



Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2019

Avance de investigación

“Situación actual y perspectivas del mercado de trabajo costarricense”

“Indicador para medir la calidad del empleo en Costa Rica”

Investigadores:

José Francisco Pacheco Jiménez

Hazel Elizondo Barboza

San José | 2019



Índice de contenidos

Presentación	3
Introducción.....	4
Evolución de la producción nacional	5
Características y evolución de la fuerza laboral: participación y ocupación.....	7
Desempleo	21
Cumplimiento de garantías laborales y calidad de empleo.....	27
Mercado laboral en Costa Rica a la luz de la Encuesta Continua de Empleo	33
Tendencias generales en la fuerza de trabajo.....	33
Ocupación	37
Desempleo	40
Desarrollo de un Índice de Calidad del Empleo para Costa Rica	44
Introducción.....	44
Revisión de literatura sobre calidad del trabajo	44
Acercas del concepto de calidad del trabajo y sus características	46
Calidad del trabajo: un concepto multidimensional	50
Acercas de la medición de la calidad del trabajo.....	52
Consideraciones metodológicas en la construcción del índice.....	57
Introducción.....	57
Población sujeta de análisis	57
Dimensiones incorporadas e indicadores seleccionados	58
Forma de cálculo e interpretación de resultados	60
Fuentes de información	61
Pesos	61
Resultados iniciales	61
Valoración global.....	61
Análisis por dimensión.....	66
Referencias	78

Presentación

Esta investigación se realizó para el capítulo de Equidad e integración social, del *Informe Estado de la Nación 2019*.

Las cifras de esta investigación pueden no coincidir con las consignadas en el Informe *Estado de la Nación 2019* en el capítulo respectivo, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

A continuación, se detallan las principales preguntas de investigación:

- ¿Cuál es la situación de los principales indicadores de inserción y calidad de los empleos en Costa Rica en el año 2018 y cómo se comparan con respecto a la tendencia de mediano plazo y a otros países de América Latina y el mundo?
- ¿Cuál es la calidad del empleo en Costa Rica y cómo se distribuye según características sociodemográficas y actividades productivas?
- Diseñar y calcular un indicador que mida la calidad del empleo, el cual resuma diferentes aspectos de las condiciones laborales de las personas ocupadas.

Programa Estado de la Nación

Introducción

El análisis del mercado laboral sigue posicionado como un tema de alta relevancia y discusión a nivel nacional. Dentro de las principales razones de lo anterior, se destaca las elevadas y persistentes tasas de desempleo que experimenta la economía costarricense. Pese a lo anterior, el desempleo no debe ser visto como el único fenómeno presente en la valoración del mercado laboral. El foco de discusión y generación de políticas públicas también debe ser puesto a las condiciones que caracterizan a los ya ocupados dentro de la economía. Un elemento a considerar dentro de la caracterización de los ocupados, es el nivel de calidad que exhiben sus empleos.

En congruencia con lo anterior, el presente documento pone especial énfasis al análisis de la calidad de la población ocupada en el país. Para cumplir este fin, se construyó un índice que toma en cuenta las siguientes dimensiones de calidad de empleo: 1. Remuneraciones y beneficios justos y suficientes, 2. Cumplimiento de la protección social y seguridad laboral, 3. Balance vida-trabajo, 4. Condiciones de contratación y potencial de crecimiento, y 5. Estabilidad y satisfacción laboral. En términos generales los resultados muestran que en promedio un asalariado costarricense carece simultáneamente de cinco de las condiciones establecidas en el presente modelo de calidad de empleo. Además, poco más de 76 mil asalariados se posicionaron en el primer cuarto de la distribución, es decir, son trabajadores que gozan de entre 1 y 4 condiciones cumplidas. En contraste, 529,072 asalariados que tienen entre 13 y 15 condiciones cumplidas.

Como antecedente al análisis de la calidad del trabajo, se expone la evolución del mercado laboral. Parte de los indicadores analizados se destacan el desempleo, las tasas de ocupación y participación, desagregados por sexo, región, rama de actividad y otras variables. En línea con las elevadas tasas de desempleo que han exhibido el mercado laboral, la fuerza de trabajo y la tasa de participación han tendido a la baja en los últimos ocho años. Históricamente, el mercado laboral costarricense presenta brechas por género en la mayoría de las variables analizadas. La situación anterior continúa presente en la economía costarricense.

Una revisión de literatura en torno al concepto y medición de la calidad del trabajo es expuesta como sustento de la construcción del índice de calidad. A nivel internacional se han adoptado consensos relevantes en torno a la medición de la calidad del trabajo. Uno de ellos, está relacionado con el efecto directo que tiene la calidad del trabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Además, existe un consenso en el tratamiento multidimensional que debe darse a la medición de la calidad del trabajo. Aunado a lo anterior, muchos autores concluyen en que el cálculo ideal de calidad del trabajo debe

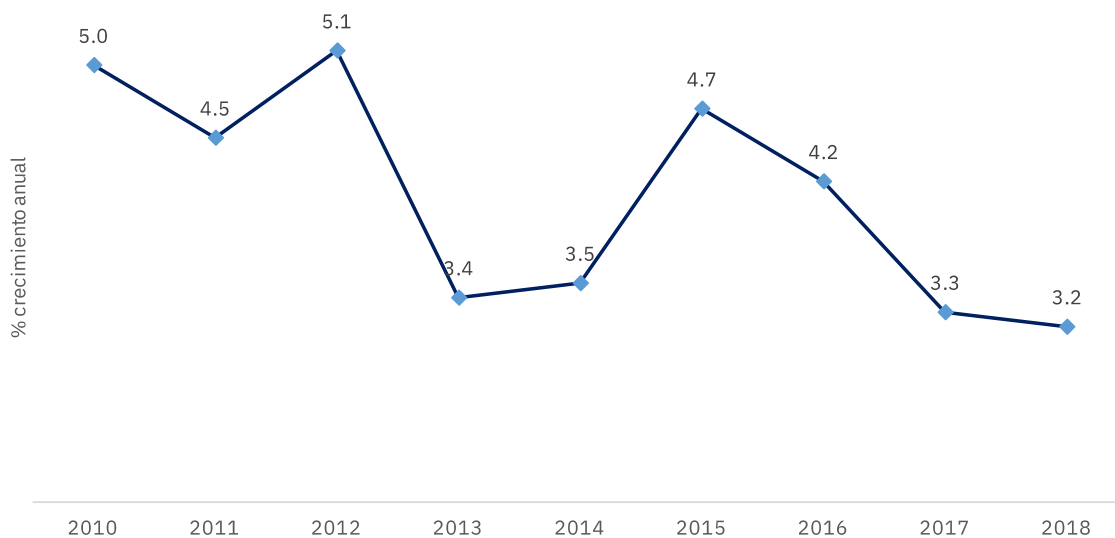
incluir tanto indicadores objetivos como subjetivos. El documento ahonda sobre estas y otras discusiones presentes en la literatura.

El documento está estructurado de la siguiente manera. La primera sección incluye un breve análisis de la evolución de la producción nacional por rama de actividad. Una segunda sección muestra la evolución de indicadores clave en la evolución del mercado laboral. Seguidamente, se expone una revisión de literatura acerca del concepto y la medición de la calidad del trabajo. Por último, el documento presenta la metodología utilizada en la elaboración del índice de calidad de trabajo en Costa Rica, así como los resultados obtenidos de la implementación de dicho índice.

Evolución de la producción nacional

El siguiente cuadro muestra la variación del producto interno bruto real (PIB) de Costa Rica en el periodo 2010-2018. El incremento en los niveles de desempleo, lo que expondrá más adelante, es consecuente con la tendencia decreciente del crecimiento del PIB real en Costa Rica. Durante todo el periodo 2010-2018 se observa una tendencia a la baja del PIB real, con un desmejoramiento marcado después del 2012 (año en el que se alcanzó el mayor crecimiento en el periodo). En los últimos cuatro años la economía costarricense ha experimentado una reducción sostenida del PIB, llegando a alcanzar el crecimiento más bajo del periodo en análisis en el 2018 (3.2%).

Gráfico 1
Variación anual del PIB real, 2010-2018



Fuente: Elaboración propia con datos del BCCR

En el periodo 2010-2018, las ramas de actividad que tuvieron mayor peso promedio en la conformación del PIB fueron: 1) Enseñanza y actividades de la salud humana y asistencia social, 2) Manufactura, y 3) Actividades profesionales, científicas, técnicas, administrativas y apoyo. Estas tres ramas de actividad presentaron una composición promedio de dos dígitos (entre 10.7% y 14.3%). Por su parte, la actividad con menor participación promedio en el PIB fue Minas y canteras (0.3% en todo el periodo 2010-2018). Otras actividades con baja participación fueron Electricidad, agua y servicios de saneamiento, Actividades de alojamiento y servicio de comidas, y Otras actividades, todas con composiciones porcentuales promedio por debajo del 3%.

Por su parte, la rama de actividad más dinámica durante el periodo fue Información y comunicaciones. El crecimiento promedio anual de esta actividad fue de 12.3%. Pese a lo anterior, esta rama presentó una tasa de crecimiento que tendió a reducirse en el periodo, denotando una reducción de 9.2 puntos porcentuales en el 2018 con respecto al 2010. Tres ramas de actividades adicionales mostraron una tasa de crecimiento promedio de dos dígitos, 1) Actividades profesionales, científicas, técnicas, administrativas y servicios de apoyo, 2) Transporte y almacenamiento, y 3) Otras actividades. De manera inversa, las actividades con menor crecimiento promedio fueron Agricultura, silvicultura y pesca (2.9%), y Minas y canteras (3.2%).

Tres ramas de actividad mostraron al menos una tasa de crecimiento anual negativa en el periodo, a saber Minas y canteras, Agricultura, silvicultura y pesca, y Construcción. De estas actividades, las primeras dos coinciden con ser parte del grupo de composición porcentual promedio baja y del grupo de menor crecimiento promedio. Pese a lo anterior, Minas y canteras fue la rama de actividad que reportó la tasa de crecimiento anual negativa más elevada (8.9% durante el 2010). Después de esta tasa de crecimiento negativa se ubica la contracción del -5.9% (durante el 2013) de crecimiento anual en la rama de Construcción.

Cuadro 1

Composición porcentual y crecimiento promedio por rama de actividad del PIB, 2010-2018

Rama de actividad	Composición porcentual promedio	Crecimiento promedio
Agricultura, silvicultura y pesca	5.3	2.9
Minas y canteras	0.3	3.2
Manufactura	12.6	5.8
Electricidad, agua y servicios de saneamiento	2.8	7.4
Construcción	4.9	4.7
Comercio al por mayor y al por menor	9.4	7.2
Transporte y almacenamiento	4.1	10.4
Actividades de alojamiento y servicios de comida	2.9	9.6
Información y comunicaciones	3.9	12.3
Actividades financieras y de seguros	4.7	8.2
Actividades inmobiliarias	8.4	7.5
Actividades profesionales, científicas, técnicas, administrativas y servicios de apoyo	10.7	11.4
Administración pública y planes de seguridad social de afiliación obligatoria	4.4	9.7
Enseñanza y actividades de la salud humana y de asistencia social	14.3	9.4
Otras actividades	3.0	10.4

Fuente: Elaboración propia con datos del BCCR.

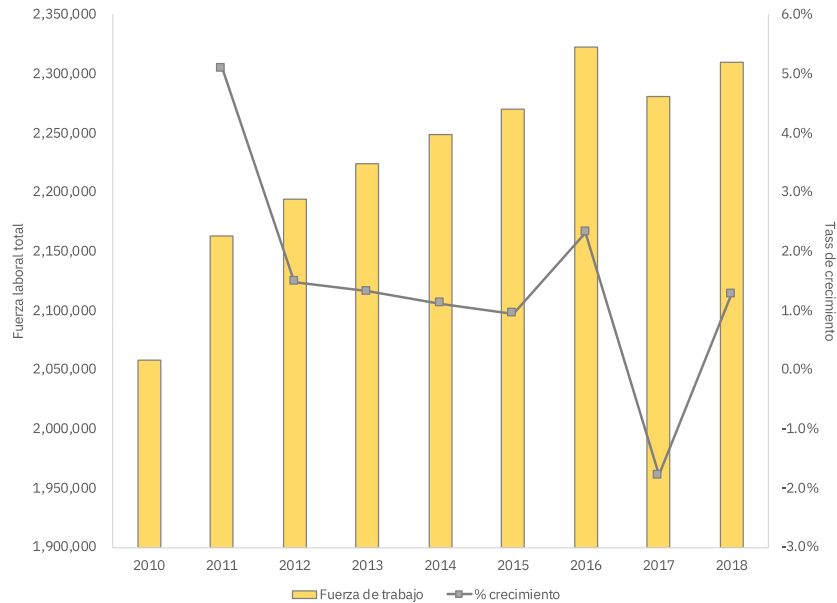
Características y evolución de la fuerza laboral: participación y ocupación

La fuerza laboral (FL) costarricense alcanzó los 2,309,741 personas en el 2018, cifra que representa el 46.2% de la población total para ese año. Desde el 2010, su crecimiento ha estado ligeramente por encima del aumento poblacional (1.5% versus 1.2%) con una fuerte tendencia a decrecer en el tiempo (0.6% entre 2016-2018). De hecho, en los dos últimos años, como porcentaje de la población total, la fuerza laboral se ha contraído 1.3 puntos porcentuales en relación con el 2016. Puesto en otros términos, para el 2018 la fuerza laboral totalizó 12,468 personas menos que en el 2016.

A lo interno de su estructura, dos consideraciones merecen ser tomadas en cuenta. La primera es que el grupo de desempleados creció de forma más acelerada que los ocupados. Durante el periodo de análisis, los desempleados crecieron a un ritmo medio de 3.0% por año en contraposición al 1.3% anual del grupo de ocupados. Esto significa que, en promedio, cada año se añadieron 4,990 desempleados a la FL y 26,506 ocupados al número existente en el 2010. El 2018 se convirtió en un año atípico que combinó el mayor número de nuevos desempleados (20,136) con el segundo año de menor aumento bruto de ocupados (8,807 personas).

Gráfico 2

Fuerza laboral total y tasa de crecimiento anual, 2010-2018 (%)

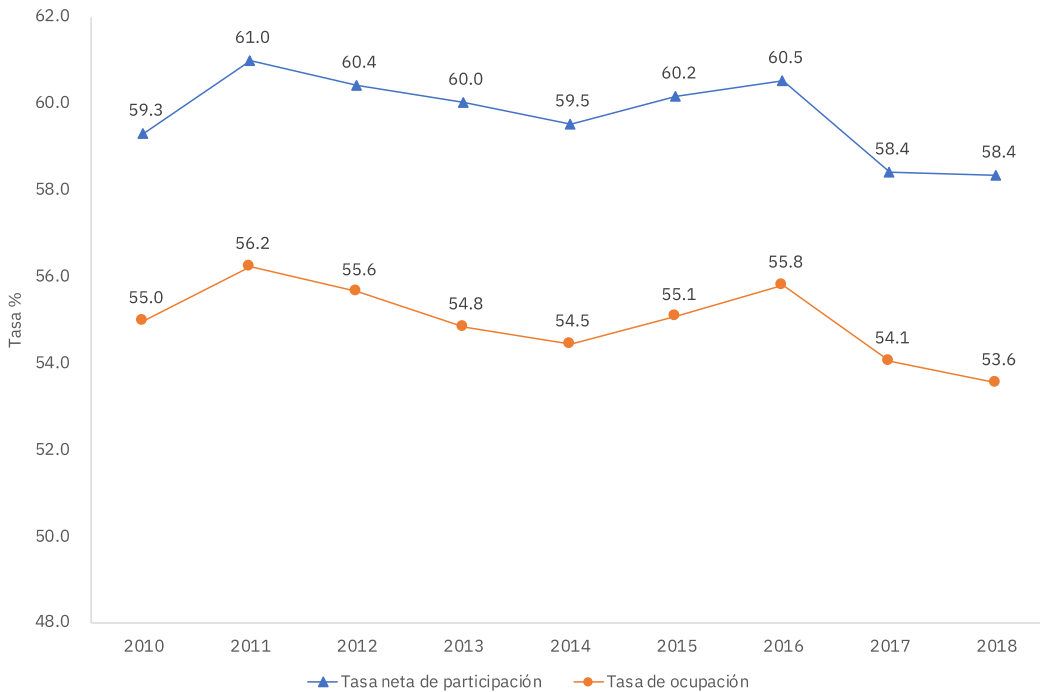


Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

En cuanto a las tasas de ocupación y participación¹, los últimos dos años han mostrado una tendencia decreciente en relación con el promedio 2010-2016. Respectivamente, durante el bienio 2017-2018, el mercado laboral perdió 1.7 puntos de participación laboral y 1.5 puntos de ocupación. Puesto en valores nominales, para que en el 2018 el país tuviera la misma **tasa de ocupación media** del periodo 2010-2016, se debieron haber generado 68,520 empleos.

¹ Tasa de ocupación: Porcentaje de la población ocupada con respecto a la población en edad de trabajar (15 años o más). La tasa neta de participación, por su parte, es el porcentaje de la fuerza de trabajo con respecto a la población en edad de trabajar (15 años o más).

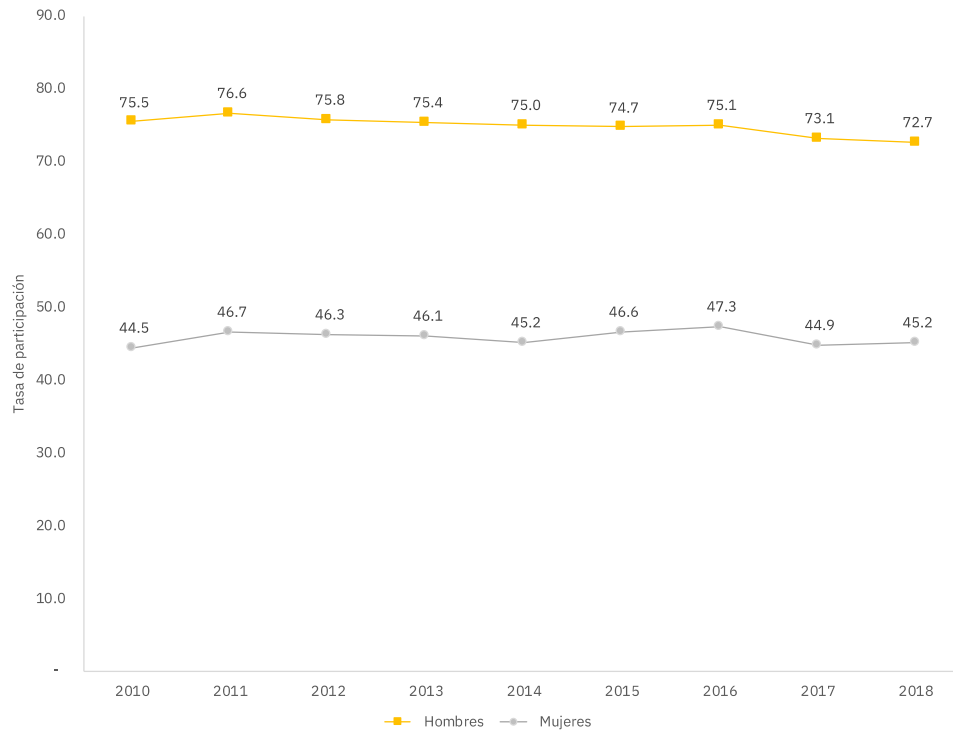
Gráfico 3
Tasas de ocupación y participación laboral, 2010-2018 (%)



Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

Como ya se indicó anteriormente, la pérdida de dinamismo en materia de nuevos ocupados es un primer factor que ilustra los pormenores de esta tendencia decreciente en participación y ocupación durante 2016 y 2017. Por su lado, la participación por sexo refleja dos tendencias reveladoras. La primera es que persiste la caída de la participación masculina por segundo año consecutivo alcanzando en el 2018 el nivel más bajo de la década (72.7%), unos 3 puntos porcentuales menos que entre 2010-2014. Las mujeres por su lado crecen modestamente en relación con el 2017, pero su nivel actual apenas permite al mercado laboral volver al porcentaje mostrado en el 2014.

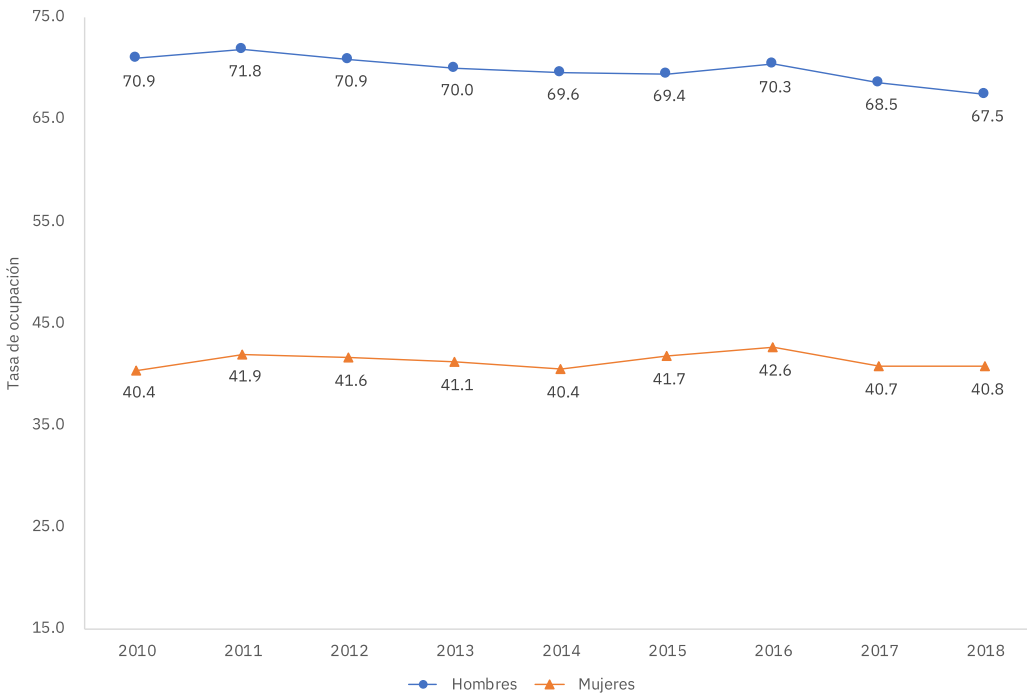
Gráfico 4
Tasas de participación laboral por sexo, 2010-2018 (%)



Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

En cuanto a la ocupación por sexo, el patrón es similar al anterior, esto es, un declive en la tasa masculina y un relativo estancamiento en la femenina. Entre los hombres, la ocupación pasó de una tasa media del 70.6% durante los primeros cinco años de la década a un mínimo de 67.5% en el 2018, siendo el segundo año de caída consecutiva. En el caso de las mujeres, su comportamiento ha sido más estable con una tasa de ocupación del 40.8% en el 2018, unos 0.34 puntos porcentuales menor al promedio del primer quinquenio. Esto significa que, para haber mantenido la tasa promedio de ocupación 2010-2014, debieron haber existido cerca de 56 mil ocupados masculinos y 13 mil femeninos adicionales.

Gráfico 5
Tasas de ocupación por sexo, 2010-2018 (%)



Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

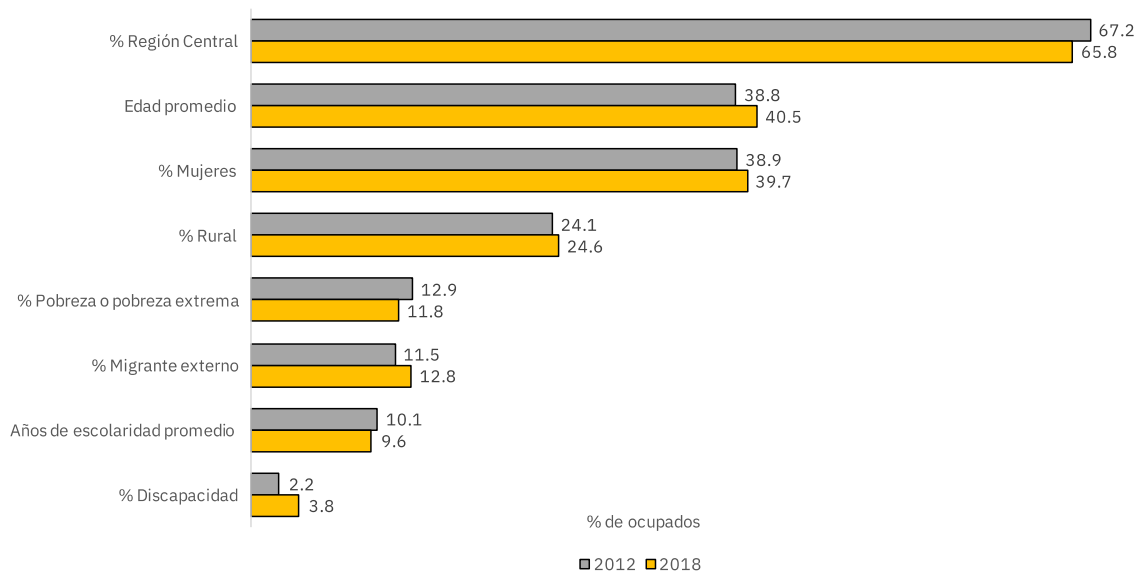
¿Cómo entender los rasgos más importantes en torno a la evolución de la ocupación en el mercado laboral costarricense? En total, entre el 2012² y el 2018 se crearon 98,519 puestos de trabajo a razón de 16,420 puestos por año en promedio. Dos momentos caracterizan esta evolución. La primera se refiere al periodo 2012-2016 donde la creación de nuevas plazas alcanzó las 120,357 posiciones o 40,119 nuevos puestos por año en promedio. Posteriormente, el periodo 2017-2018 se caracteriza por un fuerte declive neto en el número de ocupados. Así, para el 2018, el país tenía 21,838 puestos menos en relación con el 2016 producto de un 2017 donde la cantidad de plazas disminuyó en 30,645 personas (respecto al 2016).

Cuatro condiciones marcan la dinámica anterior. La primera detalla los principales cambios en el perfil del trabajador costarricense entre 2012 y 2018. Según la gráfica a continuación, en el periodo bajo estudio, la estructura laboral costarricense vio crecer la participación femenina, urbana y de las regiones fuera del ámbito Central dentro del total de ocupados. Al 2018, cerca del 40% de los trabajadores eran mujeres, los trabajadores con discapacidad aumentaron su participación en 1.6 puntos porcentuales y la región Central perdió 1.4 puntos porcentuales de participación. Asimismo, los migrantes

² Las comparaciones en las diferentes variables presentadas a partir de este punto se realizan a partir del periodo 2012. Dicho periodo fue elegido debido a que es el año a partir del que se observa un comportamiento estable de variables como la tasa de participación y el desempleo. Aunado a lo anterior, a partir de este año las ramas de actividad del empleo principal se vuelven comparables.

externos incrementaron su participación y el porcentaje de pobres se redujo en un 1.1 puntos porcentuales. La escolaridad media se redujo en 0.5 años. Finalmente, el trabajador costarricense tiene una edad promedio de 40 años y uno de cada seis posee 25 o menos años de edad. La sub-representación de la juventud es evidente: mientras el 26% de la población tiene entre 15 y 25 años, en la estructura de ocupados dicho segmento alcanza el 18.3%.

Gráfico 6
Perfil del trabajador costarricense, 2012 y 2018 (%)



Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

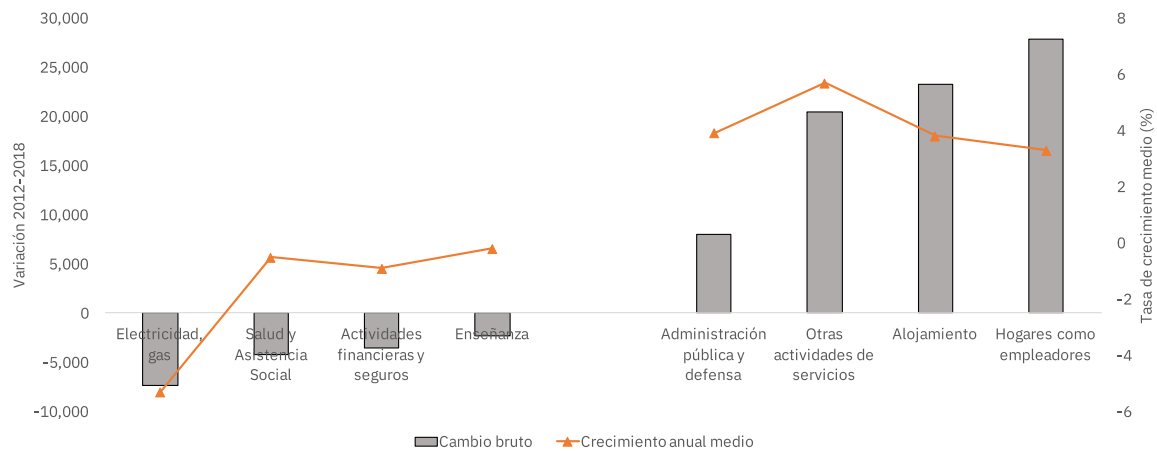
La segunda cuestión se refiere a la *generación de empleo por rama de actividad*. Las cuatro ramas con mayor creación nominal de empleo fueron 1) Actividades de administración pública y defensa, 2) Otras actividades de servicios, 3) Alojamiento y los 4) Hogares como empleadores. En total, el saldo neto 2012-2018 para estas 4 ramas fue de 79,669 nuevos puestos siendo los Hogares empleadores los mayores generadores de plazas (27,869). Por otro lado, las cuatro ramas con mayores disminuciones de planilla fueron 1) Suministro de electricidad, gas y aire acondicionado, 2) Salud y asistencia social, 3) Actividades financieras y seguros, y 4) Enseñanza, con un saldo neto de 17,419 puestos menos. En Suministro de electricidad, gas y aire acondicionado la pérdida neta fue de 7,356 plazas.

En un plano más dinámico, la rama con mayor crecimiento fue Actividades de organizaciones extraterritoriales con un crecimiento anual medio de ocupados de 53.7% de crecimiento medio anual. Por su parte, las ramas Explotación de minas y canteras, Otras actividades de servicios Suministro de agua y gestión de desechos y

Administración Pública y defensa, presentaron tasas de crecimiento anual de ocupados entre el 3.9% y 6.1%. Por su lado, las ramas con mayores tasas de decrecimiento son las mismas que experimentaron recortes en el número de ocupados. La mayor tasa de crecimiento medio en el número de ocupados fue experimentada por Actividades financieras y seguros (0.9%).

Gráfico 7

Variación en número de ocupados y tasa media de crecimiento 2012-2018, por rama

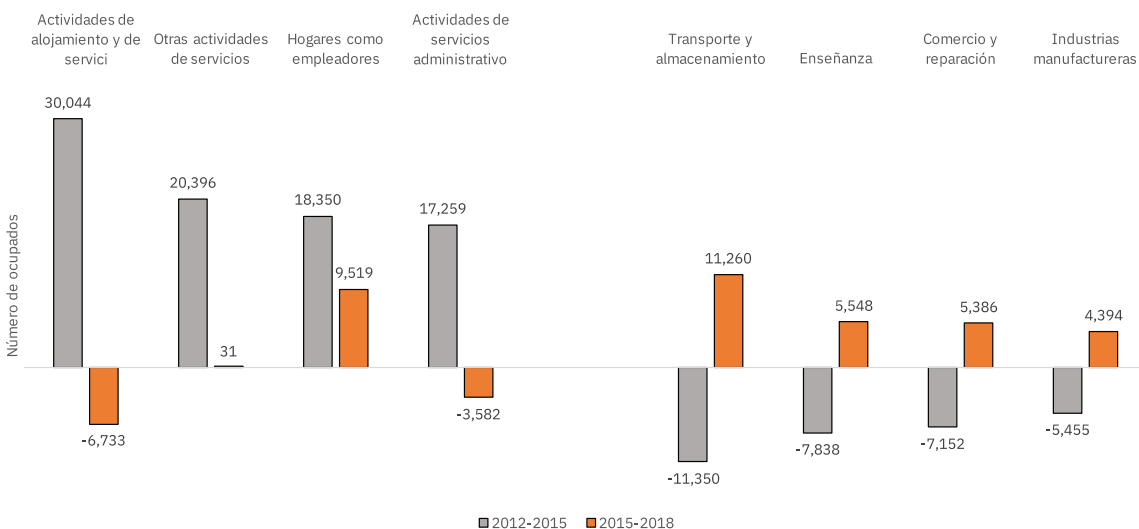


Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

En un plano más reciente (2015-2018), los resultados anteriores presentan matices de muy diversa naturaleza. Por ejemplo, dos de las cuatro ramas con mayor aumento nominal de planilla entre 2012 y 2016 (Alojamiento, Otras actividades de servicios, Hogares como empleadores y Actividades de servicios administrativos) experimentaron reducciones en los siguientes dos años. En lo particular, Alojamiento y Actividades de servicios administrativos, que habían crecido en 30,044 y 17,259 plazas respectivamente durante 2012-2015, cayeron en 6,733 y 3,582 ocupados respectivamente entre 2015-2018. Representan, pues, sectores de alta volatilidad laboral. Por su lado, las cuatro ramas que para el 2015 habían sufrido las pérdidas nominales más fuertes (Transporte y almacenamiento, Enseñanza, Comercio y reparación, e Industria Manufacturera) todas con reducciones en el número de ocupados por encima de las 5 mil plazas) mostraron una recuperación importante que iba desde las 4,394 nuevas plazas en Industria manufacturera a las 11,260 nuevas plazas en Transporte y almacenamiento. En términos generales, la tendencia observada en el mercado laboral costarricense muestra que aquellas ramas que crecieron de forma importante entre 2012 y 2016 (medida por el número de nuevos ocupados), igualmente experimentaron una contracción importante entre 2015 y 2018. Aquellas cuyo número de ocupados decayó en un primer momento, se han recuperado de forma importante.

Gráfico 8

Aumento del número de ocupados por rama y periodo, 2012-2015 y 2015-2018



Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

A nivel global, es posible sintetizar el comportamiento de los ocupados a partir de los siguientes enunciados: a) De entre los sectores que vieron aumentar su número de ocupados entre 2012-2018, los Hogares como empleadores representaron el 22.2% del total de nuevas plazas. Si el cálculo se establece a nivel global (i.e. tomando en cuenta aquellas ramas que aumentaron y las que disminuyeron su total de ocupados), entonces aproximadamente tres de cada diez empleos se generaron en dicha rama; b) Alojamiento, Administración pública y Otras actividades de servicios representaron cinco de cada diez nuevos empleos y c) De entre las ramas con balance negativo, las tres más importantes (Electricidad, gas y vapor, Actividades financieras y Salud) también concentraron cerca del 60% de los puestos perdidos.

Una alternativa analítica derivada de lo expuesto anteriormente adicional consiste en distribuir el comportamiento de las ramas entre los dos sub-periodos bajo consideración. De esta forma, según se desprende del cuadro 1, es posible observar tres comportamientos. Las ramas “en verde” corresponden a aquella que muestran saldos netos de ocupados positivos en los dos periodos. Es decir, son actividades en continua expansión, con diversos grados de fuerza. De esta forma, entre 2012-2015, Otras actividades de servicios aumentó el número de trabajadores en más de 20,000 pero luego su ritmo de crecimiento se redujo considerablemente, añadiendo tan sólo 31 plazas entre 2015 y 2018. Del grupo “verde”, sólo la rama Actividades profesiones y científicas tuvo un mayor crecimiento de su planilla en el segundo periodo en relación con el primero.

El grupo “amarillo” comprende nueve ramas donde la planilla decreció entre 2012 y 2015 pero su saldo neto se tornó positivo en 2015-2018 siendo pues actividades en *recuperación laboral*. Sobresalen, de nuevo por el volumen de puestos, los casos Administración Pública y Transporte. Tres ramas lograron recuperar para el segundo periodo la pérdida observada en la primera (Administración pública, Suministro de agua e Información y comunicaciones).

Finalmente, el grupo “rojo” se caracteriza por la tendencia contraria al amarillo, es decir, luego de un periodo de expansión inicial, estos sectores han visto caer sus planillas en distintos grados, o bien que han caído en ambos periodos. Así, Alojamiento, Actividades de servicios administrativos y Agricultura vieron incrementar su número de ocupados en más de 16 mil plazas entre 2012-2015, para posteriormente experimentar una contracción que representó, en el caso de la Alojamiento, una caída del 22.4% de lo inicialmente ganado (20.8% para Actividades de servicios administrativos y 50.7% en Agricultura).

Cuadro 2
Cambio neto en ocupados totales por rama y periodo

Rama de actividad	2012-2015	2015-2018
Otras actividades de servicios	20,396	31
Hogares como empleadores	18,350	9,519
Actividades profesionales, científicas y técnicas	485	5,870
Transporte y almacenamiento	-11,350	11,260
Enseñanza	-7838	5,548
Comercio y reparación	-7,152	5,386
Industrias manufactureras	-5,455	4,394
Administración pública y seguridad social	-4,816	24,716
Suministro de agua y gestión de desechos	-3,458	4,312
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	-3,257	1,407
Información y comunicaciones	-2,921	8,247
Actividades inmobiliarias y empresariales/inmobiliarias	-2,303	2,048
Actividades de alojamiento y de servicios de comidas	30,044	-6,733
Actividades de servicios administrativo y de apoyo	17,259	-3,582
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	16,338	-8,276
Salud y asistencia social	6,473	-10,656
Construcción	4,523	-5,082
Explotación de minas y canteras	-267	-879
Actividades de organizaciones extraterritoriales	-973	-677
Suministro de electricidad, gas, vapor	-3,980	-3,376
Actividades financieras y de seguros	-1,729	-1,861

Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

El tercer tema relevante en materia de trabajadores se refiere a los cambios en el total de trabajadores por ocupación. Dos categorías, Ocupaciones Elementales y Trabajadores de Servicios y Vendedores, representaron el 24.3% y el 21.9% de los ocupados costarricenses en el 2018, en tanto aquellos segmentos de alto perfil (Gerentes y Profesionales) representaron el 14.6%. De estos dos grupos, la categoría de perfil más bajo mostró un comportamiento expansivo. Las Ocupaciones Elementales y los Trabajadores de Servicios y Vendedores pasaron de representar el 44.6% al 46.2%

de los ocupados totales. Mientras que el grupo de mayor perfil profesional mostró una reducción de 0.7 puntos porcentuales, al pasar de 15.3% al 14.6%.

De las nueve ocupaciones especificadas, seis mostraron una tasa de crecimiento media positiva durante el periodo 2012-2018 (Profesionales y científicos, Técnicos, Personal de apoyo administrativo, Trabajadores de los servicios y vendedores, Agricultores y trabajadores calificados, y Ocupaciones elementales). De estas ocupaciones, la de mayor crecimiento fue Agricultores y trabajadores calificados (3.8% de crecimiento medio anual), seguida de Ocupaciones elementales (2.1%). En el otro extremo, de las actividades que mostraron un decrecimiento anual medio menor, Directores y gerentes mostró la mayor caída con 4.3%.

Cuadro 3

Composición de los ocupados por ocupación, 2012, 2015 y 2018 (%)

Ocupación	2012	2015	2018
Directores y gerentes	2.9	1.6	1.9
Profesionales científicos	12.4	11.1	12.7
Técnicos y profesionales de nivel medio	10.1	9.5	9.8
Personal de apoyo administrativo	8.2	8.9	8.0
Trabajadores de los servicios y vendedores	21.8	21.1	21.9
Agricultores y trabajadores calificados	3.2	3.3	3.7
Oficiales, operarios y artesanos	11.0	10.9	10.5
Operadores de instalaciones y máquinas	7.5	7.2	7.1
Ocupaciones elementales	22.8	26.2	24.3
No bien especificadas	0.1	0.2	0.1
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

Cuarto, interesa sobre este tema las brechas en cuanto a tasas de ocupación por grupo socioeconómico o condición individual. La tabla a continuación muestra las distintas tasas de ocupación para un amplio conjunto de características individuales y socioeconómicas de diversa naturaleza durante el 2012 y el 2018. Los datos permiten visualizar varias condiciones. La primera se refiere a la caída generalizada de la tasa de ocupación en prácticamente todos los grupos, en mayor o menor medida. De las condiciones presentadas, sólo las personas con discapacidad vieron aumentar su ocupación mientras pobres, y el grupo de 15 a 35 años, experimentaron las caídas más importantes en el orden de los 4.6-3.1 puntos porcentuales.

En segundo lugar, son las personas con discapacidad y los pobres extremos quienes, por mucho, experimentan las menores tasas de ocupación. Para el 2018, únicamente una de cada cuatro personas con discapacidad (dentro de su fuerza laboral) se encuentra trabajando, cifra similar a la que muestran las personas en pobreza extrema. En otras

palabras, el grupo de los pobres extremos se ubica dentro de los segmentos más afectados por la dinámica laboral reciente por cuanto no sólo mantienen una participación pequeña, sino que además la misma se contrajo en el pasado quinquenio. En el otro extremo del listado, son los hombres y los migrantes externos quienes mayores tasas de ocupación, siendo estos últimos los grandes ganadores tanto por su ubicación relativa como por su crecimiento, pasando de 60.4% a 62.8% en el quinquenio bajo estudio.

Como tercer punto, en cuanto a la valoración de brechas entre grupos pares, las distancias entre tasas de ocupación se ampliaron por condición migrante (a favor de los migrantes externos), socioeconómica (la relación de los pobres extremos siempre se deterioró respecto a los otros dos grupos) y por edad, y se contrajo por sexo y por zona.

Cuadro 4

Tasas de ocupación laboral por grupo socioeconómico o característica, 2012 y 2018 (%)

Característica	2012	2018
Hombres	70.9	67.5
Mujeres	41.6	40.8
Urbano	57.0	54.8
Rural	51.7	50
Grupo 15-35 años	55.1	52
Grupo más 35 años	56.7	55.3
Migrante externo	63.8	62.8
No migrante/migrante interno	54.7	52.4
Con discapacidad	20.5	23.6
No pobre	60.5	58.7
Pobre	38.9	34.3
Pobre extremo	28.7	26.0

Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

El quinto tema a tratar en cuanto a los trabajadores es la evolución de sus ingresos promedio en el tiempo. El siguiente gráfico muestra los ingresos en el periodo 2012-2018. Por tipo de trabajador se observa una clara predominancia de los ingresos de los asalariados. Para el 2018 el ingreso laboral mensual medio de los asalariados se ubicó en 321,807.9 colones, mientras el ingreso mensual medio de los trabajadores independientes se registró en 158,828.5 colones (49.4% del ingreso laboral del asalariado). Esta brecha tiende a ensancharse, con un incremento notorio en los últimos tres años cuando el ingreso laboral medio del asalariado se incrementa de manera más pronunciada y el ingreso mensual medio del independiente tiende a caer. En el 2012, el ingreso mensual medio de un independiente representaba el 60% del ingreso laboral medio de un asalariado. Esta situación también se ve reflejada en las tasas de crecimiento medio del ingreso. El ingreso laboral medio presentó una tasa de

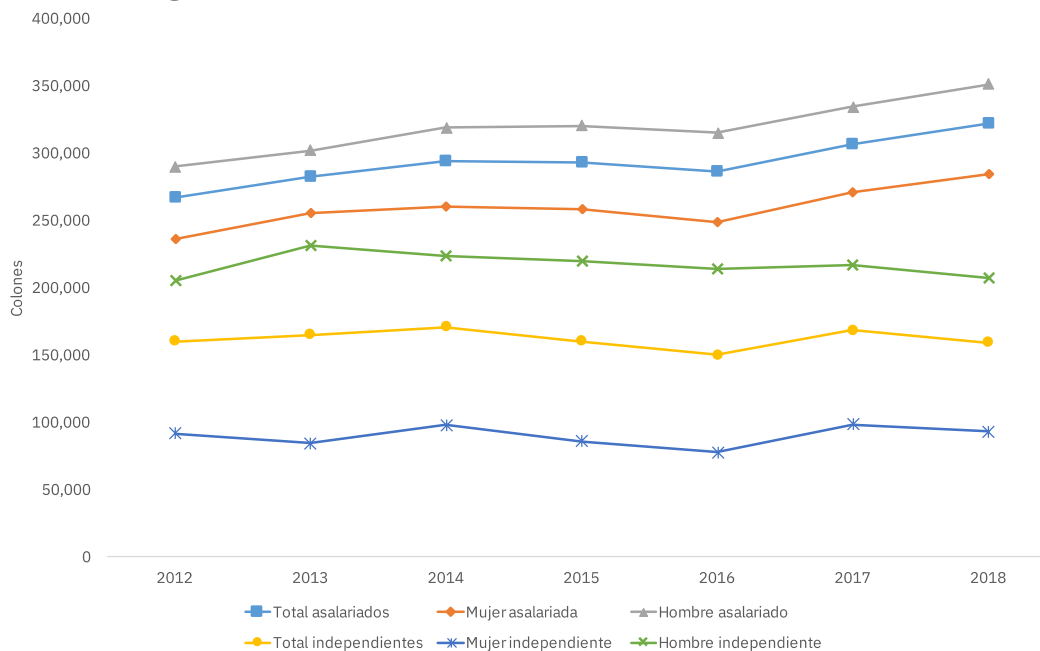
crecimiento medio superior a la de los independientes, 3.3% contra 0.1%, respectivamente.

El análisis por sexo también revela diferencias notables. Tanto en el caso del asalariado como del independiente, el ingreso mensual medio es mayor en todo el periodo para los hombres. En línea con lo expuesto en el párrafo anterior, el hombre asalariado tiene un salario mayor que el hombre independiente. Al 2018, el ingreso mensual medio de un hombre independiente representó el 59.1% del ingreso laboral medio de un hombre asalariado. Las brechas por sexo son mayores en el caso de los trabajadores independientes. Al 2018, las mujeres independientes registraron un ingreso medio mensual que representó el 44.9% de sus pares (114,320 colones de diferencia), mientras que en el caso de las mujeres asalariadas este valor fue de 81.1% (66,385 colones de diferencia).

Otra diferencia de género a resaltar es la diferencia en el crecimiento medio entre ambos grupos de trabajadores. La mujer y el hombre asalariado exponen el mismo crecimiento medio en su ingreso laboral (3.3%). En contraposición, en el caso del trabajador independiente las mujeres presentaron una mayor tasa de crecimiento que sus contrapartes hombres, 1.3% contra 0.3%, respectivamente.

Gráfico 9

Evolución de los ingresos mensuales promedio por tipo de trabajador y sexo, 2012-2018



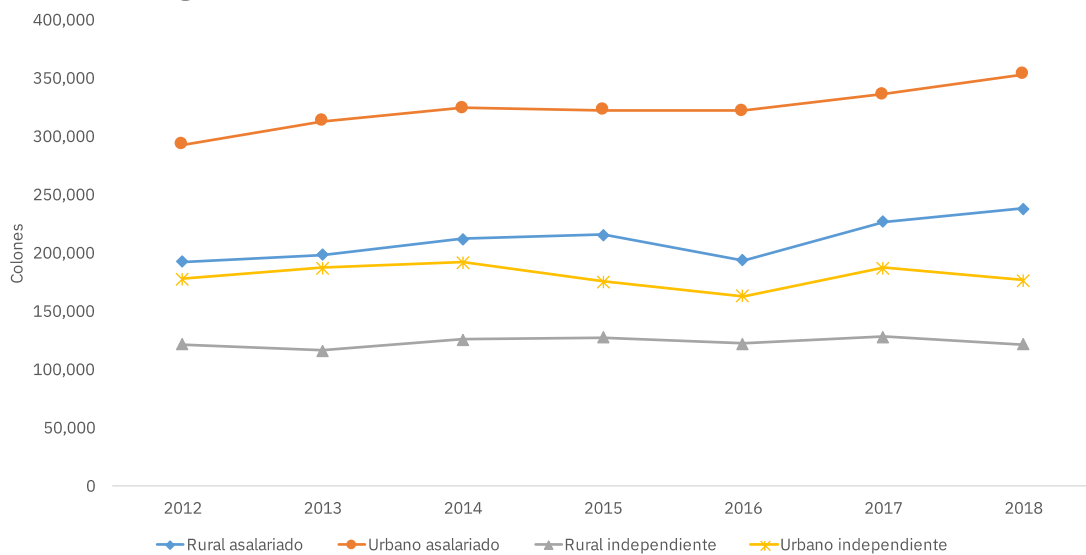
Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

Otra fuente de brechas en los ingresos de los trabajadores es su zona de residencia. En el siguiente gráfico se observa como los trabajadores urbanos reciben salarios mayores

a sus pares regionales. Además, se denota como los asalariados de la región urbana perciben un ingreso mensual medio persistentemente mayor que los demás trabajadores. La brecha regional entre asalariados es mayor que en el caso de los trabajadores independientes. Al 2018, el salario de un trabajador independiente de la zona rural registró un ingreso medio mensual que representó el 68.9% del ingreso de sus pares en la zona urbana. En el caso de los asalariados, el ingreso laboral medio mensual de un trabajador rural representó el 67.4% del salario de su homólogo urbano.

El crecimiento medio de los ingresos es menor en los trabajadores independientes rurales y urbanos en comparación con sus pares asalariados. Sin embargo, contrario a lo expuesto en el caso de las diferencias por género, los trabajadores independientes urbanos y rurales registran la misma tasa de crecimiento medio en el periodo (0.2%). En el caso de los trabajadores asalariados, el trabajador rural denota un mayor crecimiento que sus pares urbanos, 3.9% contra 3.2%, respectivamente.

Gráfico 10
Evolución de los ingresos mensuales promedio por zona de residencia, 2012-2018



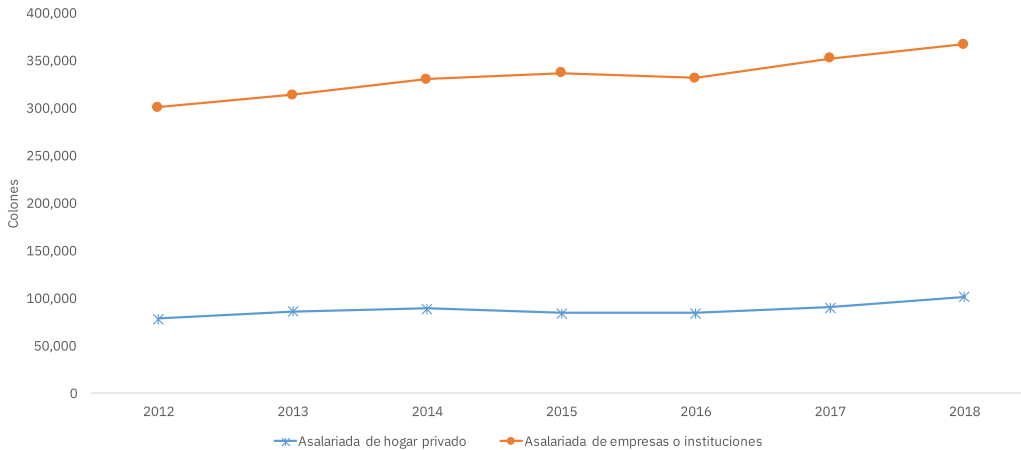
Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

Por último, al desagregar a los trabajadores en asalariados de hogar privado y asalariado de empresas o instituciones se observa diferencia marcada. Durante todo el periodo, el salario del asalariado del hogar privado representa menos del 30% del salario de un asalariado de empresa o institución. Al 2018, los asalariados de hogar privado registraron un ingreso laboral medio de 101,625.5 colones, mientras que los asalariados de empresas o instituciones reportaron un valor de 366,762.5 colones. Dicha brecha presenta fluctuaciones a lo largo del periodo, sin embargo, es mayor en el 2018 de lo que fue en el 2012. Pese a la existencia de la brecha analizada, el ingreso laboral medio de los trabajadores de hogar privado creció a un mayor ritmo que los trabajadores de

empresas o instituciones. Los primeros presentaron un crecimiento medio que se ubicó 1.2 puntos porcentuales mayor que los asalariados de empresas o instituciones.

Gráfico 11

Evolución de los ingresos laborales mensuales promedio por tipo de asalariado, 2012-2018



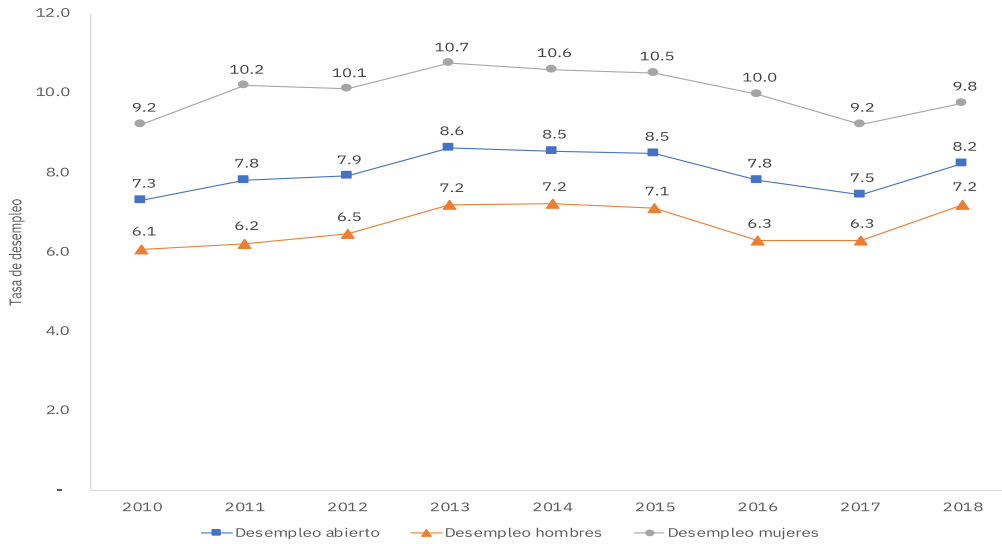
Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

Desempleo

Según la Encuesta Nacional de Hogares 2018, la tasa de desempleo abierto se elevó después de dos años consecutivos de caída, alcanzando el 8.2% de la PEA y volviendo a superar la barrera del 8% que no se veía desde el 2015. Las mujeres siguen experimentando una tasa mayor que el hombre (9.8% versus 7.2%) pero un 71% del incremento en la tasa global del 2018 se explica por la dinámica mostrada en el desempleo masculino. Esta condición puntual en este año no es ajena a la década. Desde el 2010 a la fecha, la brecha en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres tendió a reducirse (i.e. tendió a favorecer a las mujeres) con excepción del 2011, 2015 y 2016. Para el 2018, la brecha de desempleo mujer: hombre se había reducido en un 11% en relación con el 2010.

Gráfico 12

Tasa de desempleo abierto total y por sexo, 2010-2018 (%)



Fuente: Elaboración con base en ENAHO

Propiamente en materia de desempleo femenino, la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2018 estima en 90,913 mujeres las afectadas por dicho problema a quienes se le suman 1.1 millones que se encuentran fuera del mercado laboral. De ese 1.1 millones, 250 mil se dedican a estudios y 594 mil no participan de actividades económicas por obligaciones propias del hogar, según se señala en la misma encuesta.

Por ubicación geográfica de las mujeres desempleadas, cerca de 70,500 viven en zonas urbanas, especialmente en la región Central (dos de cada tres desempleadas). Cuando el análisis se traslada a la intensidad del desempleo por región, las mayores tasas se ubican en la Brunca (10.8%), Huetar Caribe (10.7%) y Huetar Norte (12.3%). En la zona rural, un 11% de las mujeres que buscan empleo no lo encuentran; cerca de 14,141 mujeres son migrantes externas

Desde una perspectiva socioeconómica, la tasa de pobreza entre mujeres desempleadas es del 38.8% con un nivel de pobreza extrema equivalente a 2.5 veces la tasa nacional. En cuanto a la tenencia de activos y acceso a servicios, un 30.5% vive en viviendas alquiladas o precarios donde la mitad se encuentra en estado físico malo o regular, el 17.7% vive en viviendas que se consideran deficientes o inaceptables para vivir (12.3% nacional) y el 8.2% no tiene acceso a servicios básicos óptimos.

La mujer desempleada en Costa Rica tiene una edad promedio de 31.6 años, muy similar a la media nacional. Unas 19,700 mujeres desempleadas son jefas de hogar, que viven en hogares de unos 4.2 miembros, aunque un 10% de ellas lo hacen en familias de 6 o más personas. Cerca de la mitad de ellas son solteras y una de cada tres está casada o

vive en unión libre. Representa altamente significativo observar que el 92% de las mujeres desempleadas mantienen el hogar y no obstante su condición, sólo el 6.5% de ellas dice haber recibido ayuda del IMAS.

En cuanto al nivel de escolaridad, su nivel medio es de 9.6 años, cifra superior a los 9 años que se observa a nivel nacional. Es decir, la mujer desempleada es más educada que el hombre desempleado. En total, un 27.8% tiene educación primaria completa o menos (33.0% a nivel nacional) mientras que 21.2% (16.5% a nivel nacional incluyendo hombres) tiene nivel universitario de grado o posgrado.

Por último, en cuanto a su interacción con el mercado laboral, aproximadamente una de cada cinco mujeres desempleadas no ha trabajado previamente. En total, un 61.7% de ellas ha estado buscando trabajo por menos de 6 meses y el 21.2% por un año o más. Llama la atención la valoración subjetiva que las mismas afectadas hacen de su situación. De esta forma, al analizar las razones de su desempleo, el 28.5% considera que no hay trabajo en el país, el 16.1% lo achaca a falta de estudios o capacitación y el 12.8% a la edad. De hecho, el 50% de las mujeres que opinan esto último tienen 45 años o más. De las hoy desempleadas, 60.1% laboraron en empresas formalmente constituidas y 12.2% lo hicieron en trabajos domésticos. Por rama de actividad, una de cada cinco laboraba en comercio al por mayor, un 17.5% en labores domésticas remuneradas y un 14.9% en actividades de alojamiento. Según su puesto, aproximadamente el 80% laboraba en servicios y ventas, ocupaciones elementales o personal de apoyo administrativo.

Varias otras tendencias demográficas y socioeconómicas caracterizan al desempleo en Costa Rica entre 2012 y 2018. Como fenómeno geográfico, quizás una de las características más sobresalientes del pasado quinquenio fue la tendencia a la convergencia en las tasas respectivas. Eso se refleja en dos sentidos. Primero, la tasa urbana y la tasa rural prácticamente fueron iguales en el 2018. Segundo, la dispersión observada a nivel de región de planificación también se redujo visiblemente de forma que la desviación estándar de las tasas pasó de 2.1 a 0.5 (i.e. rango de 6.8-11.7 en el 2012 a 7.5-8.9 en el 2018). En ese lapso, el desempleo aumentó en las regiones Central, Huetar Caribe y Huetar Norte; en el resto, el porcentaje se redujo de forma importante.

En cuanto a condiciones etarias y demográficas, la edad promedio del desempleado costarricense se incrementó en 1.3. Para el 2018, dicha edad se ubicó en 31.6 años, una edad muy por debajo de la edad media del ocupado promedio. Esto está claramente visualizado en las diferencias significativas en las tasas de desempleo por grupo de edad. Persiste en el país, con tendencia al alza, un elevado nivel de desempleo juvenil A (concepto restringido al grupo 15-25 años) cercano a uno de cada cinco jóvenes que buscan un trabajo. Si el grupo joven se amplía a 35 años (jóvenes B), entonces la tasa se

reduce a uno de cada ocho, pero se mantienen en dos dígitos. Caso contrario se observa en personas de 36 a 50 y de más de 50 años cuyas tasas no superan el 5.5% de su población y, en el segundo caso, más bien se contrajeron en el 2018.

En cuanto a la condición migrante y de discapacidad, la evidencia señala que fueron los migrantes externos (aspecto ya comentado anteriormente) los que experimentaron los cambios más importantes, en este caso, en materia de desempleo. Entre 2012 y 2018, dicho grupo vio reducir su tasa de desempleo en 1 punto porcentual. Por discapacidad, la tasa de desempleo decreció 0.3 puntos porcentuales.

Finalmente, persiste el elevado nivel de desocupación por nivel de pobreza. De entre todos los grupos estudiados, los pobres extremos experimentan la mayor tasa de desempleo del país (38%) mientras aquellas personas en pobreza no extremas revelan una cifra cercana a la mitad de ella (17.2%). A lo largo del periodo de estudio, los cambios en la tasa de desempleo por condición de pobreza se presentan principalmente en los pobres extremos que incrementaron su tasa de desempleo en un 1 punto porcentual, y el pobre no extremo, cuyo indicador bajó 0.6 puntos porcentuales.

Cuadro 5

Tasas de desempleo abierto por grupo socioeconómico o característica individual, 2012 y 2018 (%)

Condición	2012	2018
Rural	7.7	8.2
Urbano	8.0	8.2
No migrante	8.9	9.5
Migrante interno	6.3	6
Migrante externo	8	9
Central	7.4	8.2
Chorotega	11.7	8.4
Pacífico Central	11.1	8.7
Brunca	9.1	7.5
Huetar Caribe	7.2	8.3
Huetar Norte	6.8	8.9
Edad promedio	30.3	31.6
Escolaridad media	8.5	9
Pobreza extrema	37	38
Pobreza no extrema	16.6	17.2
No pobre	5.3	5.8
Discapacidad	9.1	8.8
Edad 15-25	17.9	19.2
Edad 15-35	11.9	13.2
Edad 36-50	4.8	5.4
Más de 50	3.6	3.2

Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

Un aspecto que resulta crítico en este tipo de análisis se refiere a la asociación entre nivel de instrucción y desempleo. Los datos iniciales muestran un leve incremento en la escolaridad media del desempleado nacional (de 8.5 a 9.0 años). Esto presupondría que los “nuevos desempleados” tienen un nivel de escolaridad mayor al que tenían aquellos en el 2012.

Para analizar esta situación, el gráfico a continuación muestra las tasas de desempleo por nivel de instrucción alcanzado por la persona. El panorama muestra una mezcla muy

diversa de situaciones. Por ejemplo, el desempleo cayó para dos de los tres grupos de nivel de instrucción más bajo. En el caso de primaria completa la reducción de la tasa de desempleo en el periodo se registra en 0.9 puntos porcentuales y en el caso del grupo sin nivel de instrucción dicha caída asciende a 3.1 puntos porcentuales (la mayor disminución experimentada en todos los niveles de instrucción). Esta situación no debería extrañar porque cabe recordar que fueron los empleos de menor cualificación (como las Ocupaciones Elementales) los que crecieron más aceleradamente. Empero, este elemento explica sólo parcialmente la caída en el desempleo de este segmento poblacional, en especial para aquellos sin escolaridad formal. Para aquellos con primaria completa, parte del resultado pareciera también venir del hecho que sus porcentajes de población “fuera del mercado laboral” creció en un 9.0% en el periodo (32,180 personas).

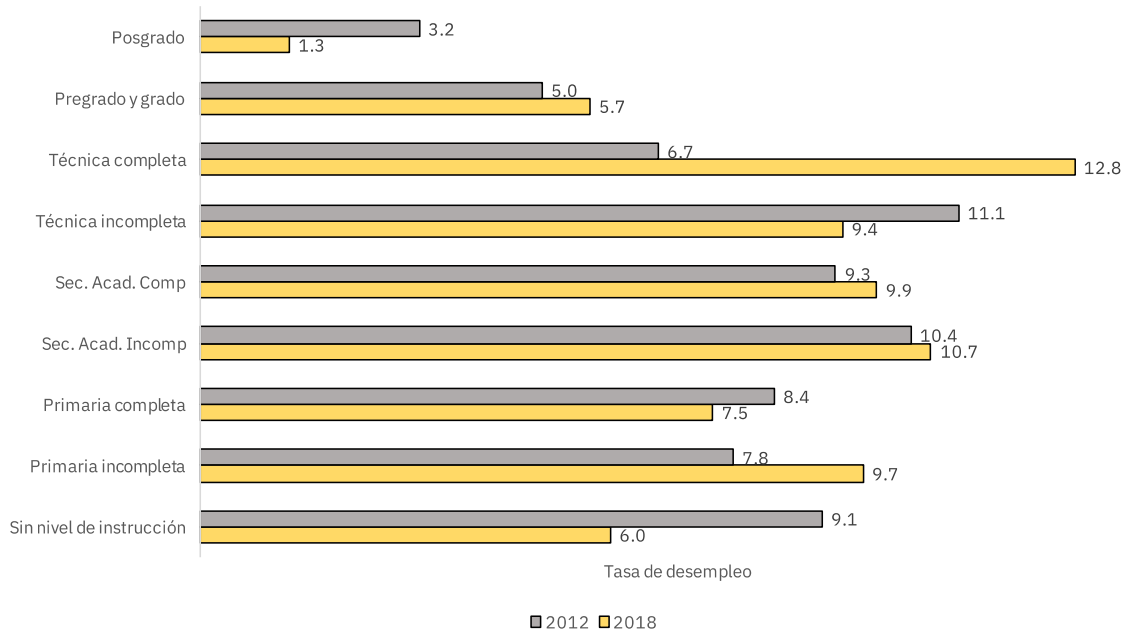
Entre aquellos con educación secundaria, el desempleo es superior a aquellos con primaria, sus tasas están por encima del 9.4%, y en dos casos las mismas tienen dos dígitos. Quizás el aspecto más importante entre personas con educación secundaria es el elevado nivel de desempleo entre personas con *secundaria técnica completa*: **una de cada ocho personas con dicho perfil no encuentra trabajo.**

Entre 2012 y 2018, la desocupación entre personas con secundaria tuvo sus movimientos más fuertes entre aquellos con perfiles técnicos. De esta forma, en aquellas personas con educación secundaria técnica incompleta, el desempleo bajó 1.7 puntos porcentuales mientras aquellos con nivel técnico completo vieron crecer dicha tasa en 0.6 puntos porcentuales. Los datos sugieren que la reducción en el primer grupo se debe a la enorme cantidad de personas que pasaron a formar parte del segmento “fuera del mercado laboral” (de 70.4% a 77.4% de las personas con 15 años o más), situación explicada por asistencia a centros educativos (66.0% de las personas fuera del mercado). Para secundaria académica, los movimientos en la tasa de desempleo fluctuaron entre cambios prácticamente nulos (académica incompleta, +0.3 puntos porcentuales y académica completa +0.6 puntos porcentuales).

Por último, entre personas con educación de pre grado y grado las tasas de desempleo también crecieron. En este caso, el incremento en la tasa de desempleo se registró en 0.7 puntos porcentuales. De manera contraria, la tasa de desempleo para aquellas personas con educación de posgrado se redujo en 3.1 puntos porcentuales. En total, se estima que 35,671 personas con pregrado y grado y 1,213 personas con posgrado se encuentran desempleadas. En este último caso, si bien la cifra nominal es baja, 159 personas tienen más de tres años de búsqueda. En la estructura interna del grupo, eso equivale a un 13.1% del total de graduados con posgrado desempleados, siendo este el porcentaje más elevado de entre todos los niveles de instrucción contemplados. A

manera de ejemplo, a nivel nacional, sólo el 4.8% de los desempleados han buscado trabajo durante 3 o más años.

Gráfico 13
Tasa de desempleo por nivel de instrucción, 2012 y 2018



Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

Cumplimiento de garantías laborales y calidad de empleo

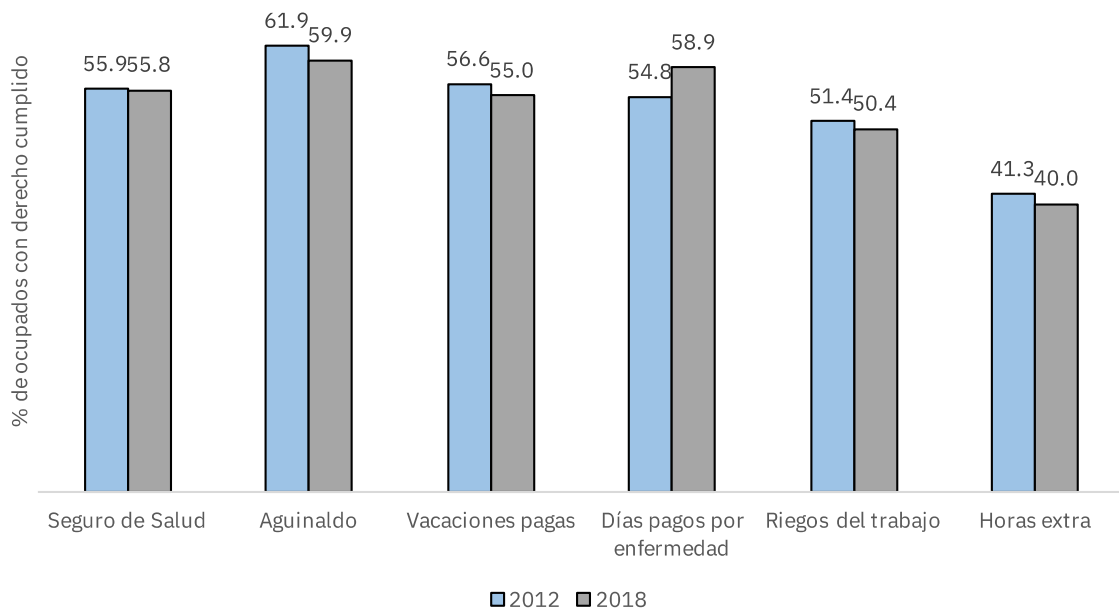
El último segmento analítico centra su valoración en el cumplimiento de los principales derechos laborales de los ocupados en el país, así como una serie de indicadores sobre “calidad de empleo” a partir de lo analizado en la sección teórica-conceptual desarrollada previamente.

El gráfico a continuación muestra las tasas de cumplimiento de seis garantías, a saber, acceso al seguro de salud, aguinaldo, días pagos por enfermedad, vacaciones pagas, riesgos del trabajo y pago de horas extra. Con excepción del pago de días por enfermedad, el resto de derechos vio disminuir el cumplimiento y caer su tasa de cumplimiento. Dos aspectos se derivan de la ilustración. Primero, el pago por horas extra ha sido y sigue siendo la garantía con el nivel más bajo de cumplimiento con cerca de la mitad de las personas recibiendo la remuneración cuando laboran por encima de la jornada ordinaria. Por su lado, fueron el pago de aguinaldo y los pagos por enfermedad los que mostraron tasas mayores cercanas al 60% de los ocupados. Si bien el aguinaldo se contrajo 2 puntos porcentuales en tanto los pagos por enfermedad crecieron 4.1

puntos. En segundo lugar, porcentualmente hablando, las mayores reducciones en cobertura las experimentaron los el aguinaldo y el pago de horas extra.

Gráfico 14

Tasa de cumplimiento de garantías laborales y protección social, 2012 y 2018

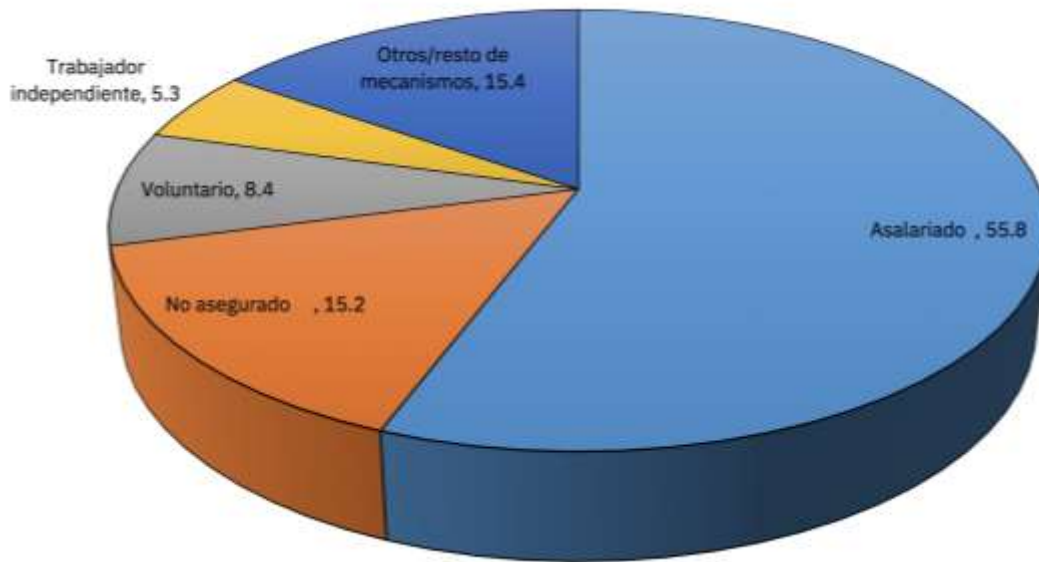


Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

Mención especial merece la situación con el seguro de salud. Los resultados indican que cerca del 55.8% de los ocupados se encuentra cubierto por el seguro debido al trabajo (asalariado). Como se puede observar en el siguiente gráfico, el 12.3% de los ocupados no está asegurado, esto significa que el 29.1% de los ocupados se encuentra cubierto por el seguro de salud, pero no a través del aseguramiento directo de su trabajo sino a través de mecanismos alternativos como el seguro voluntario. Este grupo asciende a una cifra cercana a los 616 mil ocupados.

Gráfico 15

Estructura del aseguramiento de los ocupados, 2018



Fuente: Elaboración con base en INEC.

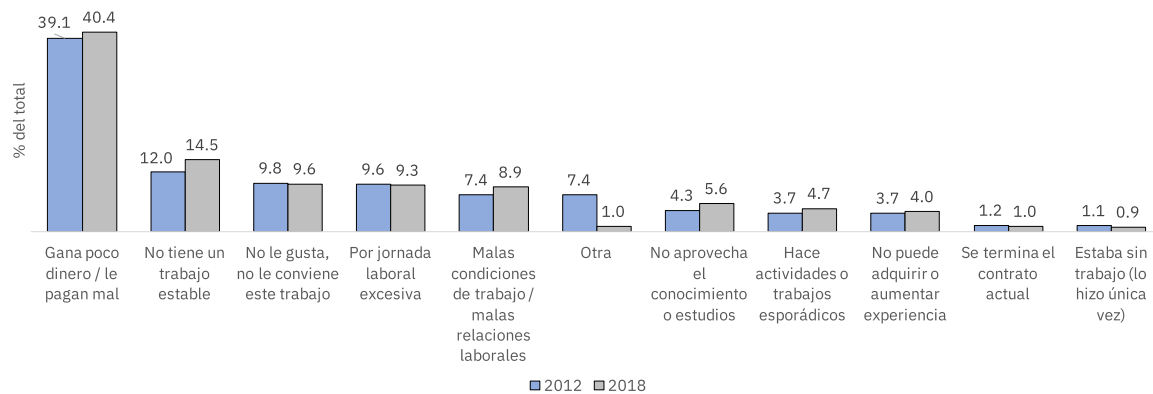
Otro conjunto de indicadores relevantes permite acercarse al concepto de calidad de trabajo que se discutirá en páginas adelante. Un ejemplo vigente en la literatura internacional es ser partícipe de algún tipo de curso de formación. En este sentido, el porcentaje de ocupados que recibió educación no formal se mantuvo prácticamente invariante durante los periodos 2012 y 2018. Al 2018, el porcentaje de ocupados que reportaron recibir algún tipo de educación no formal se ubicó en 31.0% (0.2 puntos porcentuales menor que en el porcentaje registrado en el 2012).

Otro indicador de calidad de trabajo es el deseo que expresan los trabajadores de cambiar su empleo actual. El porcentaje de ocupados que expresó su deseo de cambiar su empleo actual se mantuvo prácticamente invariante en el 2018 con relación al 2012, 24.5% y 24.6%, respectivamente. Como se puede observar en el siguiente gráfico, el factor de ingreso laboral representa la mayor motivación para el cambio de trabajo. Este elemento se mide a través de la razón “gana poco dinero o le pagan mal”, la cual se ubicó en el 2018 en el 40.4% de los ocupados que quieren cambiar de trabajo. Además, esta razón ganó mayor fuerza en el 2018 con relación al 2012, al incrementarse en 1.2 puntos porcentuales. Seguidamente, la razón de no tener un trabajo estable también reportó un incremento en el 2018 con relación al 2012. Dicho incremento representó 2.5 puntos porcentuales y se ubicó como la razón que presentó el mayor incremento en el 2018.

Por su parte, las razones “no le gusta o no le conviene este trabajo”, “malas condiciones laborales/malas relaciones laborales”, y “por jornada laboral excesiva”, tuvieron una participación entre el 8.9 y 9.6% en el 2018. Las razones para cambiar de trabajo menos frecuentes tanto en el 2012 como en el 2018 fueron “estaba sin trabajo” y “se termina el contrato actual”.

Gráfico 16

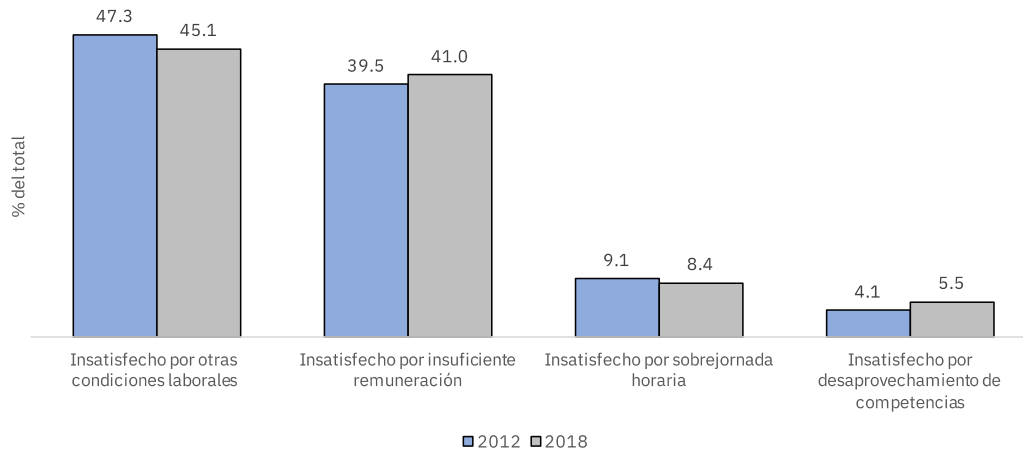
Razones por las que los ocupados desean cambiar de trabajo, 2012 y 2018



Fuente: Elaboración con base en INEC.

Uno de los indicadores subjetivos más utilizados para aproximar la calidad del trabajo es la satisfacción laboral. El porcentaje de ocupados que reportan estar insatisfechos con su actual trabajo se incrementó en 0.6 puntos porcentuales. Este porcentaje pasó de 21.1% en el 2012 a 21.7% en el 2018. El siguiente gráfico muestra las razones de insatisfacción laboral. “Otras condiciones laborales” fue la razón que predominó tanto en el 2012 como en el 2018. Sin embargo, esta razón fue la que presentó la mayor reducción en el 2018 con relación al 2012 (2.2 puntos porcentuales). La segunda mayor motivación de insatisfacción laboral es la insuficiencia de remuneración, la cual representó el 41% en el 2018. Las menores razones de insatisfacción en el trabajo fueron la sobrecarga horaria y el desaprovechamiento de competencias. Pese a lo anterior, la última razón mencionada presentó un incremento en su participación de 1.4 puntos porcentuales.

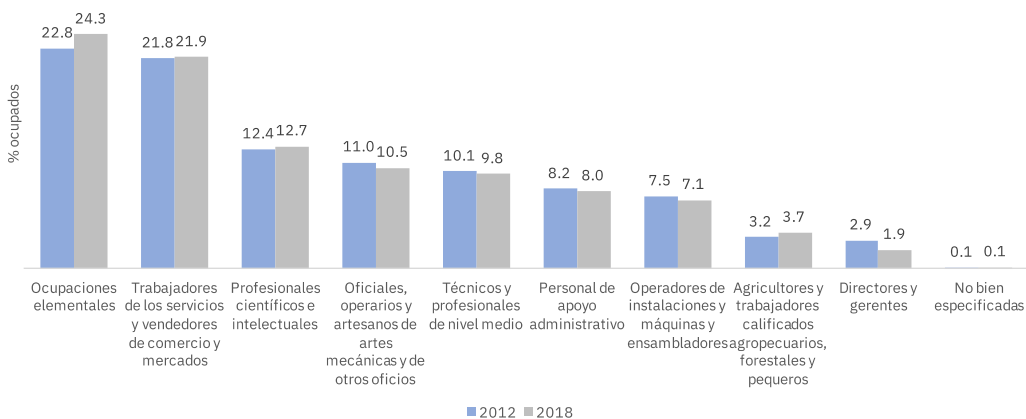
Gráfico 17
Razones de insatisfacción laboral entre ocupados, 2012 y 2018



Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

La ocupación del empleo principal es un indicativo de la calidad de los trabajos en la economía. La mayoría de las ocupaciones de la economía costarricense se clasifican como elementales. Además, este tipo de ocupaciones presentaron el mayor incremento en su participación porcentual en el 2018, alcanzando un porcentaje de 24.3%. En contraste, la ocupación asociada con mayores niveles de calidad “directores y gerentes”, se posiciona como una de las de menor participación en la economía. Al 2018 dicha ocupación representó el 1.9% del total de las ocupaciones, mostrando una reducción de 1 punto porcentual con relación al 2012 (la caída más alta entre las ocupaciones).

Gráfico 18
Ocupación en el empleo principal, 2012 y 2018



Fuente: Elaboración con base en ENAHO.

Por último, el siguiente cuadro muestra la desagregación de las ocupaciones según rama de actividad para el 2012 y el 2018. La rama Comercio al por mayor, y al por menor, es la que agrupa el mayor porcentaje de ocupados en ambos periodos. Seguido de esta

rama de ocupación se encuentra Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Esta rama agrupó al 10.8% de los ocupados en el 2018 (0.1 puntos porcentuales menor que en 2012). Por su parte, Industrias manufactureras también mostraron una reducción de 0.6 puntos porcentuales, ubicándose en 10.6% del total. Las ramas de actividad que reportaron menor porcentaje de ocupados (menos del 1%) fueron suministro de agua, explotación de minas y canteras, actividades inmobiliarias y actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales. La rama de actividad que reportó el mayor incremento en su participación porcentual (1 punto porcentual) en el 2018 fue Hogares como empleadores.

Cuadro 6
Rama de actividad de ocupación principal, 2012 y 2018

Rama de actividad	2012	2018
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10.9	10.8
Explotación de minas y canteras	0.1	0.1
Industrias manufactureras	11.2	10.6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1.2	0.8
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	0.7	0.7
Construcción	6.2	5.9
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	18.2	17.3
Transporte y almacenamiento	5.4	5.1
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	5.1	6.0
Información y comunicaciones	1.9	2.1
Actividades financieras y de seguros	2.8	2.5
Actividades inmobiliarias	0.7	0.7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.1	3.3
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5.1	5.5
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	5.0	5.7
Enseñanza	6.9	6.5
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3.6	3.2
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	1.7	1.5
Otras actividades de servicios	2.9	3.7
Hogares como empleadores	6.9	7.9
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0.2	0.1

Fuente: Elaboración con base en ENAHO

Mercado laboral en Costa Rica a la luz de la Encuesta Continua de Empleo

Una segunda fuente alternativa de información para analizar el mercado laboral costarricense es la Encuesta Continua de Empleo (ECE). La presente valoración comprende el periodo de vigencia del Encuesta, mismo que va del III trimestre del 2010 (III-2010) al I trimestre del 2019 (I-2019).

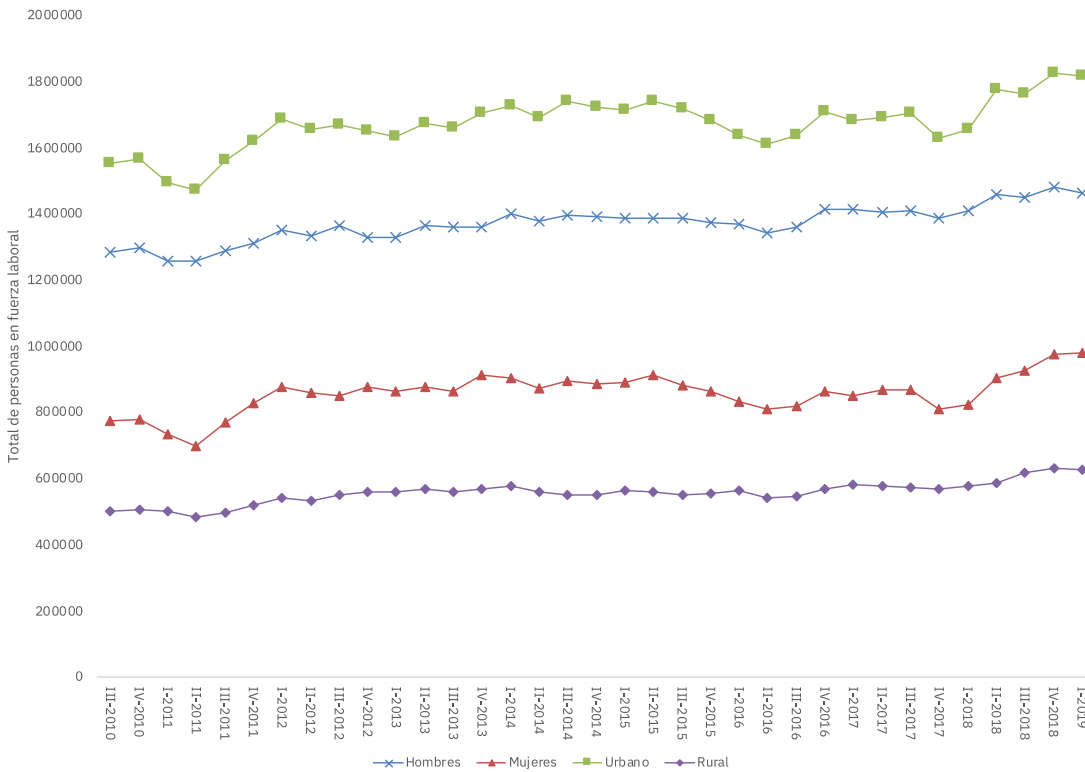
Tendencias generales en la fuerza de trabajo

La ECE estima que para el I Trimestre del 2019 la fuerza laboral en Costa Rica ascendía a 2,448,045 personas, una cifra que representa 214,252 personas (9.6%) más que la observada en el mismo trimestre del 2018. Este crecimiento es, por mucho, el mayor del pasado quinquenio (I-2014-I-2019) donde la fuerza laboral aumentó a un ritmo medio del 1.3% por año y en tres de ellos la tasa respectiva fue negativa respecto al mismo periodo del año previo.

Desde la inceptión de la ECE, tres condiciones caracterizan la evolución de la fuerza laboral del país. La primera menciona que cerca del 60% de la FT es masculina y un 74% reside en zonas urbanas. En ambos casos, dichos porcentajes se mantienen relativamente estables a lo largo de la década. Segundo, la evolución de la fuerza laboral femenina y urbana es mucho más volátil que sus contrapartes masculina y rural. El indicador de volatilidad relativa³ muestra, por ejemplo, un valor de 2.4 veces para la población femenina (1.5 veces entre hombres) y de 2.2 veces en la urbana (1.5 veces en la rural). Esto quiere decir que la entrada y salida de personas al mercado de trabajo es mucho más dinámica en estos grupos y por lo tanto está sujeta a mayores fluctuaciones. Esta situación a su vez podría ser explicada sobre las bases del tipo de sector y puesto donde se insertan los distintos grupos laborales. Por ejemplo, existen ramas de actividad más volátiles a lo largo del ciclo económico que pudieran tener procesos de contratación y despido más intensos que otras ramas, siendo las primeras intensivas en mano de obra femenina o urbana. Algo similar se puede explorar en relación con los patrones estacionales.

³ Se refiere al coeficiente de desviación estándar de las tasas de crecimiento anuales de la FL entre la tasa media para el periodo III-2010 y I-2019.

Gráfico 19
Evolución de la fuerza laboral por sexo y zona, III-2010 a I-2019



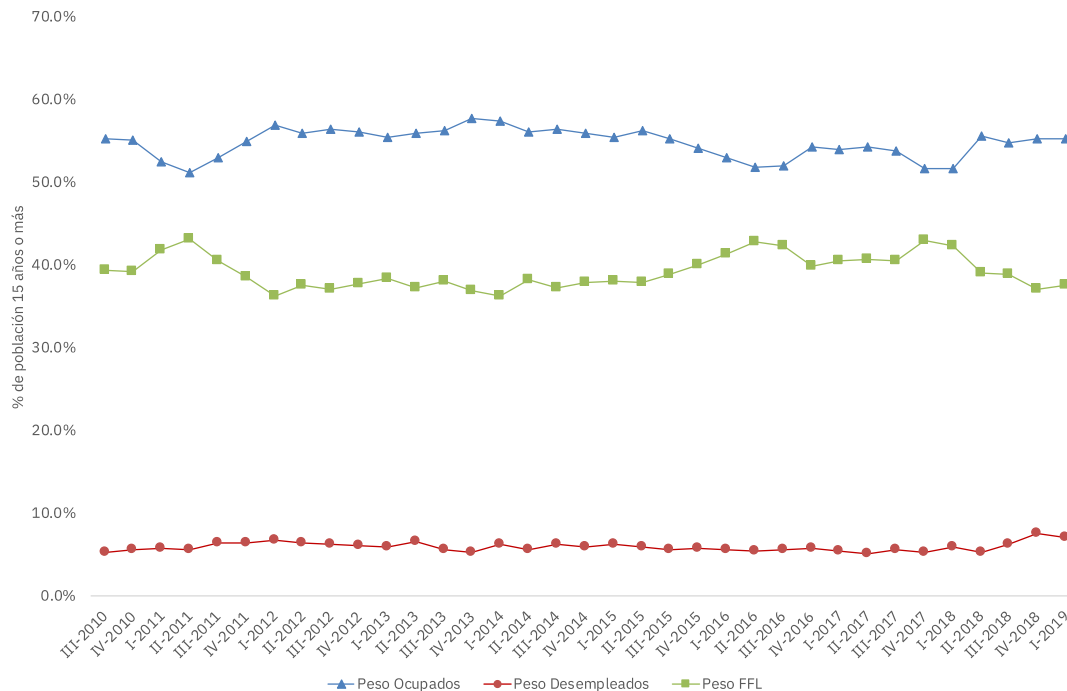
Fuente: Cálculos con base en ECE del INEC.

Finalmente, en cuanto a la composición de la población de 15 años o más, la evolución más reciente se caracteriza por un aumento en la participación de ocupados y desempleados en contraste con la reducción en el porcentaje que representa la población fuerza del mercado laboral. Desde la aparición de la ECE, los/las ocupados representan el 54.8% de la población en edad de trabajar, los/las desempleados comprenden el 5.9% y aquellos fuera de la fuerza de trabajo totalizan el restante 39.2%. A partir del IV-2017, el mercado laboral nacional experimenta cambios importantes. De esta forma, la población fuera del mercado laboral alcanza en ese trimestre su participación máxima desde finales del 2011 con un peso del 43% del grupo en edad de trabajar. Para el I-2019, ese porcentaje se había reducido al 37.6%, situación que representa una reducción de 182,033 personas. Si se compara la población actual en ese segmento con la que hubiera existido si prevalecen las condiciones del IV-2017, los resultados indican que 210,351 personas pasaron de estar “fuera de la fuerza de trabajo” a ser parte del mercado laboral.

La baja en la participación del grupo fuera de la fuerza de trabajo se contrapone, como es esperable, con un aumento de la fuerza laboral. Tanto el peso de los ocupados como el de los desempleados aumentó con más fuerza en el segundo de ellos. De esta forma, el porcentaje de ocupados aumentó en un 7% (51.7% a 55.4%) respecto al IV-2017

mientras en el caso de los desocupados, el mismo se incrementó de 5.3% al 7.0% (32.9% de aumento). A lo interno de la fuerza laboral, los ocupados, que históricamente han pesado el 90.3% de la misma, han promediado 88.3% en los últimos dos trimestres evaluados. Cabe detallar, eso sí, que el desempleo tiende a elevarse en los periodos extremos del año, a saber, en el I y el IV trimestre. De esta forma, mientras las personas desempleadas han pesado el 5.7% y el 5.9% de la población en edad de trabajar durante los segundos y terceros trimestres del año, en los restantes dos periodos estos porcentajes promedio se elevan al 6.1% (I trimestre) y 6.0% (IV trimestre). Puesto en tasas de desempleo (i.e. el porcentaje de desempleados dentro de la fuerza laboral), los valores promedio históricos han sido 10.0% para el I trimestre, 9.5% para el segundo, 9.7% para el tercero y 9.8% para el cuarto. En esta dinámica podrían incidir aspectos como la temporada navideña (que atrae más gente dispuesta a trabajar hacia finales de año) y la estacionalidad de ciertos cultivos como el café. Por ejemplo, en un reportaje sobre recolección de este grano, Cerdas (2016) muestra que la cantidad de recolectores necesarios en el sector pasa de 76 mil en enero a casi 37 mil en febrero y a 9,600 en marzo⁴.

Gráfico 20
Composición de la población 15 años o más, III-2010 a I-2019

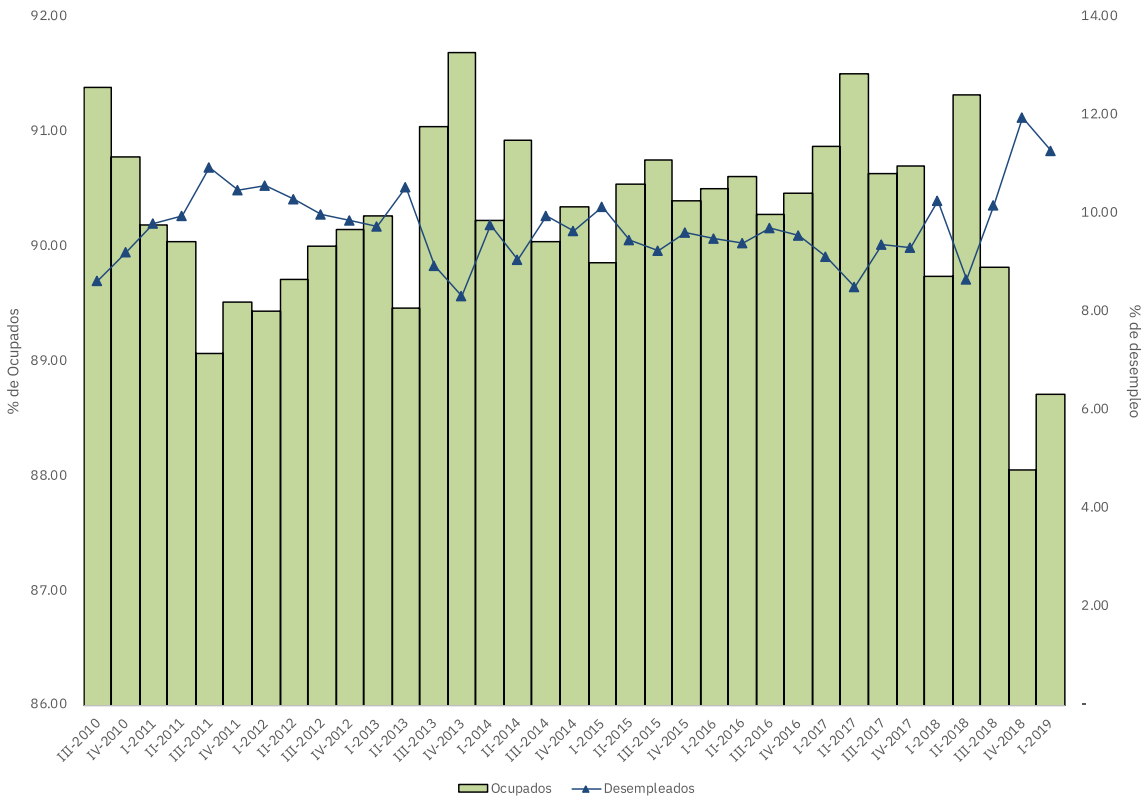


Fuente: Cálculos con base en ECE del INEC.

⁴ Ver <https://www.nacion.com/el-pais/30-000-familias-todavia-se-ganan-el-sustento-en-cogidas-de-cafe/WNJ3BIOEXRC4FN3GNGDFWFR5SU/story/>

Como corolario al punto anterior, la composición de la fuerza laboral refleja un aumento acelerado de la tasa de desempleo, misma que en los últimos dos trimestres analizados se ubica por encima de la media histórica con un promedio del 11.6%. No es la primera vez que el país tiene, en la última década, tasas de desempleo de dos dígitos. De hecho, de los 35 trimestres con información de la ECE, en 11 de ellos la tasa de desempleo ha sido del 10% o más. Aún más, ya entre III-2011 y IV-2012 el país experimentó 6 periodos con tasas de desempleo de dos guarismos.

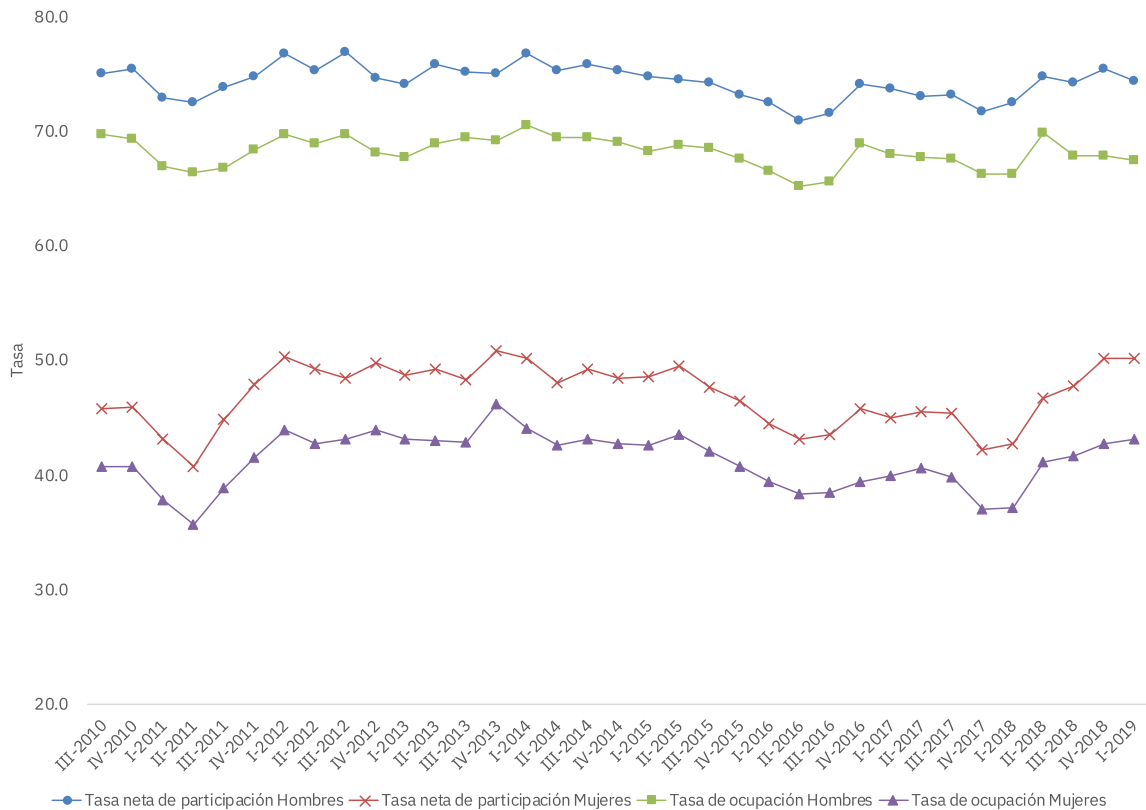
Gráfico 21
Composición de la fuerza laboral por grupo, III-2010 a I-2019



Fuente: Cálculos con base en ECE del INEC.

En materia de tendencias en participación y ocupación laboral, los datos más recientes muestran que la participación femenina ha crecido aceleradamente desde el IV-2017, tasa que ha pasado del 42.2% al 50.3% de las mujeres entre 15 y 64 años. Esta mayor incorporación de la mujer en el mercado de trabajo concuerda con un aumento de su tasa de ocupación, misma que se elevó de 37% a 43.1%. Entre hombres, las mismas tendencias anteriores se repiten pero con menor intensidad, al punto que la tasa de participación creció 2.7 puntos y la de ocupación unos 1.2 puntos.

Gráfico 22
Tasas de participación y ocupación por sexo, III-2010 a I-2019



Fuente: Cálculos con base en ECE del INEC.

Ocupación

El total de ocupados al I-2019 ascendió a 2,171,766 trabajadores, cifra que ha crecido en un 2.4% por año en relación con el I-2011. En términos nominales, el país generó entre 32 mil y 57 mil nuevos ocupados adicionales por trimestre, siendo el segundo trimestre (2.9% de crecimiento anual) el periodo de mayor contratación, seguido por el primer trimestre (2.4% de crecimiento anual). Estas cifras, sin embargo, han experimentado variaciones importantes en los pasados 3 años. De esta forma, la contratación en el cuarto y primer trimestre se elevó en un 31.7% y 29.1% respecto al promedio histórico antes mencionado. Así, en los últimos 3 años con información disponible, la contratación del cuarto trimestre aumentó a casi 46 mil nuevos ocupados mientras en el primer trimestre la misma se elevó a 59 mil. Los trimestres intermedios han caído, especialmente el segundo, respecto a lo que se experimentó a lo largo de la década. La contratación del segundo trimestre del periodo 2015-2018 fue menos de la mitad de lo solía ser.

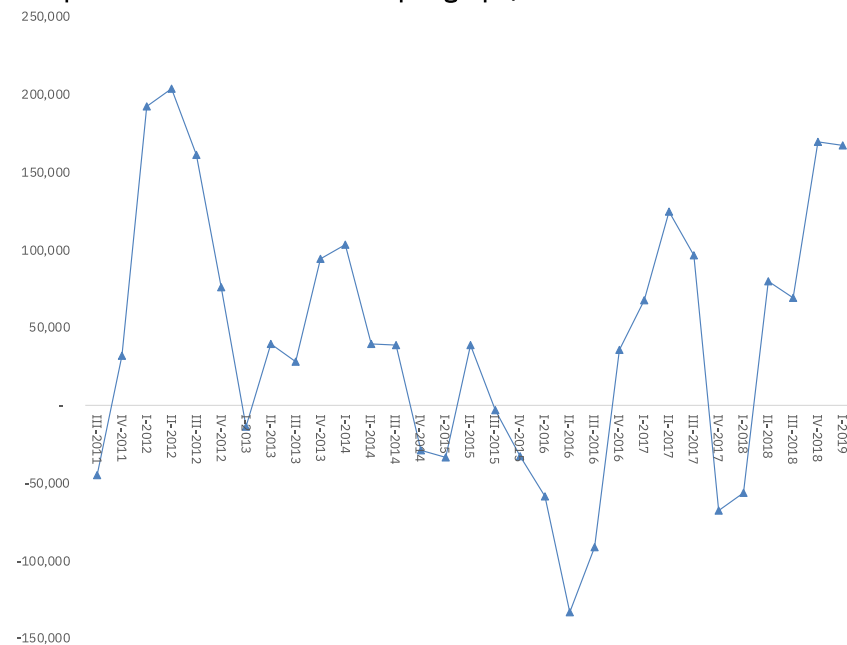
Cuadro 7
Cifras varias sobre ocupados, III-2011 al I-2019

Periodo	Crecimiento medio del periodo	Aumento nominal del periodo	Aumento nominal últimos 3 años
I Trimestre	2.4%	46,216	59,675
II Trimestre	2.9%	56,428	24,224
III Trimestre	1.6%	32,078	25,008
IV Trimestre	1.7%	34,886	45,935

Fuente: Elaboración con base en datos de la ECE.

Los últimos dos trimestres bajo análisis han mostrado una dinámica poco tradicional en materia de ocupación reciente. Para el primer trimestre del 2019, la población de ocupados había crecido en 167,055 trabajadores, el segundo mayor valor de los últimos 20 trimestres con información. Solamente el IV-2018 le superó con un incremento de 169,683 trabajadores respecto al mismo periodo del 2017.

Gráfico 23
Composición de la fuerza laboral por grupo, III-2010 a I-2019



Fuente: Elaboración con base en datos de la ECE.

Como se ha referido anteriormente, los números anteriores ofrecen un panorama particular donde se combina un “poco común” aumento de ocupados con tasas de desempleo igualmente elevadas. Esta mezcla de tendencias podría explicarse sobre la

base de un aspecto ya valorado cual es la reducción de la población fuera de la fuerza laboral. Las duras condiciones económicas experimentadas en los últimos meses, donde la producción nacional da muestras de debilidad, podrían estar motivando a que la población que otrora se mantenía fuera de la fuerza laboral, se vea obligada a insertarse en el mercado de trabajo.

Entre IV-2017, trimestre con la mayor participación de la población fuera del mercado laboral (43% de la población de 15 o más) y I-2019, los ocupados crecieron en 176,126 trabajadores, los desempleados en 71,827 y la población fuera del mercado laboral bajó en 182,033 personas. Lo anterior implica que la caída de la población fuera del mercado laboral significó el 73.4% del incremento en la fuerza de trabajo; el restante 26.6% podría ser explicado por aquella población menor de 15 años que se incorpora al mercado laboral en este mismo periodo.

Previo a esta situación, únicamente en un lapso determinado se observó una situación de similar naturaleza. Dicho periodo, que comprende II-2011 y I-2014, se caracteriza por un descenso paulatino de la participación de la población fuera del mercado laboral en el grupo de 15 o más años, desde 43% a un porcentaje mínimo del 36.3%. De hecho, ese valor mínimo se dio en dos oportunidades, I-2012 y I-2014. En la primera de ellas (II-2011 a I-2012), la población fuera del mercado de trabajo disminuyó en 217,256 personas equivalente al 80.6% del crecimiento en la fuerza laboral. En la segunda oportunidad (II-2011 a I-2014), el descenso se estimó en 171,674 personas que representaron un 49.1% del aumento en la fuerza de trabajo de ese mismo periodo.

Otro segundo aspecto que llama la consideración se refiere a las condiciones de creación de empleo que se dieron entre I-2018 y I-2019. Según se comentó arriba, el aumento del número de ocupados en el primer trimestre del 2019 mostró números atípicos para el periodo cubierto por la ECE. Los nuevos 167,055 ocupados se caracterizaron por las siguientes condiciones:

- Uno de cada 10 nuevos empleos se creó en el sector primario, la mitad de lo que se observa en el periodo 2011-2019 (20.8%). En contraposición, fue el sector servicios el más dinámico (71.5% de los nuevos empleos versus 63.2% en el largo plazo)
- El grupo de calificación alta fue uno de los ganadores del 2019 ya que aproximadamente el 45% del nuevo empleo se centró allí, contrario a la tendencia negativa del lapso 2011-2019. Por el contrario, fueron los trabajadores de baja cualificación (que perdieron -10,848 plazas) los grandes perdedores. Entre 2011 y 2019, el 31.5% de los nuevos empleos fueron de calificación baja, de manera que este último año revela una tendencia atípica en este segmento
- Quizás una de las variantes más interesantes se refiere al tipo de empleo creado. En el largo plazo, cerca de 2 de cada 3 nuevos empleos fueron asalariados, porcentaje

similar al periodo 2018-2019 (62.3%). Sin embargo, a lo largo del último año, sobresale la aparición de empleadores y auxiliares no remunerados explicando el 14.7% del total de nuevos campos mientras en el largo plazo esa suma apenas alcanzó el 2.9%. En general, uno de cada tres empleos creados durante la última década es para no-asalariados

- Finalmente, a nivel de rama de actividad, se divisan 4 categorías. La **primera** se refiere a aquellas actividades donde el 2019 refuerza tendencias negativas en el largo plazo. Casos como comercio muestran un decrecimiento en el número de ocupados en ambos periodos. **Segundo**, ramas donde la creación de empleo en el I-2018:I-2019 tuvo un aporte muy por encima de la media histórica. Destacan industria, transporte, administración pública y empleo doméstico. Individualmente, los hogares como empleadores sustentaron el 27% del nuevo empleo en ese periodo. **Tercero**, algunas ramas que fueron importantes creadores de empleo en el largo plazo, perdieron dinamismo pero se mantienen con aportes positivos. Ejemplos de ellos fueron hoteles y restaurantes, servicios profesionales, salud y construcción. El último segmento contiene a las ramas con pocas variantes entre un periodo y otro. Comunicación e intermediación financiera se encuentran entre ellas.

Desempleo

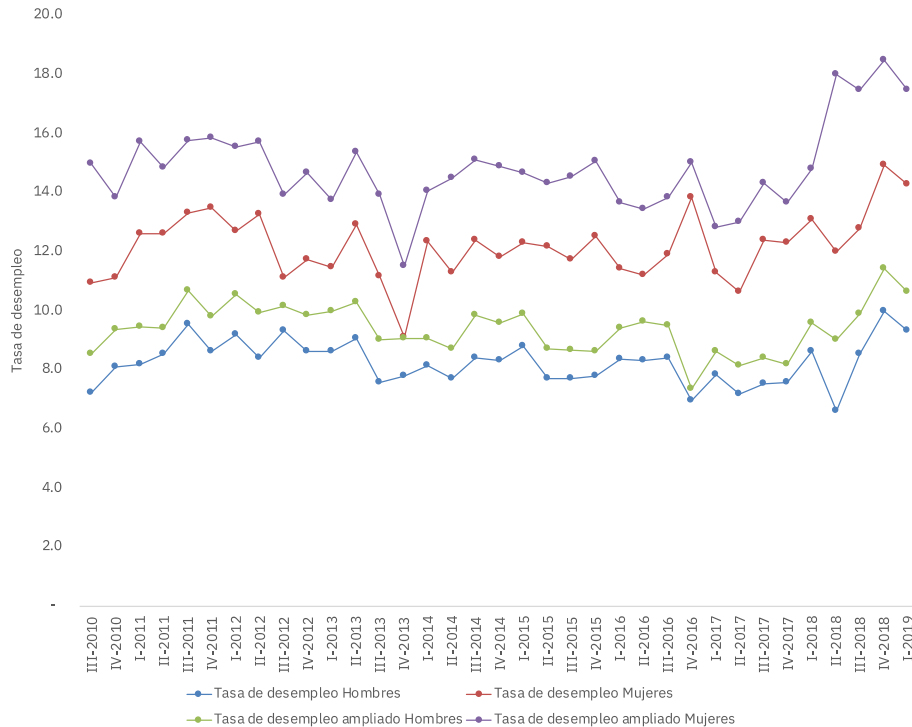
Como ya se mencionó páginas arriba, una de las tendencias recientes más importantes en los últimos trimestres es el acelerado crecimiento del desempleo, tal y como fue señalado, con idéntica tendencia, en el análisis de la ENAHO. Si bien durante el primer trimestre del 2019 la tasa de desempleo se redujo en relación con la tasa del trimestre precedente (de 11.9% a 11.3%), la misma seguía siendo superior a la media observada durante el periodo. De hecho, al compararse la tasa de I-2019 con aquella en I-2018, la primera resulta un punto porcentual superior aproximadamente. Al cerrar el primer trimestre, cerca de 276,279 personas buscan trabajar, pero no encuentran una plaza disponible. Esto significa que, para reducir el desempleo en un punto porcentual entre I-2018 y I-2019, el país debió crear unas 24,480 plazas adicionales a las 167,055 ya creadas, todo esto mientras la población fuera de la fuerza laboral no sigue disminuyendo.

Por grupo específico, hoy día, el desempleo persiste como un problema que afecta mayoritariamente a mujeres, jóvenes y residentes urbanos, si bien en algunos de estos casos la relación ha sido a la inversa de la observada en estos días.

Por sexo, la tasa de desempleo entre hombres se ubica en un 8.2% para el periodo de relevancia de la ECE, porcentaje que en los últimos dos trimestres se ha acercado al 10% (9.6%). Comparativamente, las mujeres han experimentado una tasa media que es 4 puntos porcentuales superiores a la masculina. En 34 de los 35 trimestres evaluados de la ECE, la tasa de desempleo femenino supera el 10% y en los últimos dos trimestres la misma ha excedido el 14%.

Cuando la valoración se mueve hacia el concepto amplio de desempleo (i.e. aquel que incorpora el grupo de desalentados⁵), entonces la información disponible muestra porcentajes que son 1.2 puntos porcentuales mayores a la tasa de desempleo masculina y 2.6 puntos mayores a la tasa femenina. Entre las mujeres, de hecho, la tasa ampliada se acerca al 18% de la fuerza de trabajo.

Gráfico 24
Tasas de desempleo regular y ampliado por sexo, III-2010 a I-2019

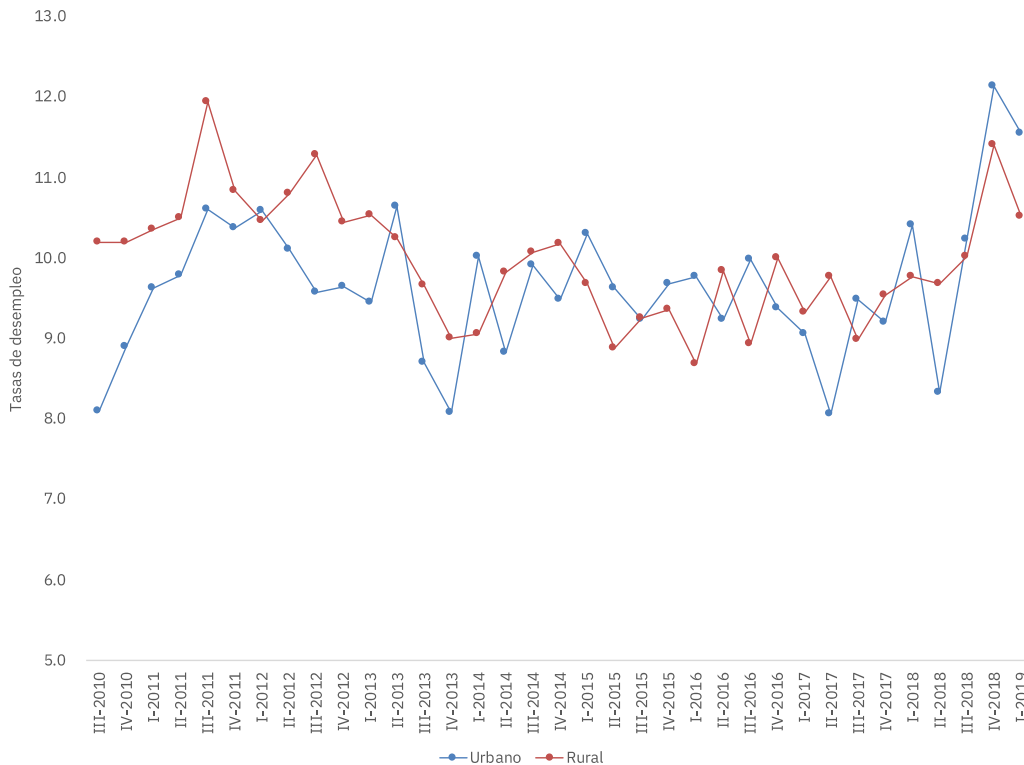


Fuente: Elaboración con base en datos de la ECE.

El análisis por zona de residencia es un tanto más complejo por cuanto la evolución de las tasas de desempleo ha alternado periodos donde el problema afecta más a la zona urbana que a la rural, para luego tender a lo contrario. En 14 de los 35 trimestres la tasa de desempleo urbana (9.7% el promedio del periodo) fue superior a la rural (10% promedio). La brecha por zona, eso si, es menor que aquella por sexo. Dos aspectos adicionales caracterizan el desempleo por zona en los periodos recientes. Primero, tanto a nivel urbano como rural, las últimas tres mediciones estiman porcentajes por encima del 10%. Segundo, en ese mismo lapso, el desempleo urbano supera al rural, un fenómeno que no se repetía durante tanto tiempo seguido desde el 2015

⁵ Según la página web del INEC, se definen como desalentadas aquellas personas que pertenecen al segmento fuera de la fuerza de trabajo por alguno de los siguientes motivos: No tenían dinero; Se cansó de buscar; No le dan trabajo en la zona y Sabe que en esta época del año no hay trabajo.

Gráfico 25
Tasas de desempleo por zona, III-2010 a I-2019

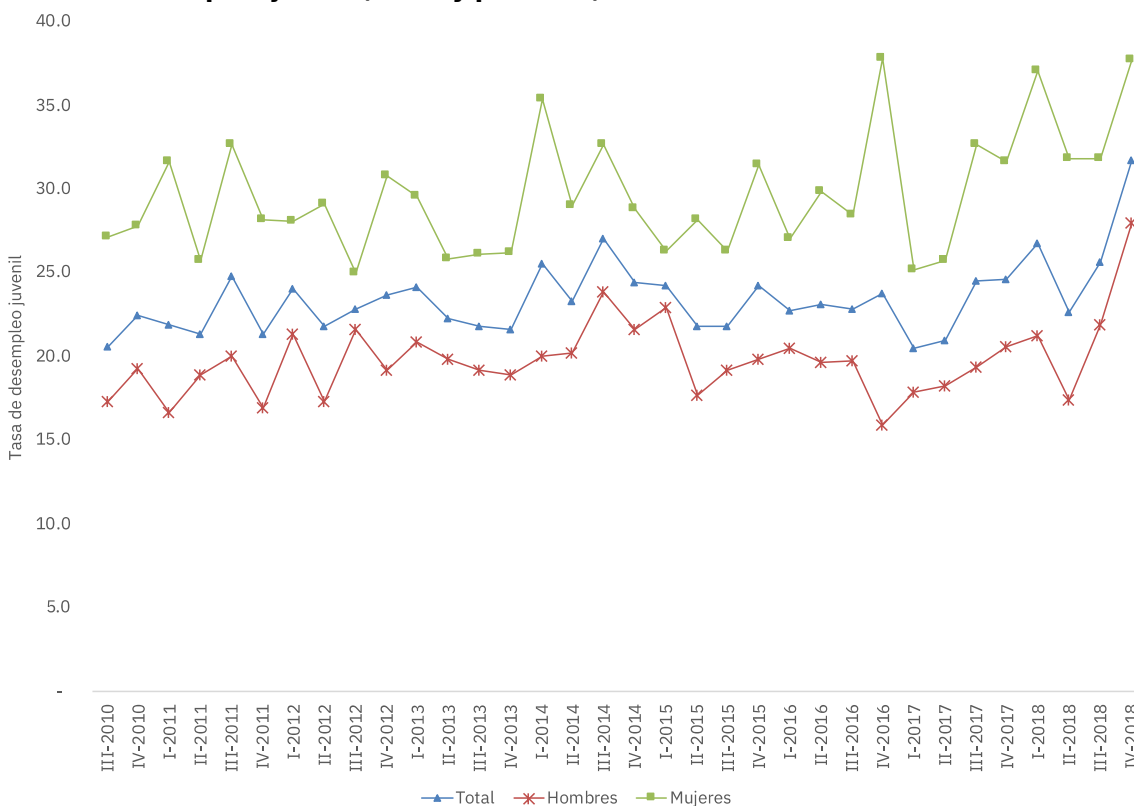


Fuente: Elaboración con base en datos de la ECE.

Por último, el desempleo juvenil (15-24 años) sigue siendo el grupo más afectado por este problema con una tasa media desde el III-2010 del 23.6%, misma que fluctúa entre 20% entre hombres jóvenes y 29.8% entre mujeres jóvenes. Desde el III-2017, el desempleo juvenil femenino no desciende del 30% habiendo alcanzado el 37.8% en el IV-2018. No obstante, esta condición, existe una tendencia importante: desde la emisión de la primera ECE a la fecha, el desempleo juvenil masculino ha crecido más que el femenino (i.e. 10.5 puntos adicionales entre hombres versus 6.0 puntos entre mujeres).

Gráfico 26

Tasas de desempleo juvenil, total y por sexo, III-2010 a I-2019



Fuente: Elaboración con base en datos de la ECE.

Desarrollo de un Índice de Calidad del Empleo para Costa Rica

Introducción

La presente sección tiene como objetivo presentar construir el índice de calidad de empleo para Costa Rica. Previo a la construcción del índice se expone una revisión de literatura sobre la calidad del trabajo. El objetivo de esta sección es exponer el concepto de calidad de empleo y exponer las mediciones de dicho concepto implementadas a nivel internacional.

El índice de calidad construido incluye una serie de indicadores agrupados en las siguientes secciones: 1. Remuneraciones y beneficios justos y suficientes, 2. Cumplimiento de la protección social y seguridad laboral, 3. Balance vida-trabajo, 4. Condiciones de contratación y potencial de crecimiento, y 5. Estabilidad y satisfacción laboral. La presente sección expone la metodología implementada para la construcción del índice de calidad de empleo, así como una presentación de los principales resultados.

Revisión de literatura sobre calidad del trabajo

La presente sección muestra una revisión literaria del concepto de calidad del trabajo y de su medición. El concepto de calidad del trabajo ha sido abordado por múltiples disciplinas, siendo la psicología y la economía, parte de las más notables. La calidad del empleo difiere según una serie de elementos de contexto, como lo es el género, la ocupación y los territorios. En términos metodológicos, existen una serie de elementos a definir cuándo se precisa medir la calidad del trabajo. La literatura coincide en que la calidad del trabajo es un fenómeno multidimensional y que debe incluir medidas objetivas y subjetivas. A nivel internacional se han utilizado diferentes metodologías tendientes a medir la calidad del empleo. En Costa Rica, se registran tres esfuerzos relevantes por medir la calidad del empleo.

La preocupación a nivel de políticas públicas acerca de la calidad de los trabajos ha ganado protagonismo en los últimos años. Muchos países de Europa, Estados Unidos y países de la OECD han aplicado políticas para promover empleos de calidad, los cuales buscan atacar problemas sociales y económicos (Findlay, Kalleberg and Warhurst, 2013). De acuerdo con Findlay et al., (2013) los hacedores de política hoy reconocen que la calidad y no solo la cantidad de empleo es relevante para mejorar el bienestar individual y la ventaja competitiva nacional. Países como Estados Unidos y el Reino Unido han utilizado la calidad del empleo como parte de sus medidas para superar recesiones económicas.

La importancia del análisis de la calidad del empleo, radica en los efectos que este tiene en los trabajadores y por ende en la economía. Para CIPD (2017a), la relevancia de la

calidad del trabajo se encuentra en como esta afecta las actitudes, el comportamiento y los resultados individuales, organizacionales y nacionales. Además, según CIPD (2017a) el trabajo pago tiene la capacidad de transformar los individuos en términos de su calidad de vida, productividad, inclusión social, así como en términos de cohesión social. Pese a lo anterior, todos los trabajos no tienen la misma capacidad de transformar a los individuos. Existen condiciones que hacen que esta capacidad transformativa se vea reducida. Dentro de estas condiciones se destaca el trabajo de medio tiempo, el cual ha estado ocupado principalmente por mujeres y se asocia con empleos menos calificados y desiguales.

Otra de las razones para estudiar la calidad del empleo, es la incidencia directa que tienen las transformaciones productivas de las economías sobre la calidad del trabajo. El Banco Mundial (BM) en el capítulo 5 de su informe Jobs de 2013⁶, expone un amplio marco de cómo el trabajo afecta los ingresos, el nivel de productividad, el bienestar común, la cohesión social, entre otros elementos. De acuerdo con el BM, dichas externalidades del trabajo pueden ser evaluadas. En este informe se reconoce que además de la capacidad de transformar positivamente la vida de los trabajadores, el trabajo también puede ser perjudicial. Dichas externalidades negativas del trabajo tienen la capacidad de prolongarse por periodos extensos. Con el surgimiento del internet y la cuarta revolución industrial se ha generado una tendencia a la automatización de los trabajos y a la flexibilización del trabajo. Frey & Osborne (2013) citados en CIPD (2017a), mencionan que el 47% de los empleos en Estados Unidos están en alto riesgo de ser automatizados en los próximos 20 años.

Los mercados laborales han tendido a la flexibilización, como ejemplo de esto se puede mencionar el surgimiento de la empresa Uber y otras que han conseguido emplear mano de obra sin necesidad de contratos laborales. Esta flexibilización trae consigo trabajos de salarios bajos y el incremento de la competencia por trabajo de corto plazo, además se excluyen trabajadores vulnerables como los discapacitados, con responsabilidades de cuidado y trabajadores mayores (Rubery et al., 2016, citado en CIPD, 2017a).

Lo anterior está asociado con el concepto de trabajo precario, el cual hace alusión a la presencia de trabajos no tradicionales. Este tipo de trabajo se ha visto agravado con la presencia de las economías de plataforma, dentro de las que se encuentran Airbnb y Uber. Estas empresas no contratan ningún trabajador, en su defecto los compradores individuales pagan los servicios de personas que desempeñan una única tarea, lo que afecta la calidad del trabajo y del empleo. Esto ha creado una serie de debates legales, los cuales incluyen no solo temas de pago de impuestos, competencia desleal, sino

⁶ Dicho informe indaga sobre una serie de preguntas de política relacionadas con el trabajo, poniendo al trabajo como un motor del desarrollo e incluyendo todos los tipos de trabajo. Para acceder dirigirse al siguiente enlace: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843>

también el tema de las responsabilidades laborales y el estatus legal de los “trabajadores” implicados (CIPD, 2017a).

Acerca del concepto de calidad del trabajo y sus características

De acuerdo con la Comisión de las Naciones Unidas para Europa (UNECE, por sus siglas en inglés) (2015), se pueden distinguir tres perspectivas del concepto de calidad del trabajo. Desde una perspectiva social un trabajo adecuado para las capacidades de la fuerza de trabajo, califica como un trabajo de calidad alta que eleva la productividad y mejora la cohesión social. Bajo una perspectiva corporativa, un trabajo de alta calidad se asocia con una fuerza laboral calificada y eficiente. Por último, un trabajo de alta calidad a nivel de trabajador hace alusión al cumplimiento de ciertas condiciones, dentro de las que se pueden mencionar contar con seguridad el trabajo y poseer una remuneración favorable.

De las tres perspectivas de calidad del trabajo, la más abordada es la que se enfoca en las condiciones laborales de los individuos. En la literatura internacional se han realizado diversas aproximaciones para definir calidad del trabajo bajo esta perspectiva. Pese a lo anterior, no existe un consenso acerca de dicho concepto (Findlay et al., 2013). Muchos de los conceptos de calidad de trabajo tienen semejanzas entre sí, mientras otros presentan diferencias sustanciales (CIPD, 2017a).

Dentro de los resultados generados de la calidad del trabajo se destacan los mayores niveles de satisfacción laboral, el compromiso, la salud y bienestar psicológico, así como el uso y desarrollo de habilidades (Findlay et al., 2013). Además, el trabajo de buena calidad permite a los individuos desarrollar y demostrar sus habilidades, al mismo tiempo que ofrece la oportunidad de la discreción y el control. Por su parte, el trabajo de mala calidad puede asociarse con salarios bajos, subutilización de habilidades, trabajo inseguro y malas condiciones físicas y mentales (Findlay et al., 2013).

Es posible delimitar diferentes factores que afectan la calidad del trabajo. Las experiencias empíricas han explorado diferencias entre hombres y mujeres, ocupaciones y preferencias de trabajo individuales, graduados en carreras tradicionales y emergentes, el nivel de organización sindical, así como diferencias entre países (Findlay et al., 2013).

El concepto de calidad ha sido un tema abordado desde diferentes disciplinas, las cuales han adoptado diferentes conceptos. En el caso de economía, el enfoque a la calidad del trabajo se ha asociado más con la remuneración de los trabajadores. La sociología por su parte se ha abocado a las habilidades y la autonomía. Por su parte, los psicólogos se han basado en la satisfacción laboral (Findlay et al., 2013).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), realizó uno de los mayores esfuerzos a nivel internacional por la conceptualización y medición de la calidad del trabajo. En 1999 la OIT promulga que la finalidad primordial de la OIT es “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999). El Programa de Trabajo Decente persigue los siguientes objetivos estratégicos: promoción del empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En 2008, adoptó oficialmente un marco de indicadores de trabajo decente.

En línea con lo anterior CIPD (2017a) identifica una lista de 10 familias de conceptos que están relacionadas con calidad del trabajo. El siguiente cuadro muestra dicha lista de conceptos, la cual es producto de una serie de disciplinas y enfoques diferenciados.

Cuadro 8

Familias de conceptos relacionadas con calidad de trabajo

Familia	Definición
Trabajo Decente - OIT	Todas las mujeres y hombres deberían trabajar en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. OIT ha definido once dimensiones de trabajo decente.
Trabajo justo	Provisión de estándares mínimos en el empleo.
Trabajo bueno	Asociado con tres indicadores: 1. Derechos y participación de los trabajadores; 2. Igualdad de oportunidades, seguridad y protección de la salud en el trabajo, y 3. Organización familiar de trabajo.
Bienestar y trabajo	Bienestar del trabajo: asociado con preocupaciones relativas al efecto del desempleo en la psicología de los trabajadores. Bienestar en el trabajo: se enfoca en el bienestar relacionado con el trabajo, enfocado en las dimensiones de entusiasmo y satisfacción con el trabajo.
Trabajo satisfactorio	Relacionada con bienestar, se enfoca en las siguientes dimensiones: pago, logro, reconocimiento, responsabilidad, avance y naturaleza del trabajo.
Trabajo significativo	Este tipo de trabajo se visualiza como trabajo con significado y propósito, además contribuye en un sentido más amplio a la vida y al bien común. Se visualiza al trabajo significativo como un buen predictor de las actitudes laborales deseables, así como un mejor indicador del ausentismo laboral que satisfacción laboral.
Calidad de vida laboral	Este enfoque se basa en las necesidades. Busca mejorar la calidad de la vida laboral en el contexto de las relaciones laborales deficientes y la motivación de los trabajadores.
Calidad de trabajo	Este término es el más utilizado entre académicos y hacedores de política. Incluye el análisis del trabajo (aplicación de mano de obra para producir) como las condiciones de empleo a través de los cuales se contrata ese trabajo. Algunas veces la calidad del trabajo y la calidad de empleo se analizan por separado.
Calidad del empleo	La calidad del empleo se enfoca en las siguientes siete dimensiones: 1. Seguridad y ética del empleo; 2. Ingresos y beneficios del empleo; 3. Tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida; 4. Seguridad del empleo y protección social; 5. Diálogo social; 6. Desarrollo de habilidades y entrenamiento; 7. Relaciones laborales y motivación laboral.
Calidad del trabajo	Se enfoca en las siguientes cinco dimensiones: 1. Ergonomía, 2. Complejidad, 3. Autonomía, 4. Control, y 5. Dimensiones económicas.

Fuente: CIPD (2017a)

El bienestar de los trabajadores sobresale como uno de los enfoques más utilizados para definir la calidad del empleo. De acuerdo con Muñoz de Bustillo et al (2011), citado en CIPD (2017), en términos generales calidad del trabajo se extiende a un conjunto de atributos del trabajo que contribuyen al bienestar del trabajador. La Comisión de las Naciones Unidas para Europa (UNECE, por sus siglas en inglés), define la calidad del trabajo como los aspectos del trabajo que pueden afectar el bienestar de la persona empleada.

La relación empírica del trabajo con el bienestar de los individuos ha sido estudiada por psicólogos, sociólogos y economistas, quienes la han abordado desde diferentes perspectivas y enfoques. La calidad del trabajo no debe ser vista como un componente separado del bienestar de los individuos, al contrario, se busca entender como las experiencias del trabajo afectan varios aspectos del bienestar (Cazes, Hijzen and Saint-Martin, 2015). Existe evidencia empírica de la relación del bienestar con el empleo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha desarrollado un enfoque de calidad de empleo basado en el bienestar del trabajador. Para definir las dimensiones de la calidad del empleo a evaluar la OCDE toma como base dos enfoques. El primer enfoque está relacionado con el concepto de bienestar que la OCDE implementa, el cual se divide en condiciones materiales de vida y calidad de vida. El segundo enfoque de bienestar es el desarrollado por Stiglitz, Sen y Fitoussi⁷, los cuales se relacionan directamente con el enfoque de bienestar de la OECD a través de las siguientes dimensiones: 1. Estándares materiales de vida, 2. Actividades personales, y 3. Inseguridad económica y física. A través de estos dos enfoques de bienestar, la OECD ha definido que los principales aspectos del trabajo que contribuyen al bienestar del trabajador son la calidad de los ingresos, la calidad del ambiente de trabajo y la seguridad del mercado laboral (Cazes et al (2015).

En la dimensión de estándares materiales de vida, se reconoce que el nivel de satisfacción del trabajador se incrementa con el nivel de ingresos y cuando la distribución de estos ingresos es más equitativa. Los indicadores tomados en cuenta para la medición de esta dimensión son los ingresos promedio y la desigualdad de los ingresos (Cazes et al., 2015).

Por su parte, la seguridad del mercado laboral⁸ tiene un efecto sobre variables como el bienestar y la salud de los trabajadores. Esta dimensión es medida principalmente a través de la probabilidad de caer en el desempleo, considerado el principal riesgo que los trabajadores enfrentan en el mercado laboral. Esta dimensión está conformada por los siguientes cuatro indicadores: riesgo de desempleo, seguro contra desempleo, probabilidad de caer en paga baja extrema y probabilidad de salir de paga baja extrema (Cazes et al., 2015).

La calidad del ambiente laboral toma en cuenta los elementos no económicos del empleo. Se considera como un importante impulsor del bienestar individual, asociado con factores que permiten el logro personal. Los indicadores que conforman la calidad

⁷ Stiglitz, J., Sen, A. and Fitoussi, J.P. (2009). "Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress", Paris.

⁸ En la encuesta European Social Survey (ESS) la seguridad laboral se planteó consistentemente en todos los países consultados como la principal preferencia laboral

del ambiente laboral bajo el enfoque de la OECD son presión del tiempo en el trabajo, factores de riesgo para la salud física, autonomía laboral y oportunidades de aprendizaje, y relaciones laborales (Cazes et al., 2015).

El concepto de calidad del trabajo adoptado por la OCDE, presenta tres particularidades. La primera de ellas es que se enfoca en los resultados de la calidad trabajo, como lo son los salarios bajos y los peligros laborales. Además, se enfoca en el trabajador individual, lo que implica que los indicadores utilizados se definen a nivel del trabajador y se obtienen a través de micro datos. Por último, este enfoque se compone principalmente por características objetivas de la calidad del trabajo. Lo anterior se aplica con el fin de asegurar la comparabilidad de las mediciones. A pesar de lo anterior, el enfoque toma en cuenta algunas medidas que implican algún grado de subjetividad (Cazes et al., 2015).

Calidad del trabajo: un concepto multidimensional

Uno de los consensos adoptados por la literatura y la experiencia internacional, es la condición de multidimensionalidad de calidad del trabajo. Este consenso es adoptado por Findlay et al., (2013) y por CIPD (2017). Huneus, Landerretche & Puentes (2012) mencionan que el análisis unidimensional de la calidad del trabajo puede dificultar la comparación de los trabajadores. Pese a lo anterior, no existe un consenso en las dimensiones específicas que deben conformar la calidad del trabajo (Gallie 2007, Muñoz de Bustillo et al 2009, 2011, Antón et al 2012, Kalleberg 2011, Warhurst and Knox 2015a, Wright 2015, citados en CIPD, 2017a).

Como se vio líneas más arriba, uno de los conceptos relacionados con el trabajo es el trabajo decente. La medición del enfoque de trabajo decente se ve plasmada en la elaboración del Manual de la OIT en el 2012, el cual tiene como objetivo ser una base para la elaboración de estadísticas en el tema de empleo. En este manual se definen las siguientes diez dimensiones del trabajo decente: 1. Oportunidades de empleo, 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo, 3. Jornadas decentes, 4. Balance del trabajo y la vida familiar, 5. Trabajo que debería ser abolido, 6. Estabilidad y seguridad en el trabajo, 7. Trato justo en el empleo, 8. Ambiente laboral seguro, 9. Protección social, y 10. Dialogo social y relaciones laborales. Dicho manual define y describe una serie de indicadores estadísticos y legales dentro de cada una de las diez dimensiones de trabajo decente.

Además de la OIT, otros autores e instituciones han realizado ejercicios donde definen las dimensiones de la calidad del trabajo. La siguiente tabla presenta una revisión de las diferentes dimensiones analizadas en la literatura. Como se puede observar, existe una congruencia de las dimensiones encontradas en la literatura y las dimensiones definidas

por la OIT. Dentro de las dimensiones que se destacan por la cantidad de autores que las han mencionado, se encuentran los ingresos, las jornadas laborales y el balance del trabajo-vida, seguridad del trabajo y protección social, desarrollo de habilidades y capacitación, así como salud y bienestar del trabajador.

Cuadro 9
Resumen dimensiones de calidad de trabajo en la literatura internacional según autor

Dimensión	Fuente
Seguridad y ética del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • UNCE (2015) citado en Cazes, Hijzen & Saint-Martin (2015)
Ingreso y beneficios del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • UNCE (2015) citado en Cazes et al (2015) • Findlay et al., (2013) • Clark (2005a) citado en CIPD (2017a) • Green (2006) citado en CIPD (2017a) • Davoine and Erhel (2006) citado en CIPD (2017a) • Antón (2012) citado en CIPD (2017a) • Hauff and Kirchner (2014) citado en CIPD (2017a) • Huneus, Landerretche, Puentes & Selman (2015) • ETUI (2008) citado en Cazes et al (2015) • Eurofound (2012) citado en Cazes et al (2015) • Leschke, Watt & Finn (2008) • Hernanz, Arranz, García-Serrano (2017)
Jornadas laborales y balance trabajo-vida	<ul style="list-style-type: none"> • UNCE (2015) citado en Cazes et al (2015) • Clark (2005a) citado en CIPD (2017a) • Davoine and Erhel (2006) citado en CIPD (2017a) • Gallie (2007) citado en CIPD (2017a) • Antón (2012) citado en CIPD (2017a) • Hauff and Kirchner (2014) citado en CIPD (2017a) • ETUI (2008) citado en Cazes et al (2015) • Leschke et al., (2008) • Hernanz et al., (2017) • CEC (2001a; 2003b) citado en Smith, Burchell, Fagan & O'Brien 2008
Seguridad del trabajo y protección social	<ul style="list-style-type: none"> • UNCE (2015) citado en Cazes et al (2015) • Findlay et al., (2013) • Eurofound (2002) citado en CIPD (2017a) • Clark (2005a) citado en CIPD (2017a) • Green (2006) citado en CIPD (2017a) • Gallie (2007) citado en CIPD (2017a) • ETUI (2008) citado en Cazes et al (2015) • Huneus et al., (2015) • Leschke et al., (2008) • Hernanz et al., (2017)
Diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> • UNCE (2015) citado en Cazes et al (2015) • CEC (2001a; 2003b) citado en Smith et al., (2008)
Desarrollo de habilidades y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • UNCE (2015) citado en Cazes et al (2015) • Findlay et al., (2013)

	<ul style="list-style-type: none"> • Eurofound (2002) citado en CIPD (2017a) • Green (2006) citado en CIPD (2017a) • Davoine and Erhel (2006) citado en CIPD (2017a) • Gallie (2007) citado en CIPD (2017a) • ETUI (2008) citado en Cazes et al (2015) • Leschke et al., (2008) • Hernanz et al., (2017) • CEC (2001a; 2003b) citado en Smith et al., (2008)
Relaciones laborales y motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • UNCE (2015) citado en Cazes et al (2015) • Clark (2005a) citado en CIPD (2017a) • Hauff and Kirchner (2014) citado en CIPD (2017a)
Voz, representación y participación en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Findlay et al., (2013) • ETUI (2008) citado en Cazes et al (2015) • Leschke et al., (2008) • CEC (2001a; 2003b) citado en Smith et al., (2008)
Salud y bienestar del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Eurofound (2002) citado en CIPD (2017a) • Green (2006) citado en CIPD (2017a) • Antón (2012) citado en CIPD (2017a) • Leschke et al., (2008) • Hernanz et al., (2017) • CEC (2001a; 2003b) citado en Smith et al., (2008)
Perspectivas de futuro	<ul style="list-style-type: none"> • Clark (2005a) citado en CIPD (2017a) • Eurofound (2012) citado en Cazes et al (2015)
Esfuerzo laboral e intensificación	<ul style="list-style-type: none"> • Clark (2005a) citado en CIPD (2017a) • Green (2006) citado en CIPD (2017a)
Equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Davoine and Erhel (2006) citado en CIPD (2017a) • CEC (2001a; 2003b) citado en Smith et al., (2008)
Autonomía del trabajo y discreción	<ul style="list-style-type: none"> • Gallie (2007) citado en CIPD (2017a) • Hauff and Kirchner (2014) citado en CIPD (2017a)
Estatus contractual y estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Hauff and Kirchner (2014) citado en CIPD (2017a) • Huneeus et al., (2015) • ETUI (2008) citado en Cazes et al (2015) • Leschke et al., (2008)
Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • CEC (2001a; 2003b) citado en Smith et al., (2008)
No discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • CEC (2001a; 2003b) citado en Smith et al., (2008)

Fuente: Elaboración propia.

Acerca de la medición de la calidad del trabajo

En la literatura se reconoce la dificultad de trasladar un concepto generalizado de calidad de trabajo a características entendibles de empleo (CIPD, 2017a). Además, la aplicación de dicho concepto a una medición cuantitativa y cualitativa presenta varios retos. Parte de esta problemática radica en encontrar indicadores estadísticos adecuados, consistentes y comparables entre países⁹ (CIPD, 2017a). Otro de los retos encontrados es la disponibilidad de datos (Findlay et al., 2013). En esta sección se

⁹ Cazes, Hijzen and Saint-Martin (2015) expone siete criterios para elegir los indicadores de calidad del trabajo.

presentan varias experiencias internacionales de la medición de la calidad del empleo, asimismo se presentan los esfuerzos nacionales en esta área.

CIPD (2017b), expone los siguientes siete retos metodológicos enfrentados cuando se operacionaliza la medición de la calidad del trabajo: 1. Definir que medir, preferiblemente indicadores que tengan un impacto claro y directo en el bienestar de los trabajadores (Muñoz de Bustillo et al, 2011, citado en CIPD, 2017b), 2. Determinar que enfoque seguir¹⁰, 3. Definir el uso indicadores objetivos o subjetivos, 4. Utilizar un conjunto de indicadores o bien un índice compuesto, 5. Determinar si la medida del trabajo se hará a nivel macro o micro, 6. Decidir si los indicadores o el índice de calidad requieren la inclusión de una dimensión dinámica, a través de indicadores de duración de trabajo, cambio de trabajo, tenencia laboral u ocupacional, y 7. Asignar ponderaciones a las dimensiones.

De acuerdo con Eurofound (2012), la calidad del trabajo vista desde una perspectiva objetiva se relaciona con las características esenciales del trabajo que cumple las necesidades de los trabajadores (salarios, jornadas laborales y tipo de trabajo). De esta valoración se excluyen las circunstancias personales de los trabajadores en la medición de la calidad del trabajo (CIPD, 2017a). Algunos autores que han aplicado mediciones objetivas de la calidad del trabajo son UNICE-Business Europe (2001) citado en Cazes, Hijzen & Saint-Martin (2015), ILO (2012) citado en Cazes, Hijzen & Saint-Martin (2015) y ETUI (2008).

Por su parte, las mediciones subjetivas de la calidad del trabajo se basan en determinar si el trabajo permite a los individuos cumplir sus preferencias (CIPD, 2017a). De acuerdo con Burchell et al., 2007 citado en Smith, Burchell, Fagan & O'Brien 2008, una de las desventajas de utilizar este tipo de mediciones es que al igual que con la satisfacción laboral se tienden a subestimar los resultados en las encuestas sociales. Cazes, Hijzen & Saint-Martin (2015) citan los siguientes autores, como ejemplos de aplicaciones de mediciones de la calidad del trabajo incluyendo tanto mediciones objetivas como subjetivas: EU Laeken (2001), EMCO (2010), Eurofound (2012) y UNECE (2015).

Existe un debate en la literatura de calidad de trabajo acerca de la inclusión de mediciones objetivas y subjetivas (CIPD, 2017a). De acuerdo con UNCE (2015), en el concepto de calidad de trabajo deben incluirse tanto condiciones objetivas como subjetivas. La afirmación anterior también es respaldada por Findlay et al., (2013), así como por Huneus et al., (2012). Knox et al (2015), citado en CIPD (2017a), menciona

¹⁰ Muñoz de Bustillo (2009) citado en CIPD (2007b) menciona que los tres enfoques para medir la calidad de trabajo son: 1. Utilizar un indicador general de la calidad del trabajo, como es el caso de la satisfacción laboral, 2. Consultar a los trabajadores acerca de lo que consideran relevante en la calidad del trabajo, y 3. Utilizar la variedad de perspectivas disponibles en la literatura acerca de la relación del trabajo y el bienestar de los trabajadores.

que incluir ambos elementos en las dimensiones de la calidad del trabajo ayudan a comprender mejor la calidad del trabajo, al mismo tiempo que proporciona un marco analítico de los tipos de trabajadores más comprensible.

La definición del nivel de agregación de la medición de la calidad del trabajo es otra de las discusiones presentes en la literatura. De acuerdo con Huneus et al., (2012), la medición ideal de la calidad del trabajo debería incluir, tanto características a nivel de trabajadores como a nivel de firma. Pese a lo anterior, la mayoría de los estudios realizados en la literatura de calidad del trabajo se hacen desde el lado de la oferta (a nivel de trabajador) y no desde el lado de la demanda (a nivel de firma). Lo anterior, está relacionado con la poca disponibilidad de datos. Además, existen mediciones macro, que se basan en una serie de indicadores macroeconómicos para medir las dimensiones de calidad de trabajo. Ejemplos de este tipo de mediciones se pueden encontrar en Erhel and Guergoat-Larivière (2016), citado en CIPD (2017b).

Otra de las decisiones a tomar cuando se mide la calidad del trabajo es el tipo de medición que se utilizará. Cuando se utiliza un índice compuesto se obtiene como resultado una medida agregada de la calidad del trabajo que sintetiza todas las dimensiones. En el caso de utilizar un set de indicadores separado por dimensiones, se obtiene una medición por cada uno de los indicadores. Si se utilizan sub-índices, se obtiene una medición por cada uno de los sub-índices definidos. Algunos ejemplos de mediciones de calidad de trabajo a través de set de indicadores, son los indicadores Laeken a nivel europeo (Comisión Europea, 2008), los indicadores de trabajo decente de la OIT y los indicadores de calidad del trabajo de la OCDE (Cazes et al, 2015).

La medición de la calidad del trabajo también puede realizarse mediante un índice continuo, a través de la suma de las dimensiones ponderadas. Sin embargo, esta medición presenta desventajas. De acuerdo con Huneus, Landarretche & Puentes (2012) esta medición impide definir cuando un trabajo es de baja calidad.

Como se ya mencionó, existe un consenso en la literatura de medir la calidad del empleo a través de varias dimensiones. El principal reto a superar al medir la calidad del trabajo a través de múltiples dimensiones, es determinar el peso que cada una de estas dimensiones tendrá en el índice. Con relación a lo anterior, Findlay et al (2013) reconocen que no existe un consenso en la ponderación que cada una de estas dimensiones deba tener. Debido a lo anterior, varios autores deciden imputar el mismo peso a cada una de las dimensiones incluidas en la medición de la calidad del trabajo.

Smith et al., (2008) aplica una medición de la calidad del empleo para Europa en el 2005. Este estudio se basa en las dimensiones contenido de trabajo, autonomía y condiciones laborales. En cada una de estas dimensiones se definieron una serie de indicadores, los cuales se diferenciaron por sexo. El estudio concluye que variables como género, estatus

ocupacional, tiempo de trabajo y sector, tienen una mayor incidencia en la calidad del empleo que variables macroeconómicas como el modelo nacional en el que se enmarquen los empleos. La metodología implementada por Smith et al., (2008) se fundamenta en la aplicación de regresiones logísticas multivariadas.

Leschke et al., (2008) calcula un índice de calidad del empleo para los países de la unión europea a partir del 2007. Las dimensiones incluidas dentro del índice son salarios, formas de trabajo no estándar, balance vida-trabajo y jornadas laborales, condiciones de trabajo y seguridad del trabajo, acceso a capacitación y mejora de carrera, y participación y representación colectiva. Dentro de estas dimensiones los autores definieron una serie de sub-índices e indicadores. A cada uno de estos indicadores se les asigna una ponderación diferenciada. La mayoría de los indicadores incluidos que clasifican como objetivos. Sin embargo, se incluyen mediciones subjetivas, basadas principalmente en la evaluación de los trabajadores acerca de sus condiciones laborales.

Dentro de las metodologías más utilizadas en la medición de la calidad se destacan los índices multidimensionales de la calidad del trabajo. Este índice está basado en la metodología desarrollada por Alkire & Foster (2007)¹¹, utilizada ampliamente en la medición multidimensional de la pobreza.

Huneus et al., (2012) definen los cuatro retos que se deben superar en la construcción de un índice de calidad de empleo multidimensional. El primero de estos está asociado con la disponibilidad de la información. El tipo de información estadística disponible permitirá definir si el análisis se hace a nivel de empresa o de trabajador, así como si se incluyen tanto indicadores objetivos como subjetivos. El siguiente desafío es determinar las dimensiones relevantes en la calidad del empleo. Estas dimensiones se clasifican como de demanda u oferta, así como ordinales o cardinales. El tercer elemento es definir el método que permitirá identificar la baja calidad del empleo y como se van agregar las diferentes dimensiones elegidas dentro del índice. Por último, se debe definir la ponderación que se le otorgará a cada una de las dimensiones de calidad del empleo.

Huneus et al., (2012) realiza una medición de la calidad del trabajo en Chile. Dicha medición incluye las dimensiones: ingreso, tenencia de trabajo, entrenamiento y contratación formal. La información proviene de un panel de hogares proveniente de la Encuesta de Protección Social (EPS) para los periodos 2000, 2003, 2006 y 2009. Dentro de los resultados, se destaca que existe menor probabilidad de tener un trabajo de calidad baja cuanto más grande sea el tamaño de la firma en la que se trabaja el individuo.

¹¹ Alkire & Foster (2007). Counting and Multidimensional Poverty Measurement. Oxford: OPHI Working Paper No. 7.

La metodología utilizada por Huneus et al., (2012) se basa en medir las carencias de la calidad del empleo. La medición define dos umbrales para determinar las carencias de la calidad del empleo. El primero de estos umbrales se determina dentro de cada dimensión, para evaluar si cada trabajador presenta privación a nivel de dimensión¹². Como ejemplo se puede mencionar la carencia en tenencia de trabajo cuando la persona ha estado trabajando menos de un año en su empleo actual. En un segundo nivel, se determina el número de carencias requeridas para calificar el empleo como de baja calidad. Aquellos trabajadores que se clasifiquen como tenedores de un empleo de “buena calidad” no son considerados en la medición del índice.

Una vez clasificados los trabajadores se calcula el índice, el cual corresponde al porcentaje de carencias encontradas en la muestra analizada con respecto al total de carencias posibles (resultado de la multiplicación de la cantidad de trabajadores en la muestra y cantidad de dimensiones). Este índice da como resultado un valor entre 0 y 1, entre más cercano esté a 1 peor es la calidad del empleo.

Huneus et al., (2015) construyó un índice multidimensional para Brasil en el periodo 2002-2011. Este índice incluye tres dimensiones, a saber: ingresos, formalidad y tenencia de trabajo. Los autores dan la misma ponderación a cada una de las dimensiones incluidas. La formalidad es medida a través de la existencia de un contrato de trabajo y de contribuciones sociales. La medición utiliza como fuente información de hogares (información de oferta). La metodología utilizada es la misma aplicada en Huneus et al., (2012). Los resultados del índice sugieren una reducción de la calidad del empleo en Brasil y detecta diferencias de calidad entre trabajadores asalariados e independientes, así como caídas de calidad importantes en trabajadores de grupos vulnerables (Huneus et al., 2015).

Con relación a las mediciones de la calidad del empleo nacionales, se reconocen tres esfuerzos destacables. El primer registro de la medición de la calidad del empleo pertenece al Programa Estado de la Nación en 1997. Este estudio incluye una conceptualización de la calidad del empleo y un indicador que mide la calidad del empleo entre 0 y 1 (0 indica el nivel de calidad más bajo y 1 el nivel más alto). Los resultados de dicho índice arrojaron un valor promedio de 0.73 para el periodo 1990-1997. En la metodología desarrollada por el PEN (1997) se realizó una medición de la calidad del empleo separando a los trabajadores asalariados e independientes. Dentro de los resultados se destaca que las mujeres en trabajos independientes son las más afectadas por trabajos de mala calidad. Además, se presentan resultados diferenciados

¹² Los umbrales determinados en la metodología para determinar si un trabajador tiene carencia en cada una de las dimensiones del índice de calidad son los siguientes: 1. Ingreso: el salario es menor del Ingreso Ético Familiar, 2. Tenencia de trabajo: el trabajador ha estado trabajando por menos de un año en su trabajo actual, 3. Entrenamiento: el empleo no provee entrenamiento, y 4. Contratación formal: el trabajo no posee contrato formal, tiene un contrato atípico sin contribuciones, o la persona ha estado trabajando por más de un año, pero por tarifas formales a corto plazo

por zona urbana y rural, zona de planificación, sector de actividad, sector institucional y tamaño de establecimiento.

Otro esfuerzo nacional en el área de medición de la calidad del empleo lo ha realizado el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) a través de la Encuesta Continua de Empleo (ECE)¹³. A partir del tercer trimestre del 2010, esta encuesta ha medido una serie de indicadores relacionados con la calidad del trabajo como lo son el seguro por trabajo, horas efectivas trabajadas y estabilidad del empleo.

Por último, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) presentó en el 2015 el Índice de Calidad del Empleo (INCE). Los resultados del INCE se presentaron dentro del horizonte temporal 2010-2014, utilizando datos de la ENAHO. El INCE incluye nueve factores dentro de su medición, dentro de las siguientes dimensiones: salud, socioeconómica y percepción. Cada una de estas dimensiones y sus indicadores reciben ponderaciones diferenciadas. Dentro de este esfuerzo se elaboró la Escala de Calidad de Empleo (ESCAE), la cual categoriza el INCE en las siguientes escalas: precario, deficiente, bueno, muy bueno, y excelente. Cada una de estas escalas tiene asociada un rango de puntaje (a mayor puntaje mayor escala). En términos globales, el INCE se clasificó como bueno y muy bueno, aunque con una leve tendencia a la baja en el puntaje obtenido a medida que se avanzaba en el periodo.

Consideraciones metodológicas en la construcción del índice

Introducción

La presente sección describe los distintos aspectos que se toman en consideración en la construcción de un Índice de Calidad del Empleo en Costa Rica (ICECR). Tal y como se analizó en la sección precedente, existe amplia literatura internacional, teórica y empírica, sobre las distintas formas de medir calidad de empleo, una discusión poco desarrollada en nuestro país ante los crecientes niveles de desempleo.

Población sujeta de análisis

El índice se calcula para trabajadores asalariados (de hogar privado y persona asalariada de empresa o institución) y aquellos/as por cuenta propia según clasificación de la ENAHO-2018. En su totalidad, para ese año, dichas categorías representaron el 95.5% de los trabajadores costarricenses.

¹³ En el siguiente enlace se puede acceder a las publicaciones metodológicas y resultados de la ENE: <http://www.inec.go.cr/encuestas/encuesta-continua-de-empleo>

Dimensiones incorporadas e indicadores seleccionados

Para la construcción del índice se han identificado 4 dimensiones cada una con una cantidad de indicadores que fluctúa entre 1 y 3 métricas que totalizan 8 indicadores. La selección final consideró tanto la experiencia internacional como la disponibilidad de información existente en la Encuesta Nacional de Hogares 2018. Las 4 dimensiones son: Ingresos suficientes; Cobertura con protección social básica; Jornadas laborales y balance vida-trabajo y Estabilidad y satisfacción laboral. El cuadro siguiente detalla la estructura general del índice, sus indicadores y la aplicación para asalariados y por cuenta propia. El único indicador que no aplica para los cuentapropistas es el disfrute de vacaciones pagas.

Cuadro 10

Dimensiones e indicadores del Índice de Calidad, por tipo de trabajador considerado

Dimensión	Indicador	Asalariado	Cuenta propia
Ingresos suficientes	Ingreso mínimo por hora	✓	✓
Cobertura con protección social	Afiliación al seguro de salud	✓	✓
	Afiliación a régimen de pensiones	✓	✓
Jornadas laborales y balance vida-trabajo	Horas de empleo principal por encima de 48 horas	✓	✓
	Disfrute de vacaciones pagas	✓	
	Horas de empleo principal por debajo de 40 horas	✓	✓
Estabilidad y satisfacción laboral	Desea de Cambiar de Trabajo	✓	✓
	Estabilidad Laboral	✓	✓

Fuente: Elaboración propia.

Dimensión 1: Remuneraciones justas

La primera dimensión analiza el aspecto remunerativo y de ingresos y contempla se seleccionó el **pago del salario por hora para los asalariados y el ingreso laboral por hora para los trabajadores por cuenta propia**. Ambos se contrastan con el salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el caso del salario mínimo, el punto de corte se determinó de dos maneras. Para personas asalariadas de hogar privado, el salario mínimo por hora resultó de dividir el salario de la categoría “Servicio Doméstico” (establecido en ₡183,939.5) por 26 días de trabajo mensual y posteriormente por 8 horas de jornada regular. De esta forma, se considera incumplimiento del mismo si el salario percibido por el trabajador es menor a ₡884.3 colones por hora.

Para los trabajadores asalariados de empresas e instituciones, el salario mínimo por hora se estimó tomando como referencia el salario por día del Trabajador No Calificado (₡10.060.75) para luego dividirlo entre 8. El resultado es un salario mínimo por hora de ₡1,257.6. El salario por hora de cada trabajador fue estimado a partir del Salario Principal Monetario Bruto dividido por el número Horas Normales del Empleo Principal, mismas que previamente fueron multiplicadas por 4.33 para *mensualizar* su valor. Para trabajadores por cuenta propia, este también fue el parámetro de referencia.

Dimensión 2: Cumplimiento de la protección social básica

La segunda dimensión mide el cumplimiento de la legislación en materia de protección social, acá denominada como protección social básica. Para tal efecto, el ejercicio escoge dos indicadores: **condición de aseguramiento (seguro de salud) y afiliación a un régimen de pensiones.**

Para valorar la condición de afiliación al seguro de salud, el índice considera como “cumplimiento” aquellos casos que gozan del mismo por su condición de asalariado mismo. En otras palabras, el objetivo de este indicador es medir el cumplimiento patronal con aquellos trabajadores que son propiamente asalariados. Así, si la persona es asalariada y asegurada directa, entonces el trabajador goza dicha garantía (i.e. obtiene un “1”). En aquellos casos en los cuales el asalariado cuenta con seguro, pero por medios indirectos (por el Estado, familiar, etc) entonces se deduce que no “goza del mismo porque su trabajo no lo sufre”. Se incluye en esta última categoría, de igual forma, a aquellos asalariados no asegurados. Similares consideraciones surgen para los trabajadores por cuenta propia, mismos que deberían aparecer afiliados como asegurado voluntario, trabajador independiente y por Convenio para que se refleje una condición positiva.

Una consideración similar surge en el caso de los asalariados afiliados a un régimen de pensiones. Dada la multiplicidad de regímenes existentes en el país (CCSS, Poder Judicial, Magisterio, etc), se toma como cumplimiento la mera afiliación a cualquiera de ellos, no solamente al de la seguridad social.

Dimensión 3: Jornadas laborales y balance vida-trabajo

La Dimensión 3 analiza la interacción entre horas dedicadas al trabajo y lo que ello implica para el desarrollo personal en ocio. Se incluye, en esta dimensión, la subcontratación (i.e. jornadas menores a 40 horas semanales) como un elemento en contra de la calidad laboral. Para ello, el indicador escoge tres indicadores: **horas de empleo principal por encima de las jornadas ordinarias, disfrute de vacaciones**

pagas y horas normales de empleo por debajo de 40 horas semanales (como proxy de subempleo)

En el caso de “horas de empleo principal por encima de las jornadas ordinarias”, se toma por afectación aquellas personas que laboran más de 48 horas por semana. En cuanto al disfrute de vacaciones pagas sigue el razonamiento sobre cumplimiento que las otras variables de su misma naturaleza en la ENAHO (“0” para incumplimiento, “1” si goza de la garantía). Por subcontratación se entiende aquellos casos de asalariados cuyas horas normales de empleo son menores a las 40 horas semanales. Tal fue la valoración utilizada en el índice. Sin embargo, se podría valorar una opción alternativa de subempleo referida a aquella situación donde el asalariado trabaja menos de 40 horas y hubiera deseado laborar más.

Dimensión 4: Estabilidad y satisfacción laboral

La última dimensión contempla aspectos de estabilidad en el empleo (que en la literatura también aproxima el concepto de seguridad del trabajo) y satisfacción con el mismo. Las métricas utilizadas fueron propiamente aquellas preguntas sobre “**Desea de Cambiar de Trabajo**” y “**Estabilidad Laboral**” que aparecen en la ENAHO. En la encuesta, la pregunta C5A interroga sobre si el trabajador desea cambiar de trabajo o actividad. Esta variable se utiliza como aproximación del nivel de satisfacción del empleado con su trabajo. La otra pregunta, Estabilidad Laboral, segmenta a los trabajadores según su empleo sea permanente, no permanente de corta, mediana o larga duración, y actividad ocasional. Se contempla como “estable” sólo si la persona tiene un empleo permanente.

Forma de cálculo e interpretación de resultados

El índice propuesto convierte cada uno de los indicadores anteriormente explicados en variables dicotómicas (0, 1) donde “cero” representa la carencia del aspecto evaluado. Posteriormente, los mismos se agrupan en torno a las cinco dimensiones referidas.

La interpretación de resultados se hace desde dos perspectivas metodológicas. La primera es mediante un cálculo porcentual del cumplimiento de los 8 indicadores considerados. En este caso, se suman todos los puntos que la persona *i* obtuvo luego de aplicar la codificación respectiva y su valor se divide por 8. De esta forma, si un trabajador tiene una sumatoria de 5 (es decir, 5 variables con cumplimiento de “1”), entonces se dice que tiene un nivel de cumplimiento del 62.5% respecto a la situación de referencia.

La segunda estrategia utiliza un enfoque de carencias en cada dimensión. Para determinar “carencia”, el asalariado recibe un “cero” si al menos un indicador “falla”. La única excepción es la Dimensión 3 donde existe carencia con dos indicadores o más.

Fuentes de información

Para la construcción del presente índice, la información utilizada proviene de la Encuesta Nacional de Hogares 2018. Es decir, el mismo se calcula sobre la base de microinformación y en una primera instancia

Pesos

Todos los indicadores tienen asignado el mismo peso (1/8), de manera que la ponderación de cada dimensión depende del número de indicadores que posea. La tabla a continuación muestra la distribución de pesos.

Cuadro 11
Definición de pesos por categoría

Dimensión	Peso asignado
Dimensión 1: Remuneraciones justas	12.5%
Dimensión 2: Cumplimiento de la protección social básica	25.0%
Dimensión 3: Jornadas laborales y balance vida-trabajo	37.5%
Dimensión 4: Estabilidad y satisfacción laboral	12.5%

Fuente: elaboración propia.

Resultados iniciales

Valoración global

El valor medio de cumplimiento para todos los asalariados considerados en la muestra ascendió a 6.4 sobre un máximo posible de 8 puntos mientras entre trabajadores por cuenta propia dicho promedio resultó en 4.7 de 7 posibles¹⁴. Esto significa, en una nota con base 100, un nivel de cumplimiento del 80.4% entre asalariados y del 67.0% entre cuentapropistas.

La distribución de las valoraciones positivas se categorizó alrededor de 4 grupos de calidad en el caso de asalariados y de 3 grupos si son por cuenta propia. Para los asalariados, el Grupo 1 (Calidad Baja) comprende aquellos trabajadores con 0, 1 o 2 indicadores en positivo, el Grupo 2 (Calidad Media-Baja) experimenta 3 o 4 indicadores

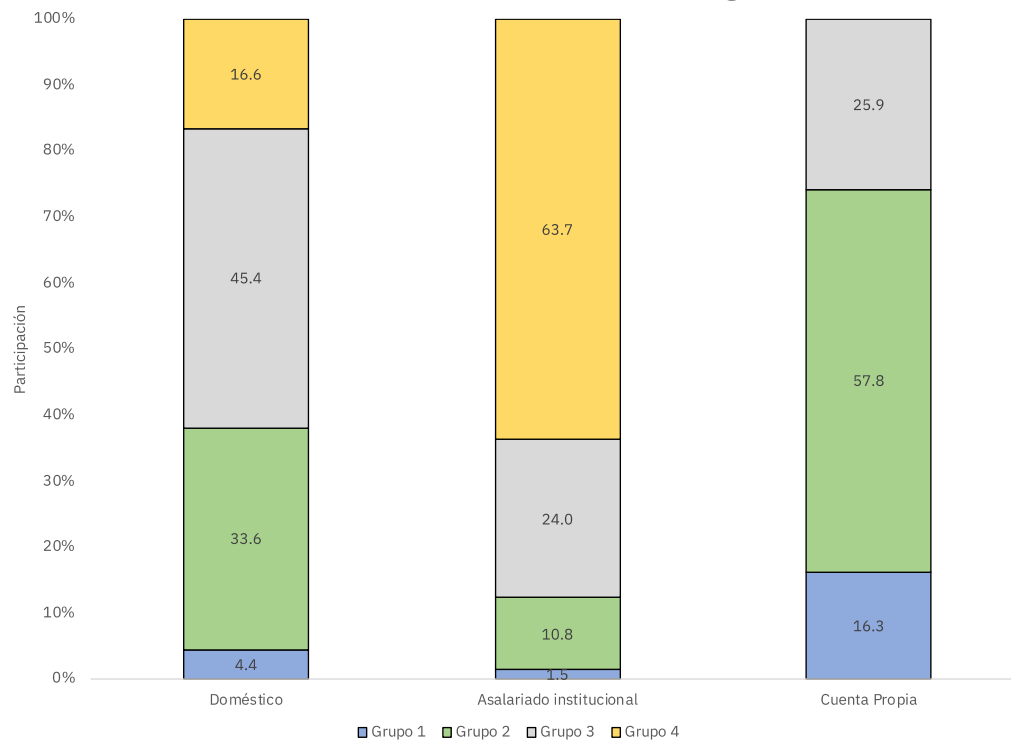
¹⁴ Dicha nota corresponde a la división entre sumatoria de puntos obtenidos por el trabajador j entre el puntaje total posible que hubiera obtenido ese mismo trabajador de cumplir con todos los indicadores, teniendo éste un puntaje máximo de 8. Entre cuentapropistas, el valor máximo es 7 por no computarse la variable sobre vacaciones.

con esa misma condición, el Grupo 3 (Calidad Media-Alta) disfruta de 5 o 6 y el Grupo 4 (Calidad Alta) goza de 7 u 8 condiciones. Para los trabajadores por cuenta propia, la clasificación se subdivide en 3 grupos que comprenden los rangos 1-3 indicadores positivos (Calidad Baja) el primero, 4-5 el segundo (Calidad Media) y 6-7 el tercero (Calidad Alta).

Importantes diferencias se observan cuando el análisis se subdivide por tipo de trabajador. De esta forma, los asalariados regulares (de empresas o instituciones) presentan las mejores condiciones laborales con cerca de dos de cada tres trabajadores en el rango más alto. Adicionalmente, cerca de uno de cada cuatro se localiza en el tercer grupo. Por su lado, apenas uno de cada seis trabajadores se encuentra en el estrato mayor y casi el 40% en las categorías de menor valoración. Por su lado, sólo un 25% de la cuenta propia ostentan el mayor rango en contraposición al 16% que gozan de 1 a 3 condiciones favorables.

Gráfico 27

Distribución de trabajadores por tipo de trabajador y grupo de calidad



Fuente: Elaboración propia.

La misma valoración, pero por característica individual o condición socioeconómica, se refleja en la siguiente tabla. El perfil del trabajador en mejor situación relativa es muy similar entre las distintas categorías de empleados. De esta forma, los trabajadores de sectores urbanos, no pobres, residentes de la región Central y sin discapacidad suelen mostrar mejores niveles de calidad laboral que sus contrapartes. Existen dos

excepciones relevantes, a saber, las mujeres asalariadas institucionales y los migrantes externos que laboran en trabajo doméstico, ambos con niveles de calidad mejores que los hombres y los no migrantes. Las brechas entre trabajadores pobres y no pobres (sean o no extremos) son las mayores de todo el espectro de características acá contempladas.

Cuadro 12

Niveles globales de cumplimiento de los componentes del índice, por condición

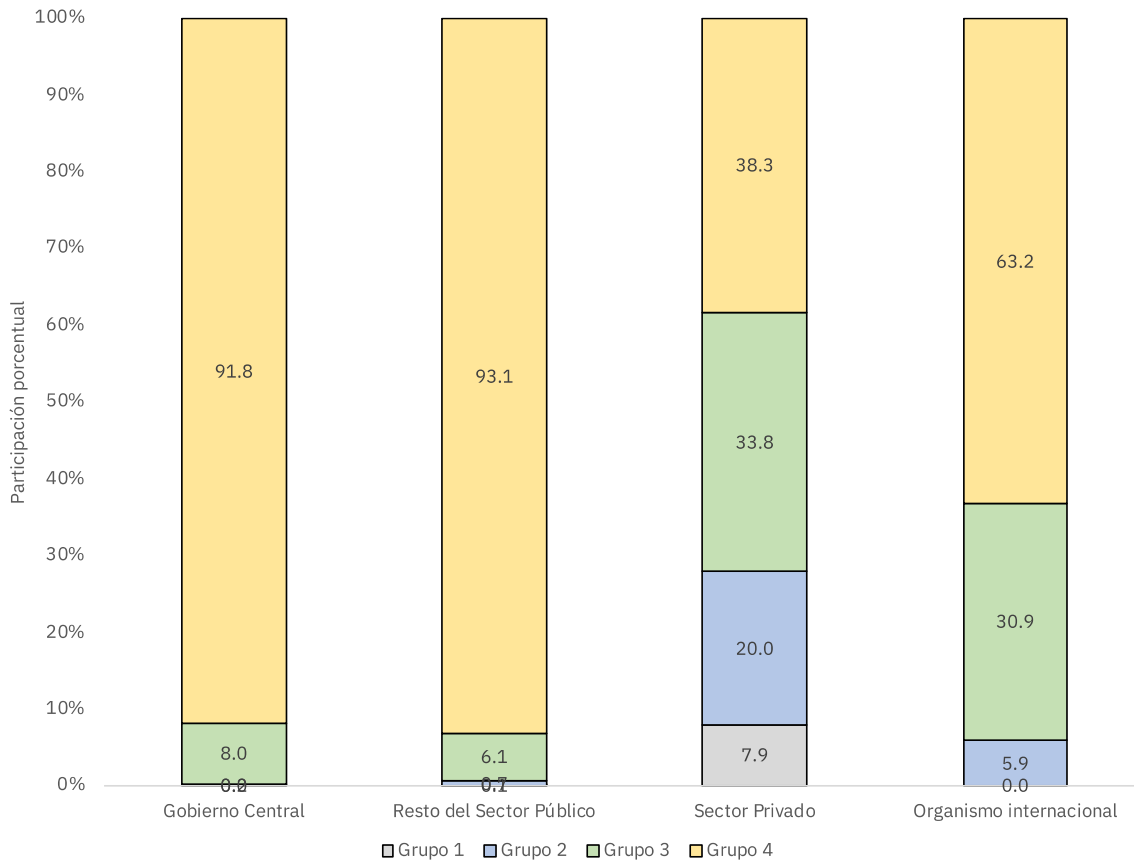
Característica	Doméstico	Empresa/institucional	Cuenta propia
Urbano	62.4%	84.4%	67.2%
Rural	61.8%	76.1%	66.5%
Hombre	65.4%	80.8%	69.2%
Mujer	61.9%	85.6%	63.0%
Pobre extremo	46.5%	42.6%	51.1%
Pobre no extremo	52.4%	64.1%	60.7%
No pobre	63.8%	84.3%	70.0%
Central	63.8%	84.5%	68.5%
Chorotega	65.5%	81.6%	64.2%
Pacífico Central	58.0%	80.8%	66.3%
Brunca	57.2%	74.9%	66.0%
Huetar Caribe	57.2%	79.2%	63.2%
Huetar Norte	55.0%	75.7%	65.1%
No migrante	59.4%	82.8%	67.1%
Migrante interno	61.2%	85.0%	67.4%
Migrante externo	68.1%	74.3%	65.5%
Sin discapacidad	62.4%	82.7%	67.4%
Con discapacidad	59.9%	77.6%	61.2%

Fuente: Elaboración del autor con datos de ENAHO 2018.

A nivel institucional, más del 90% de los trabajadores públicos se ubica en el grupo de mayor calidad, situación que dista considerablemente del porcentaje de los trabajadores privados en la misma situación (cuatro de cada diez). La distribución privada, de hecho, indica que un 8% de los trabajadores se ubica en base de calidad (es decir, trabajadores con los menores niveles) y un 72.1% goza de al menos 5 condiciones incluidas en el índice. A lo interno de ese grupo privado, la heterogeneidad de resultados también es la norma: mientras sólo el 1.9% de los asalariados institucionales se ubica en el grupo de baja calidad, el 16.2% de los trabajadores por cuenta propia se localiza en ese mismo grupo. De igual forma, cerca del 56% de los asalariados institucionales gozan de alta calidad en contraposición al 16.6% de los asalariados de hogares privados y al 25.9% de los cuentapropistas.

Gráfico 28

Distribución de trabajadores por categoría institucional y grupo de calidad



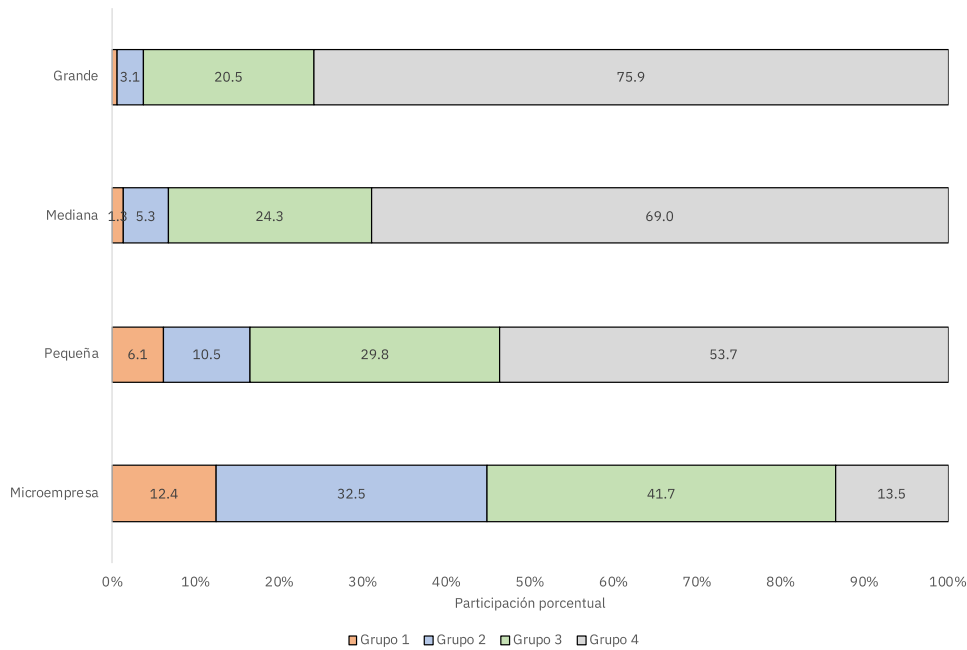
Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, resulta notoria la correlación existente entre tamaño de empresa y calidad de empleo¹⁵. Entre trabajadores del sector privado únicamente, a nivel de microempresa, poco más del 12% de sus trabajadores se ubican en el estrato de menor alcance. Este porcentaje representa, respectivamente, 2.0, 9.3 y 22.1 veces más concentración de trabajadores que la pequeña, mediana y gran empresa. De hecho, un 8% de los trabajadores de las microempresas no recibieron puntuación alguna. Al otro extremo, más del 75% de los trabajadores de las empresas grandes pertenecen al Grupo 4, visualizándose también en esta categoría la relación positiva entre tamaño y calidad. Las brechas son tan amplias que, por ejemplo, mientras un 4.5% de los trabajadores de microempresas recibieron calificación perfecta del índice, un 44.8% lo experimentó en las grandes firmas.

¹⁵ La clasificación de empresas por tamaño consideró las siguientes condiciones según parámetros de la Caja Costarricense del Seguro Social: de 1 a 5 trabajadores: Microempresa; de 6 a 30 trabajadores: Pequeña Empresa; de 31 a 100 trabajadores: Mediana Empresa y más de 100 trabajadores, Gran Empresa

Gráfico 29

Distribución de trabajadores privados por tamaño de empresa y grupo de calidad



Fuente: Elaboración propia.

Una segunda vía analítica profundiza la relación entre los indicadores expuestos y su cumplimiento dentro del mercado laboral. Por rama de actividad, los sectores con mayor proporción de trabajadores en el grupo 1 son construcción, comercio, actividades de alojamiento y otras actividades de servicios, todas con más del 9.5% de sus ocupados ubicados en dicho rango. Por otro lado, los sectores productivos con mejores niveles de cumplimiento son aquellos relacionados con servicios de electricidad, administración pública, información y comunicación y actividades financieras, todas con más del 80% de sus trabajadores en el grupo 4.

Cuadro 13

Clasificación de ramas de actividad por número de carencias

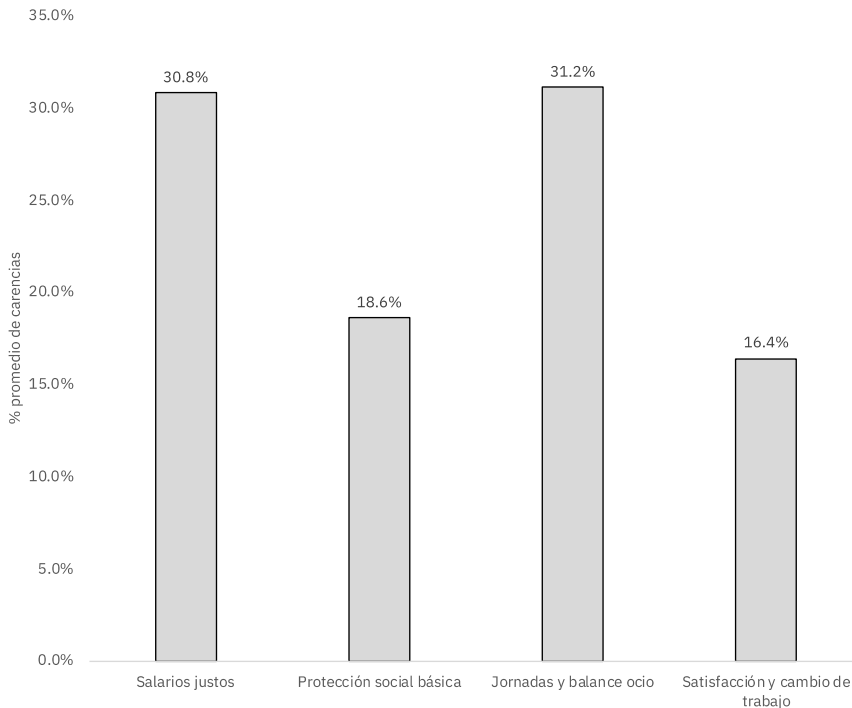
Sectores con mayor proporción de trabajadores en segmento 1	Sectores con mayor proporción de trabajadores en segmento 4
Construcción	Suministro de electricidad
Comercio	Información y comunicación
Otras actividades de servicios	Administración pública y defensa
Actividades de alojamiento	Actividades financieras

Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018

Análisis por dimensión

El análisis por dimensión se desarrolla a la luz del enfoque de carencias señalado en el apartado metodológico. Dos dimensiones, la de salarios justos y la de Jornadas y Balance Vida-Ocio, superan el 30% de insuficiencia mientras las restantes dos dimensiones se ubican por debajo del 20%. El porcentaje ponderado de insuficiencia es de 34.7%, cifra que se ve influida por el hecho que la dimensión sobre Jornadas, una de las categorías con mayores niveles de insuficiencia, tiene el mayor peso de todos.

Gráfico 30
Porcentaje de trabajadores con carencias, por dimensión



Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

Dimensión 1: Remuneraciones justas

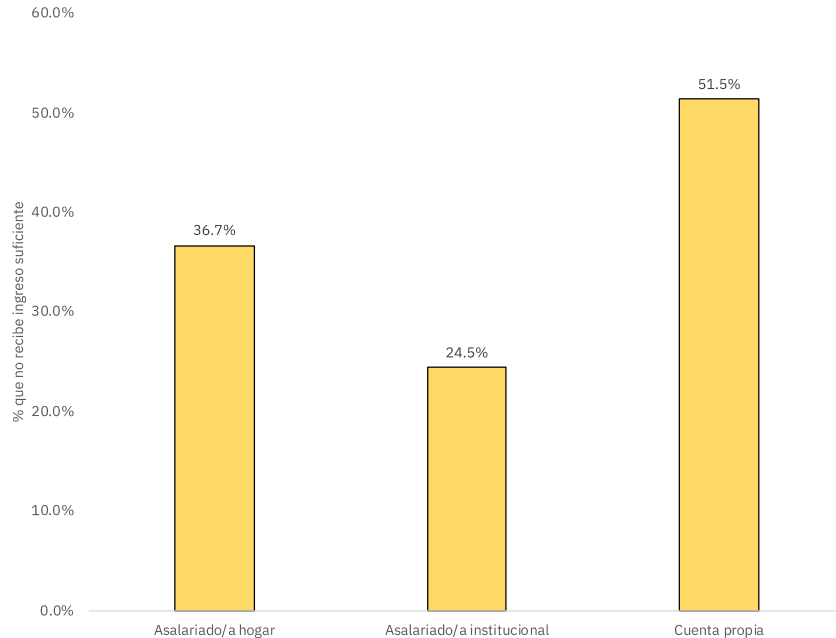
Tal y como se ha dicho páginas arriba, la Dimensión 1 valora el pago de salario justo, en el caso de los asalariados, y del ingreso laboral en el caso de los trabajadores por cuenta propia. Los ingresos en ambas categorías se comparan con el salario mínimo por hora, como fue descrito anteriormente.

En total, el ejercicio estima que un 30.8% de los trabajadores costarricenses no reciben ingresos por hora superiores al salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Poco más de uno de cada tres trabajadores asalariados de hogares no recibe el salario mínimo mientras entre asalariados institucionales esta proporción llega a uno de cada cuatro. El caso más complicado lo experimentan los/las trabajadores/as

por cuenta propia donde la mitad del grupo no obtiene ingresos por hora al menos iguales al salario mínimo.

Gráfico 31

Porcentaje de trabajadores que no reciben ingresos suficientes, por tipo de trabajador



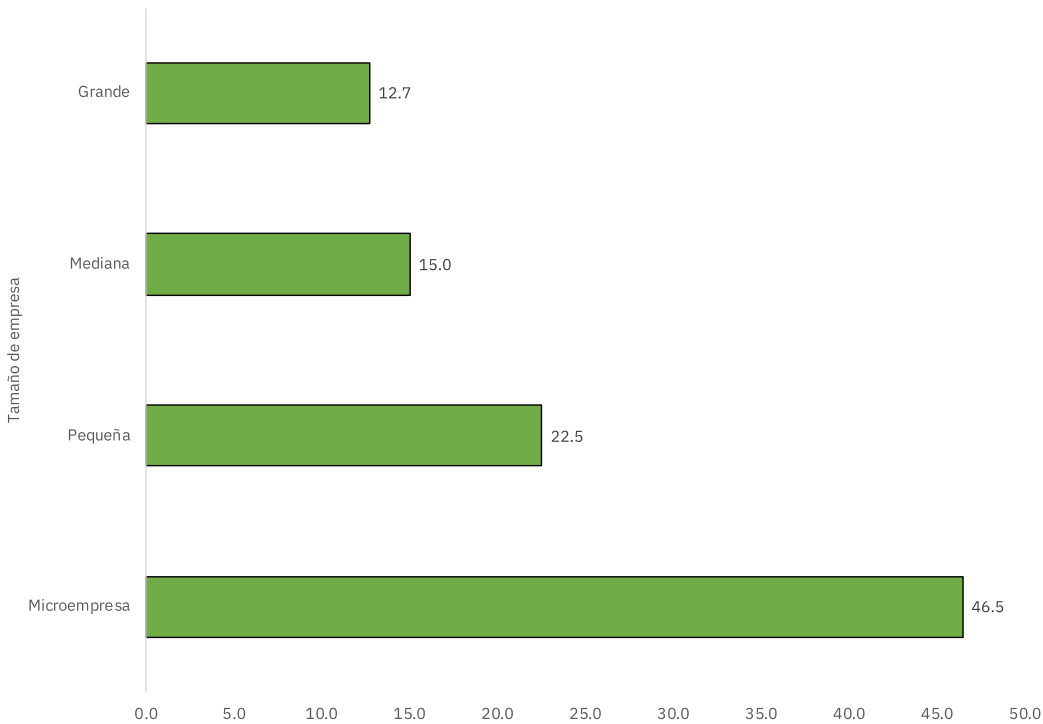
Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

Por tamaño de empresa, casi la mitad de los trabajadores privados en microempresas no alcanzan el ingreso mínimo, porcentaje que cae de manera importante para el resto de categorías y donde se mantiene el patrón ya comentado que, a mayor tamaño de empresa, menor proporción de trabajadores con ingresos deficitarios.

La información proveniente de la ENAHO sugiere que la raíz de este problema difiere si el trabajador con insuficiencia labora en micro o en empresas de mayor dimensión. Así, entre los trabajadores de microempresas con insuficiencia, el problema parece provenir propiamente de la baja generación de ingresos (130,106 colones en promedio) no obstante sus jornadas laborales semanales se pueden considerar “adecuadas” (39.3 horas efectivas semanales). Puesto en simple, su problema es que perciben poco ingreso aunque laboren jornadas regulares. Por su lado, trabajadores con insuficiencia que laboren en empresas medianas y grandes tienen ingresos medios de entre 267 y 288 mil colones (ganan más que el mínimo) pero con jornadas que se mueven en el rango 56-57 horas por semana, aspecto que termina afectando el cómputo final del ingreso por hora.

Gráfico 32

Porcentaje de trabajadores privado que no reciben ingresos suficientes por Tamaño de Empresa

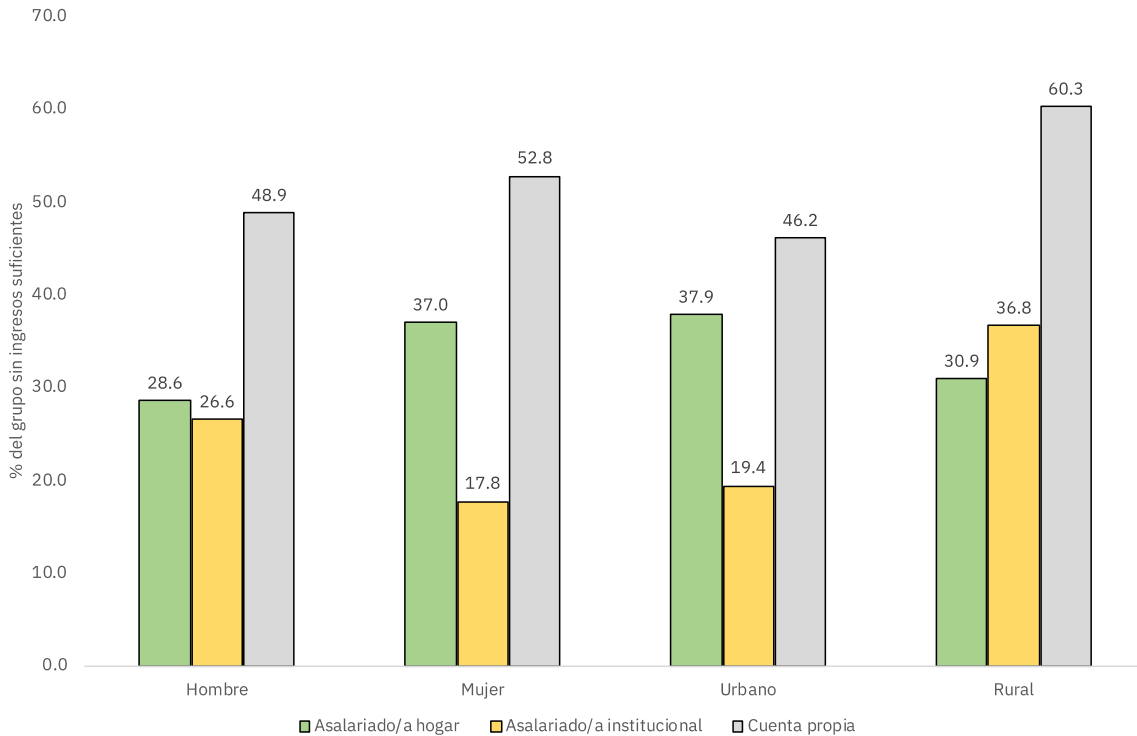


Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

El análisis por grupo específico se hizo en dos niveles, a saber, por sexo (criterio demográfico) y por zona (criterio geográfico). Dos grupos, cuentapropistas rurales y mujeres trabajadoras por cuenta propia, son los más afectados por la carencia en esta dimensión son porcentajes por encima del 50%. El perfil de insuficiencia de ingresos de los grupos asalariados institucionales presenta algunos aspectos interesantes. Por ejemplo, por sexo, el porcentaje de mujeres afectadas es menor que el de hombres pero la brecha de insuficiencia rural: urbana es mucho mayor en este grupo que entre cuentapropistas.

Gráfico 33

Porcentaje de trabajadores con insuficiencia de ingresos por tipo de trabajador y característica individual



Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

Dimensión 2: Cumplimiento de la protección social básica

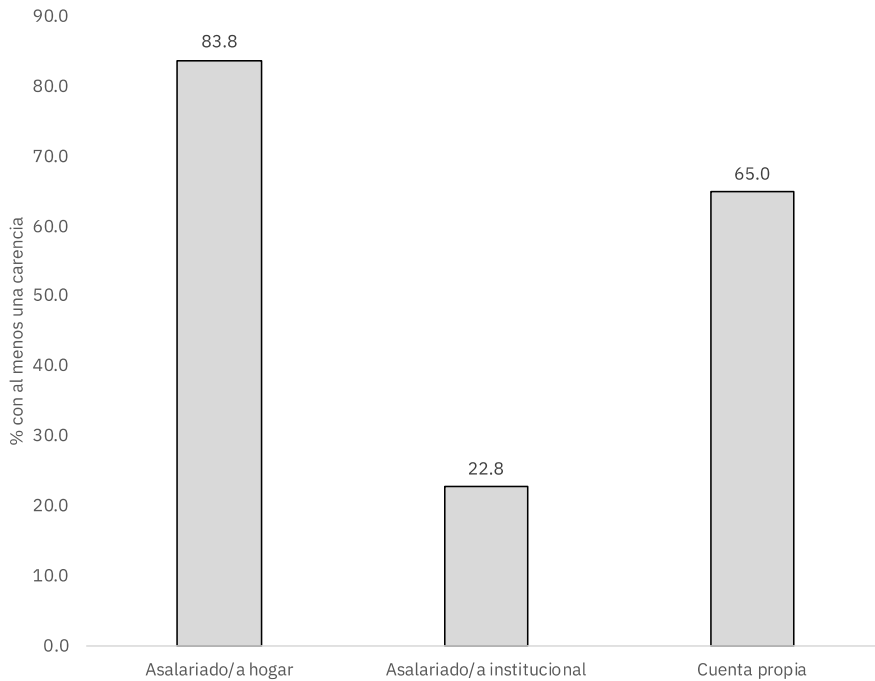
La Dimensión 2 analiza calidad del empleo a partir de la cobertura de los trabajadores con seguro de salud y seguro de pensiones. En este contexto podrían existir tres tipos de carencias:

- Que el trabajador posea seguro de salud, pero no esté afiliado al régimen de pensiones
- Que el trabajador no posea seguro de salud, pero sí esté afiliado al régimen de pensiones
- Que el trabajador no posea ni uno ni otro

Los datos de la ENAHO indican que un 36.0% de los trabajadores tienen al menos una carencia. Los porcentajes de trabajadores con “paquetes incompletos” son muy elevados entre asalariados de hogar (83.8%) y trabajadores por cuenta propia (65%) mientras sólo uno de cada cinco asalariados institucionales experimenta una condición como tal. La carencia más frecuente (96.7% de los carenciados) es la ausencia de seguro de salud (directamente provisto por la actividad laboral) con afiliación activa de pensiones. Prácticamente todos los asalariados de hogar privado tienen una carencia (98.3%).

Gráfico 34

Porcentaje de trabajadores con carencias en protección social, por tipo de trabajador



Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

Por sector institucional y tamaño de empresa, dos de cada tres trabajadores de la microempresa costarricense tienen al menos una carencia en este tema en contraposición al bajísimo porcentaje en el sector público y la gran empresa.

Cuadro 14

Porcentaje de trabajadores con al menos una carencia en Dimensión 2, por sector y tamaño de empresa

	Sector Público		Sector Privado			
	Gobierno Central	Resto del Sector Público	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
% carencias	0.7	1.2	63.4	25.3	11.8	5.7

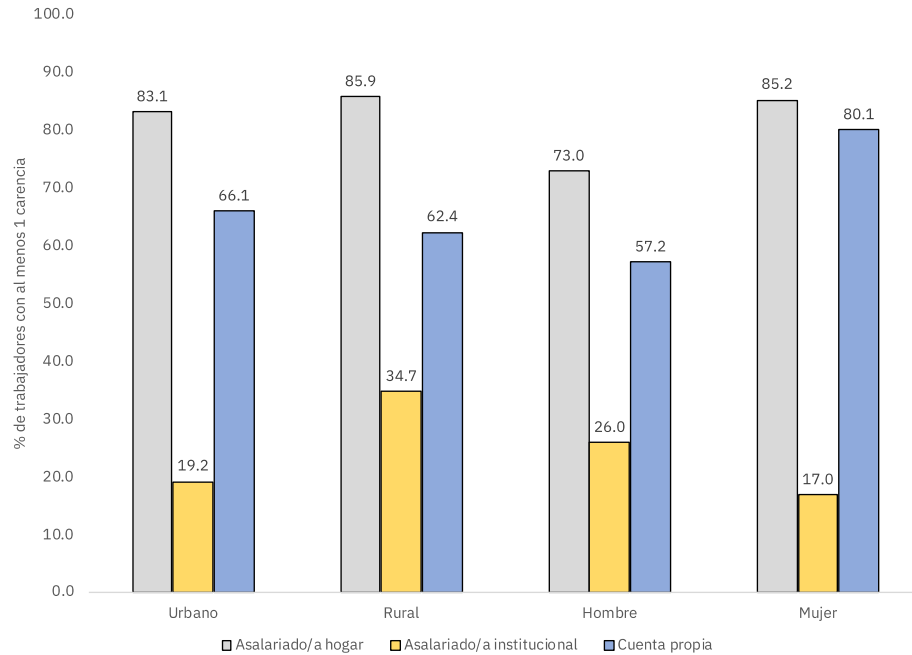
Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

Por característica individual, los resultados muestran que, tendencialmente, los trabajadores con mayores niveles de carencia en materia de protección social básica son las mujeres y los de zonas rurales. Sin embargo, existen matices importantes a detallar. Por ejemplo, las mujeres asalariadas institucionales son, junto a los asalariados institucionales urbanos, los dos grupos con menores tasas de carencias, ambas con porcentajes por debajo del 20%. Al mismo tiempo, las trabajadoras cuentapropistas son el segmento de trabajadores independientes con peor porcentaje de carencias (80.1% del grupo con al menos una carencia). Esto conlleva a que sean las trabajadoras el grupo

con mayores brechas: el porcentaje de carencias en mujeres independientes es 4.7 veces superior a mujeres asalariadas institucionales.

Gráfico 35

Porcentaje de asalariados con al menos una carencia en Dimensión 2, por característica



Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

Dimensión 3: Jornadas laborales y Balance vida-trabajo

Dentro de la dimensión 3 se valora el total de horas laboradas por semana y el goce de vacaciones, este último en el caso de los asalariados. Se considera una “carencia” si el trabajador labora menos de 40 horas o si labora más de 48 horas. Se considera carencia si el trabajador no goza de al menos una de las tres métricas utilizadas, es decir, no tiene vacaciones, labora menos de 40 horas o labora más de 48 horas semanales¹⁶.

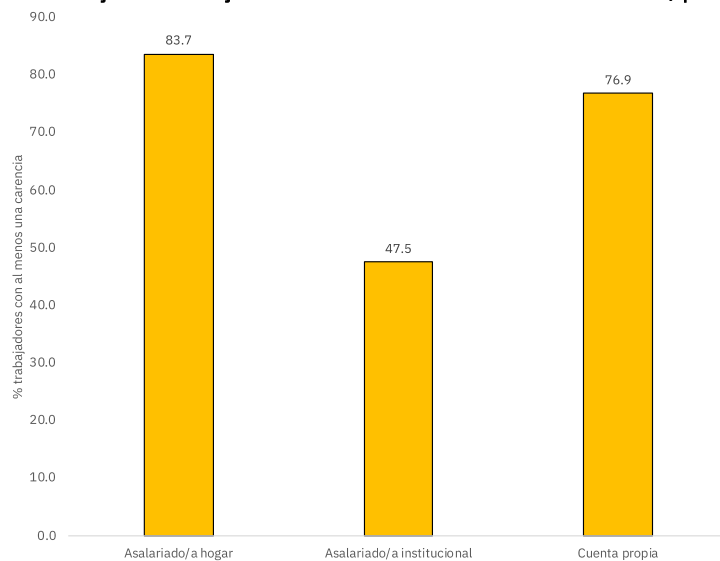
En total, un 51.2% de los asalariados experimentan al menos una carencia en esta dimensión, cifra que se eleva al 76.9% para los trabajadores independientes. Al desagregar por tipo de asalariado, los porcentajes revelan una distancia considerable entre trabajadores de hogar y los institucionales. De esta forma, ocho de diez asalariados del primer grupo experimentan al menos una carencia; entre asalariados, esa tasa llega al 47.5%.

¹⁶ Dado que el goce de vacaciones no aplica para trabajadores por cuenta propia, los cálculos correspondientes a este grupo se hicieron por separado, contemplando únicamente los aspectos relacionados a jornadas laborales.

A lo interno del indicador, las condiciones laborales del empleo doméstico son considerablemente precarias. En término de vacaciones pagas, sólo un 31.5% de tales trabajadores accede al derecho laboral en contraposición al 76.5% entre asalariados institucionales. Asimismo, el sub-empleo parece ser la norma entre asalariados domésticos. Así, mientras un trabajador de hogar privado reporta 30.3 horas normales por semana, los asalariados institucionales trabajarían una media de 45 horas. Los datos asimismo reflejan que un 75% del empleo doméstico labora menos de 48 horas por semana. Los trabajadores por cuenta propia muestran jornadas similares a los asalariados de hogares. Así, su jornada media semanal alcanza las 33 horas.

Gráfico 36

Porcentaje de trabajadores con carencias en Dimensión 3, por tipo de **trabajador**



Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

Por sector y tamaño de empresa, si bien el porcentaje de funcionarios públicos con carencias sigue siendo menor que el privado, sus tasas son sustancialmente distintas a las observadas en las dos primeras dimensiones. En el Gobierno Central, un tercio de los funcionarios experimentan alguna carencia, especialmente en materia de jornadas laborales, por cuanto el goce de vacaciones pagas lo experimenta más del 97% de tales trabajadores. Sin embargo, en materia de subcontratación o jornadas extensas, las condiciones son otras. Cerca del 20.2% de los funcionarios del Gobierno Central laboran menos de 40 horas, esto explicado principalmente por el régimen laboral docente y su mecanismo de contratación (lecciones). Del total de funcionarios en estas condiciones, el 72% labora para el sector de enseñanza. A lo anterior se le suma que un 13.5% de los trabajadores laboran más de 48 horas. Conjuntamente, un tercio de los empleados del Gobierno Central se ubican en los extremos del rango horario, es decir, o laboran menos de 40 horas o lo hacen por más de 48 horas semanales. A lo interno del resto del Sector

Público, este porcentaje conjunto representa el 14% de los trabajadores, cifra que explica en gran medida su mejor desempeño en la dimensión 3.

Cuadro 15

Porcentaje de trabajadores con al menos una carencia en Dimensión 3, por sector y tamaño de empresa

	Sector Público		Sector privado			
	Gobierno Central	Resto del Sector Público	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Asalariados	34.8	16.2	76.8	50.2	40.2	31.2
Cuenta Propia	NA	NA	76.9	81.2	58.4	40.1

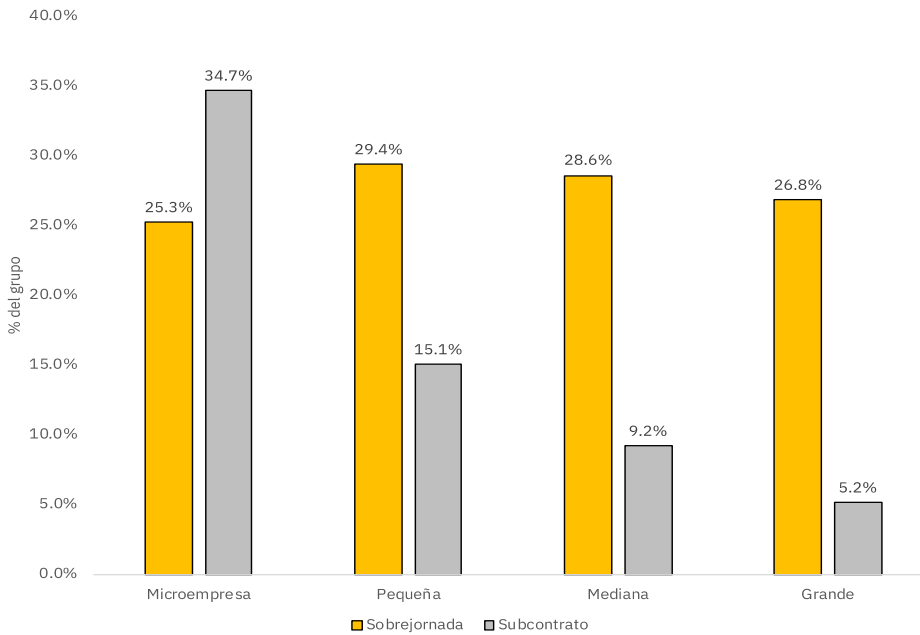
Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

Cuando el análisis se traslada al sector privado, los datos reflejan que el 28% de los trabajadores asalariados no gozan de vacaciones pagas, porcentaje que fluctúa entre un 7.1% en empresas grandes y el 61% en microempresas. A esta condición se le suma que el 54.9% de los trabajadores están sub-contratados (29.1%) o experimentan jornadas elevadas (25.8%).

En cuanto a jornadas, principalmente de trabajadores asalariados institucionales, la condición de subcontratación se relaciona inversamente con el tamaño de la empresa, de forma que, mientras en las microempresas el porcentaje de asalariados es superior a un tercio de su planilla, en las grandes empresas afecta al 5% de los trabajadores. En cuanto a jornadas extraordinarias, el patrón es más homogéneo y cercano al rango del 25%-30% de la planilla laborando por encima de las 48 horas.

Gráfico 37

Porcentaje de trabajadores privados en situación de subcontratación o jornadas extensas, por tamaño de empresa

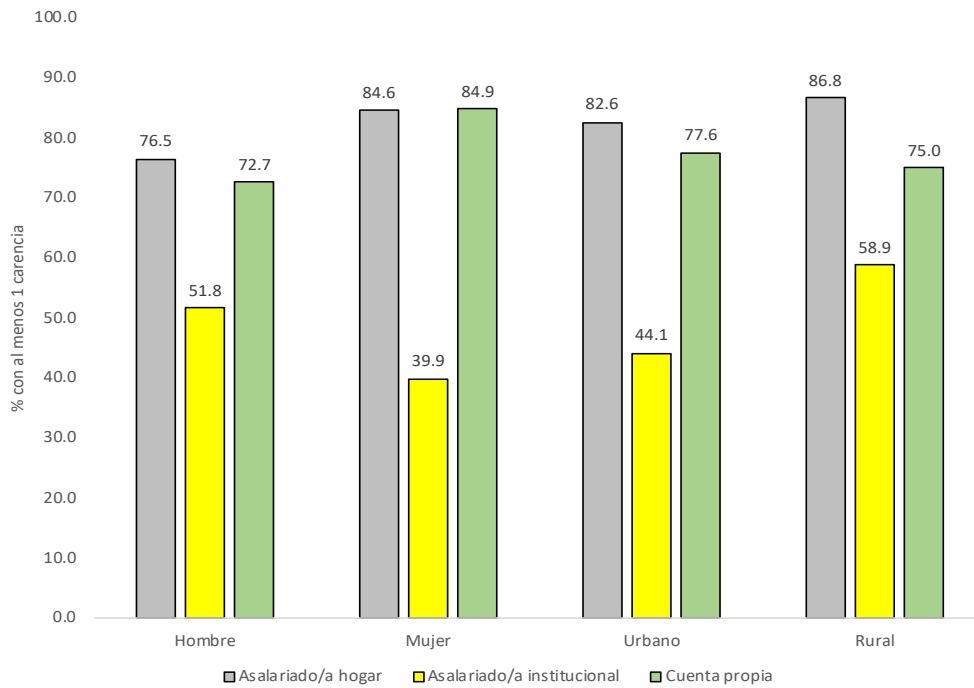


Fuente: Elaboración propia con datos de ENAHO 2018.

Por último, en cuanto a la afectación por criterio demográfico y geográfico, los trabajadores de hogares privados y los independientes experimentan patrones muy similares con tasas de carencia muy similares entre grupos y entre ellos dos. En ninguna de las categorías laborales anteriores y para ninguna de las características seleccionadas, la tasa de trabajadores con al menos 1 carencia siempre superó el 72% del sub-grupo correspondiente. Las distancias respecto a los asalariados institucionales suelen ser considerable, especialmente a lo interno de las trabajadoras.

Gráfico 38

Porcentaje de asalariados con al menos una carencia en Dimensión 3, por característica



Dimensión 4: Estabilidad y satisfacción laboral

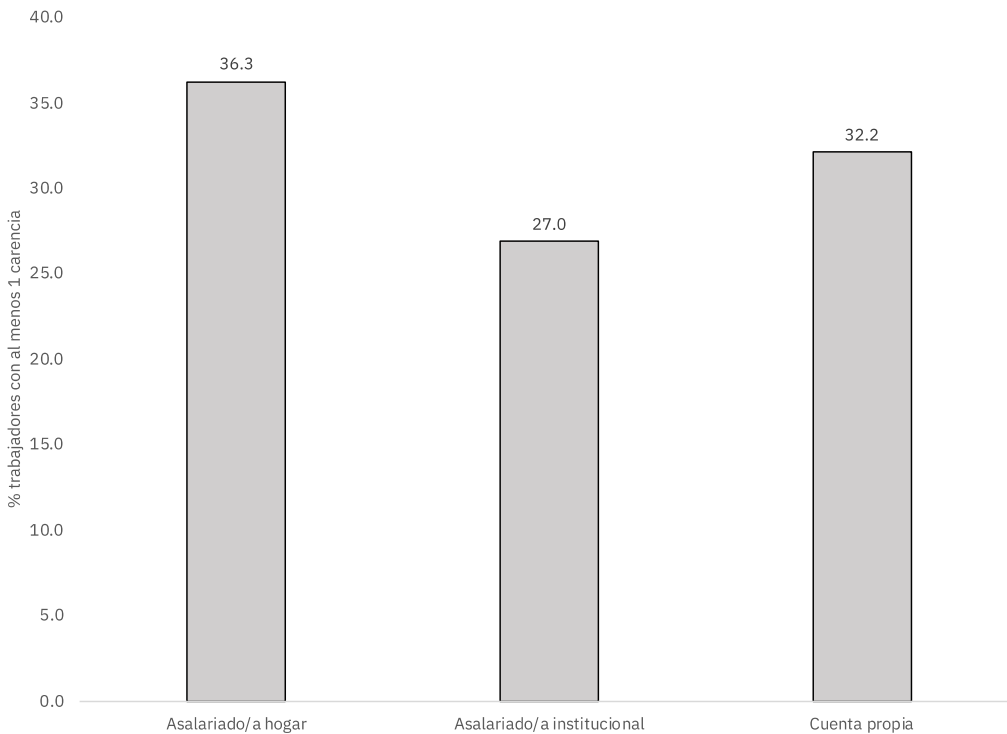
La última Dimensión tiene únicamente dos indicadores y por lo tanto su *carencia* se define a partir de tres posibles situaciones:

- El trabajador tiene trabajo estable, pero desea cambiar de labor
- El trabajador no tiene trabajo estable si bien no desea cambiar de labor
- El trabajador no tiene trabajo estable y desea cambiar

Los datos muestran que un 28.7% de los trabajadores costarricenses experimenta al menos una carencia en esta dimensión. Si bien persisten diferencias entre los distintos grupos de trabajadores analizados, lo cierto es que las distancias en esta dimensión están acortadas en relación con lo visualizado en las otras categorías analíticas. De esta forma, mientras un 36% de los asalariados de hogar experimenta una carencia al menos, el 27% de los asalariados institucionales y el 32% de los trabajadores independientes se encuentran en esa misma situación.

Gráfico 39

Distribución de las combinaciones de carencias de la Dimensión 5



Fuente: Elaboración del autor con datos de ENAHO 2018.

El aspecto más frecuente de entre todas las carencias es el deseo de cambiar de trabajo (aunque se tenga uno estable). De los trabajadores con carencia, mudarse de un trabajo estable representa el deseo de un 75.1% de los asalariados de hogar, el 80.5% de los asalariados institucionales en dicha situación y el 58.6% de los cuentapropistas. Entre los trabajadores independientes, sobresale el elevado porcentaje de aquellos que tienen que no tienen trabajo estable (situación comprensible dada la naturaleza del mismo). Así, cerca del 41% de los cuentapropistas expresan que la inestabilidad laboral es un problema y de ellos, la mitad desea cambiar su condición actual.

Por sector institucional y tamaño de empresa, alrededor de uno de cada ocho funcionarios públicos tiene una carencia, porcentaje que se eleva a poco más de uno de cada tres en trabajadores de microempresas, a uno de cada cuatro en pequeñas firmas y a poco más de uno de cada cinco en aquellas de mediana y gran tamaño.

Cuadro 16

Porcentaje de trabajadores con al menos una carencia en Dimensión 4, por sector y tamaño de empresa

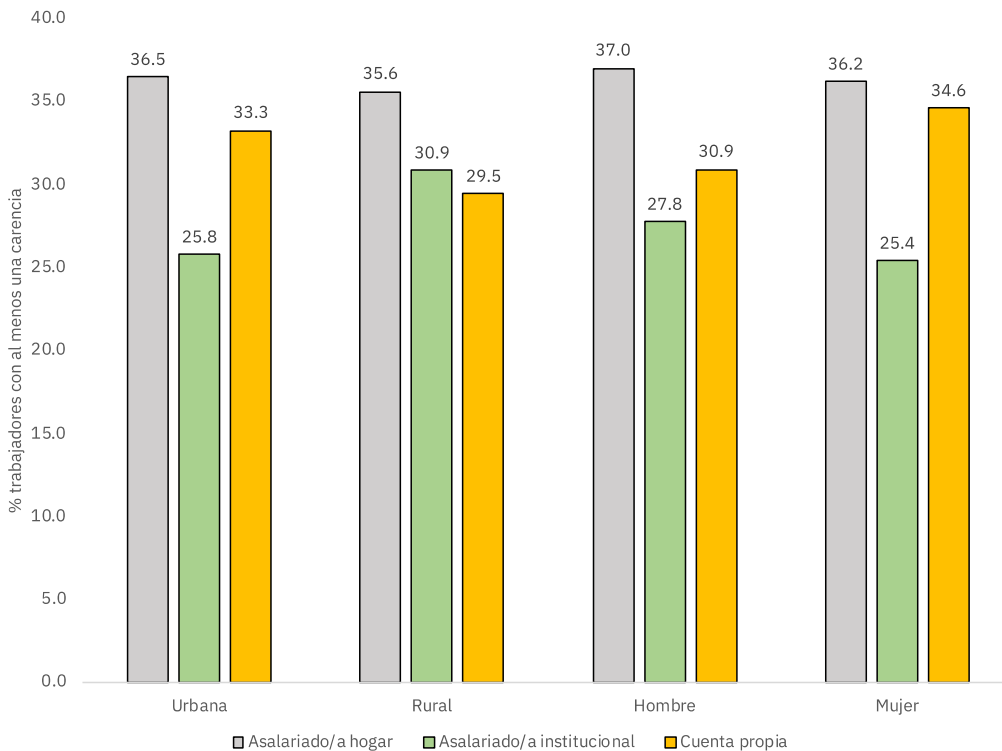
	Gobierno Central		Resto del Sector Público			
	Gob. Central	Resto del SP	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
% carencias	12.9	12.8	35.3	26.3	22.7	22.1

Fuente: Elaboración del autor con datos de ENAHO 2018.

El gráfico a continuación permite visualizar la relativa cercanía de las distintas tasas de carencia por grupo. Persisten, para todas las características, tasas por encima del 35% entre trabajadores asalariados de hogar; únicamente las mujeres por cuenta propia y los cuenta propia urbanos mantienen niveles cercanos al grupo anterior. Al otro extremo del rango, los asalariados institucionales, sean urbanos o mujeres, externan las mejores condiciones de satisfacción. Aún así, el 25% de estos segmentos experimenta al menos una carencia.

Gráfico 40

Porcentaje de trabajadores con al menos una carencia, Dimensión 4, por condición



Fuente: Elaboración del autor con datos de ENAHO 2018.

Referencias

- Cazes, Sandrine., Hijzen, Alexander & Saint-Martin, Anne. 2015. “Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris.
- CIPD. 2017a. Understanding and measuring job quality. Research Report Part 1- Thematic Literature Review
- CIPD. 2017b. Understanding and measuring job quality. Research Report Part 2- Indicators of Job-Quality
- Comisión Europea. 2008. Employment in Europe. 2008. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Findlay, Patricia., Kalleberg, Arne., & Warhust, Chris. 2013. The challenge of job quality. SAGE 66(4): 441-451
- Huneus, Federico; Landerretche, Oscar; Puentes, Esteban. 2012. Multidimensional measure of job quality: Persistence and heterogeneity in a developing country. Serie de Documentos de Trabajo (SDT) No. 357. University of Chile, Economics Department (STD series of working documents).
- Huneus, Federico., Landerretche, Oscar; Puentes, Esteban., & Selman, Javiera. 2015. A multidimensional employment quality index for Brazil, 2002–11. International Labour Review, Vol. 154 (2): 195-226
- Leschke, Janine., Watt, Andrew., & Finn, Mairéad. 2008. Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS)
- MTSS. 2015. Índice De Calidad Del Empleo Para Costa Rica Una Aproximación A Su Medición, 2010-2014
- OIT. 1999. Trabajo decente, Memoria del Director General, CIT, 87.ª reunión, junio de 1999.
- OIT. 2008. Medición del trabajo decente, Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente
- OIT. 2012. Decent Work Indicators: concepts and definitions: ILO manual - First edition- . Geneva: ILO, 2012
- PEN. 1997. Cuarto Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (1997)
- Smith, Mark., Burchell, Brendan., Fagan, Colette & O’Brien, Catherine. 2008. Job quality in Europe. Industrial Relations Journal, 39(6): 585-602.
- UNECE. 2015. Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework. Naciones Unidas: New York y Geneva.
- World Bank. 2012. World Development Report 2013: Jobs. Washington, DC. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843> License: CC BY 3.0 IGO.”