientras el 54.8% experimenta dos o tres incumplimientos. Para los asalariados institucionales informales, seis de cada 100 tienen incumplimiento total y 37.4% experimentan 2 o 3 incumplimientos.

Por fuente puntual de informalidad, los patrones entre ambos grupos de asalariados también difieren de manera sustantiva. Entre asalariados de trabajo doméstico, la principal causa de informalidad es la falta de seguro cubierto por los patronos mientras entre asalariados de empresa el mayor incumplimiento es el salario mínimo. En sí, cuatro de cada diez asalariados de hogares tienen en la falta de seguro su único incumplimiento en tanto en el 95.6% de los casos el seguro aparece como razón total o parcial de la informalidad. Por su lado, el 45% de los casos de informalidad asalariada institucional se debe a una única razón cual es el incumplimiento del salario mínimo. Si se consideran todas las circunstancias donde el salario mínimo aparece como explicación total o parcial de la informalidad, entonces ese porcentaje se eleva al 78.2%. En ambos casos, las jornadas reducidas son el problema menos severo si bien en un tercio de los trabajadores de hogares dicha variable aparece mencionada.

Gráfico 10

Distribución de asalariados informales por grupo laboral y causa de informalidad

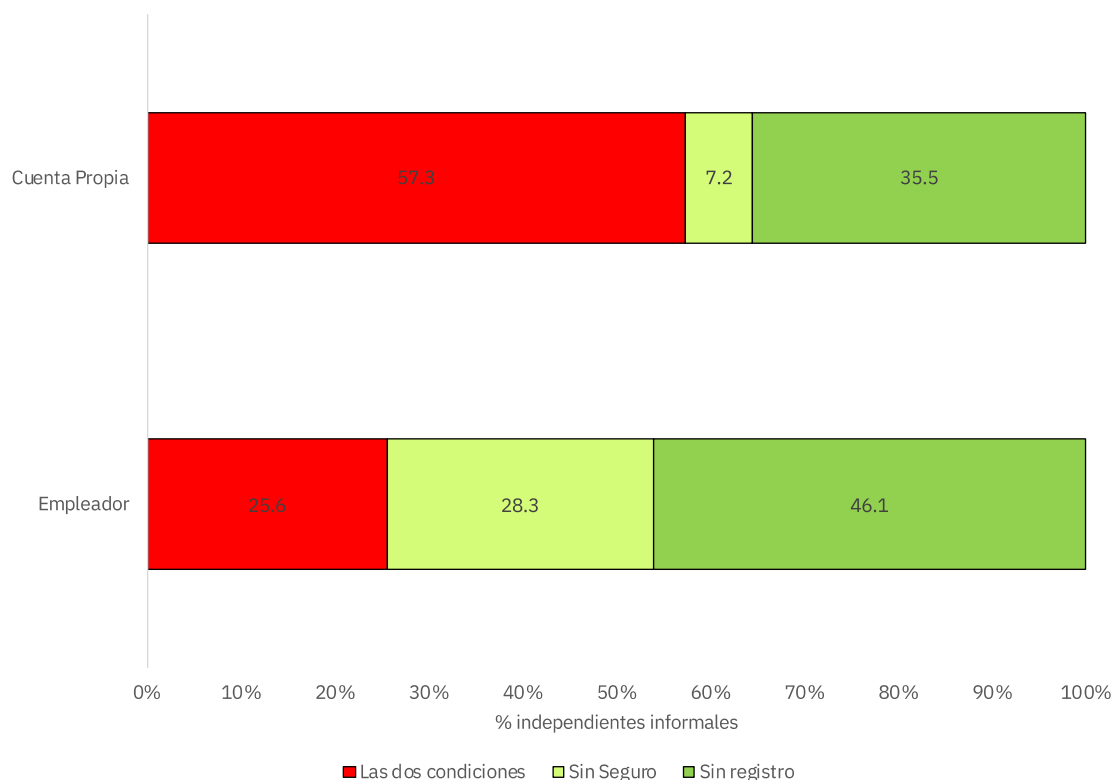


Fuente: Elaboración con base en Enaho 2019.

En el caso de los trabajadores independientes y empleadores, las diferencias son de igualmente importantes. Los datos muestran que un 57.3% de los trabajadores independientes incumplen con las dos condiciones de formalidad, porcentaje que alcanza a 1 de cada 4 empleadores. Entre empleadores, el mayor problema es la ausencia de registro con un 46% de los informales. Los números del gráfico 11 muestran que el 71.7% de los empleadores no tienen registrados sus negocios en tanto el 92.8% de los cuentapropistas se ubican en la misma condición. A estas cifras se suman aquellas sobre carencia de seguro de salud, cifra que alcanza al 53.9% de los empleadores y a dos de cada tres cuentapropistas.

Gráfico 11

Distribución de independientes informales por grupo laboral y causa de informalidad



Fuente: Elaboración con base en Enaho 2019.

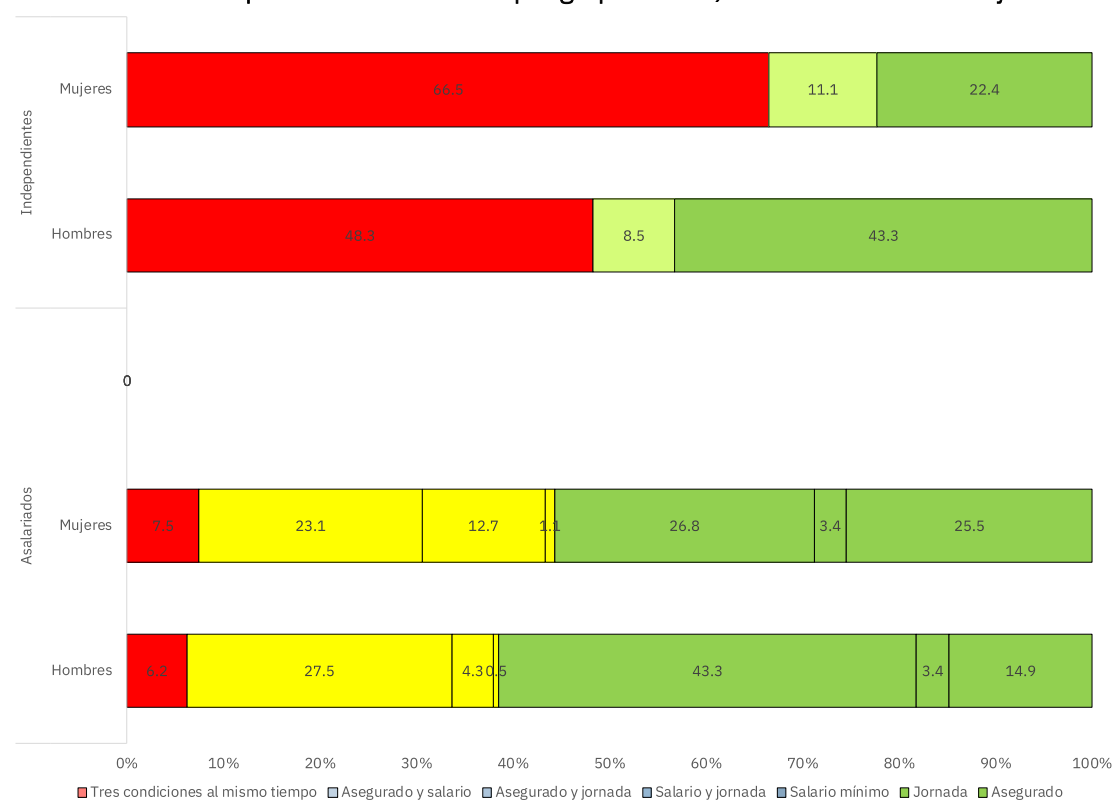
En línea con la discusión por sexo desarrollada arriba, los resultados del Gráfico 12 dan muestra que, mientras para los asalariados la mayor fuente de informalidad es el incumplimiento del salario mínimo (factor que aparece en el 77.5% de los casos), entre asalariadas informales la falta de seguro pagado por el patrón aparece como el principal determinante (68.8%). Los problemas de jornada insuficiente, por su lado, tienen mayoritariamente rostro femenino: en una de cada cuatro trabajadoras asalariadas informales, la existencia de una jornada insuficiente (con deseos de trabajar más) apareció como causa única o colectiva de la informalidad femenina. Entre hombres, ese porcentaje asciende al 14.4%.

No obstante este resultado colectivo, cuando se analizan las causas individuales de la informalidad, el salario mínimo aparece explicando el 43.3% de la informalidad en hombres y el 26.8% de aquella entre mujeres. En otras palabras, si el salario mínimo se pagase de forma

apropiada, unos 178,995 hombres y 77,774 mujeres (para un total de 256,769 asalariados) dejarían su condición de informales.

En el caso de los trabajadores independientes y empleadores, dos de cada tres mujeres incumplen las dos condiciones previstas en la metodología en tanto entre hombres ese valor alcanza al 48% de los casos de informalidad. El no registro correspondiente, por su lado, explica el 43.3% de la informalidad en hombres y cerca de la mitad de ese porcentaje en mujeres (22.4%) cuando se analiza de forma individual, pero cuando se suma a la condición de incumplimiento de ambos criterios, la ausencia de registro público afecta al prácticamente el 90% de los trabajadores independientes asalariados.

Gráfico 12
Distribución de independientes informales por grupo laboral, causa de informalidad y sexo



Fuente: Elaboración con base en Enaho 2019.

Un aspecto que llama la atención a nivel de asalariado es la diferente estructura de aseguramiento que muestra cada uno de los dos grupos en mención. Dos aspectos marcan esta composición. La primera es que los asalariados en condición de informalidad tienen una mayor propensión a no contar con seguro de salud, cualquiera que sea la modalidad o alternativa brindada por la CCSS. De esta forma, un 30.2% reporta no estar asegurado versus un 22% entre mujeres asalariadas informales.

El segundo aspecto que llama la atención es la elevada proporción de asalariadas que cuentan con seguro por medio de familiar asegurado directo. Esta cifra alcanza al 22.4% de las trabajadoras informales. Sin embargo, cuando el análisis se traslada a los asalariados informales, apenas el 3.6% reporta dicha condición de aseguramiento. Esto podría inducir a pensar sobre la existencia de acuerdos entre el empleador y la trabajadora para renunciar a la afiliación patronal al seguro de salud a cambio de un salario neto mayor. En aras de aproximar esta hipótesis, el documento calculó el salario neto promedio para trabajadoras asalariadas informales que laboraran 48 horas por semana y lo comparó con aquellas de idénticas características pero cuya afiliación al seguro se diera por familiar directo. La evidencia muestra resultados mixtos. De esta forma, para técnicos y profesionales y personal de apoyo administrativo, el salario neto de aquellas trabajadoras con afiliación indirecta fue 21.4% y 43.7% más alto, situación que podría explicarse parcialmente por ese acuerdo hipotético acá planteado. Sin embargo, para trabajadoras de los servicios y ocupaciones elementales (precisamente los dos grupos de menor cualificación laboral), el salario del primer grupo fue considerablemente menor al de sus contrapartes en el orden del 26.5% y 9.8%, respectivamente.

Características a lo interno de los trabajadores informales

Esta última sección expone las principales características de distintos subgrupos que conforman al segmento informal. Tal y como se ha comentado anteriormente, los trabajadores informales no se pueden visualizar como un segmento homogéneo, sino que constituyen un conglomerado con muy distintas características y condiciones a su interior. En aras de explorar tal diversidad, esta sección propone un análisis del grupo informal y sus patrones a partir de una segmentación del grupo por cualificación laboral, según se definió anteriormente.

En cuanto a su perfil individual y del hogar, los trabajadores de alta calificación (12.7 años de escolaridad) muestran una composición de moderada participación femenina (en relación con el resto de categorías), baja proporción de trabajadores rurales y una edad media por encima del promedio nacional de trabajadores informales. Además, de entre todos los grupos, la proporción de personas discapacitadas es la más baja, teniendo a su vez el segundo mayor porcentaje de trabajadores costarricenses. Al otro lado del espectro aparecen los agricultores informales (6.0 años de escolaridad), mismos que destacan por el elevado predominio masculino (90% del grupo), de origen costarricense y edad promedio. De hecho, sobre este último punto, es notorio observar que la edad promedio de este grupo sea 53.8 años, 12 años por encima de la edad de los trabajadores informales costarricenses.

En relación con las categorías de mediana (8.3 años de escolaridad) y baja cualificación (7.4 años de educación), su perfil también muestra características distintivas. Entre los primeros destacan los bajos porcentajes de mujeres y residentes rurales mientras su edad media y porcentaje de personas con discapacidad se encuentran a nivel promedio. Los trabajadores de baja cualificación, por su lado, son los más jóvenes, los de menor proporción de costarricenses y los de mayor participación femenina con un 46.7% de trabajadoras.

Cuadro 6

Principales características personales de los trabajadores informales por calificación del grupo laboral

Categoría	% mujeres	% rural	Edad promedio	% discapacidad	% costarricenses
Alta calificación	32.8	16.6	42.8	2.3	90.4
Mediana calificación	22.7	21.4	41.6	4.1	87.4
Baja calificación	46.7	33.7	40.6	4.2	79.5
Agricultores	10.1	55.7	53.8	6.9	92.4
Nacional informal	37.9	30.5	41.7	4.2	82.9

En azul: valores por debajo del promedio; en amarillo: valores por encima del promedio; en gris: valores que están ± 0.1 del promedio.

Fuente: Elaboración a partir de Enaho 2019.

Un segundo bloque analítico se refiere a los ingresos de estos hogares y sus respectivas condiciones materiales como una de las dimensiones del bienestar. El cuadro 7 permite observar que, en cuanto a los ingresos laborales, ninguna categoría asalariada informal excepto la alta calificación reporta remuneraciones promedio superiores a los $\text{¢}290$ mil y en ningún caso se supera los $\text{¢}500$ mil. Por el lado independiente, los ingresos laborales tienen la particularidad de ser sustantivamente mayores en los grupos de alta calificación y agricultores en relación con sus pares asalariados mientras las categorías mediana y baja más bien perciben ingresos que son entre un 5% (baja cualificación) y un 10% (mediana cualificación) respecto a aquellos que ganan un salario.

Al analizar el ingreso bruto mensual por hogar y su correspondiente valor per cápita, los datos muestran valores que fluctúan entre $\text{¢}731$ mil y $\text{¢}1.8$ millones entre asalariados y entre $\text{¢}841$ y $\text{¢}2.3$ millones entre independientes. Esta información indica que, en promedio, en los hogares de alta cualificación e independientes, el ingreso por persona asciende a $\text{¢}686$ mil mientras el menor de todos se ubica entre hogares de baja cualificación con un ingreso bruto per cápita de $\text{¢}233,000$. Puesto en forma comparativa, en hogares de trabajadores independientes de alta cualificación se vive con un ingreso promedio equivalente a 6.5 veces la línea de pobreza del país (promedio ponderado por zona = $\text{¢}105,187$), coeficiente que cae a 2.2 veces en hogares de baja cualificación. Entre asalariados, esa distancia fluctúa entre 6.0 veces (alta cualificación) y 2.0 veces (agricultores). Nótese que, de manera generalizada, el ingreso bruto per cápita en los hogares independientes informales es mayor que entre asalariados en esa misma condición.

A manera de corolario, si en lugar de utilizar el ingreso bruto se procediera con el ingreso neto, los datos indicarían que distancias de 5.7 y 1.9 veces entre asalariados y de 6.3 y 2.1 veces entre independientes. Es importante hacer notar que las brechas entre independientes y asalariados informales se amplía cuando se miden de forma neta que bruta. Por ejemplo, entre trabajadores de cualificación media, la brecha independientes-asalariados informales pasó de un 5% a un 7% mientras entre trabajadores de baja cualificación la misma se mueve del 3% al 5%.

Cuadro 7

Ingresos promedio de los trabajadores informales por calificación laboral y grupo laboral (ingreso bruto)

Categoría	Ingreso laboral		Ingreso total hogar		Ingreso per cápita total hogar	
	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes
Alta calificación	486,551	659,640	1,772,130	2,346,663	636,543	686,458
Mediana calificación	287,948	259,037	1,021,923	952,828	286,241	299,541
Baja calificación	202,150	192,452	810,980	841,913	227,104	233,694
Agricultores	233,866	289,889	731,755	898,054	214,974	275,420

Fuente: Estimaciones con base en Enaho, 2019.

Como consecuencia de los datos anteriores, las tasas de pobreza entre los grupos informales se mueven entre un 4.8% entre los trabajadores de alta calificación y un 24.3% entre aquellos de baja calificación. A nivel de referencia, la tasa de pobreza entre trabajadores del sector privado se estima en 14.4%. En cuanto a la pobreza multidimensional, la tasa de incidencia entre baja calificación es 3.4 veces mayor a los trabajadores informales con alta calificación.

Las diferencias en materia de ingreso también se ven reflejadas en las condiciones de vida de los trabajadores aproximadas a través de la calidad de la vivienda y la tenencia de activos. Puntualmente hablando, los trabajadores informales de alta calificación (97,119 trabajadores) tienden a vivir en casas de mayor tamaño (49% lo hace en casas de 100 m² o más; 21.6% del resto de trabajadores vive en circunstancias similares), de mejor infraestructura (alta calificación: 72.6% de viviendas en óptimas condiciones; 45.6% en resto de trabajadores) y con más acceso a servicios básicos (98.3% versus 87.5%). En cuanto a la tenencia de activos, si bien existe una tendencia generalizada que asocia tenencia con calificación (i.e. cuanto menor cualificación, menor posesión de electrodomésticos y otros servicios), lo cierto es que las distancias varían entre activos tradicionales o de primera necesidad como la refrigeradora y otros que pueden ser considerados no-esenciales (hasta cierto punto). Por ejemplo, en cuanto a la tenencia de refrigerado, las tasas respectivas fluctúan entre un 98.8% de los hogares de alta calificación que poseen una y un 93% entre agricultores, el grupo de menor porcentaje. Sin embargo, en activos y servicios como agua caliente, computadora portátil o de escritorio y cable, las distancias se ensanchan de manera importante. Dos ítems llaman la atención. En cuanto tenencia de vehículos, siete de cada diez trabajadores de alta calificación poseen al menos uno, cifra que se reduce a cinco de cada diez y tres de cada diez en trabajadores de cualificación media y baja. El segundo ítem de interés es la tenencia de Internet, hoy día considerado esencial por su impacto en aspectos educativos, de acceso a la información y hasta de ocio. Si bien la tasa de existencia del servicio en los hogares no experimenta un cambio abrupto a lo observado en los otros rubros, si es relevante anotar una brecha de casi 30 puntos entre hogares de alta cualificación y agricultores y una tasa de alrededor del 90% en los otros dos grupos.

Resulta interesante, además, comparar tales condiciones materiales con la de los trabajadores formales, por calificación. Para todo caso, existe siempre un mejor indicador para los segundos que para los primeros. Ejemplos de ello son las menores tasas de pobreza cuyas brechas fluctúan entre 4.3 y 11.2 veces mayores entre trabajadores informales (la monetaria) y entre 3 y 6.1 veces superiores en el caso de la pobreza multidimensional.

En cuanto a la tenencia de activos, la tendencia es la misma. Las mayores disparidades se observan entre la tenencia de viviendas grandes (i.e. más de 100 m²) y en óptimas condiciones físicas donde el porcentaje de trabajadores formales que residen en ellas suele ser muy superior a la proporción de trabajadores informales. Además, resulta evidente que dicha brecha se acrecienta cuanto menos cualificación tenga el trabajador.

Cuando la referencia se traslada propiamente a los activos de menor cuantía existentes dentro de las viviendas, las distancias suelen reducirse considerablemente si el activo o servicio es básico (agua, electricidad, refrigeradora, TV, Internet) y ampliarse de forma considerable en casos como la existencia de agua caliente y, en menor grado, la tenencia de computadoras.

Cuadro 8
Condiciones de vida existentes por tipo de trabajador, 2019

Categoría	Trabajadores informales			
	Alta calificación (n=97,119)	Mediana calificación (n=287,201)	Baja calificación (n=724,067)	Agricultores (n=54,632)
% pobreza	4.8	17.3	24.3	20.6
% pobreza multidimensional	9.2	21.3	31.4	34.4
% viviendas óptimas	72.6	54.5	41.7	40.3
% viviendas >100 m ²	49.1	24.7	18.3	22.0
Disponibilidad servicios básicos				
% refrigeradora	98.3	95.3	89.9	77.4
% agua caliente	98.8	96.9	93.7	93.0
% portátil	18.3	3.0	2.3	2.3
% computadora escritorio	76.3	40.8	33.3	28.4
% con automóvil	34.8	14.0	9.0	7.6
% TV plana	71.27	49.8	30.28	53.1
% con cable TV	91.58	84.55	77.73	72.03
% con Internet	63.6	57.7	48.9	26.0
	98.02	93.06	88.21	70.56
Categoría	Trabajadores formales			
	Alta calificación (n= 385,222)	Mediana calificación (n=267,817)	Baja calificación (n=273,486)	Agricultores (n=10,570)
% pobreza	0.4	3.7	3.6	4.8
% pobreza multidimensional	1.5	6.2	10.5	8.6
% viviendas óptimas	83.3	68.4	61.4	47.4
% viviendas >100 m ²	52.2	32.7	24.9	34.8
Disponibilidad servicios básicos				
% refrigeradora	98.5	97.8	95.2	88.8
% agua caliente	98.9	98.6	97.9	93.5
	19.2	7.3	5.1	8.6

Categoría	Trabajadores formales			
	Alta calificación (n= 385,222)	Mediana calificación (n=267,817)	Baja calificación (n=273,486)	Agricultores (n=10,570)
% portátil	82.1	59.6	46.6	42.9
% computadora escritorio	31.1	19.9	13.9	9.4
% con automóvil	80.2	60.6	45.6	74.5
% TV plana	96.3	92.8	88.9	88.6
% con cable TV	67.6	65.9	60.8	31.1
% con Internet	98.7	97.2	95.7	90.1

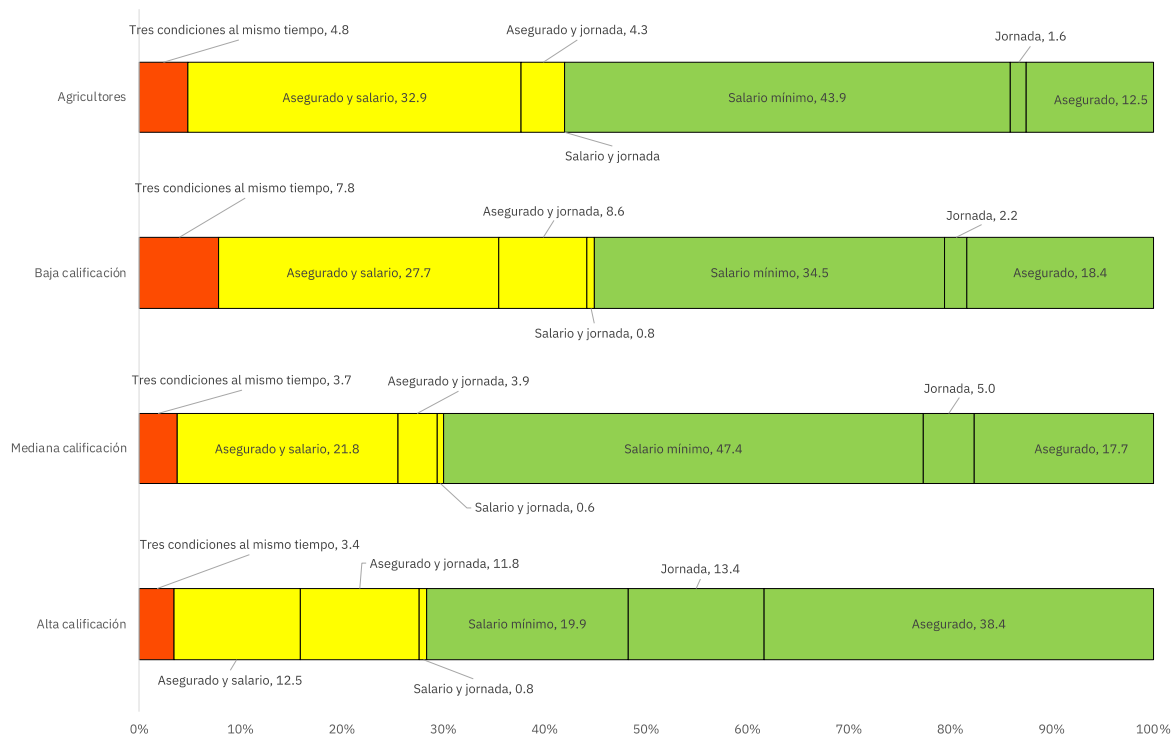
Fuente: Estimaciones con base en Enaho 2019.

La composición heterogénea del grupo de trabajadores informales permite generar una inquietud adicional sobre el origen de sus respectivas “informalidades”. Dado que existen diferencias significativas entre grupos, especialmente entre alta calificación y mediana calificación y entre ésta y las otras dos agrupaciones, entonces resulta plausible cuestionar las razones detrás de su condición de informales.

En el caso de los asalariados informales, la principal tendencia del gráfico 13 es que, mientras para los trabajadores de alta calificación la principal fuente de informalidad es la falta de afiliación al seguro de salud, para el resto de grupos el mayor incumplimiento se da en el pago del salario mínimo. Los datos muestran que dos de cada tres asalariados informales de alta cualificación lo son por la falta de seguro patronal, sea como factor único o acompañando otra carencia. Individualmente hablando, un 38.4% de los trabajadores de este grupo tienen a la falta de seguro como su única causa de informalidad. Únicamente los trabajadores informales de baja calificación poseen un porcentaje similar en materia de seguro de salud.

Para los grupos de mediana y baja cualificación, así como los agricultores, la ausencia del salario mínimo es la principal causa de informalidad. Este factor aparece, respectivamente, en el 73.4%, 70.8% y 81.6% de los trabajadores en dicha situación. Por el contrario, para los trabajadores de alta calificación, este problema se remite aproximadamente a uno de cada tres.

Gráfico 13
Distribución de asalariados informales por calificación y causa de informalidad

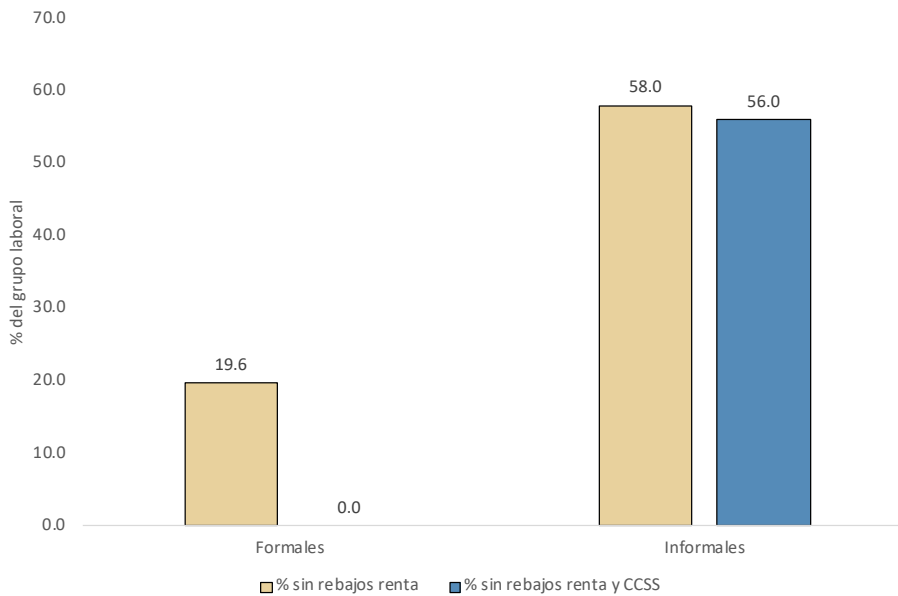


Fuente: Estimaciones con base en Enaho, 2019.

Una consideración especial que se hace para los asalariados informales de alta calificación es su relación con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias. Si bien la ENAHO establece una pregunta sobre rebajos por impuesto de renta, ésta sólo aplica para asalariados. Aún así, los datos puntuales dan algunas pistas adicionales que alimentan la discusión sobre informalidad.

Según la información obtenida, en total existen 86,367 trabajadores privados cuyos salarios superan el límite de exención que estableció el Ministerio de Hacienda para el 2019 (salario bruto mensual superior a los ₡817,000). De ellos, 80,192 son asalariados formales y 6,175 son informales. El gráfico a continuación muestra dos tipos de resultados. En un primer término, se observa el nivel de asalariados con remuneraciones brutas superiores a los ₡817,000 que no reportan rebajos de impuesto de renta. Entre los que son hoy día formales (a partir de la definición de este documento), el 19.6% (15,721 trabajadores) no pagan renta mientras que el porcentaje de informales con ese mismo comportamiento se eleva al 58% del grupo (3,582 trabajadores). Dado que sólo los primeros pasarían a engrosar la lista de informales, si el pago de impuesto de renta se tomase como un criterio adicional de informalidad, entonces la tasa respectiva crecería en un 1.4% de los trabajadores informales privados y en un 2.2% de los asalariados informales privados. Adicionalmente, un 56% de los ya informales no reportan rebajos por seguro ni por renta y un 72.7% de los trabajadores informales de alta calificación no experimentan rebajos por renta aunque sus salarios así lo ameriten.

Gráfico 14
Porcentaje de asalariados sin rebajos de renta

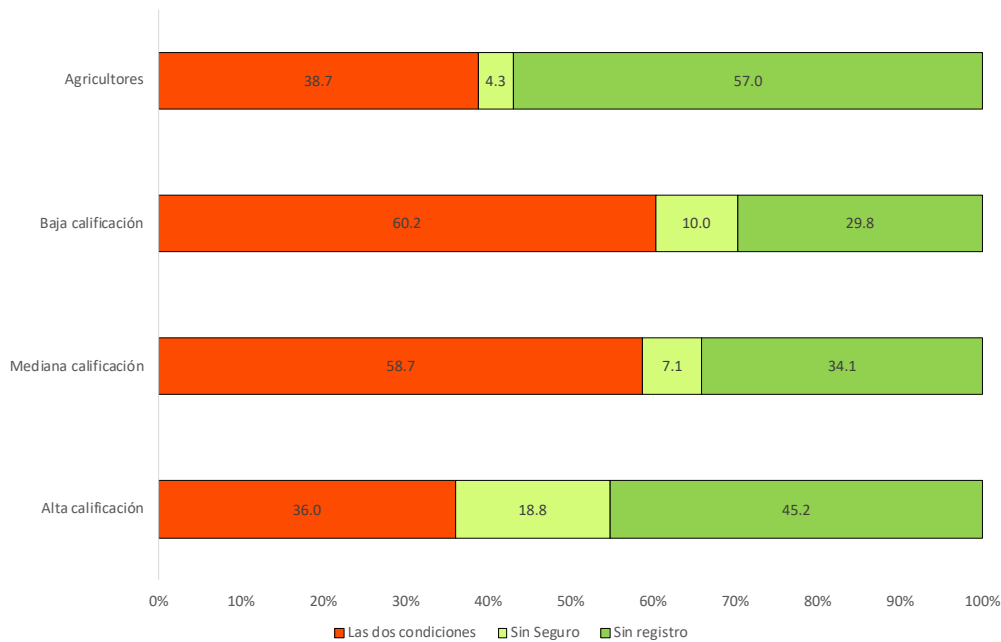


Fuente: Estimaciones con base en Enaho 2019.

Para los trabajadores informales independientes/empleadores, la ausencia de seguro está presente, de forma total o parcial, entre el 43% (agricultores) y el 70% (baja calificación) de la informalidad de este grupo. En aquellos de alta calificación, dicho porcentaje asciende a casi el 55% de los informales. Un dato importante por anotar es que, de todos los grupos laborales, la falta de seguro social tiene su mayor participación individual entre trabajadores altamente calificados seguidos por los de baja cualificación. Dentro de los primeros, la ausencia de seguro es, individualmente hablando, causante de uno de cada cinco trabajadores informales; en el segundo, esa relación baja a uno de cada diez. Estos datos, sin embargo, muestran un mismo fenómeno con dos orígenes distintos. Por un lado, entre trabajadores con alta calificación, la ausencia de seguro pareciera no estar determinada por bajos ingresos como sí podría estar ocurriendo con el resto de los trabajadores independientes.

Gráfico 15

Distribución de trabajadores independientes informales por calificación y causa de informalidad



Fuente: Estimaciones con base en Enaho 2019.

Resumen de principales resultados

Los principales resultados emanados del análisis previo incluyen:

- La tasa de informalidad en Costa Rica, a partir del indicador modificado, asciende al 55.4% de los ocupados con un rango que fluctúa entre el 43% entre asalariados y el 88.6% entre trabajadores de hogares privados, si bien algunas categorías como los auxiliares no remunerados se consideran informales por naturaleza (i.e. 100% informalidad)
- La informalidad asciende a dos de cada tres trabajadores del sector privado siendo especialmente elevada en la microempresa con 84% de sus trabajadores en esa categoría. Este patrón se encuentra correlacionado con la elevada incidencia de informalidad entre trabajadores de baja cualificación, el grupo laboral de mayor peso en la estructura de contratación de las microempresas. Aún así, uno de cada tres trabajadores de las grandes empresas experimenta al menos un incumplimiento laboral.
- Los trabajadores con menor propensión a experimentar informalidad son hombres costarricenses, de zonas urbanas especialmente en la región Central, entre 26 y 45 años y sin discapacidad declarada. Por el contrario, los grupos de trabajadores más vulnerables (75% o más de informalidad) son aquellos de zonas rurales de la Huetar Norte o la Brunca, nicaragüenses, personas con discapacidad o adultos mayores. Tasas intermedias dominan entre mujeres que viven en regiones como la Pacífico Central y la Huetar Caribe, menores de 26 años o mayores de 45.
- En cuanto a la dimensión por sexo, la informalidad es persistentemente mayor entre mujeres que en hombres con algunas excepciones puntuales dentro de las que se destacan los trabajadores jóvenes, los segmentos profesionales y técnicos profesionales y la región Brunca

rural. Para el resto de grupos y regiones, la informalidad es siempre mayor en mujeres y las brechas que separan a los dos grupos suelen ser más pronunciadas.

- Las raíces de la informalidad varían de manera importante entre los distintos grupos, sean asalariados o independientes. Para los trabajadores de hogares privados, la ausencia de seguro cubierto por el patrono es la principal fuente del problema mientras entre asalariados institucionales es el incumplimiento del salario mínimo. Si bien el 71% de los empleados de hogares privados tiene seguro, la gran mayoría lo obtienen por medio de mecanismos no laborales como el aseguramiento por familiar directo.
- Entre trabajadores por cuenta propia y empleadores también existen diferencias importantes. Entre cuentapropistas, la ausencia de inscripción en el Registro afecta a 9 de cada 10 trabajadores, cifra que se reduce a 7 de cada 10 entre empleadores. Asimismo, dos de cada tres independientes no están afiliados al seguro social de la CCSS de manera directa y un tercio no tienen ningún tipo de cobertura. Entre empleadores, el porcentaje sin cobertura (en cualquier modalidad) es del 20%.
- Individualmente por sexo, si el salario mínimo se pagase como corresponde, unos 178,995 hombres y unas 77,774 mujeres (para un total de 256,769 asalariados) dejarían su condición de informales.
- El grupo de trabajadores informales no comprende un segmento de características homogéneas, sino que más bien se caracteriza por su amplia heterogeneidad sea en cuanto a sus características personales, socioeconómicas o laborales. Si los informales se clasifican por cualificación laboral, entonces es posible observar que aquellos de alta calificación tienen mejores condiciones socioeconómicas que el resto de informales en las demás categorías de calificación y que, en efecto, tal situación material se deteriora según se reduce el nivel de calificación.
- Un detalle interesante es que la naturaleza de la informalidad entre el segmento de alta calificación (gerentes y profesionales) es la falta de seguro mientras en el resto es el pago del salario mínimo. En total, dos de cada tres asalariados informales de alta cualificación lo son por la falta de seguro patronal y un 38.4% tiene en la falta de seguro su única causa de informalidad. Únicamente los trabajadores informales de baja calificación poseen un porcentaje similar en materia de seguro de salud. Para aquellos grupos de mediana y baja calificación así como los agricultores, más del 70% de los informales lo son por problemas con el salario mínimo.
- Para los trabajadores informales independientes/empleadores, la ausencia de seguro está presente, de forma total o parcial, entre el 43% (agricultores) y el 70% (baja calificación) de la informalidad de este grupo.
- Entre asalariados con remuneraciones brutas por encima del umbral mínimo definido para el pago del impuesto de renta, el 19.6% de los trabajadores formales y el 58% de los informales no experimentan rebajos por ese concepto. Si el pago de impuesto de renta se tomase como un criterio adicional de informalidad, entonces la tasa respectiva crecería en un 1.4% de los trabajadores informales privados y en un 2.2% de los asalariados informales privados.

- Adicional a lo anterior, un 56% de los ya informales no reportan rebajos por seguro ni por renta y un 72.7% de los trabajadores informales de alta calificación no experimentan rebajos por renta aunque sus salarios así lo ameriten.

Sección especial: Repaso de recomendaciones de política para el mercado laboral ante COVID-19

La presente sección tiene como objetivo sistematizar las principales recomendaciones de política dictados por instituciones y grupos de relevancia en la materia a nivel mundial. Dentro de estas instituciones, como es de esperar, sobresale el protagonismo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como recomendaciones hechas por el G20, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Para mayor comprensión del lector, dichas medidas se han separado en secciones, y se presenta al inicio el marco general de políticas de la OIT para abordar la crisis del COVID-19 de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Marco general de políticas de la OIT

En el marco de la Cumbre Mundial de la OIT llamada La COVID-19 y el mundo del trabajo, Construir un futuro del trabajo mejor, celebrada en julio de 2020, se definió que el marco general de políticas de la OIT especifica cuatro pilares fundamentales para abordar la crisis de la COVID-19 (OIT, 2020a). Estos cuatro pilares se enumeran a continuación, así como medidas específicas dentro de cada uno de dichos pilares y ejemplos de políticas implementadas en la región latinoamericana:

- **Estimular la economía en el empleo.** Dentro de este pilar se promueve: a) Una política fiscal activa, b) Una política monetaria flexible, c) Prestamos y ayuda financiera a sectores específicos, incluido el sector de la salud. En la región, por ejemplo, Chile ha implementado una serie de medidas dentro en este pilar, dentro de las que se incluyen: Suspensión de los pagos provisionales mensuales del impuesto de la renta de empresas por tres meses, postergación del pago del impuesto del valor agregado (IVA) por tres meses, anticipación de la devolución de impuesto a la renta a las pequeñas y medianas empresas (PyMes), entre otras medidas (OIT, 2020b).
- **Apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos.** Las medidas específicas en el segundo pilar son: a) Extender la protección social a toda la sociedad, b) Aplicar medidas de mantenimiento del empleo, y c) Ofrecer a las empresas ayuda financiera/fiscal y otros medios de alivio. En la región, Argentina ha extendido el plazo de gracia para el pago de créditos a la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), se otorgan asignaciones previsionales, entre otras medidas (OIT, 2020b).
- **Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo.** Como medidas de este pilar la OIT recomienda: a) Reforzar las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST), b) Adaptar las modalidades de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo), c) Prevenir la discriminación y la exclusión, d) Permitir el acceso a la sanidad para todos, y d) Ampliar el recurso a una licencia remunerada. En Colombia se ha establecido decretos que regulan las medidas de higiene que se deben establecer en los lugares de trabajo, se incluyó el COVID-19 como enfermedad

laboral directa para los trabajadores del sector salud, se han dictado los lineamientos para el teletrabajo, entre otras políticas (OIT, 2020b).

- **Buscar soluciones mediante el diálogo social:** en este último pilar se busca: a) Fortalecer la capacidad y la resiliencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, b) Fortalecer la capacidad de los gobiernos, y c) Fortalecer el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y mecanismos de las relaciones laborales. En Ecuador representantes de diferentes sectores productivos han realizado propuestas laborales a la Asamblea Nacional. Asimismo, en Chile se creó la mesa de Coordinación entre el Consejo Superior Laboral la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía y el Directorio de ChileValora a fin de generar una instancia de trabajo y coordinación con la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, La Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social (OIT, 2020b).

En línea con el pilar 1, OIT, CEPAL, & ONU Ginebra (2020), reconoce que existen oportunidades para promover el empleo en sectores de energía renovable, empleos verdes (entendido como aquellas estrategias que permitan generar empleo decente en infraestructura y sectores conexos, como lo es la agricultura y el medio ambiente, para la creación de infraestructuras y bienes comunitarios que tengan beneficios directos para el medio ambiente o que respondan a una amenaza específica relacionada con el cambio climático), nuevas formas de transporte y movilidad e inversiones locales en infraestructura básica, así como en vivienda y atención de la salud.

Con relación al pilar 2, el G20 (2020) recomienda continuar brindando programas de apoyo a los ingresos, según corresponda, para garantizar que el apoyo oportuno llegue a quienes más lo necesitan, como los jóvenes, en particular las mujeres jóvenes, los hogares monoparentales, los autónomos, los trabajadores migrantes, los trabajadores de plataformas, y trabajadores informales. Asimismo, recomienda apoyar a aquellos cuya capacidad para asegurar o mantener un empleo se ha visto afectada por COVID-19 para que permanezcan activos en el mercado laboral, a través de los servicios públicos de empleo y la participación de los empleadores, ayudándolos a ingresar o reingresar rápidamente al mercado laboral.

Siempre en el segundo pilar, OIT (2020c), reconoce la relevancia de la compensación de los ingresos y las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT), medidas que son elementales para abordar los desafíos de la crisis. Estas medidas, ofrecidas por medio de los servicios públicos de empleo (SPE) han permitido: amortiguar los despidos, preservar los empleos y las habilidades, facilitar el empleo en la producción y los servicios esenciales y mantener a las personas conectadas al mercado laboral, incluidos los trabajadores desfavorecidos en el sector informal economía y nuevas formas de empleo. Asimismo, OIT reconoce que, para lograr mejores resultados, es más eficaz que se ofrezca un paquete de medidas de política integradas. En esta línea, se debe buscar una conexión más estrecha entre medidas que procuren la continuidad de las empresas, el apoyo activo al mercado laboral y los sistemas de protección social, buscando vincular el apoyo a las empresas de todos los tamaños con las medidas de productividad, mantenimiento de empleos e ingresos.

En cuanto al pilar 4, la G20 (2020) recomienda promover el uso del diálogo social, con y entre los interlocutores sociales, y otros mecanismos apropiados, con el objetivo de diseñar y ejecutar mejor los programas y políticas para mitigar el impacto de COVID-19.

En complemento a lo anterior, es relevante poner en contexto dichas políticas y los retos que estas implican para los países, relacionado con el hecho que la base para afrontar la crisis del COVID-19 es diferente en cada país. Dentro de las principales dificultades y retos que la OIT considera que se enfrentan están: 1) los estímulos fiscales y monetarios requieren una gran inversión y no pueden ser implementados indefinidamente, cuando se retiran antes puede producirse una segunda ola de dificultades, 2) la diversidad de formas de trabajo emergidas recientemente dificultan que se preste apoyo inmediato a los trabajos que lo necesitan, 3) el teletrabajo es una opción que no está al alcance de todos, y para los que no pueden accederlo no siempre se cuenta con el equipo para su adecuada protección, 4) se ha observado poca solidaridad y cooperación internacional en respuesta al COVID-19, pese a que se ha movido gran cantidad de recursos estos se han implementado solo a nivel nacional, y no corresponden al nivel de desafío que se enfrenta.

Foco en grupos vulnerables: migrantes, mujeres y jóvenes

La OIT también ha establecido recomendaciones de política para grupos vulnerables y que sufren los mayores efectos de la pandemia en cuanto al mercado laboral. A continuación, se presentan recomendaciones en torno a dos grupos específicos, migrantes y mujeres. En cuanto a los migrantes, la OIT establece en una nota de junio del 2020, los siguientes lineamientos:

- En el corto plazo, los gobiernos deben buscar todos los trabajadores migrantes y sus familias accedan a la atención médica y la protección de los ingresos, a unas condiciones de trabajo y de vida adecuadas, incluyendo el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, y a información útil sobre la COVID-19.
- En el mediano y largo plazo, con el objetivo de extender la protección social de esta población, se deben desarrollar y fortalecer sistemas nacionales de protección social universales e inclusivos, especialmente pisos de protección social, y en suscribir acuerdos de mano de obra y de seguridad social.
- Se deben aplicar políticas innovadoras con objeto de llegar a esta población con rapidez, implementando tanto regímenes contributivos, como no contributivos y, en un largo plazo procurar su transición a la economía formal.
- El diálogo social es fundamental para establecer sistemas y regímenes de protección social sostenibles, adaptados a las realidades sociales y ampliamente aceptados que incluyan a los trabajadores migrantes. Dentro de esto, es relevante que las respuestas ante la pandemia que afecten a los trabajadores se generan en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Con respecto a las mujeres, de acuerdo con Valeria Esquivel, Especialista Senior de la OIT en Políticas de Empleo, existen cinco formas de garantizar que las perspectivas laborales de las mujeres no se vean dañadas a largo plazo por la crisis del COVID-19:

- Evitar que las mujeres pierdan su trabajo por medio de políticas que las mantengan en el trabajo, como bien lo es compensar las pérdidas salariales causadas por la reducción temporal de la jornada laboral o suspensión del trabajo.
- Ayudar a que las mujeres encuentren nuevos trabajos si los han perdido, esto por medio de los (SPE), que pueden ayudar a las mujeres a encontrar trabajos en la producción y los servicios esenciales.
- Evitar recortar los subsidios, debido a que estos afectan desproporcionalmente a las mujeres y los niños. En crisis anteriores se ha observado que cuando el apoyo al empleo y la protección social se colocan en el centro de los paquetes de estímulo, estos ayudan a estabilizar los ingresos de los hogares y conducen a una recuperación más rápida.
- Invertir en el cuidado, estos servicios tienen el potencial de generar empleos decentes, especialmente para las mujeres. La mejora de las condiciones del trabajo en estos servicios tendría un impacto significativo en muchas trabajadoras, debido al gran número de mujeres que trabaja en dicho sector.
- Promover políticas de empleo centradas en las mujeres, con políticas que se enfoquen en los sectores más afectados que emplean a un gran número de mujeres. Además, se deben promover medidas que coadyuven a cerrar las brechas de habilidades de las mujeres y contribuyan a eliminar las barreras prácticas de entrada.

Aunado a lo anterior, el G20 (2020), recomienda maximizar las oportunidades para que las mujeres ingresen o reingresen al mercado laboral, incluso mejorando el acceso a la cobertura de protección social, fortaleciendo los acuerdos laborales favorables a la familia para hombres y mujeres, mejorando el acceso a servicios asequibles de cuidado infantil y servicios extraescolares y, la reapertura de escuelas de manera segura (G20, 2020).

Por último, con relación a la población juvenil, la OIT (2020d) recomienda entre otras, las siguientes medidas de política pública:

- Durante la crisis se debe implementar una política fiscal anticíclica que mitigue el desempleo juvenil
- En la fase de recuperación la política fiscal deberá volver al modo de estímulo, buscando generar el ingreso de jóvenes a la educación o a la formación laboral. Recesiones anteriores han demostrado que la política fiscal a través de un mayor gasto público probablemente sea más eficaz que las exenciones fiscales
- Se debe dar apoyo específico mejorar las habilidades de los jóvenes, aumentar la productividad y contrarrestar la reducción de la demanda laboral, con mayores gastos en políticas activas del mercado laboral.
- Invertir en el aprendizaje en línea, así como el aprendizaje virtual basado en el trabajo que confronten las restricciones de movimiento.
- Flexibilizar los requisitos de elegibilidad para prestaciones sociales y de desempleo, al mismo tiempo que se otorgue asesoramiento y apoyo para la búsqueda de empleo.

Para los jóvenes, el G20 también recomienda garantizar que los jóvenes puedan realizar una transición satisfactoria de la escuela al trabajo y que encuentren trabajos de calidad. Lo anterior es considerado por este grupo, como fundamental para la prosperidad y el bienestar actuales y futuros de las economías y sociedades (G20, 2020).

Medidas para (PyMes) y economía informal

- Desarrollar una gama de medidas para apoyar a las empresas, incluidas las micro, pequeñas y medianas empresas, como lo son transferencias de efectivo, créditos fiscales, subvenciones, préstamos o subsidios salariales, para mantener el comercio y el empleo (G20, 2020).
- Ampliación del apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por jóvenes. A corto plazo, los préstamos a jóvenes emprendedores y cooperativas de jóvenes deberían centrarse en el apoyo financiero, así como en un acceso más amplio a los servicios de desarrollo empresarial y al coaching para garantizar que las empresas resistan la crisis (OIT, 2020d).
- Comprender mejor las necesidades de los trabajadores de la economía informal para alentar a todas las partes interesadas, según corresponda, a desarrollar e implementar medidas específicas para fomentar la transición hacia la economía formal (G20, 2020).
- En algunos países de la OCDE se han introducido, ampliado o simplificado el suministro de garantías de préstamos para permitir que los bancos comerciales amplíen los préstamos a las PYME. Asimismo, se han intensificado los préstamos directos a las PYME a través de instituciones públicas. Aunado a lo anterior, de manera más frecuente en estos países, se implementan políticas estructurales para generar nuevos métodos de trabajo y tecnologías digitales, encontrar nuevos mercados y canales de venta para continuar sus operaciones en medio de las medidas de cierre actuales (OCDE, 2020).

Promoción de nuevas tecnologías y teletrabajo

- Fomentar el uso de nuevas tecnologías y adoptar nuevos métodos de trabajo tanto para las personas como para las empresas, para garantizar la conservación del puesto de trabajo y la continuidad empresarial respetando el equilibrio (G20, 2020).
- Proporcionar información y apoyo a los trabajadores que trabajan desde casa y sus empleadores para mitigar las consecuencias para la salud física y mental asociadas con el trabajo a distancia (G20, 2020).
- Abordar las vulnerabilidades preexistentes del mercado laboral para fortalecer la resiliencia para responder a crisis futuras, incluso mejorando la transición de la economía informal a la formal como área prioritaria (G20, 2020).
- Reforzar el papel de la tecnología digital para maximizar el impacto de la ayuda al empleo. En el informe COVID-19: Servicios públicos de empleo y respuestas de política del mercado laboral, la OIT explicita que la tecnología digital ha jugado un papel clave en esta área. Dicho informe explicita que los países que habían computarizado sus servicios de apoyo a los trabajadores antes de la pandemia, y los que contaban con una clara estrategia de transformación digital, han respondido de manera más eficaz a los desafíos planteados por

COVID-19. Como ejemplos se menciona el caso de España, China, India, Uruguay, Marruecos y Países Bajos (OIT, 2020c).

Otras medidas

- Reconociendo que la crisis ha puesto de relieve las vulnerabilidades de muchos trabajadores y, a medida que los países salen de la crisis, puede ser necesario revisar los marcos regulatorios existentes para garantizar un trato justo a los trabajadores independientemente de su situación laboral (G20, 2020).
- Mejorar la digitalización de los procesos relacionados con el trabajo, como la concesión de licencias y permisos, para promover entornos laborales seguros y saludables y acelerar la reconstrucción de nuestras economías (G20, 2020).
- Adaptación de la Protección Social para reflejar los cambios en los patrones del trabajo. En este sentido se promueve principalmente la correcta clasificación del estatus de los trabajadores con el objetivo de asegurar acceso a una adecuada protección social para todos (G20, 2020). Dentro de las recomendaciones puntuales en esta área se incluyen: a) Brindar acceso a la información a empleadores y trabajadores para ayudar a garantizar que conozcan y comprendan cómo se les aplican las regulaciones existentes sobre clasificación y estatus laboral, b) Reducir los incentivos para que empleadores y trabajadores se clasifiquen incorrectamente las relaciones laborales como trabajo por cuenta propia, y c) Brindar claridad y opciones a los trabajadores que optan por ser autónomos para ser clasificados como tales, de acuerdo con los sistemas de clasificación nacionales, entre otras.

Referencias

- Alter Chen, Martha (2012) La economía informal: definiciones, teorías y políticas. Reino Unido: Documento de Trabajo de WIEGO No 1, Agosto de 2012.
- Bertranou, Fabio (2007) Economía Informal, Trabajadores Independientes y Cobertura de la Seguridad Social en Argentina, Chile y Uruguay. Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Esquivel, V. 2020. Put gender equality at the heart of the post-COVID-19 economic recovery. Available at: <https://iloblog.org/2020/08/20/put-gender-equality-at-the-heart-of-the-post-covid-19-economic-recovery/>
- G20. G20 Labour and Employment Ministers Ministerial Declaration Virtual Meeting-September 10,2020. Available at:
https://g20.org/en/media/Documents/G20SS_Labour_And_Employment_Ministerial_Declaration_EN.pdf
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-es/index.htm#CO>
- Hussmanns, R. (2004) Defining and Measuring Informal Employment. Bureau of Statistics, ILO.
- Hussmanns, R. (2004) Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment, Organización Internacional del Trabajo (OIT) Documento de Trabajo no. 53, 2004.

- Ibourk, Aomar (2012) Contribution of labour market policies and institutions to employment, equal opportunities and the formalisation of the informal economy: Morocco. Geneva, ILO: Employment Sector, Employment Working Paper No. 123.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2015) Encuesta Continua de Empleo. El Empleo Informal en Costa Rica: caracterización al IV trimestre 2014. San José, Costa Rica.
- International Labor Organization (2013) Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment. Geneva, Switzerland.
- International Labor Organization (2018) Informality and non-standard forms of employment. Document prepared for the G20 Employment Working Group meeting, 20-22 February 2018, Buenos Aires.
- OCDE (2019) El Futuro del Trabajo: Perspectivas de empleo de la OCDE 2019. México: Educación Superior de Celaya A.C. Accedido en: <https://books.google.co.cr/books?id=HuLBDwAAQBAJ&pg=PA106&lpg=PA106&dq=clasificacion+de+trabajadores+alta+calificacion+encuesta+hogares&source=bl&ots=yPuI6McNkp&sig=ACfU3U2FoDTRAzQBlxTRiA9V8HpheweKqA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewiZxozWxYXqAhXZSzABHYhjDhwQ6AEwAnoECACQAQ#v=onepage&q=alta%20calificación&f=false>
- OCDE. 2020. Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses. Available at: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=119_119680-di6h3ggi4x&title=Covid-19_SME_Policy_Responses
- OIT, CEPAL, & ONU Ginebra. 2020. Reconstruir mejor: La igualdad en el centro. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_751094/lang-es/index.htm#2
- OIT. 2020a. Nota Conceptual, Cumbre Mundial La COVID-19 y el mundo del trabajo, Construir un futuro del trabajo mejor. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747938.pdf
- OIT. 2020b. Respuestas políticas nacionales. Disponible en:
- OIT. 2020c. Policy brief COVID-19: Public Employment services and labour market policy responses. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753404.pdf
- OIT. 2020d. Policy brief: Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_746031.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2013). La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector y el empleo informal. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_222986/lang-es/index.htm
- Papola, T. (1980) Informal Sector: Concept and Policy. Economic and Political Weekly, May 3.

Salazar-Xirinachs, José Manuel & Chacaltana, Juan (Editores) (2018) Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.

Sandoval Betancour, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad & Desarrollo* (22), 9-45

Vega Núñez, Adriana Patricia. Análisis de las transiciones entre la formalidad y la informalidad en el mercado de trabajo ecuatoriano. En: *Revista de la CEPAL* N° 123, diciembre de 2017.