

Diversificación del empleo en Costa Rica

Propuestas de política laboral 2020 – 2023

José Carlos Mora Guerrero
Noviembre 2019

- La problemática actual del mercado laboral, en el cual la estructura y la dinámica productiva, así como la coyuntura actual, dificultan la generación de empleo y especialmente empleo de calidad, se agrava por la persistencia de una baja productividad en ciertos sectores económicos, una alta informalidad, la presencia de ciertos grupos sociales y demográficos que son más vulnerables, junto con la necesidad de preparar a la población costarricense para el futuro del trabajo.
- Asimismo, aunado a estos factores, la falta de programas públicos suficientemente ambiciosos y con visión de largo plazo para solucionar los problemas actuales.
- Con el propósito no solo de diagnosticar, sino también de proponer, es que se presenta este documento con la finalidad de recomendar políticas que puedan ayudar a diversificar y generar más y mejores empleos, impulsar un mercado laboral más inclusivo, con políticas regulatorias más ajustadas a la realidad económica costarricense y capaces de responder a los retos que imponen las tendencias de la economía a nivel mundial en el futuro mediano e inmediato.





Propuestas de política

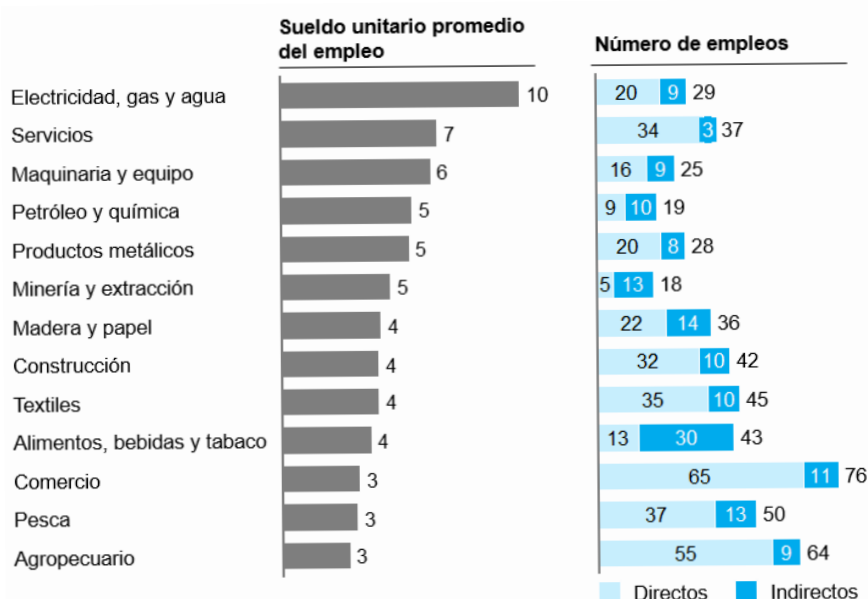
Las políticas que debe implementar el país son varias y por lo tanto se separan según el tema, a pesar de que no son necesariamente excluyentes, y la mayoría se complementan entre ellas. En general el sentido de las propuestas se orienta por los siguientes ejes: i) coordinación y planificación en políticas de empleo, ii) programas de intermediación, iii) derechos laborales, iv) informalidad y costos laborales, v) igualdad de género y políticas de inclusión social, vi) énfasis en la generación de empleos verdes.

Coordinación y planificación en las políticas de empleo

Es necesario contar con una planificación indicativa más rigurosa y consensuada que incorpore las metas de empleo del país, la política de producción que se plantea promover y la capacitación de las personas requeridas para que estas políticas funcionen. Esto demanda, de forma obligatoria, la coordinación entre distintos organismos y ministerios, lo cual hace la tarea más compleja, pero es indispensable para garantizar su éxito. Desde la perspectiva del mercado laboral, el país necesita ser realista con respecto a las industrias que puede fomentar, dada su oferta laboral actual (cantidad y cualificación de la fuerza de trabajo),

pero también es urgente contar con una visión de largo plazo que tome en cuenta los cambios más importantes que están ocurriendo en el mundo del trabajo. Hacer un balance entre industrias intensivas en mano de obra de alta calificación y mano de obra menos calificada, es también necesario. Actualmente la mayoría de las industrias que son grandes empleadoras son de baja productividad y, por lo tanto, conllevan bajos niveles de ingresos para sus trabajadores. Adicionalmente los sectores de mayor crecimiento son normalmente sectores que no se encuentran encadenados al resto de la economía y por lo tanto no han sido capaces de crear empleos indirectos para el resto de la población. Un ejemplo de este trade-off se puede ver en el análisis presentado por Rodolfo Minzer y Valentin Solís en el documento *Análisis estructural de la economía costarricense: el mercado laboral* (CEPAL, 2016). Sectores como “Comercio” o “Agropecuaria” tienen multiplicadores del empleo muy altos, sin embargo, el salario promedio es bajo. En contraposición, sectores como “Servicios” o “Electricidad, Gas y Agua” tienen salario dos o hasta tres veces más altos, no obstante, el efecto multiplicador en generación de empleo de estas industrias es mucho más bajo. Esto se ilustra en el Gráfico 1.

Gráfico 1. Comparación entre el potencial de creación de empleos y el salario promedio por industria



Nota: Salario anual en millones de colones del 2012. Los empleos se refieren al efecto multiplicador de un aumento en la demanda de un millón de dólares. Fuente: Minzer y Solís op.cit. p. 49.



Además de esto, tal y como lo ha establecido el Programa Estado de la Nación¹, la estructura productiva actual no tiene la capacidad de solventar las necesidades de empleo y crecimiento de la economía, lo que implica que el país debe buscar soluciones creativas y desarrollar nuevas industrias que puedan generar los empleos requeridos. Una gran oportunidad para el país son los empleos en energías renovables y en gestión integral de desechos. Actualmente la energía solar fotovoltaica es una de las industrias de energías renovables con mayor crecimiento en muchos países. Por ejemplo, en Estados Unidos, en un corto tiempo, la industria de energía solar fotovoltaica se ha posicionado como el segundo empleador más grande entre las distintas industrias energéticas y el crecimiento anual ha llegado a superar incluso el 20% en años recientes². Estas industrias no solo son grandes empleadoras, sino que son congruentes con la imagen país de una Costa Rica descarbonizada, con la cual se aspira a posicionarse ante el resto del mundo. Otra opción es la Gestión Integral de Residuos, donde los retos país son grandes. A pesar de que alrededor de un 80% de los materiales sólidos en rellenos sanitarios son reciclables, actualmente la tasa de recuperación es menor al 10%³. La creación de microempresas y empresas de economía social en la industria de gestión de residuos es una buena alternativa para creación de empleos a nivel local y es financieramente sostenible. El reto mayor es desarrollar una “economía circular” que cierre lo más posible el ciclo del uso de materiales, siempre que el costo energético de reciclar lo haga factible.

Asimismo, otros modelos económicos y nuevas industrias deben ser evaluados como potenciales respuestas a la escasa creación de empleo en el país. Algunas de las posibles industrias son las mencionadas anteriormente, sin embargo, las autoridades correspondientes deben de hacer un análisis exhaustivo sobre otras potenciales “industrias”, tales como el cuidado del medio ambiente, o industrias que solventen futuros desafíos en

áreas de la salud, como por ejemplo el proveer de debida atención a una población que está envejeciendo.

En resumen, entre las innovaciones económicas y sociales con gran potencial se encuentran la economía circular, la economía colaborativa, la economía de los cuidados, la economía digital, la economía naranja, la economía social y solidaria, la seguridad alimentaria y una ampliación de los servicios públicos que se reconocen como bienes públicos y derechos humanos.

Adicional a promover nuevos modelos económicos y nuevas industrias, una política de empleo exitosa debe contar al menos con los siguientes componentes:

- Se debe establecer claramente la o las entidades encargadas de hacer estimaciones sobre las necesidades de empleo y de inversión a nivel sectorial, regional y nacional, tanto para el corto como para el mediano y largo plazo (prospección laboral). Esta tarea podría estar a cargo del (o coordinada por el) MTSS, y en caso de no ser factible por falta de personal profesional o financiamiento, podría funcionar en conjunto con las universidades públicas, mediante convenios. Algunas de las tareas encomendadas serían:
 - * Análisis sectoriales de la capacidad de creación de empleos por industria, el costo y la calidad de los empleos.
 - * Estimación de la cantidad de empleos necesarios por un periodo de al menos un quinquenio, el cual tiene que estar ligado a una meta de indicadores del mercado laboral
 - * Estimación de las necesidades del sector empleador del país, en cuanto a cantidad de trabajadores, nivel de cualificación de la fuerza de trabajo requerido (educación formal y técnica), zonas o regiones en las que se espera generar los nuevos empleos, habilidades o capacidades requeridas (educación no formal)
 - * Seguimiento de corto plazo de los indicadores del mercado laboral a nivel general y desagregado (por regiones, grupos de edad,

1 Estado de la Nación. Mercado laboral mantiene problemas para generación de empleo a la población (Abril, 2017).

2 U.S. Energy and Employment Report (2017). U.S. Department of Energy.

3 Situación actual de la gestión de los residuos sólidos en Costa Rica. Duodécimo informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. 2012.



sexo, entre otros) y las presiones que puedan surgir.

* Dar seguimiento a los cambios demográficos de la población y cómo esto afecta la dinámica del mercado de trabajo. Por ejemplo, hay periodos en que la demanda de trabajadores en ciertas áreas es suplida con población migrante y también hay momentos en que se incrementa la entrada de migrantes al país que presionan por permisos de trabajo.

- Debe existir una coordinación interinstitucional que permita cumplir con las distintas metas: para esto se necesitan coordinar múltiples ministerios y otras entidades, tales como el MEP, MEIC, MIDEPLAN, COMEX, CINDE, PROCOMER, MTSS, BCCR, INA, MICIT. Una vez hechas las estimaciones de los requerimientos de empleo e inversión, debe haber coordinación entre las instituciones que tengan a su cargo la implementación de estas tareas.
- Seguimiento sistemático de los resultados de los programas y presupuestos flexibles que permitan hacer asignación de recursos basados en los cambios en la oferta o la demanda y el éxito de los programas. Idealmente se debe crear una Oficina de Gestión de Proyectos (OGP) que sea la encargada de la coordinación interinstitucional y el seguimiento de los programas.

Programas de intermediación

Este tema está muy ligado al primer apartado, sin embargo, es necesario mencionarlo por separado debido a su importancia. Los programas de intermediación laboral son todos aquellos que ayuden a hacer la conexión entre la oferta y la demanda de empleo. Es importante promover programas que ayuden a mejorar las condiciones, nivel de educación y las habilidades de las personas que trabajan actualmente en el mercado, así como ayudar a incorporar a todos aquellos que han sido excluidos del mercado de trabajo o no hayan podido ingresar. Programas como *Empléate* pueden ser de gran utilidad, pero el programa ostenta actualmente muchas limitaciones. Algunas de ellas son

el incumplimiento de las metas, durante el periodo 2015 – 2018 el programa cumplió con el 67% de la meta, a pesar de ser una meta relativamente poco ambiciosa (35 mil personas en 4 años). Dada la coyuntura del empleo en Costa Rica, se necesita que el programa atienda a más personas.

En general *Empléate* debería tener metas más ambiciosas, que cubran números significativos de la población, por ejemplo, pueden ser programas para unas 20 mil personas al año, una vez que se hayan identificado los grupos de interés, ya sean jóvenes, mujeres, personas de bajo nivel educativo, personas con capacidades especiales, etc. El programa también se puede expandir a otros grupos de la población, ya que actualmente está limitado a un grupo muy específico (jóvenes de 17 – 24 años que no estudian ni trabajan y están en condición de pobreza).

Los programas no solo deben atender a los desempleados, sino también las personas que desean cambiar de trabajo por una opción que les aumente la calidad de vida.

Para garantizar el éxito los programas se requieren evaluaciones periódicas. Actualmente los programas se evalúan periódicamente, pero enfocados principalmente en cantidad de personas que toman parte del programa y ejecución de los recursos. Indicadores de gran relevancia que pueden ser incluidos incluyen: porcentaje de egresados del programa que encuentran un trabajo, porcentaje de personas que encuentran un trabajo en el área que fueron capacitados, cantidad de tiempo transcurrido entre la finalización del programa y el tiempo que encuentran un trabajo, salario recibido por las personas egresadas del programa, entre otros.

Otra opción son las bolsas de empleo, las cuales ayudan a intermediar entre la oferta y la demanda. El MTSS posee la plataforma Busco-empleo, la cual se dirige en la dirección correcta, sin embargo, debe mejorarse. Una de las mayores deficiencias del programa es la poca cobertura de la demanda del mercado. En la plataforma existen al 2019 más de 30 mil candidatos disponibles, pero menos de 1000 empleos vacantes⁴. El MTSS ha planteado giras para promocionar la herramienta

⁴ Fuente <https://www.buscoempleocr.com/empleos/Default.aspx>



entre empresas, sin embargo, al 2018 las mismas no se habían realizado⁵. Una bolsa de empleo exitosa debe tener las siguientes características:

- Una cobertura extensa del mercado laboral, por lo cual necesita tener credibilidad y facilidad de uso para los usuarios.
- Información tanto para los desempleados como para los que buscan cambiar de trabajo, sobre los requisitos necesarios para los puestos que buscan y los lugares donde se pueden conseguir esas habilidades, ya sea a través de cursos o certificados
- Posibilidad de contactar directamente a los empleadores o a los trabajadores a través de la plataforma.

Un ejemplo para seguir es el Mercado de Trabajo Virtual alemán, el cual es ampliamente usado por empleadores y personas que buscan trabajo. Este posee más de 19 millones de visitas diarias, casi 4 millones de perfiles y más de 1 millón de puestos vacantes⁶. Esta plataforma no solo se usa para tener los perfiles de las compañías y oferentes, sino que también interconecta a distintos agentes del mercado laboral, como lo son los reclutadores privados, agencias e institutos que otorgan cursos y certificados, organizaciones públicas y agentes que actúan como consejeros laborales para los trabajadores.

Ante esto es necesario brindar de herramientas al MTSS para que pueda cumplir con las metas de estos programas, ya sea capacidad de contratar más recurso humano destinado a esos programas o brindarle los recursos económicos, dependiendo de las deficiencias que se hallen.

Derechos laborales

Es importante promover el diálogo social permanente en el país. Este es un tema mencionado reiteradamente por la OCDE en sus reportes del país. Esto urge principalmente en el sector pri-

vado, donde el nivel de sindicalización es apenas del 1% y donde se da la mayor informalidad y la violación de los derechos laborales⁷. Un estudio reciente para Estados Unidos determinó que las uniones de trabajadores no solo permiten aumentar los ingresos de los trabajadores, sino que tienen un factor ecualizador en la distribución del ingreso⁸. Se deben tomar medidas que promuevan la asociatividad de los trabajadores, principalmente en sectores altamente expuestos al no cumplimiento de los derechos laborales, pero, además, se deben llevar a cabo campañas de información y promoción de la sindicalización de trabajadores en el sector privado en general.

También se debe dotar de los recursos suficientes al MTSS para que pueda realizar las inspecciones necesarias para velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Una forma de fortalecer las inspecciones puede ser un convenio entre el MTSS y la CCSS de manera que los inspectores puedan hacer inspecciones tanto sobre el cumplimiento del aseguramiento a la CCSS como pago de salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, horas extra, etc.

Otro tema de urgencia es la poca penetración del seguro de desempleo en el país. Una opción sería transformar el fondo de capitalización laboral en un seguro de desempleo para los trabajadores. De momento el trabajador dispone un ahorro equivalente a un salario después de 5 años de trabajar⁹. Se puede modificar hacia seguro de desempleo, y estipular que solo los desempleados puedan retirar este dinero, preferiblemente no en un solo tracto, sino de tal forma que cubra un porcentaje del salario por un periodo de tiempo, puede ser de entre 3-6 meses. Seguros voluntarios de desempleo (con el INS, por ejemplo), son otra opción que podría promoverse y ampliarse.

Informalidad y costos laborales

Es necesario avanzar una discusión abierta entre los distintos actores de la sociedad: sector privado,

5 Informe anual de resultados físicos y financieros 2018. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Enero, 2019).

6 Case study: A 'Virtual Labour Market Platform' for the Public Employment Service in Germany (Diciembre, 2011). GHK Management Consulting GmbH.

7 OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Costa Rica 2017. OECD (2017).

8 Unions and Inequality Over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data. Farber, H. et al. (Octubre, 2017)

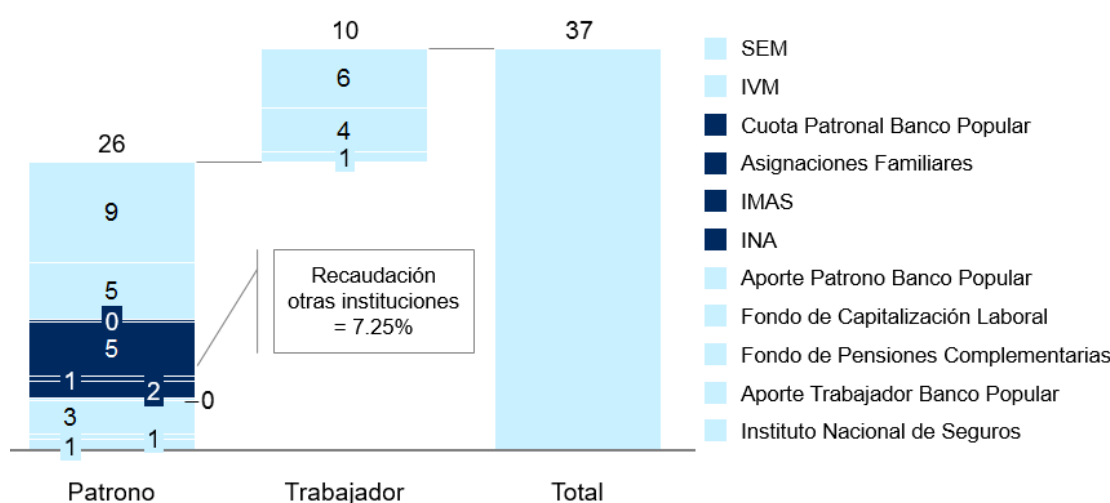
9 A esto se le conoce como Fondo de Capitalización Laboral



público y sindicatos, sobre el alto costo laboral en el país (“contribuciones a la seguridad social”) y su impacto sobre la informalidad y el empleo. Esto iría en varios sentidos, primero el complejo sistema de fijación de los salarios mínimos, donde se resalta que existen más de 20 salarios mínimos; segundo valorar si el *salario mínimo minimorum* (piso salarial) tiene un valor comparativamente muy elevado (según lo plantea la OCDE) y, tercero, revisar los costos que paga el empleador sobre el salario que no están dirigidos a financiar

Otras opciones que puede explorar el gobierno es subsidiar o exonerar este costo a los trabajadores no calificados, o de aquellos que estén por debajo de un límite salarial previamente discutido y determinado.

Gráfico 2. Desglose de los aportes del patrono y trabajador a la seguridad social-2018



Fuente: Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)

la seguridad social del trabajador, ya que suben el costo del empleo formal, impacta la estructura de costos ya que incide en los precios de los bienes y servicios y pueden además estar incentivando la informalidad en la economía. Estos estudios deben realizarse en el menor plazo posible.

Los impuestos sobre el salario que paga el empleador que no sean parte directa de la seguridad social (salud, jubilación) deberían cubrirse con impuestos generales (IVA o renta), es decir, no con impuestos a la nómina. En el caso de Costa Rica, un aporte patronal de 7.25% del salario busca financiar otras instituciones, es decir, un 27% del costo laboral que paga el patrono va dirigido a financiar el Banco Popular, el Fondo de Asignaciones Familiares (FODESAF), el IMAS y el INA. Si bien se trata de recursos que contribuyen a financiar el Estado social por el que ha optado Costa Rica desde hace más de cincuenta años, en sana práctica deberían financiarse con impuestos directos o indirectos y no con cargas sobre la planilla laboral (Ver Gráfico 2).

Como se puede observar en el gráfico 3, el salario mínimo en Costa Rica es de los más altos cuando se compara con la OCDE, en relación con su productividad¹⁰. Esto es una barrera de entrada a la formalidad para las empresas y por ende también para los trabajadores. Estudios por actualizar, como *La microempresa de Costa Rica de los noventa* (Trejos, 1999) han demostrado que las microempresas incurren en estrategias “ahorrativas” como el no pago de salario mínimo o de seguro social para sus trabajadores debido a que su nivel de acumulación es insuficiente.

El salario mínimo relativo de Costa Rica es el segundo más alto de Latinoamérica¹¹, sin embargo, más de 1 de cada 4 hogares pobres no perciben el salario mínimo, o también 1 de cada 10 hogares

10 La razón usada es salario mínimo con respecto a la media salarial del país, donde se usa la media salarial como un indicador de productividad de la economía

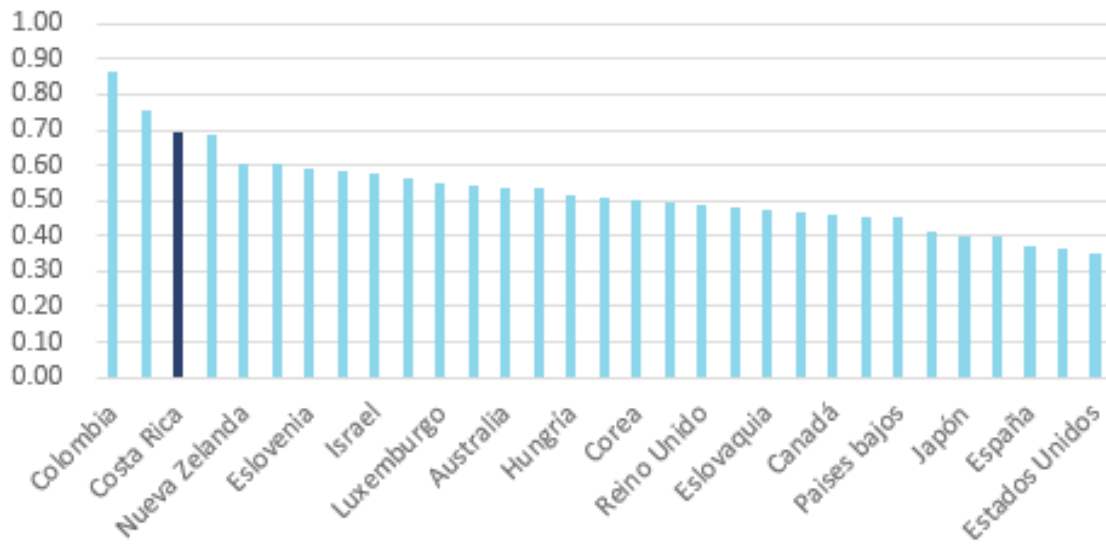
11 Measuring the Cost of Salaried Labor in Latin America and the Caribbean. IDB (Julio, 2017).



no pobres. Además, la informalidad en el empleo es alta, más de un 40% del empleo según datos del INEC¹², y el salario mínimo puede ser uno de los factores que está influyendo en esto.

nes para que haya una base Mínima Contributiva por hora trabajada. Para esto se puede seguir el ejemplo de la reducción en la BMC que se hizo en el caso de las trabajadoras domésticas.

Gráfico 3. Salario mínimo relativo a la media salarial de cada país - 2016-



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

El país debe tener una discusión sobre cuál es un salario mínimo óptimo basado en variables como la productividad de la economía, el tamaño de las empresas, el nivel de calificación, entre otras variables y fortalecer conjuntamente el departamento de inspección laboral del MTSS para velar por el estricto cumplimiento de su retribución. Otra opción de mediano plazo sería, desde luego, aumentar la productividad de las pequeñas y medianas empresas en Costa Rica, de manera que las mismas no recurran al incumplimiento del pago del salario mínimo establecido.

Además, se deben de revisar los costos no laborales, tal y como se mencionó anteriormente. Aunado a ello debe de revisarse la Base Mínima Contributiva (BMC) y tener una discusión sobre la posibilidad de ofrecer una opción diferenciada para trabajadores a medio tiempo u ofrecer opcio-

12 Los valores vienen de la Encuesta Continua de Empleo (ECE). Del 2010 al 2017 el empleo informal representó más del 40% del empleo con excepción del periodo del primer trimestre 2011 al tercer trimestre del 2012.

Igualdad de género

La mayoría de las mujeres en edad de trabajar, pero fuera de la Fuerza de Trabajo, se encuentran en esta condición por la necesidad de encargarse de los quehaceres domésticos, en muchos casos debido al cuidado de los hijos u otros familiares. Esto ha resultado en una baja participación laboral de las mujeres. Mientras que la tasa neta de participación de los hombres ronda el 75%, la de las mujeres se encuentra alrededor del 50%. Dada la baja participación de la mujer en el mercado laboral, medidas como ampliar los servicios de cuidado infantil es necesario para promover la inclusión de las mujeres. Un estudio para Chile demostró que la expansión de parte del Estado de servicios de guarderías aumentó la participación de mujeres en el mercado laboral en 7% y aumentó además el empleo de mujeres en 5%¹³. Otros países como Estados Unidos y Canadá o países europeos han presentado impactos aún más posi-

13 Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile. Martínez, C. & Peticar, M. (2017). Journal of Development Economics.



tivos, con un aumento en promedio del 10% en la probabilidad del empleo de las mujeres.

De igual forma, medidas como licencias de paternidad pueden ayudar a promover la igualdad de género y reducir la brecha salarial. El estudio *El estado de los padres en el mundo*¹⁴ (Levtov, 2015) menciona la maternidad/paternidad compartida como una de las medidas que ayuda a disminuir la brecha salarial entre mujeres y hombres. En este momento la licencia de maternidad en Costa Rica otorga 4 meses de licencia por maternidad; 1 mes antes y 3 meses después del embarazo. Las opciones para otorgar la licencia por paternidad podrían ser variadas, una de ellas es ofrecer una licencia compartida, donde los padres decidan como distribuir el tiempo u ofrecer un mínimo establecido para cada uno, por ejemplo, 4 meses para la madre y un mes para el padre.

Otras medidas que pueden contribuir a la igualdad de género son las medidas de inspección laboral sobre equidad de género, por ejemplo, para garantizar un pago justo de salarios entre hombres y mujeres o para atender casos de discriminación laboral hacia las mujeres.

También se debe promover la participación de las mujeres en áreas de la ciencia y la tecnología y, en general, en ocupaciones de alta productividad y remuneración. Según datos del CONARE, de los matriculados en universidades públicas en ciencias básicas e ingenierías durante el periodo 2015 – 2017, solo el 30% eran mujeres. Se le debe apostar no solo a programas que promuevan de forma directa participación de las mujeres en estos ámbitos de alta demanda, sino que también que se reconozca y promueva el rol de las mujeres que actualmente se encuentran en estos puestos. Esto aplica también para puestos de alta jerarquía. Varios estudios han analizado el impacto de “modelos a seguir” (role models). Por ejemplo, el estudio de Herrmann et al. (2016) muestra como las modelos a seguir pueden impactar el rendimiento y retención de las mujeres en áreas de ciencia y tecnología. Adicionalmente, un estudio de Meier et al. (2018)¹⁵ realizó un experimento

social, donde demostró el impacto positivo que pueden tener las modelos a seguir en ámbitos competitivos. El estudio demuestra que las mujeres están menos dispuestas a competir en torneos, aunque las pruebas de rendimiento no encuentren diferencias entre géneros, sin embargo, exponer a las mujeres modelos femeninos exitosos disminuye y hasta elimina esta brecha de género. La autora plantea que estos resultados muestran el importante papel que pueden tener las cuotas de género en promover la auto selección de mujeres en puestos de liderazgo.

Preparación ante el futuro del trabajo

La naturaleza del trabajo está en constante cambio y como resultado los esquemas actuales para brindar protección social al trabajador pueden quedar rezagados ante el auge del trabajo independiente y de modelos de negocio como la economía colaborativa tipo Uber y otras similares. En caso de países en desarrollo como Costa Rica, el mecanismo con el cual se brinda protección social a los trabajadores debió de ser discutido y actualizado desde hace una década al menos. Lo mismo se evidencia en las altas cifras de informalidad en el empleo del país¹⁶. Dado esto último, un número alto y creciente de los trabajadores no está gozando de algunos de los principales derechos laborales, tal y como lo es el acceso a seguros de trabajo, seguros de vida, jubilación digna, vacaciones pagadas, aguinaldo, entre otros.

Es por esto mismo que se debe de garantizar un mínimo de cobertura de la seguridad social para todos los trabajadores. Un ejemplo de cómo hacer esto es el llamado “universalismo progresivo” del Banco Mundial, el cual puede ayudar a lidiar con el intercambio entre mercados flexibles y velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores; pero la discusión está abierta.

La propuesta del Banco Mundial incluye un nivel básico mínimo de seguridad social garantizada para todas las personas, la cual puede darse tanto en forma de transferencias condicionales, como

14 Traducción es propia. El título original del texto es State of the World's Fathers

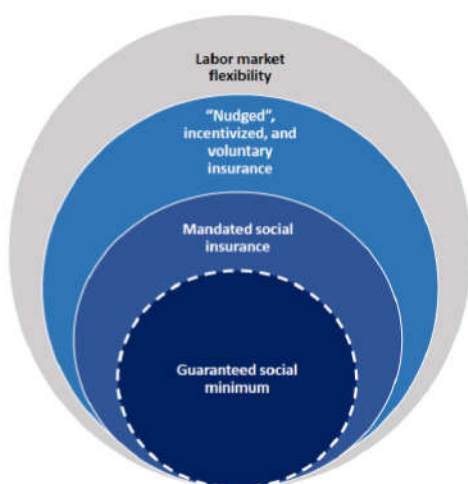
15 The impact of role models on women's self-selection in competitive environments. Meier K., Niessen-Ruenzi, A. & Ruenzi, S. (2018).

16 La principal variable para identificar la informalidad es la contribución al seguro social de los trabajadores, tal y como se explica en los manuales del INEC y basados en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



de Ingreso Básico Universal. En el caso de Costa Rica, como mínimo, absolutamente todas las personas en condición de pobreza extrema deberían estar siendo beneficiadas por un programa de estos: al mismo tiempo que se les capacita para salir de esta condición. Los impactos positivos de las transferencias condicionales han sido estudiados y demostrados, y programas como Puentes al Desarrollo están demostrando tener éxito, sin embargo, debe de ampliarse la cobertura de la población. Desde luego, hay que valorar los pros y contras de estas propuestas, pero la seguridad social universal en Costa Rica podría requerir cambios importantes para garantizar su sostenibilidad y calidad en el futuro cercano.

Figura 1. Protección social para el futuro del trabajo



Fuente: Banco Mundial, La naturaleza cambiante del trabajo (2018), op.cit. p. 98.¹⁷

Estando garantizado un mínimo para toda la sociedad, lo siguiente es aumentar gradualmente los beneficios de la cobertura, primero a través del seguro social establecido por ley y los seguros voluntarios a los que pueden acceder los trabajadores. En el caso de Costa Rica, estas dos figuras ya existen. En nuestro caso a lo que debe aspirar el país es a garantizar la cobertura mínima a todas las personas, y modificar las leyes laborales para dar mayor flexibilidad a los mercados de trabajo, de tal forma que se ajusten a la realidad de la naturaleza cambiante y polifuncional del trabajo,

17 Traducción propia, el título original del documento es The changing nature of work

al mismo tiempo que se respetan los derechos laborales establecidos. Y es que las interrupciones en curso en el mundo del trabajo pueden hacer necesario pensar más en “proteger a la gente” que en “proteger los trabajos”. Es un tema apasionante y de vital importancia para garantizar una vida digna para todos y todas.

Temas previamente mencionados tal y como una BMC por hora o siguiendo el caso de las trabajadoras domésticas, la simplificación de los salarios mínimos y ajustarlos en caso de ser necesarios por productividad de la empresa o del sector son de vital importancia. Además de esto, debe de adaptarse la legislación salarial para cubrir las nuevas modalidades de trabajo, como lo son jornadas 4x3 o el trabajo desde el hogar. Se deben de hacer además campañas y crear mecanismos que promuevan el pago de un seguro social mínimo para los trabajadores independientes que lo hacen a través de plataformas digitales.

Además de esto, es importante comprender que las habilidades digitales son clave en el futuro del trabajo y generar una inserción en la era de la digitalización de forma exitosa es una necesidad para los trabajos del siglo XXI. Programas para disminuir las brechas digitales pueden llegar a ser muy importantes para lograr una sociedad con igualdad de oportunidades. Promover desde la primaria y secundaria el pensamiento analítico, el auto aprendizaje y las habilidades socioemocionales serán un tema de cada vez mayor importancia y que debería de estarse discutiendo y promoviendo.

Oportunidades para la generación de empleos verdes

Según la OIT, “Los enfoques sobre crecimiento económico y desarrollo que predominaron en las últimas décadas han sido ineficientes desde la perspectiva social, económica, ambiental y del empleo. Han llevado al uso excesivo de los recursos naturales, lo que es insostenible a largo plazo, y no han podido responder a las aspiraciones de una gran parte de la sociedad que busca tener trabajo e ingresos decentes”¹⁸.

18 OIT (2012). “Hacia el desarrollo sostenible: Oportunidades de trabajo decente e inclusión social en una economía verde” p.



Siguiendo a la OIT, los empleos verdes son empleos que: i) reducen el impacto medioambiental de las empresas y de los sectores económicos a niveles sostenibles; ii) fomentan la eficiencia energética, iii) reducen el consumo de materias primas, los desechos y la contaminación; iv) evitan las emisiones de gases de efecto invernadero; v) restablecen los servicios del ecosistema y protegen a la biosfera; vi) tienen también un amplio potencial de creación de empleo: pueden crearse en todos los sectores y empresas, en zonas rurales y urbanas, y pueden ser empleos directos o empleos indirectos; y vii) no dependen del nivel de desarrollo de un país: pueden crearse en países de renta alta, media o baja¹⁹.

Las prioridades que recomienda la OIT para los países andinos, que bien pueden generalizarse al resto a América Latina incluyen:

1. Herramientas para diagnosticar los impactos del mercado de trabajo y para notificar la formulación de políticas
2. Enfoques prácticos para el desarrollo sostenible de las empresas
3. Promoción de “empleos verdes” en el manejo y reciclaje de los desechos
4. “Empleos verdes” basados en la energía renovable y la eficiencia energética
5. Creación de empleos y empresas adaptados al cambio climático.

Costa Rica debe y puede sincronizar sus esfuerzos de descarbonización de la economía con la creación de miles de empleos verdes: a partir de una ampliación de su matriz de energías renovables y sostenibles, y haciendo de la “economía circular” una estrategia para su reconversión productiva, sin desconocer los efectos que toda economía humana genera sobre el medio ambiente; y en combinación con las estrategias antes mencionadas en áreas como la salud y el cuidado de la naturaleza; más allá de las propuestas tradicionales sobre encadenamientos productivos y de empleo a través de la inversión extranjera directa.

24. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_181392.pdf

19 <http://empleosverdes.mex.ilo.org/empresas-empleadores/que-son-los-empleos-verdes>



Autor

José Carlos Mora Guerrero

Economista con experiencia en macroeconomía, desarrollo económico y mercados laborales. Trabajó en el departamento de estadísticas del Consejo Monetario Centroamericano y como consultor e investigador para McKinsey & Company. Cuenta con un bachillerato en Economía por la Universidad Nacional de Costa Rica y una maestría en Economía por la Universidad de Rotterdam.

Pié de Imprenta

Fundación Friedrich Ebert
San José | Costa Rica

Mirko Hempel
Representante Fundación Friedrich Ebert
para Costa Rica, Panamá y El Salvador
Director del Proyecto Transformación Social
Ecológica
E-Mail: costarica@fesamericacentral.org
Tel.: +506 2296 0736
<http://www.fesamericacentral.org>

En 1965 la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, Fundación Friedrich Ebert) abre en Costa Rica su primera oficina en la región centroamericana. El 23 de julio de 1965 se firma el Convenio de Cooperación entre el Gobierno de Alemania y el Gobierno de Costa Rica. El 1° de setiembre de 1980 se aprueba la Ley no. 6454 que lo ratifica. Por más de 50 años la Fundación Friedrich Ebert en Costa Rica ha desarrollado sus actividades como plataforma de diálogo, análisis político y de asesoría política. La participación de múltiples actores y el fortalecimiento de la democracia social son bases de la cooperación realizada con instituciones sociales y políticas costarricenses.

En la actualidad, la Fundación Friedrich Ebert, a través de su oficina en Costa Rica, desarrolla los dos proyectos de trabajo regional de la FES en América Central. Por un lado, El Proyecto Transformación Social Ecológica, que busca contribuir al fortalecimiento de las capacidades de gobierno democrático y social, aportar contenidos y apoyar diálogos hacia una economía social y ecológicamente sostenible, elaborar propuestas de modelos de desarrollo alternativo, y una política fiscal como instrumento de justicia social y de igualdad de género. Por otro lado, el Proyecto Juventudes Progresistas, que ofrece espacios de formación y fortalecimiento de liderazgos en las juventudes, e impulsar estos liderazgos para participar de manera más efectiva en procesos de defensa de la democracia y los Derechos Humanos.

El concepto de planificación y las actividades de la FES en red de las seis oficinas centroamericanas consiste en la coordinación, el intercambio y la articulación regional con implementación nacional.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.