

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO EN COSTA RICA

Propuestas de política laboral

José Carlos Mora Guerrero
Junio 2020



La problemática laboral afecta a la mitad de la población trabajadora en la informalidad. Situación que tiene impacto diferenciado en la calidad de vida de los trabajadores y de las trabajadoras.



La informalidad en el empleo incide en grupos sociales y demográficos vulnerables, como es el caso de mujeres, jóvenes, microempresas y personas de bajos ingresos. La transición hacia la formalidad ha sido relegada, pero el incremento de la informalidad provoca que no se pueda seguir ignorando esta realidad.



Las propuestas de políticas buscan disminuir la informalidad en el empleo, fomentar un mercado laboral más inclusivo y que más personas gocen de los derechos.

Políticas para promover la formalización en los empleos

La informalidad laboral es un problema presente en toda América Latina. Región con una tasa de informalidad promedio de un 70%, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2018). En el caso de Costa Rica, los niveles de informalidad son menores al promedio de la región, pero ha venido incrementando. De manera que aumentó la tasa de informalidad, pues pasó de un 38%, en el tercer trimestre del 2010, a un 45%, según el último dato disponible, en el cuarto trimestre del 2019 en la Encuesta Continua de Empleo (ECE, 2020).

El problema es complejo y ante este se han desarrollado diversos enfoques desde la teoría económica para intentar entender el fenómeno, pero, primordialmente, para proponer soluciones. Existe una gran variedad de enfoques, sin embargo, en este documento se hará mención de algunos de los más utilizados.

Entre estos se encuentran los enfoques relacionados a factores institucionales, donde los altos costos de la formalización y la complejidad en los trámites son los principales factores que contribuyen a incentivar la formalidad (De Soto, 1986). También, se ubican los relacionados al desarrollo productivo, donde el crecimiento económico y la composición del crecimiento resultan de vital importancia; y es a partir del crecimiento económico y de la demanda que la formalidad resulta una opción viable y natural para las empresas (Raj, 2010). Además, se encuentra el enfoque de la heterogeneidad estructural, donde la diferencia estructural, no solo entre sectores, sino también dentro de ellos mismos, impide que se difunda de manera homogénea el progreso técnico, y cerrar estas brechas es lo que permite a las empresas movilizarse hacia la formalidad (Infante y Sunkel, 2012).

Finalmente, se encuentra el enfoque en el cual la informalidad es una decisión voluntaria de la persona empleada o empleadora, quien decide ser informal después de tomar en consideración factores de costo-beneficio sobre la decisión de formalizarse o no (Perry, Guillermo; Maloney, William; Arias, Omar; Fajnzylber, Pablo; Mason, Pablo y Saavedra - Chanduvi, Andrew, 2007).

En este reporte no se asume ningún enfoque en específico, sino más bien se parte de que cada uno de ellos sirve para explicar parcialmente el fenómeno de la informalidad. Pero, lo más importante, se toman estos enfoques, en conjunto con el análisis de datos sobre la informalidad en Costa Rica y las consultas con diversas instituciones y sectores, para poder hacer recomendaciones de política que permitan afrontar la informalidad y mejorar la calidad de vida de los y las costarricenses.

Este enfoque multidimensional permite separar las distintas políticas para la formalización laboral en tres ejes: 1) políticas direccionadas a reducir el costo del empleo formal 2) políticas enfocadas a fortalecer la capacidad institucional e incentivar la transición hacia la formalidad y 3) políticas para incrementar la productividad de las micro y pequeñas empresas.

1

POLÍTICAS PARA REDUCIR LOS COSTOS LABORALES EN MICROEMPRESAS Y EN TRABAJOS POR CUENTA PROPIA

REDUCCIÓN DE LA BASE MÍNIMA CONTRIBUTIVA

Costa Rica posee actualmente una contribución a la seguridad social basada en el ingreso de las personas, es decir, como porcentaje del salario, tal y como es la práctica en la mayoría de los países. Sin embargo, el Estado demanda una contribución mínima. A esta contribución, se le llama Base Mínima Contributiva, la cual se aplica para el caso del SEM (Seguro de Enfermedad y Maternidad) sobre un monto de 294 619 colones y de 275 759 colones para el IVM (Invalidez, Vejez y Muerte).

Ambos toman como referencia el salario mínimo *minimorum*, el cual es una estimación del salario mínimo mensual exigido por ley. El cálculo de este salario parte del supuesto de que las personas trabajadoras laboran toda la jornada completa¹. Sin embargo, hay una gran cantidad de personas que trabajan menos de una jornada completa, y entre menos horas se trabaje, menor es el ingreso de las personas, pero si las personas trabajan menos de una jornada completa, y su salario mensual está debajo del salario mínimo *minimorum*, el costo para el empleador no disminuye. Esto provoca que el costo sea muy alto, principalmente para personas empleadas a medio tiempo y con bajo nivel de ingresos, ya sea diarios o por hora.

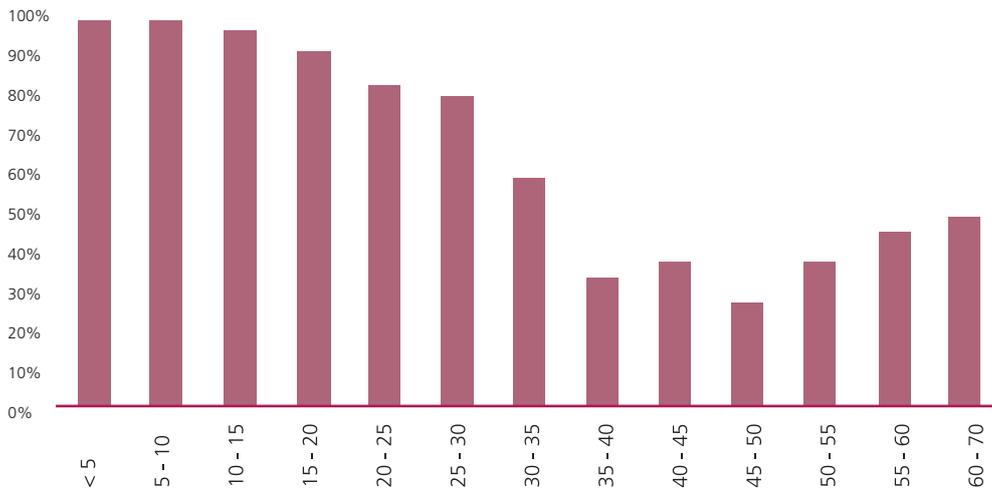
Esto permite entender el fenómeno observado en el gráfico 1, en el cual se puede ver que la tasa de informalidad aumenta conforme disminuyen las horas trabajadas, para todas las personas que trabajan menos de una jornada ordinaria (40 a 48 horas)². Por este motivo, reducir o eliminar la Base Mínima Contributiva puede ayudar a disminuir la informalidad, ya que reduce el costo de entrar a la formalidad para las personas que trabajan menos de una jornada completa.

Otro aspecto importante por considerar ante una reducción o eliminación es el impacto que puede tener sobre las finanzas de la CCSS. Mientras se espera que el impacto a mediano plazo sea positivo, conforme más personas transitan a la formalidad, al corto plazo el impacto puede ser negativo. Buscar formas de financiamiento temporales debe ser considerado mientras se atraviesa esta transición.

1 El salario mínimo *minimorum* mensual se estima tomando el salario mínimo diario del trabajador no calificado y lo multiplica por 26. La base mínima contributiva ha sido reducida recientemente en un 75% por parte de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), de manera temporal, como una acción para afrontar las consecuencias en el empleo de la crisis de covid-19.

2 La tasa de informalidad aumenta nuevamente para las personas que trabajan más de 48 horas. Algunas razones puede ser la naturaleza del sector u ocupación o un mecanismo para eludir el pago exigido por ley de las horas extraordinarias, el cual debe ser 1.5 veces el salario en jornadas ordinarias, entre otros.

Gráfico 1.
Tasa de informalidad por grupo de horas trabajadas



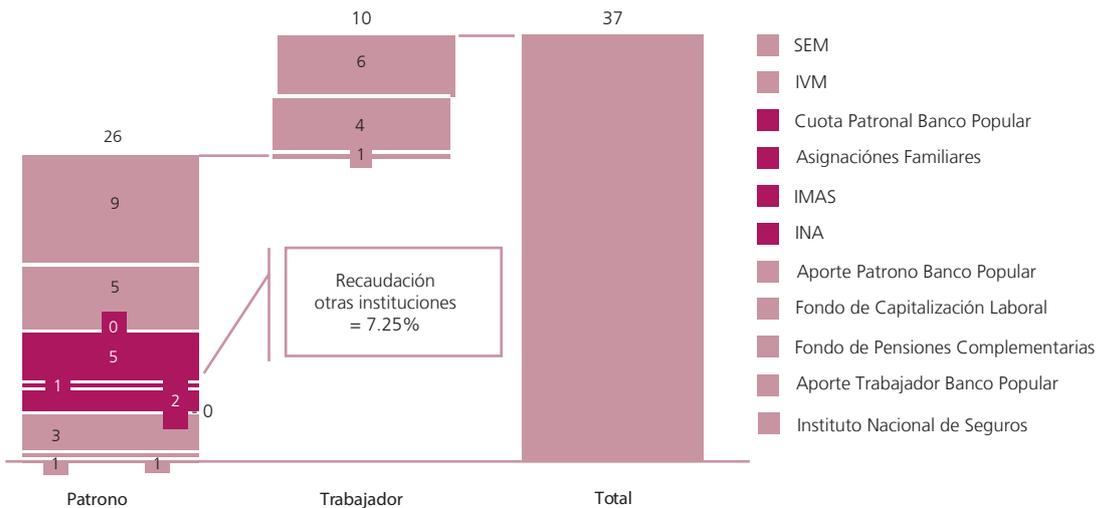
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Continua de Empleo

REDUCCIÓN Y REASIGNACIÓN DE LAS CARGAS SOCIALES QUE RECAEN SOBRE EL SALARIO

Otra política necesaria para reducir la informalidad es disminuir las contribuciones a la seguridad social que recaen sobre el salario, las cuales, si bien son importantes para mantener el Estado social de derecho, incrementan el costo de emplear formalmente a cada persona.

Tal y como se observa en el gráfico 2, el porcentaje dedicado a recaudación para otras instituciones es 7.25% del salario, el cual es pagado por el patrono. Este monto es equivalente a un 27% del total del costo no salarial en que incurre este último. Las contribuciones sociales que recaen sobre el salario deben de ser solo aquellas que van destinadas a la seguridad social directa de los trabajadores y de las trabajadoras (salud y jubilación). El financiamiento de otras instituciones debe darse por medio de impuestos generales (IVA e Impuesto sobre la Renta).

Gráfico 2.
Contribuciones a la seguridad social obrero-patronales



Fuente: Caja Costarricense de Seguro Social.

ESTABLECIMIENTO DE MONOTRIBUTOS

Inclusive con estas medidas, es muy posible que el costo de formalizarse sea muy alto para las personas de bajos ingresos que trabajan menos de una jornada completa (menos de 40 horas). Es necesario también plantear soluciones para este grupo específico. Algunos de ellos son: asistentes domésticos, vendedores puerta a puerta, cuidadores de niños, sastres, modistos, etc. Estos grupos se encuentran dentro de lo que se denomina los pequeños contribuyentes (personas físicas o empresas) y se caracterizan porque son grupos de bajos ingresos, son numerosos, tienen una pobre estructura organizacional y tienen una alta movilidad de entrada y salida del mercado laboral.

Algunas de las medidas aplicadas a estos grupos, en Latinoamérica para disminuir la informalidad, son la exclusión de las normas generales de impuestos, como el Impuesto al Valor Agregado (IVA) o el Impuesto sobre la Renta (ISR) y la determinación de impuestos fijos o tasas más reducidas (Salazar Xirinachs y Chacaltana, 2018).

Este es el caso de muchos países de la región y es el caso de Costa Rica también, el cual posee un Régimen de Tributación Simplificada. Sin embargo, este régimen no incluye otros impuestos como lo son las contribuciones a la protección social, tributos municipales, entre otros. En contraste, países como Argentina, Brasil y Uruguay han aplicado políticas que en distinta medida abordan esta problemática.

A estos se les llama monotributos, puesto que engloban todos los impuestos en un solo pago. Mientras que los sistemas de monotributos no han resultado ser muy efectivos en incrementar de manera significativa recursos para el fisco (a pesar de que sí hay un aumento en ingresos), sí han probado ser efectivos en aumentar la cobertura de la seguridad social. Mientras el acceso a la salud es universal en Costa Rica, un sistema de monotributos, al formalizar a las personas, puede ayudar a garantizar el cumplimiento de derechos laborales, como los pagos por enfermedad, vacaciones, aguinaldo, la contribución a la pensión etc. Además, puede facilitar la tramitología para el pequeño empresario o el trabajador por cuenta propia, ya que en algunos casos los monotributos pasan a sustituir el resto de los impuestos que paga una persona o empresa.

Los monotributos pueden darse de distintas formas. Primero, sustituyendo todas las cargas impositivas por una sola tasa imponible a los ingresos de las personas o empresas. Segundo, imponiendo montos específicos, los cuales varían dependiendo del nivel de ingresos.

En la siguiente tabla, se presenta un resumen de países con esquemas de regímenes simplificados que incluyen la seguridad social, en forma de monotributo. Es importante recalcar que los sistemas de monotributos se deben de considerar como regímenes “puente”, que ayuden a hacer la transición hacia la formalidad a las pequeñas empresas.

Tabla 1.
Comparación de distintas políticas de monotributos

País	Forma de pago	Criterio	Resultados
Argentina	Cuota fija mensual, escalonada, dependiendo de las características del contribuyente. La cuota se subdivide en dos: una impositiva y otra de seguridad social.	No puede pasar de cierta cantidad de ingresos anuales. Límites en magnitudes físicas, como consumo. Precio unitario de las ventas.	La cantidad de contribuyentes pasó de 0.64 millones en 1998 a 3.45 millones en 2018 (+439% en el periodo). La recaudación anual ronda el 0.3% del PIB.
Brasil	Una cuota mensual para las obligaciones tributarias (SIMPLE) y otra cuota fija que sustituye a las contribuciones a la seguridad social (SIMEL).	Aplica para todas las micro y pequeñas empresas que estén por debajo de un monto específico de facturación y que categoricen como actividades de industria, comercio o servicios. Se impone límites en la cantidad de establecimientos y cantidad de empleados.	La cantidad de contribuyentes pasó de 3.22 millones en el 2009 a 12.17 millones en el 2017 (+294% en el periodo). Recaudación anual cerca del 3% del PIB.
Uruguay	Cuota fija mensual, no varía por nivel de ingresos. Sustituye todos los impuestos nacionales y contribuciones a la seguridad social.	Los ingresos no pueden superar los USD \$18 300 para empresas unipersonales y los USD \$30 500 para sociedades de hecho. Es requisito que enajenen bienes y presten servicios a consumidores finales. Deben ejercer una única actividad sujeta a afiliación patronal.	Cantidad de contribuyentes pasó de 3 300 en 2006 a 39 300 en el 2017 (+1 000% en el periodo de estudio). Recaudación anual cercana a 0.04% del PIB.

Fuente: Políticas de formalización en América Latina Avances y desafíos (OIT).

AJUSTE Y SIMPLIFICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

La simplificación de los salarios mínimos es otra de las políticas que puede reducir la informalidad. La importancia de los salarios mínimos ha sido documentada y estudiada ampliamente. Uno de los hallazgos principales en países desarrollados es que aumenta el ingreso promedio en la parte baja de la distribución de ingresos, pero también tiende a generar distorsiones en los mercados de trabajo, como lo es el desempleo. En el caso de países en desarrollo, el desempleo muchas veces no es una opción, por lo cual la respuesta de los individuos y empresas es recurrir a la informalidad.

Para el caso de Costa Rica, se ha estimado que los salarios mínimos tienen un efecto positivo en los salarios del sector formal, pero un efecto negativo sobre el empleo formal (Gindling y Terrel, 1995; 2004), Tal y como se puede observar en el gráfico 3, Costa Rica posee un salario mínimo alto en proporción a la media salarial del país. Es ineludible la discusión sobre el valor adecuado del salario mínimo como proporción del salario de los trabajadores y las trabajadoras del sector privado.

Para el cuarto trimestre del 2019, 650 000 personas tenían ingresos en el empleo principal por debajo del salario mínimo minimorum, de los cuales 321 000 eran asalariados y 313 000 trabajan por cuenta propia (ECE, 2020).

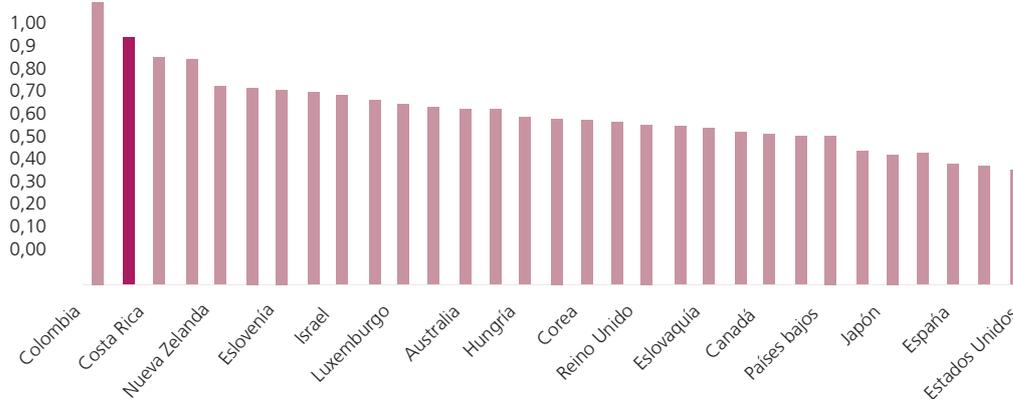
Muchos de estos no trabajan jornada completa, y en esos casos no es el salario mínimo el que puede estar desincentivando la informalidad, sino la falta de flexibilidad de la legislación laboral; sin embargo, existen aún 174 000 personas que trabajan una jornada completa (o más) y que ganan menos de un salario mínimo, lo cual pone en duda la pertinencia del salario mínimo tal y como está estructurado actualmente.

El país debe tener una discusión amplia sobre el salario mínimo y la estructura óptima. Por ejemplo, algunos países, caso de Uruguay en Latinoamérica y Alemania en los países industrializados, le dan un rol muy importante a las negociaciones colectivas formadas por gremios del sector industrial, que incluyen patronos y trabajadores. Estos gremios son los encargados de negociar los salarios.

Otro aspecto por recalcar es la multiplicidad de salarios mínimos. El país ha dado grandes pasos en las últimas décadas en simplificar su legislación respecto a salarios mínimos, sin embargo, aún existen 19 salarios mínimos, los cuales varían por nivel educativo, calificación u ocupación, un número grande si se toma en cuenta el tamaño del mercado laboral y si se compara internacionalmente.

La política de salario mínimo debe ser lo más sencilla posible, un salario mínimo aplicable para toda la población, que garantice un nivel de vida digno independientemente de la ocupación que se realice, o un número bajo de categorías fácilmente identificables. Facilitar la aplicación del salario mínimo puede contribuir a la formalidad, y, por lo tanto, su estructura óptima y su nivel debería ser revisado y discutido.

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



Fuente: Organización y el Desarrollo Económico (OCDE).

2

POLÍTICAS PARA FORTALECER LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL E INCENTIVAR LA TRANSICIÓN HACIA LA FORMALIDAD

SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES Y ACCESO A LA INFORMACIÓN NECESARIA

Proveer la información necesaria y aconsejar a las personas y empresas que desean formalizarse es también de suma importancia para la transición a la formalidad. La dificultad para navegar la tramitología y la burocracia relacionada al proceso de formalizarse puede desincentivar tanto a las personas físicas como a las empresas (principalmente a las microempresas, con estructuras operativas menos desarrolladas). Además, muchas personas no están al tanto de los beneficios de formalizarse. Por este motivo, se considera necesario:

- Crear una oficina o departamento encargado de brindar información, aconsejar y dar capacitaciones a las personas trabajadoras y empresas que deseen formalizarse. Esto puede ser a nivel municipal o a nivel de Ministerio de Trabajo, dependiendo de donde se tenga mayor capacidad institucional.
- Simplificar lo más posible el trámite para inscribirse como empresa o trabajador por cuenta propia. En ambos casos, debería de llenarse solo un formulario que se pueda completar, idealmente, en línea. Este debería poder ser revisado de forma expedita y aprobado por las instituciones pertinentes.
- Hacer campañas informativas donde se mencionen los beneficios de trabajar bajo la formalidad y direccionando a las personas a las respectivas oficinas, donde puedan obtener más información y empezar el trámite.

Además, existe actualmente un desincentivo para todo aquel trabajador informal que desea hacer la transición a la formalidad: el pago por la deuda contraída con la CCSS por las cargas sociales no pagadas. Debe de otorgarse una amnistía tributaria para todas las micro y pequeñas empresas y los trabajadores por cuenta propia. Idealmente, para incentivar la formalización, debe de otorgarse un periodo específico para la amnistía tributaria, es decir, esta rige para todo aquel que se formalice en un periodo relativamente corto definido por el gobierno.

CAMPAÑAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

Es importante fortalecer la institucionalidad para garantizar el cumplimiento de la ley. Herramientas como campañas enfocadas a garantizar el cumplimiento de los derechos laborales han demostrado ser exitosas. En agosto del 2010, el gobierno realizó una Campaña Nacional de Salarios Mínimos, la cual mostró tener un impacto en el cumplimiento de este tipo de salarios. El impacto de la campaña fue más significativo para grupos más vulnerables, tales como: mujeres, jóvenes y las personas de menor nivel educativo (Gindling, Mossad, y Trejos, 2014).

Durante la campaña se observó también un incremento en el cumplimiento de derechos laborales, aparte del cumplimiento con el salario mínimo. Campañas de este tipo, realizadas con mayor frecuencia y enfocadas no solo en salarios mínimos, sino también en cualquier incumplimiento de los derechos laborales, puede llegar a beneficiar significativamente a las personas y a las empresas hacia la formalidad.

Para lograr esto, es necesario fortalecer las capacidades del organismo encargado de velar por el cumplimiento de los derechos laborales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Asimismo, es importante fortalecer departamentos como la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y la Dirección de Asuntos Laborales, las cuales velan por el cumplimiento y resolución de conflictos en materia de derechos laborales de los trabajadores y de las trabajadoras.

También es importante la coordinación entre instituciones, principalmente con la CCSS. Esta realiza inspecciones de seguro social con regularidad, sin embargo, si un inspector encuentra una irregularidad en el cumplimiento de otros derechos laborales, no están obligados de notificarle al MTSS, de manera que se pierde el posible seguimiento del caso.

ADECUAR LA LEGISLACIÓN A LA NATURALEZA DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

La legislación debe flexibilizarse o adaptarse a casos donde, dada la naturaleza del sector, la legislación común no es la idónea, este es el caso principalmente de los trabajadores y de las trabajadoras en el sector agrícola. En este sector, hay limitaciones y diferencias muy grandes con el resto de los sectores. Tal y como es la irregularidad de los ingresos, el escaso grado de organización, la movilidad entre empleo asalariado y no asalariado o entre distintos empleadores y, el escaso control sobre la actividad.

En el caso de las personas en el sector agrícola es importante que se tome en cuenta la estacionalidad de los ingresos para muchos de estos trabajadores y trabajadoras, los cuales son altos en temporada de cosecha, pero bajos en otros momentos del año. Una de las posibles formas es hacer un cobro mensual basado en el valor anual neto de la producción. Otra opción es hacer el pago en las temporadas de cosecha y que este cubra por todo el año.

La economía colaborativa es otro de estos casos relevantes en donde, de no adecuar la legislación (o la legalidad) de ciertas actividades productivas, provoca que se trabaje bajo la informalidad. El caso de Uber es, probablemente, el mayor ejemplo en el país. La indecisión del Gobierno ha provocado que las personas trabajen en la informalidad, evitando no solo que estos(as) conductores(as) puedan trabajar de forma que se garanticen sus derechos laborales, sino que también son ingresos que tanto el Poder Ejecutivo, como otras instituciones (CCSS, FODESAF, etc.) no están percibiendo, y podrían estarlo haciendo. La economía colaborativa es un fenómeno económico que va a suceder cada vez en más actividades: en Costa Rica existe también Airbnb, y pronto otras actividades empezarán a surgir, como ya sucede en otros países. Las plataformas financieras donde se elimina intermediación y las personas pueden usar su propia riqueza y activos para prestar o pedir prestado dinero directamente. Es importante que la legislación se mantenga flexible para adaptarse a estas nuevas actividades, ya que declararlas como ilegales no es una solución ni elimina la actividad, sino que solo dificulta el acceso de las personas a los derechos laborales.

3

POLÍTICAS PARA FOMENTAR CRECIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

POLÍTICAS DE FORTALECIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS

Las micro y pequeñas empresas son una parte muy importante del motor generador de empleo en el país, con alrededor de la tercera parte del empleo en empresas menores a 10 empleados. Sin embargo, estas representan alrededor de 50% de todo el empleo informal y presentan tasas de informalidad de un 70% (ECE, 2019).

Las políticas mencionadas en los apartados anteriores son necesarias para reducir los costos e incentivar las microempresas a entrar en la formalidad. Sin embargo, se necesita además fomentar su crecimiento, lo que permitiría reducir el costo relativo de la formalidad. Una política que intente fomentar el crecimiento económico de las micro y pequeñas empresas es, ineludiblemente, parte de una discusión sobre la política industrial y de desarrollo económico a la que debe apuntar el país.

No se puede, por lo tanto, en un apartado como este ahondar en una discusión tan amplia. Lo que sí se puede recomendar, es que independientemente de la política de desarrollo que siga el país, debe de comprenderse el papel importante de las microempresas a nivel de empleo y la necesidad de apoyarlas. Algunas de las medidas, grosso modo, que se deben de discutir son:

- Mayor acceso al crédito para las micro y pequeñas empresas en el sistema financiero nacional. De momento existe Banca para el Desarrollo, sin embargo, el programa no ha demostrado tener un impacto significativo. Tampoco hay estudios rigurosos que permitan evaluar el programa.
- Capacitaciones a los micro y pequeños empresarios en temas como estructura operativa o digitalización pueden ayudar a cerrar brechas existentes, pero, debe hacerse un estudio de las principales necesidades de las micro y pequeñas empresas, con tal de ofrecer capacitaciones pertinentes.
- Mayor inclusión de las micro y pequeñas empresas dentro de las cadenas productivas de los sectores más dinámicos.
- Programas que fomenten la innovación dentro de las microempresas, por ejemplo, concursos que otorguen financiamiento a las empresas que propongan ideas innovadoras y con capacidad de ser capitalizadas en el mercado.

ACERCA DEL AUTOR

José Carlos Mora Guerrero es un 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 de la Universidad Nacional de Costa Rica y una maestría en Economía de la Universidad de Rotterdam.

IMPRESIÓN

Friedrich Ebert Stiftung FES
(Fundación Friedrich Ebert)
San José | Costa Rica

Responsable:
Mirko Hempel
Representante Fundación Friedrich Ebert para Costa Rica,
El Salvador y Panamá
costarica@fesamericacentral.org

Marco Zamora
Coordinador de Proyectos
m.zamora@fesamericacentral.org

SOBRE ESTE PROYECTO

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 55 años la Fundación 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 proceso 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

Para más información, consulte
<http://www.fesamericacentral.org>

FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO EN COSTA RICA

Propuestas de política laboral



El principal problema del mercado laboral costarricense es la informalidad. La afectación diferenciada en la calidad de vida de los trabajadores y de las trabajadoras, la falta de acceso a un empleo digno, el limitado goce de derechos y de las garantías laborales.



La informalidad en el empleo afecta a grupos sociales vulnerables. La transición hacia la formalidad ha sido relegada de la discusión política y el incremento de la informalidad provoca que no se pueda seguir ignorando esta realidad que afecta la calidad de vida de las personas en Costa Rica.



Las propuestas de políticas laboral buscan disminuir la informalidad en el empleo. Asimismo, fomentar un mercado laboral más inclusivo y permitir que más personas gocen de los derechos que, por ley, les corresponden.

Más información sobre el tema está disponible aquí:
www.fesamericacentral.org