

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

EL FUTURO DEL TRABAJO EN COSTA RICA

Políticas y regulaciones para el trabajo decente

Laura Rivera Alfaro
Henry Mora Jiménez

Octubre, 2021



Los avances históricos en la promoción de derechos laborales se ponen en entredicho en un contexto de amplias transformaciones como el actual, donde la revolución tecnológica en curso ha sido potenciada por las transformaciones implementadas en el mundo del trabajo para atender la emergencia sanitaria producto de la pandemia por COVID-19.



A partir de este contexto, el presente texto busca aportar a la reflexión de la situación actual y futura del trabajo, así como a la construcción colectiva de transiciones y políticas que garanticen el trabajo decente, tanto en las formas tradicionales de trabajo como las que se potencian en la coyuntura actual, como lo es el teletrabajo.

CONTENIDOS

1.	LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA	4
2.	TRABAJO DEL FUTURO Y FUTURO DEL TRABAJO: DEBATE E IMPACTOS DE LA PANDEMIA	4
2.1	Punto de partida: trabajo, sociedad y valor.....	4
2.2	El pasado del trabajo construye su presente y futuro.....	5
2.3	Transformaciones tecnológicas y modificaciones al mundo del trabajo.....	6
2.4	Los impactos de la pandemia en el mundo del trabajo.....	7
3.	EL MUNDO DEL TRABAJO EN 2020 Y PERSPECTIVAS PARA 2021 Y 2022	11
3.1	Desempleo, subempleo y afectación al empleo informal.....	11
3.2	Digitalización de los procesos de trabajo crece, pero limitada a un sector.....	13
3.3	Papel del estado en el nuevo contexto.....	14
4.	TRANSICIONES Y CAMBIOS EN EL FUTURO DEL TRABAJO	16
4.1	El sentido y la urgencia de las transiciones.....	16
4.2	Alternativas al desarrollismo o alternativas de desarrollo.....	16
4.3	Innovación con inclusión y sustentabilidad.....	17
4.4	Educación, formación y capacitación ante la pandemia.....	17
4.5	De la seguridad social a las redes de protección social.....	18
4.6	Nuevas formas de regulación del trabajo.....	18
4.7	Transiciones hacia la formalización del trabajo.....	18
4.8	Pluralidad en formas de gestión y de propiedad empresarial.....	18
4.9	Diálogo social: institucionalización y real democratización.....	19
5.	POLÍTICAS PARA ENFRENTAR DESAFÍOS Y POTENCIAR OPORTUNIDADES	19
5.1	Recomendaciones prácticas hacia alternativas de desarrollo.....	19
5.2	Propuestas en innovación con inclusión y sustentabilidad.....	21
5.3	Propuestas en educación, formación y capacitación.....	22
5.4	De la seguridad social a las redes de protección social.....	23
5.5	Formas de regulación del trabajo del presente y del futuro.....	23
5.6	Pluralidad en formas de gestión y propiedad empresarial.....	24
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
	Referencias.....	26

1

LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Las reflexiones sobre el futuro del trabajo y las transformaciones que el mundo de la producción ha tenido en lo que se ha llamado la cuarta revolución industrial vienen desarrollándose desde hace algunas décadas. Sin embargo, ante el inesperado escenario que se abre producto de la pandemia por la COVID-19 y las implicaciones que esta situación ha tenido a nivel socioeconómico y político en el mundo, muchas de las proyecciones previstas se han acelerado súbitamente.

Este contexto invita a elaborar un análisis de la forma en que se han modificado o acelerado distintas tendencias –en temas como la digitalización, automatización, precarización y autonomización del empleo, incluido el teletrabajo–, con el fin de promover políticas públicas y sugerir transiciones sociales, organizativas y de regulación para el futuro del tra-

bajo. Lo anterior, con el énfasis puesto en contrarrestar las desigualdades económicas y sociales que se acrecientan.

El avance tecnológico ofrece una gran oportunidad para atender la crisis laboral que se agudiza en la coyuntura actual; pero esta requiere de decisiones políticas sustentadas en análisis técnicamente rigurosos que permitan orientar las innovaciones de la cuarta revolución industrial hacia un proyecto societario de justicia social y sustentabilidad ecológica.

En este sentido, reflexionar sobre la situación actual del mundo del trabajo, de forma que sea posible identificar políticas y sugerir transiciones para el futuro del trabajo, busca aportar en la construcción de alternativas frente a esta desafiante coyuntura.

2

TRABAJO DEL FUTURO Y FUTURO DEL TRABAJO: DEBATE E IMPACTOS DE LA PANDEMIA

2.1 PUNTO DE PARTIDA: TRABAJO, SOCIEDAD Y VALOR

En la base de la actividad humana está el trabajo, es este el que logra, en intercambio con la naturaleza, la producción de cualquier bien material o servicio, creando los valores de uso que constituyen la riqueza social.

El trabajo, desde la perspectiva aquí asumida, se considera la categoría fundante del ser social. Es mediante el trabajo que la humanidad transforma su entorno y a sí misma. Es, además, una categoría central para comprender el propio fenómeno humano social, o sea, la constitución de la sociedad y, en su seno, el surgimiento de todo un sistema de comunicación y organización de las relaciones sociales que tiene como base la coordinación del trabajo social.

El trabajo es el proceso por el cual la sociedad asimila y transforma la naturaleza, asimismo, para esto, la especie humana crea herramientas que se vuelven más complejas conforme la sociedad evoluciona y se transforma. Cada vez más, la rela-

ción de nuestra especie con la naturaleza se encuentra mediada por los productos del trabajo humano, produciendo una sensación de separación entre especie humana y naturaleza, experimentada particularmente en las grandes ciudades.

Sin sugerir un determinismo tecnológico, un aspecto fundamental del planteamiento de este escrito es el hecho de que las relaciones sociales de producción y reproducción se van modificando en tanto se transforman las herramientas del trabajo y el sistema de división social del trabajo. Hecho palpable en la actualidad con toda la revolución tecnológica de nuestro tiempo.

Particularmente, en América Latina se avanza sobre discusiones que buscan generar epistemologías propias para comprender desde las “antropologías latinoamericanas del trabajo”, las formas específicas en que las relaciones de producción se asumen en nuestro continente.

Lo anterior, debido a que las sociedades latinoamericanas se constituyen sobre la base de procesos de colonización-domi-

nación, con un alto grado de presencia de actividades agropecuarias y extractivistas, no necesariamente por la constitución de sociedades industriales, como sucede en Estados Unidos y Europa.

Es por este motivo que la categoría de “clase trabajadora” se diferencia de su connotación clásica. Esta no siempre se constituye por obreros industriales, ni predominantemente sobre la base del trabajo asalariado, como sucedía en las sociedades europeas al surgimiento del capitalismo industrial en el siglo XVIII.

En términos generales, interesa dentro de la sociabilidad capitalista fortalecer la defensa y exigibilidad del trabajo decente, que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define de la siguiente forma:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, en línea).

El concepto de trabajo decente surge en 1999 por la necesidad de no solamente garantizar el derecho de acceso al trabajo, sino lograr que cumpla con una serie de características que lo constituyen en “el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social” (OIT, 1999, párrafo 22).

Su acepción ha impactado en la regulación del trabajo a nivel internacional, así como en los países miembros de la OIT. En el escenario más reciente, ha sido incorporado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente mediante el Objetivo 8 de la Agenda 2030, que insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente. A partir de esta incorporación, se busca que en la generación de políticas

públicas de los países suscribientes se incorpore la protección del trabajo decente, especialmente urgente en un contexto de retracción de derechos laborales que se viene posicionando desde la consolidación de la lógica neoliberal en la gestión estatal y social y se agudiza en la actualidad en el escenario de la pandemia por COVID-19.

En términos generales, dentro de los principales retos a nivel internacional y nacional para el fortalecimiento del trabajo decente, se encuentran los altos niveles de informalidad del empleo ¹, los altos niveles de no participación de las personas jóvenes ², y las inequidades persistentes en las condiciones de trabajo de las mujeres ³.

2.2 EL PASADO DEL TRABAJO CONSTRUYE SU PRESENTE Y FUTURO

Pensar en el futuro del trabajo remite al análisis de las transformaciones pasadas, de las formas en que las relaciones sociales de producción se modifican en torno a los saltos cualitativos originados de las innovaciones tecnológicas, las cuales son incorporadas a los procesos de trabajo y valores de la sociedad.

Desde el surgimiento del capitalismo industrial se registran tres revoluciones industriales anteriores. La primera se inicia en Europa hacia finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX, a partir de la introducción de equipos mecánicos impulsados por agua en los procesos productivos (energía hidráulica), la invención de la máquina de vapor y la mecanización. La segunda revolución industrial se enfoca en la institucionalización de la ciencia en Reino Unido y Alemania (la electrodinámica y la química orgánica), así como la producción en masa mediante las cadenas de producción y el uso de energía eléctrica. Se ubica su inicio en 1870 con el uso de la primera cinta transportadora en Estados Unidos.

La tercera revolución industrial se ha ubicado a partir de la década de 1970, cuando se incorpora la electrónica y la informática para promover la producción automatizada. Este hecho ha venido generado, entre otras consecuencias, la transformación de los procesos de producción en serie de base fordista-taylorista, a las estructuras de producción flexible de origen toyotista (just in time) ⁴.

1 Según el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020 “en el año 2016, un alarmante 61% de los trabajadores de todo el mundo trabajaban en el sector informal. En general, la informalidad tiene un efecto negativo en los ingresos, el tiempo de trabajo, la seguridad y la salud ocupacional, y las condiciones laborales en general. En 2016, el empleo informal estaba mucho más extendido en el sector agrícola (94%) que en el sector no agrícola (51%)” (ONU, 2020, p. 41).

2 La ONU en el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019 indica que “los jóvenes tienen tres veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos. En el año 2018, la tasa de desempleo juvenil fue de 12%, en comparación con el 4% de los adultos. En 2018, una quinta parte de los jóvenes del mundo no participaban ni en el estudio, ni en el empleo, ni en la formación (NEET, por sus siglas en inglés). En otras palabras, no están adquiriendo experiencia profesional ni aprendiendo o desarrollando competencias a través de programas de enseñanza o vocacionales durante la etapa formativa de la vida (ONU, 2019, p. 39).

3 Las mujeres siguen ganando menos que los hombres. Un análisis realizado de los últimos datos disponibles para 62 países reveló que el salario medio por hora de los hombres es un 12% más alto que el de las mujeres. Además, los hombres presentaron una ventaja salarial en cada una de las principales categorías laborales en 49 países con datos pertinentes. El promedio de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres supera el 20% en las ocupaciones directivas y profesionales, así como entre los artesanos y trabajadores de venta de artesanías, y los operadores y ensambladores en plantas de maquinaria” (ONU, 2019, p. 39).

4 Más detalle: Antunes (2011).

Entre cada una de esas tres revoluciones industriales hay una diferencia de aproximadamente 100 años; sin embargo, en los estudios recientes del mundo del trabajo, se determina la posibilidad de que solamente 50 años después estemos transitando por una cuarta revolución industrial.

La cuarta revolución industrial se refiere a los profundos cambios impulsados por los avances en tecnologías-tales como robótica, inteligencia artificial, nanotecnología, y biotecnología, entre otras. (...) La revolución industrial 4.0 es un nuevo enfoque para organizar los procesos productivos. (...) Este nuevo enfoque de producción se basa en una digitalización masiva y eficiente de las actividades productivas, una coordinación interinstitucional de procesos de negocio, y en la coexistencia y el trabajo colaborativo entre personas y robots. Esto último, es decir, el trabajo colaborativo entre personas y máquinas inteligentes es lo que se conoce como "cobotización" y es uno de los elementos constitutivos de las fábricas inteligentes (MICITT. 2018, p. 8).

En términos de las implicaciones que esto tiene para los derechos de las personas trabajadoras, según Belmont y Rosas (2020) los ajustes en los procesos de trabajo, con la emergencia de las tecnologías de la información y con el uso de nuevos dispositivos organizacionales, técnicos e ideológicos (como la gestión de competencia, el trabajo por proyecto y la segmentación de los mercados internos de trabajo) son una expresión de los ajustes que operan en el espacio productivo. La instrumentalización de la lógica gerencial y de sus herramientas (Chiapello y Gilbert, 2013) da cuenta de la complejidad que se expresa en la recomposición del trabajo y del empleo con el uso de indicadores que pretenden neutralizar el conflicto, al tiempo que generan una implicación en el trabajo. Es esta una discusión que se ha manifestado alrededor de la "racionalización" de subjetividades con la extensión de la lógica de servicios (Belmont y Rosas, 2020, p. 169).

La cuarta revolución se ha visto seriamente potenciada por el contexto de la pandemia por la COVID-19, pues ha consolidado los procesos de digitalización del trabajo necesarios para fortalecer el trabajo decente. En este contexto, parecería que se genera una pugna entre los seres humanos y las herramientas de trabajo creadas para favorecer la productividad⁵, pero que parecieran "competir" con su propia posibilidad de acceder a alternativas de empleo. Es por esto, que la discusión central en torno a los avances en la incorporación de tecnologías a los procesos productivos debe necesariamente colocar a las personas en el centro del debate: *el ser humano, como ser supremo para el ser humano*⁶, en un vínculo de necesario equilibrio con su entorno natural.

2.3 TRANSFORMACIONES TECNOLÓGICAS Y MODIFICACIONES AL MUNDO DEL TRABAJO

Ha existido una preocupación generalizada en los estudios del futuro del trabajo, por determinar el nivel de afectación que las transformaciones tecnológicas generarán en la cantidad y calidad de los empleos. Sin embargo, existe una dificultad en determinar este dato, debido a diversos motivos.

Entre estos, resaltan las características propias de la estructura productiva de cada país o región y la desigualdad en la disposición de los nuevos conocimientos, la cual ha llevado a concluir que, en gran medida, la transformación tecnológica y su eliminación de puestos de trabajo no depende solamente de la velocidad del avance tecnológico propiamente, sino de valoraciones políticas, sociales y económicas que se incorporan en las decisiones de transformación del mundo del trabajo. Estas valoraciones además permitirán visualizar alternativas de creación o innovación del mundo del trabajo, a partir de las oportunidades que podría ofrecer el cambio tecnológico.

Esta transformación pasa por la consideración de los costos de producción que implica su uso y, en este sentido, existen decisiones que se siguen tomando en las empresas a partir de la mayor rentabilidad. Por esto, incorporar altos niveles de tecnología en una región en que gran parte de la mano de obra es barata, no necesariamente es una decisión que las empresas estén tomando desde esa lógica indicada, que prima en el mercado, de maximización de lucros⁷.

Al respecto, Weller, Gontero y Campbell (2019) confrontan el modelo original de Frey y Osborne⁸ para las estimaciones sobre la cantidad de puestos de trabajo que se perderán por el cambio tecnológico con la realidad latinoamericana, lo que provoca que se haga un ajuste significativo, debido al perfil de ocupaciones de la región:

Aplicando el método ajustado, que supone que los ocupados en los sectores de baja productividad no enfrentan ningún riesgo de sustitución, se estima que en promedio un 24 %⁹ de los ocupados de los 12 países considerados están en riesgo de sustitución, y un 16 %¹⁰ de los ocupados enfrenta un riesgo alto. Hay que tomar en cuenta, sin embargo, que los empleos a los cuales se les atribuye un riesgo cero de sustitución son los que suelen tener la peor calidad, en términos de ingresos, derechos laborales y sociales, entre otros (Weller, Gontero y Campbell, 2019, p.60).

5 Pugna que no es nueva, expresada desde el siglo XIX en movimientos de las personas trabajadoras como fue el Ludismo y que es una expresión propia de la contradicción fundamental del modo de producción capitalismo: capital-trabajo.

6 Ver Hinkelammert (2019). La dialéctica marxista y el humanismo de la praxis. En Revista Economía y Sociedad, Vol. 24 N°55, enero-junio 2019.

7 "La "realidad" latinoamericana está atravesada por procesos de "colonización" que se expresan no solo con la expansión del capital, sino también por la construcción de modos de vida acordes a su reproducción" (Belmont y Rosas, 2020, p. 163).

8 Frey, Carl y Michael, Osborne 2017, "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?" Technological Forecasting and Social Change, 114, 254-280.

9 En lugar de un 62 % en el estudio original base de Frey y Osborne.

10 En lugar de un 42 % en el estudio con el método original.

En otros cálculos, Dirksen (2019), a partir de datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), indica que los cálculos realizados señalan que hasta 2030 el cambio tecnológico eliminará 1 % o 2 % de los puestos de trabajo en América Latina. “Esto equivaldría a 3,38 millones de empleos. Entonces, la cuestión central no es si habrá trabajo, sino qué tipo de trabajo habrá, para quién y en qué condiciones” (Dirksen, 2019, p. 63).

Por tanto, como una oportunidad para incorporar elementos para promover el trabajo decente es de importancia resaltar que son los sectores o avances en el corto y mediano plazo, respecto a la transformación tecnológica, los que tienden a tener el mayor impacto en las estructuras productivas y laborales, tales como los siguientes:

el internet móvil de alta velocidad, la inteligencia artificial y el machine learning, el análisis de grandes cantidades de datos (big data) y la tecnología de la nube (WEF, 2018a). Entre las aplicaciones de estas tecnologías que transforman los mercados laborales destacan, por ejemplo, robots y vehículos con crecientes capacidades de aprendizaje y de ubicación (por medio de sensores) y plataformas digitales conectadas con smartphones cada vez más potentes (Weller, Gontero y Campbell, 2019, p.34, destacado en negrita incorporado).

Es de fundamental importancia comprender estas transformaciones como un reto que requiere además la transformación en el marco legal, debido a que son nuevas realidades que en algunos casos “se aprovecha el cambio tecnológico sobre todo para desempolvar las propuestas neoliberales de antaño. El «futuro del trabajo» consistiría en una vuelta radical al pasado, en el que la reducción de los derechos, la flexibilización y la racionalización actuarían como garantes de competitividad” (Dirksen, 2019, p. 70).

2.4 LOS IMPACTOS DE LA PANDEMIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El pasado 11 de marzo de 2020 el director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) anunció que la enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) podía caracterizarse como una pandemia. Ya habían pasado algunos meses desde que el impacto de esta nueva enfermedad se había hecho sentir en países de Asia, en Italia y en España. Posteriormente, su afectación ha llegado a todo el mundo, con consecuencias devastadoras para las vidas de gran cantidad de personas, tanto por la pérdida de seres queridos como por la pérdida de ingresos y las afectaciones a las dinámicas familiares y sociales, en términos generales.

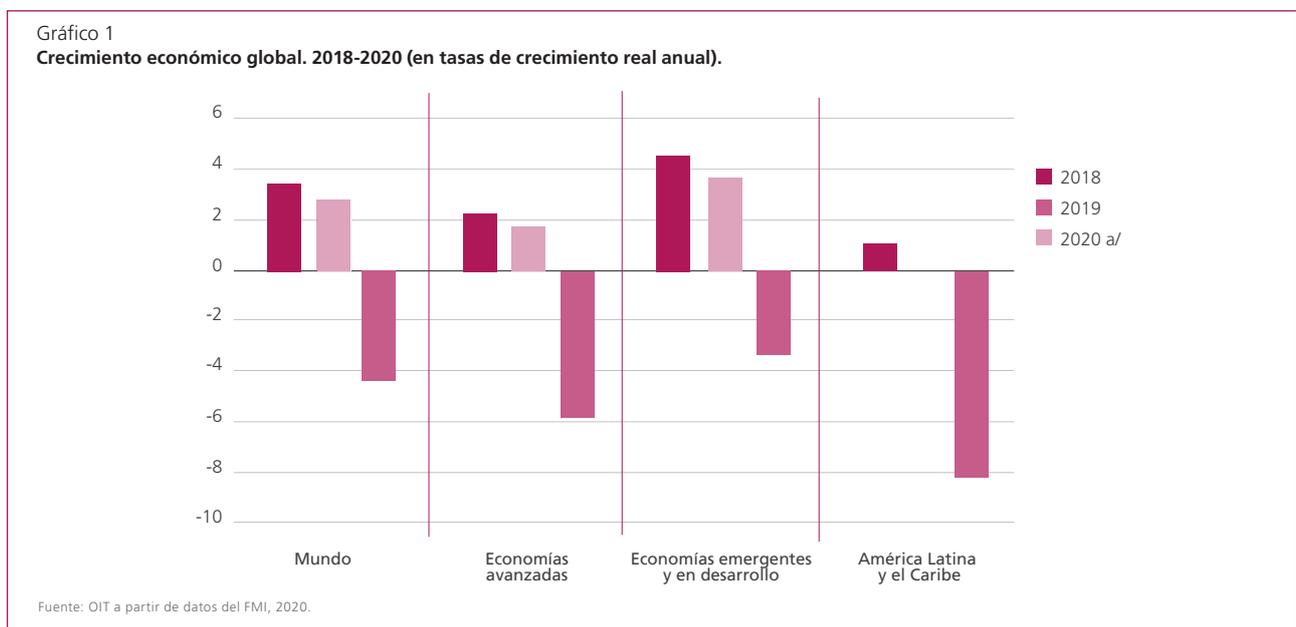
En los próximos apartados, se detallan los impactos en algunas de las áreas centrales para ampliar el objetivo de este documento.

2.4.1 Pérdida de horas de trabajo y decrecimiento económico

Las implicaciones que las medidas sanitarias implementadas para frenar el avance del virus han tenido en el mundo del trabajo tienen un peso histórico significativo. Según la OIT, la situación de pérdida de horas de trabajo “no tiene precedentes a nivel histórico”. De esta magnitud son los retos que vivimos, pero también las oportunidades de repensar lo que se conoce hasta el momento como “desarrollo”.

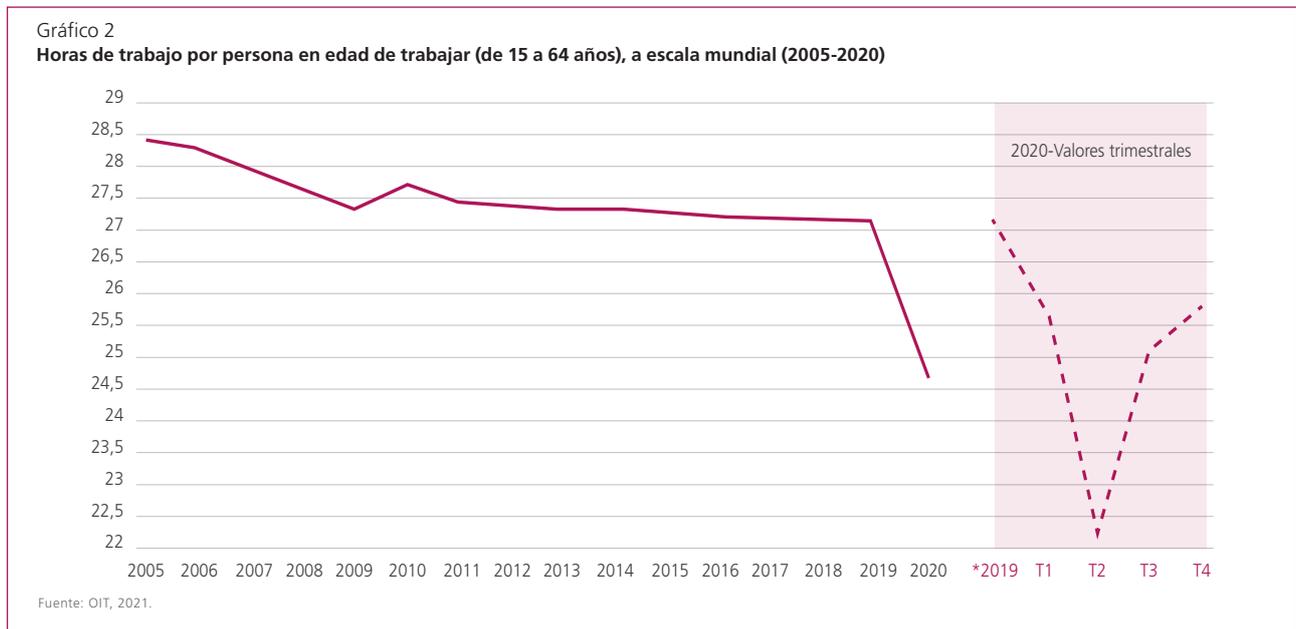
Según el informe Panorama Laboral 2020 de la OIT, a partir de datos del Fondo Monetario Internacional (FMI), el crecimiento económico estima una caída de 4,4 % del nivel de actividad global y, en el caso de América Latina y el Caribe, la contracción económica se estima en aproximadamente un 8 % del PIB para el año 2020.

El siguiente gráfico ilustra la desigual situación en que se encuentra la región de América Latina y el Caribe, con respecto a la recuperación económica que se constituye en uno de los principales retos para la generación de trabajo decente.



Respecto a la pérdida de horas de trabajo, la OIT, estima que “en 2020 se perdió el 8,8 por ciento de las horas de trabajo a nivel mundial con respecto al cuarto trimestre de 2019, equiva-

lente a 255 millones de empleos a tiempo completo” (OIT, 2021, p. 1).



Nuevamente, la región es la más afectada. Según estimaciones de OIT (2021), en la región de las Américas se perdieron el 10,3 por ciento de los ingresos provenientes del trabajo de las personas de esta.

Una de las principales preocupaciones sobre la pérdida de horas de trabajo es su distribución desigual entre los diversos segmentos de sectores trabajadores. Esta pérdida de horas ha afectado de manera más significativa a los puestos de trabajo “menos calificados”, donde se registra en una muestra de 50 países la pérdida de 10,8 % de las horas promedio, en el segundo trimestre de 2020, frente al 7,5 % en el caso de los puestos de trabajo de “mediana calificación”, y al 2,2 % de las horas de trabajo en el caso de las personas trabajadoras “altamente calificadas” (OIT, 2021, p. 21).

En este sentido, se ha reflejado un aumento del empleo en varios sectores de prestación de servicios que requieren una elevada calificación. En particular, la información y la comunicación, las finanzas y los seguros. Este hecho llama la atención como una oportunidad para la generación de empleo decente, sin embargo, debe considerarse en el mediano y largo plazo.

Cabe destacar que la tendencia de la afectación del trabajo ha producido un aumento en el subempleo y en el trabajo informal, debido a la flexibilización de las condiciones laborales que se ha impulsado en varios países, incluido Costa Rica. En este, se han promulgado medidas estatales para permitir esta ruta de desregular el trabajo, con el fin de fomentar la posibilidad de sostener puestos de trabajo en medio de la pandemia, usando como argumento el hecho de que de lo contrario se habrían perdido.

Otro hecho que resalta en el análisis de los impactos de la pandemia a la situación del trabajo es que la pérdida de horas de trabajo se relaciona, especialmente, con la no participación en la

fuerza de trabajo, lo que significa personas que dejan de estar disponibles para trabajar y, por lo tanto, impacta en una reducción de la población económicamente activa. Lo anterior, dado que, ante la creciente desesperanza, no hay búsqueda activa de trabajo.

A diferencia de crisis anteriores, en la inmensa mayoría de los casos la disminución de la ocupación a escala mundial en 2020 propició más salidas de la fuerza de trabajo que desocupación, e hizo que 81 millones de personas más salieran de la fuerza de trabajo y que 33 millones quedaran desocupadas. En consecuencia, la tasa de participación en la fuerza de trabajo a escala mundial se ha visto reducida en 2,2 puntos (OIT, 2021, p. 10).

Las mujeres han sido más proclives que los hombres a salir de la fuerza de trabajo. Esto debido, por un lado, a la necesidad de asumir otras labores de reproducción de las condiciones de vida familiares, como son el cuidado de otras personas, las tareas educativas entre otras. Además, por otro lado, a causa de las mismas limitaciones desiguales que impone el mundo del trabajo a las mujeres y produce un aumento en la desmotivación para la búsqueda activa de trabajo.

Según datos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) un 56,9 % de las mujeres en América Latina y un 54,3 % en el Caribe se encuentran ocupadas en sectores en los que se prevé un mayor efecto negativo en términos del empleo y los ingresos (CEPAL, 2021, p.2).

El impacto a las actividades productivas en la región latinoamericana se ha dado en sectores altamente feminizados, como el comercio, las industrias manufactureras, el turismo y el servicio doméstico.

Algunos de los sectores que se encuentran en mayor riesgo no solo emplean a la mayoría de las mujeres ocupadas en la región, sino que además se caracterizan por altas tasas de informalidad, bajas remuneraciones y bajos niveles de calificación (CEPAL, 2021, p.4).

Todos estos elementos reflejan la necesidad de que cualquier medida que se impulse para atender esta crisis debe considerar una perspectiva de género para, efectivamente, aportar a mejorar las condiciones de vida de la mayoría. El retroceso de las condiciones laborales de las mujeres en la región implica que las proyecciones actuales de la CEPAL señalen una afectación de los avances de los últimos 10 años en la independencia económica de las mujeres, lo que lesiona seriamente la equidad de género también en muchas otras áreas.

2.4.2 Mayor visibilidad de los procesos de trabajo a domicilio

Una de las principales consecuencias de la pandemia por COVID-19 en la reorganización de las relaciones de producción es que la presencia de las categorías de trabajo a domicilio se intensifica. Trabajo a domicilio, tal como se define en el Convenio (núm. 177) y la Recomendación (núm. 184) de 1996, de la OIT, es

el trabajo que una persona (...) realiza: i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello" (Convenio núm. 177, artículo 1).

La OIT estima que en 2019 había en el mundo unos 260 millones de trabajadores basados en el domicilio, lo que representaba el 7,9 por ciento del empleo mundial. Esta cifra corresponde a 2019, antes de que se iniciase la pandemia de COVID-19. "Cuando se establezcan las cifras totales para 2020, se espera que el número de trabajadores basados en el domicilio supere con creces las cifras de 2019" (OIT, 2021, p. 2).

De esta manera, el trabajo a domicilio incorpora tres categorías de trabajo:

- El trabajo industrial a domicilio, que se refiere a la producción de bienes llevada a cabo por los trabajadores a domicilio, ya sea como parte o en sustitución de la producción de la fábrica, pero también a la producción artesanal, como en la elaboración de artesanías (OIT, 2021, p. 1).
- El teletrabajo, que se refiere a las personas trabajadoras asalariadas que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar su trabajo a distancia. De conformidad con el Convenio núm. 177, se limita

a teletrabajadores que trabajan desde sus casas (o en otro lugar de su elección) de manera regular o permanente (OIT, 2021, p. 1).

- El trabajo en plataformas digitales basado en el domicilio, que se refiere a las tareas del sector de servicios realizadas por trabajadores en plataformas de trabajo en régimen de externalización abierta, o *crowdworkers*, según las especificaciones de la persona empleadora o intermediaria, en situaciones en las que las personas trabajadoras no tienen la autonomía e independencia económica para ser consideradas trabajadoras independientes de conformidad con la legislación nacional (OIT, 2021, p. 1).

En todos los casos, estas categorías de trabajo han venido a incrementar la cantidad de personas vinculadas al trabajo a domicilio. Históricamente, dichas categorías se han asociado con condiciones de flexibilización de las relaciones laborales y violaciones de los derechos, por lo que se hace necesario incorporarlas a la reflexión sobre el trabajo decente.

Un aspecto por considerar es que, según la OIT, la mayoría de las personas que desarrollan labores de trabajo en el domicilio son mujeres, en gran medida por la categoría de trabajo industrial a domicilio¹¹. Esta relación de mayor cantidad de mujeres se asocia con la "oportunidad" que implica el trabajar desde casa, con la combinación de otras labores, como los cuidados de otros miembros de la familia o las labores del hogar. Además, la flexibilidad en las jornadas, al desarrollarse labores de trabajo por producto.

Ante esta situación, es necesario colocar la discusión sobre la corresponsabilidad en los cuidados como una actividad social fundamental para la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo. Se requiere, por lo tanto, al hacer referencia al trabajo decente, incluir en sus acepciones la necesidad de que los cuidados trasciendan de ser una responsabilidad de las mujeres. Esta debe ser colocada como una actividad social, humana y de responsabilidad compartida, no solamente en el ámbito doméstico, sino a través de la vinculación de otros actores sociales, como son las empresas, organizaciones y el Estado.

2.4.3 Intensificación de la digitalización del trabajo

El establecimiento de la llamada cuarta revolución industrial, sin duda, se ha visto seriamente impactada por la pandemia por COVID-19. Las tecnologías de la información y la comunicación han sido una herramienta fundamental para la preservación de los procesos de trabajo mediante la reducción del riesgo de contagio gracias al trabajo remoto.

En este sentido, el teletrabajo como una de las formas de trabajo a domicilio que más se ha acelerado debido a los impactos de la pandemia, es definido como:

¹¹ "Según estimaciones de la OIT, en 2019 trabajaban desde sus casas 147 millones de mujeres y 113 millones de hombres, y las mujeres representaban el 56 por ciento de todos los trabajadores basados en el domicilio. La propensión de las mujeres a trabajar desde el hogar (11,5 por ciento) es mucho mayor que la de los hombres (5,6 por ciento)" (OIT, 2021, p. 3).

el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019). En otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador ¹²(OIT, 2020b, p.1).

La potenciación del teletrabajo como una alternativa en la atención de la emergencia sanitaria por COVID-19 ha sido posible gracias a la digitalización del trabajo. Al respecto,

la digitalización se define como un proceso sociotécnico en evolución que tiene lugar a nivel individual, organizativo, social y mundial (Legner et al., 2017) en todos los sectores. Se refiere al uso de herramientas que convierten la información analógica en información digital. (...) En el contexto del trabajo y el lugar de trabajo, la digitalización en su forma actual se refiere al aumento de la presencia y el uso de la computación en la nube y de los instrumentos de programación, así como de las aplicaciones basadas en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración (OIT, 2020b, p. 8).

Sin duda, el acceso a la conectividad juega un rol fundamental, permitiendo que las personas se encuentren en contacto permanente, aunque físicamente estén en diferentes lugares.

Dentro de las principales ventajas asociadas al teletrabajo para las personas trabajadoras se mencionan la flexibilidad de horarios, la reducción del tiempo y costos por desplazamiento y vestuario, entre otros. Sin embargo, también existen preocupaciones sobre temas que deben mejorarse para garantizar el trabajo decente de las personas que teletrabajan.

Las investigaciones sobre el teletrabajo han demostrado repetidamente que los empleados que trabajan desde el hogar tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en los locales del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal. El teletrabajo, en general, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y a un aumento de la carga de trabajo durante las noches y los fines de semana (véase, por ejemplo, Eurofound y OIT, 2019; Messenger, 2019) (OIT, 2020b, p. 5).

Según la misma fuente, existen también investigaciones específicas sobre las horas de trabajo de quienes ejecutan sus labores desde su casa debido a la pandemia de COVID-19. Según

estas, también quienes hacen teletrabajo reportan estar trabajando más de lo que su jornada indica.

El 38 por ciento de los encuestados dijo que es más probable que trabajen más horas (McCulley, 2020). Uno de cada cuatro trabajadores (27 por ciento) que trabaja desde su casa como resultado de la pandemia afirma que trabaja en su tiempo libre para satisfacer las exigencias del trabajo (Eurofound, 2020b). Además, los empleados están pasando más tiempo en reuniones individuales o de equipos, según un estudio reciente (Reisenwitz, 2020) debido a la separación física de los equipos (OIT, 2020b, p. 6).

Esta situación se agrava en un momento de retracción de derechos laborales y producto de la crisis de generación de empleos. El temor permanente por la posible pérdida del empleo si no se cumplen con las exigencias de quien les emplea o de un potencial cliente, que solicita un bien o servicio, si no se atiende a la celeridad requerida implica que las personas estén menos anuentes a desarrollar una defensa activa de sus derechos laborales.

Nuevamente, es importante llamar la atención sobre las situaciones particulares que afectan a las mujeres en el mundo del trabajo debido a la recarga de las labores de administración del hogar y de cuidados. Existen preocupaciones adicionales por la forma en que se concilia el tiempo de trabajo con el tiempo familiar o personal y la recarga de horas de trabajo que implica para muchas mujeres.

Resolver este nudo es fundamentalmente importante para asegurar las oportunidades de las mujeres en el mundo del trabajo, debido al recargo en las labores de cuidados que persiste, así como para asegurar que los cuidados que las personas requieren sean brindados de manera adecuada. Las jornadas extendidas en personas que tienen hijos o personas a su cargo han sido una constante en el contexto actual, “puede que comiencen a trabajar muy temprano en la mañana o continúen hasta mucho más tarde en la noche; también puede que dividan la jornada laboral en segmentos más pequeños, intercalados con descansos para el cuidado de los niños, las tareas domésticas, la educación en el hogar, etc. (OIT, 2020b, p. 6).

Todos estos elementos ayudan a comprender los retos que los análisis sobre el futuro del trabajo y los trabajos del futuro deben considerar para ofrecer alternativas de políticas e innovaciones que busquen aportar a fortalecer las condiciones de trabajo decente. Especialmente, en una región tan golpeada por las secuelas de la pandemia, como es el caso de América Latina.

¹² De fundamental importancia resulta la aclaración de que “la definición de teletrabajo no suele incluir a los que trabajan en la economía de plataformas o de trabajo esporádico; por ejemplo, un trabajador independiente que trabaja principalmente desde su casa no puede clasificarse como teletrabajador sino como trabajador a domicilio, según los términos del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)” (OIT, 2020b, p.1). Es por este motivo que, en el presente trabajo, si bien interesa analizar la situación del teletrabajo, así como proponer políticas y transiciones para promover el trabajo decente en este segmento de personas trabajadoras, se busca evidenciar otras formas de transformación de las condiciones de trabajo que se han visto significativamente afectadas por la pandemia y que, en muchos casos, incorporan a los segmentos más vulnerabilizados de la clase trabajadora.

3

EL MUNDO DEL TRABAJO EN 2020 Y PERSPECTIVAS PARA 2021 Y 2022

La situación del empleo en Costa Rica venía precarizándose durante los últimos diez años. Este proceso se debe, entre otras cosas, a una incapacidad de generar espacios de trabajo para una gran cantidad de personas, especialmente las personas jóvenes.

Según Mora (2020), a partir de datos del INEC, en el periodo 2010-2019, el 86 % de los empleos netos creados en el país fueron informales “es decir, 9 de cada 10 empleos netos creados, han sido empleos informales” (Mora, 2020, p. 6).

Adicionalmente, se estima que

Tras la crisis de 2008, los niveles de desempleo sufrieron un incremento. Pese a que algunos países han tenido cierta recuperación, en Costa Rica, año tras año se han venido incrementando las cifras, a excepción de una leve baja en 2017. Junto con el incremento del desempleo, el país ha enfrentado un proceso acelerado de informalización de la economía (46% del empleo total). Esto es un síntoma de sectores productivos con problemas de productividad y barreras para encadenarse, debilitamiento de la protección social y una desmejora de las condiciones de empleo para la población, de la mano de un déficit fiscal que compromete la acción estatal y agita a los diferentes estratos sociales (Artavia, 2020, p. 124).

Adicionalmente, la retracción de derechos viene dándose desde hace varias décadas, gracias a la escalada de estrategias neoliberales, de manera que en la actualidad la discusión sobre los efectos de los cambios tecnológicos puede ser una oportunidad para proteger el trabajo, o bien un escalón más en la retracción en los derechos laborales.

3.1 DESEMPLEO, SUBEMPLEO Y AFECTACIÓN AL EMPLEO INFORMAL

Como se evidenció páginas atrás, la pandemia ha implicado una crisis de empleo a nivel mundial, con expresiones particulares en la región de América Latina y, específicamente, en Costa Rica.

En Costa Rica, el desempleo ya venía en aumento, pasando de representar un 9,1 % para 2017 a un 11,8 % en 2019. Para el cuarto trimestre móvil 2020, según el Instituto Costarricense de Estadística y Censos (INEC), la tasa de desempleo fue de 20 %, lo que significa un aumento interanual de 7,6 p.p., comparado con el mismo periodo de 2019.

En los trabajadores asalariados disminuyó la población ocupada que gana menos de un salario mínimo y las personas con un rango de ingreso entre uno a menos de dos salarios mínimos (la diferencia de un año a otro fue de 159 mil personas asalariadas), aunque el impacto no afecta los ingresos promedio del 2020, **fueron los empleos de menor ingreso los que se perdieron de un año a otro, especialmente los empleos en ocupaciones elementales¹³ y de comercio y servicios principalmente** (INEC, 2021, p. 34, destacado incorporado).

Es de preocupación el hecho de que el perfil de las personas en las que ha aumentado mayormente el desempleo es de quienes, generalmente, pertenecen a los I y II quintiles. Por lo que, la reducción de ingresos en estas familias tiene un impacto directo en la incapacidad de atender sus necesidades básicas. En cuanto a los cambios en la ocupación, a partir del INEC (2021), se destaca el siguiente perfil de las personas que perdieron su empleo de un año a otro:

- En su mayoría son personas entre 15 a 24 años (28,4 %) y 25 a 34 años (26,1 %).
- Con nivel educativo de primaria completa o menos (42,5 %).
- Tenían un empleo permanente (96,9 %).
- Mayoritariamente en empleos de tipo informal (58,1 %).

Respecto a la disminución de la ocupación en los sectores que más han sido afectados por la pandemia, según dato de la Encuesta Continua de Empleo IV Trimestre 2020 del INEC (2021), se señala que, en este cuarto trimestre de 2020, la disminución en la ocupación se mantiene asociada al sector

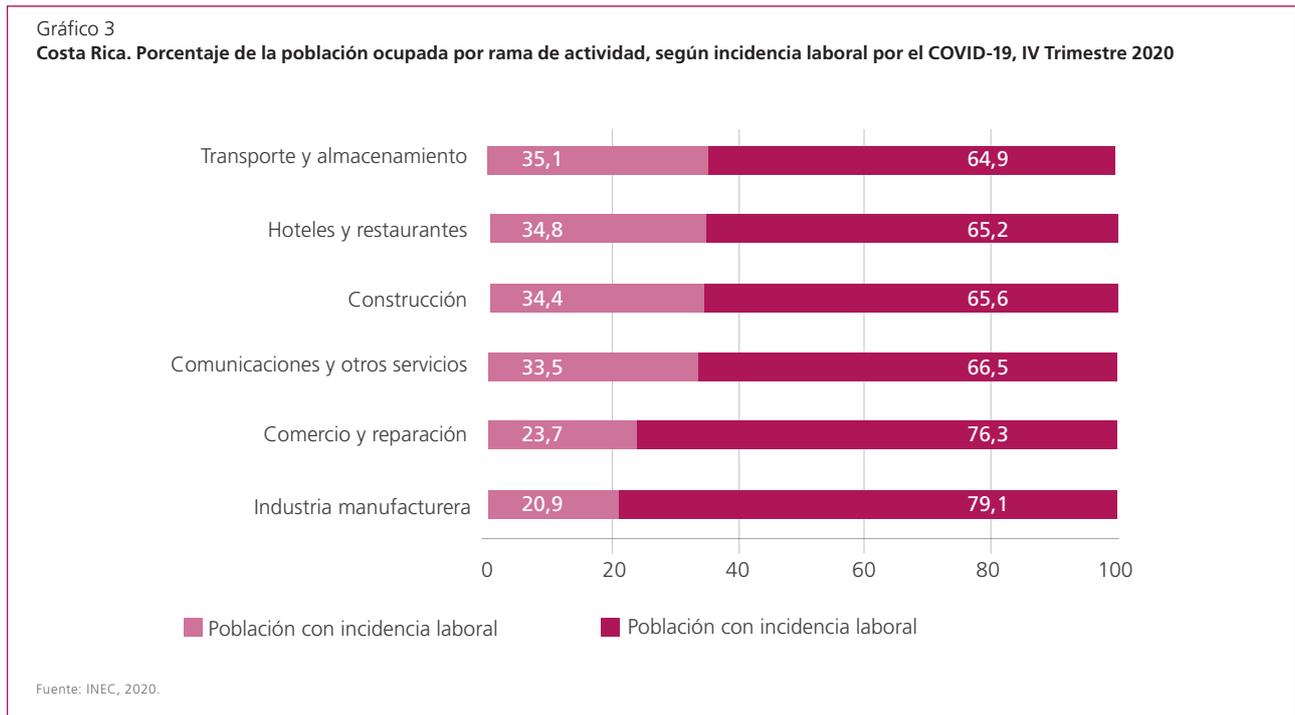
¹³ “Implican la realización de tareas sencillas y rutinarias que pueden requerir la utilización de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable. (...) Las ocupaciones de este subgrupo primario se clasifican en los siguientes subgrupos secundarios: limpiadores y asistentes de limpieza; peones agropecuarios, pesqueros y forestales; peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte; ayudantes de preparación de alimentos; vendedores ambulantes de servicios y afines; recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales” (INEC, 2013, p. 456-457).

comercio y servicios (189 000 personas). Dentro de este, particularmente, en la rama de actividad asociadas a los hogares como empleadores (46 000 personas), comunicación y otras actividades de servicios (39 000 personas), comercio y reparación (34 000 personas) y hoteles y restaurantes (24 000 personas). Adicionalmente, en el sector secundario se perdió empleo principalmente en la industria manufacturera (29 000 personas) (INEC, 2021, p. 22).

En torno al subempleo, la población ocupada en esta condición se estimó en 20,6 %, estimación que prácticamente

duplica los datos del mismo periodo 2019. Al respecto, “el 20,1 % del total de ocupados a nivel nacional (392 mil personas) tuvieron reducción de salario o ingresos asociado a suspensión o reducción de jornada o bien tuvieron que suspender la actividad propia o negocio durante la pandemia” (INEC, 2021, p. 26).

En términos generales, los sectores que reportan mayores afectaciones producto de la pandemia son los que se observan en el gráfico 3.



Con respecto al empleo informal al cierre del 2020, el 45.1 % de los empleos se ubican en este sector de la economía, lo que representa una desproporcionada afectación a las personas que se encuentran en él. La disminución interanual de las personas con un empleo informal fue de 133 000 y se da en ambos sexos (50 mil hombres y 83 mil mujeres). En este sentido, y cómo se observa en los datos anteriores, las mujeres han sido las más afectadas con la pérdida de empleo con respecto al año anterior debido a una menor participación en el mercado laboral.

En cuanto al empleo informal y las actividades económicas con mayor incidencia laboral por la COVID-19, fueron construcción (45,2 %), comunicación y otros servicios tales como actividades culturales, recreativas y artísticas (45,0 %), enseñanza y salud (41,0 %), comercio y reparación (35,9 %), transportes y almacenamiento (33,9 %), entre otras.

Como se indica anteriormente, la afectación de la pandemia ha tenido serias implicaciones en la vinculación de las mujeres al mundo del trabajo. En este sentido, las mujeres presentan la mayor tasa de no participación y de desocupación. Para el cuarto trimestre móvil 2020, “la tasa de desempleo

afectó más a las mujeres con una tasa de 25,2 %, mientras que en el caso de la población masculina fue de 16,4 %, ambos [con] incrementos estadísticamente significativos de 8,6 p.p., y de 6,9 p.p., respectivamente” (INEC, 2021, p. 14).

Finalmente, respecto al trabajo de plataformas en Costa Rica, las condiciones son particularmente críticas debido a que no se considera una forma de trabajo dependiente y se estima que no existe una relación laboral. Por esto, las personas que se vinculan a dichos procesos se encuentran en su mayoría en la informalidad, generando ingresos que están por debajo de los mínimos establecidos.

Sobre las condiciones en los trabajos asociados a la tecnología para personas con baja calificación para el empleo, en el caso de Costa Rica, a partir de la investigación de Artavia, Tristán, Siles y Ross (2020) en su análisis sobre las plataformas y particularmente el caso de Uber, se indica que “la realidad es que el ingreso promedio neto de sus trabajadoras y trabajadores es de aproximadamente de 200 000 colones mensuales, y la percepción de las y los conductores es que las ganancias no están acorde al esfuerzo y al trabajo que implica” (p. 10).

3.2 DIGITALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO CRECE, PERO LIMITADA A UN SECTOR

Respecto a las características del trabajo a domicilio en Costa Rica, prevalece la presencia de las categorías de teletrabajo (especialmente a partir de la pandemia) y del trabajo de plataformas.

En este sentido, el teletrabajo no se daba de manera generalizada en nuestro país previo a la pandemia. A pesar de que se encuentra regulado desde el 2019, año en que se aprueba la Ley para regular el Teletrabajo, Ley No. 9738.

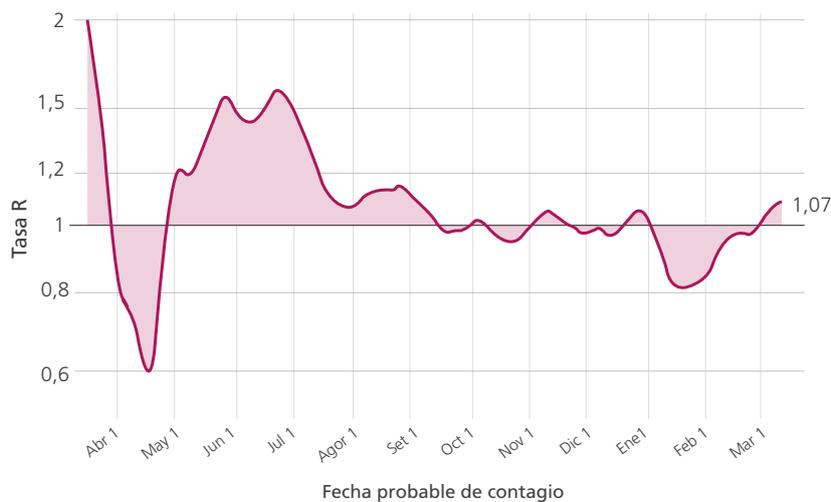
A partir de los datos disponibles, con la pandemia, la cantidad de teletrabajadores del país pasó de 21 524 en septiembre del 2019 a 282 632 en el mismo mes del 2020, lo que significa un crecimiento de 1213 % de un año a otro. Como parte de las medidas desarrolladas para contener el avance del virus Sars-Cov-2, según la encuesta continua de empleo del II trimestre 2020, el teletrabajo llegó hasta un 14 % de

personas que trabajaron exclusivamente vía internet desde su hogar.

En el III trimestre 2020, pasa a un total de 283 000 personas, lo que representa un **15,29 %**. Este porcentaje decrece en términos absolutos y relativos para el IV trimestre con 266 000 (13,64 %) del total de la población ocupada. “De estos trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, el 44,2 % son hombres y un 55,8 % son mujeres, **la mayoría se desarrolla en ocupaciones profesionales, científicos técnicos y personal de apoyo administrativo**” (INEC, 2021a, p. 28, destacados incorporados).

La información anterior es de importancia para comprender la penetración del teletrabajo en Costa Rica, debido a que – aún en el momento más crítico en la pandemia cuando la tasa R de reproducción¹⁴ ha sido más elevada, entre mayo y julio de 2020– la cantidad de personas que han tenido la posibilidad de realizar teletrabajo ha oscilado entre 14 % y 15 % del total de la población ocupada (INEC, 2020; 2020a; 2021a).

Gráfico 4
Tasa R del COVID-19 en Costa Rica



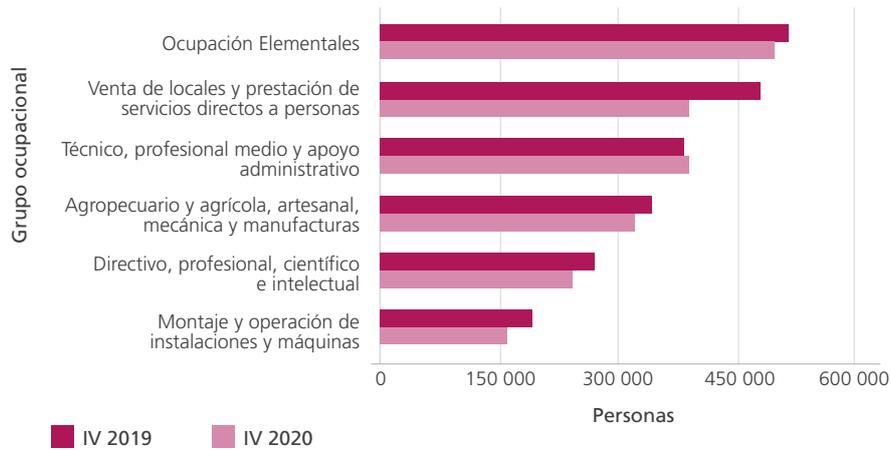
Fuente: Centro Centroamericano de Población, 2021

Este hecho se asocia con el perfil de los puestos de trabajo en Costa Rica, donde los altos niveles de informalidad, mencionados previamente, se asocian a trabajos que no tienen posibilidades de digitalizarse. A la vez, como se observa en el si-

guiente gráfico, según el grupo ocupacional al que se asocian las actividades económicas en el país, actualmente muchas actividades requieren de la presencialidad para poder desarrollarse.

- 14** “La tasa R de reproducción de un brote epidémico indica el número promedio de personas que contagia cada infectado durante todo el tiempo en que es contagioso. Desde una perspectiva poblacional, la R indica por cuánto se multiplica cada generación de personas infectadas cuando la reemplaza la siguiente generación. Una tasa R = 1 significa que cada generación de casos es reemplazada por otra de igual tamaño, es decir que la cantidad de personas infectadas no aumenta ni disminuye en el tiempo y el brote se encuentra estacionario. Si R es menor que la unidad, la epidemia está en camino de extinguirse, pero si es mayor que 1 hay proliferación, la cual será de tipo exponencial a menos que se haga algo para contenerla.” (Centro Centroamericano de Población, en línea, párrafo 1).
- 15** Según afirma Pablo Sauma, en el PNCTI 2015-2021, “aunque el sistema educativo ha mostrado mejoras en los indicadores de rendimiento y logro escolar, hoy día dos terceras partes de la fuerza de trabajo del país son trabajadores no calificados (con menos de secundaria completa), lo cual constituye un impedimento para avanzar más rápidamente en el desarrollo de actividades que requieran más y mejor capital humano” (MICITT, 2015, p. 59).

Gráfico 5
Costa Rica. Población ocupada por grupo ocupacional, IV Trimestre 2019-IV Trimestre 2020



Fuente: INEC. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2020

Este hecho requiere que se considere el teletrabajo en su vínculo con las otras actividades productivas nacionales, que incluyen toda la economía de los cuidados, para favorecer el trabajo decente de quienes asumen el trabajo desde su hogar. Lo anterior, al mismo tiempo que se considera el trabajo remoto como una alternativa para favorecer potenciales encadenamientos productivos que se pueden realizar en torno a zonas residenciales, los cuales en otro momento se encontraban organizados alrededor de los centros de trabajo¹⁶.

Por otro lado, es de importancia considerar la reestructuración del sector comercio y servicios asociada con el comercio electrónico. Esto para que las MIPYMES puedan beneficiarse en la venta de bienes y servicios a dichos hogares, pues representa una oportunidad para vincularse a las transformaciones de la digitalización.

En este sentido, el 36,1 % de las microempresas de los hogares consultadas por el INEC¹⁷ señalan como una necesidad el acceso a la capacitación (casi 10 % mayor que en 2019), a la vez que un 39,9 % indican necesitar acceso a préstamos para su actividad actual (38,7 % en 2019)¹⁸. Según la misma fuente para el año 2020, se estima que, “de las 367 911 microempresas de los hogares en el país, el 79,5 % no poseen registros contables formales, el 96,6 % no están inscritos en el Registro Nacional con cédula jurídica y el 99,9 % no tienen un salario fijo asignado para el propio trabajador independiente, sea cuenta propia o empleador” (p. 34).

Otro de los retos que se presentan en la actualidad para la digitalización de los procesos de trabajo tiene que ver con la

calidad de las condiciones de acceso en el país. Según el Índice de Calidad de Vida Digital 2020,¹⁹ Costa Rica se ubica en la posición 68 de un total de 85 países y séptimo a nivel Latinoamericano. Esto es uno de los principales elementos que permiten la accesibilidad del internet, debido a los costos, así como la seguridad electrónica.

Se estima que el aumento en la intensidad del uso del internet ha provocado una pérdida de calidad en la banda ancha, que ha producido una caída en el índice, ya que entre los aspectos que se requieren mejorar se incluye la infraestructura digital.

3.3 PAPEL DEL ESTADO EN EL NUEVO CONTEXTO

Varias son las políticas relacionadas con procesos de digitalización en el país que han sido de particular importancia en el contexto actual de la pandemia. Sin embargo, el análisis que se hace de estos procesos tiene un balance negativo.

A pesar de que se cuenta con un Plan Nacional de Desarrollo de Telecomunicaciones y con recursos disponibles en el Fondo Nacional de Telecomunicaciones (FONATEL), la eficacia de los proyectos ha sido sumamente limitada por causas que trascienden factores administrativos o contractuales, y que responden en gran medida a debilidades marcadas tanto en el rol de rectoría del sector telecomunicaciones ejercido por el MICITT, así como del regulador a cargo de la Superintendencia de Telecomuni-

¹⁶ Restaurantes, sodas, tiendas de conveniencia, entre otros.

¹⁷ La Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (ENAMEH) es una encuesta que realiza el INEC para recolectar información sobre las personas que poseen algún tipo de micro o pequeño negocio donde se desarrolla alguna actividad económica por su cuenta. La Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares 2020 estima en 355 266 el total de personas trabajadoras independientes y en 367 911 el total de microempresas de los hogares en el país.

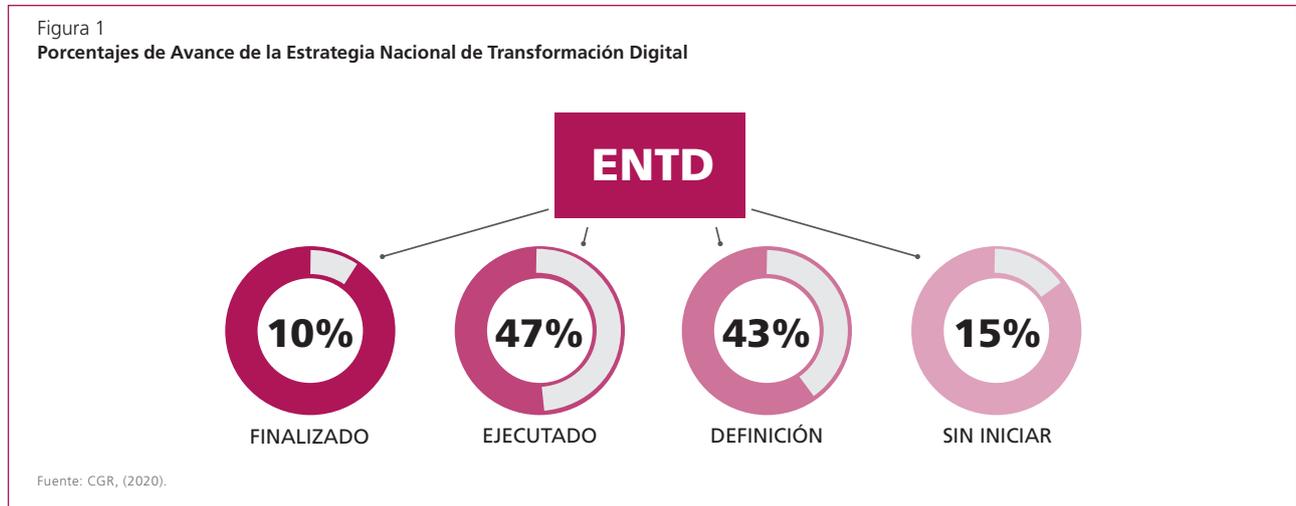
¹⁸ Otra de las necesidades más indicadas en dicha encuesta es la de trámites más sencillos en instituciones del Estado (26,7 % en 2020 y 20,8 % en 2019).

¹⁹ Una investigación global sobre la calidad del bienestar digital en 85 países (81 % de la población mundial). Este estudio indexa los países observando cinco pilares fundamentales que definen la calidad de vida digital: accesibilidad de internet, calidad de internet, infraestructura electrónica, seguridad electrónica, gobierno electrónico.

caciones (SUTEL) y también por parte de los operadores que reciben subsidios para inversión y mantienen avances muy por debajo de lo esperado.²⁰ (CGR, 2020, p. 2020).

A su vez, la Estrategia Nacional de Transformación Digital (2018-2021) no ha tenido los avances esperados y, según la

Contraloría General de la República “a dos años de cumplir con el plazo de la Estrategia, únicamente se ha finalizado el 10% de los proyectos y el 47% mantiene algún avance en términos de ejecución. Aun cuando se han visto avances en servicios de salud o gobierno digital, se mantienen brechas sectoriales evidentes” (2020, p. 14).



Uno de los nudos importantes es que existe una dispersión sobre la instancia que debe impulsar procesos de este tipo, cuando tiene que ver directamente con las actividades económicas, empleo, innovación y competitividad.

Costa Rica no dispone de una instancia que tenga por misión tener una mirada estratégica sobre las políticas públicas para fomentar la innovación y la competitividad, incluyendo la ciencia y la tecnología, y que cuente con un mandato con amplio respaldo político y con recursos para llevar a cabo su labor de manera continua en el tiempo (MICITT, 2015, p. 52).

Por otro lado, de mucha importancia es el reto para la incorporación del Estado en la dinámica de la generación de mayor eficiencia en la administración pública. Este es un elemento fundamental para lograr que el país en términos generales avance en la reactivación económica y generación de empleo decente.

Al respecto, “el análisis realizado por la Contraloría muestra que para el periodo 2010-2018 se ha visualizado una brecha marcada principalmente en el sector de gobiernos locales donde existen márgenes entre 33% y 35% en el uso de los factores productivos. Además, en los servicios públicos generales se presenta un comportamiento ineficiente en lo que respecta a la fuerza laboral la cual alcanza brechas de 29%, esto implica que la Administración Pública puede generar un valor adicional, sin la necesidad de incurrir en gastos adicionales en remuneraciones o contratación de nuevo personal” (CGR, 2020, p. 11).

Esta ineficiencia en la incorporación de las tecnologías en los procesos de trabajo gubernamentales implica una afectación a la competitividad del país que debe ser atendida.

Como una de las formas en que este rezago puede atenderse, según la CGR:

Particularmente existen importantes rezagos en la adaptación del marco normativo a las nuevas tecnologías, aspecto necesario para una adecuada transformación digital del sector público si se tiene en cuenta que el diseño del ordenamiento jurídico se estableció en un contexto poco digitalizado. Además, durante la pandemia del COVID-19 se ha notado también la importancia que podrían tener los proyectos específicos para mejorar la continuidad de los servicios en el sector educación, como lo son los “Centros educativos conectados a banda ancha” y la “Articulación interinstitucional para la creación de un modelo educativo moderno”, que aun cuando estaban contemplados en la Estrategia Nacional, ambos proyectos no han dado inicio. (CGR, 2020, p. 14-15).

Finalmente, solamente como una mención al respecto, por causa de la emergencia por COVID-19, como medidas de compensación a la pérdida de ingresos de las familias, se creó el “Bono Proteger”.

Según datos de marzo 2021 publicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social (MTSS/2021), 724 330 personas habían recibido al menos un desembolso del programa, de

20 Informe de auditoría sobre la eficacia de los proyectos financiados con recursos del FONATEL, N°DFOE-IFR-IF-00001-2020 del 03 de febrero de 2020.

los cuales un 38,24 % corresponde a personas catalogadas como “trabajador independiente”, un 23,19 % a personas que fueron despedidas de sus empleos y un 22,9 % personas trabajadoras temporales o informales. Las demás son personas que han visto sus jornadas reducidas o reportan suspensión temporal de su contrato de trabajo.

Clasificando a las personas por su nivel educativo “el 72,1% de las solicitudes registradas en la plataforma Proteger corresponde a personas con secundaria incompleta o menos, el 13,8% corresponde a personas que completaron la secunda-

ria y el restante 14,1% de aquellas personas que cuentan con niveles de educación vocacional, técnica o universitaria (tanto completa como incompleta)” (Costa Rica, 2021, p. 12).

Lamentablemente, esta acción ha tenido un alcance muy limitado para atender los efectos que la pandemia ha tenido en las personas trabajadoras y sus familias, así como a las empresas, especialmente mypimes. Esto destaca la necesidad de discutir medidas que aporten al sostenimiento de estas personas, ya que la crisis económica y social que atraviesa el país no ha terminado.

4

TRANSICIONES Y CAMBIOS EN EL FUTURO DEL TRABAJO

4.1 EL SENTIDO Y LA URGENCIA DE LAS TRANSICIONES

Para que las políticas públicas realmente funcionen, tanto en el tema que nos ocupa como en general, muchas veces son necesarios cambios o transformaciones de fondo a nivel institucional o incluso social. En el primer caso, si la ejecución y evaluación de una ley o política depende en grado importante del papel de la institución pública que la tutela, es claro que debe considerarse primordial la capacidad de esa institución para llevar adelante sus funciones y objetivos²¹. En el segundo caso, igualmente puede ocurrir que el cumplimiento de una ley o política pública dependa críticamente del papel de la ciudadanía en su apoyo y seguimiento, lo que la hace incluso más vulnerable si la participación ciudadana es escasa o nula. Llamamos “transiciones” a estas reformas o transformaciones necesarias, ya sean de carácter estrictamente institucional, económica, social o política.

En el caso del trabajo decente y las oportunidades que se abren con el teletrabajo, es evidente que, para una economía orientada fundamentalmente hacia la producción de bienes materiales como la costarricense (agricultura, industria, construcción, servicios básicos), esas oportunidades tendrán un límite infranqueable, lo que hará excepcionalmente difícil impulsar cambios en esta área. Asimismo, un marco legal inapropiado puede bloquear esas oportunidades y un ministerio rector con escasas capacidades de liderazgo o coordinación dificultará que la normativa adoptada pueda ser llevada a la práctica.

Pero más complicado aún, pueden requerirse cambios concomitantes que sean estrictamente necesarios para que de-

terminadas políticas funcionen. En el caso del teletrabajo, por ejemplo, la situación familiar, la distribución del trabajo en los hogares, la existencia o no de redes de cuidado, especialmente para las mujeres, pueden contribuir o dar al traste con las políticas o las estrategias empresariales y comunales que se impulsen.

En general, podemos resumir diciendo que la sola institucionalidad no basta y pueden ser necesarias acciones desde la ciudadanía, como la participación en la definición, ejecución y evaluación de las políticas. Además, acciones propias y autónomas desde los movimientos políticos, sociales y ciudadanos, como protestas, propuestas, incidencia, nuevos comportamientos y valores. Asimismo, cuando las políticas propuestas son parte de un proyecto de transformación, como la Transformación Social-Ecológica (TSE) propuesta por la FES, el resultado no puede ser sino el accionar de amplios y diversos movimientos sociales y políticos.

4.2 ALTERNATIVAS AL DESARROLLISMO O ALTERNATIVAS DE DESARROLLO

Por lo escrito en el apartado anterior, es importante traer a colación el reciente debate latinoamericano sobre “alternativas de desarrollo vs alternativas al desarrollo”.

Las diversas “alternativas de desarrollo” en América Latina han dejado muchas lecciones sobre la manera de superar, si no el subdesarrollo capitalista mismo, sí al menos, sus expresiones más lamentables y grotescas, como la altísima informalidad laboral, los altos índices de pobreza y pobreza extrema, la destrucción ambiental, la corrupción generalizada o la existencia de regímenes democráticos frágiles e inestables.

²¹ Ejemplar en este sentido el caso de FONATEL, que según indica la CGR (2020) “es claro ejemplo de que aun cuando se cuentan con recursos disponibles, planes establecidos, metas claras y objetivos cuantificables, el abordaje de las necesidades sociales con un alto grado de eficacia requiere de compromiso en el cumplimiento de los roles asignados a las partes interesadas, que implique un fortalecimiento de la participación ciudadana.” (CGR, 2020, p. 19).

No obstante, las “alternativas de desarrollo” no se plantean como alternativas al desarrollo mismo, ni se preguntan si esas mismas manifestaciones indeseables pueden ser el resultado del mismo desarrollo, como usualmente se lo entiende, reducido muchas veces al mero crecimiento económico. Se hablaría entonces de “alternativas al desarrollo” y el desarrollo mismo sería puesto en cuestión.

Pues bien, la TSE se levanta como una posible “fórmula mediadora” entre alternativas de desarrollo y alternativas al desarrollo. No descarta el desarrollo, pero llama a ser cautos y no caer en una idolatría de este término o de su otra cara: el progreso.

Entendemos la transformación social-ecológica como un paradigma en construcción, inserto en los procesos históricos del continente -los cuales moldearán sus objetivos a corto y largo plazos- y que trabaja en la formulación de las acciones, los medios y las estrategias que hagan posible alcanzar tales objetivos. Su ámbito de acción es el desenvolvimiento concreto, práctico y cotidiano de las sociedades. Se plantea ofrecer un abanico de propuestas dentro del espacio de lo posible -siempre procurando ampliar las fronteras de ese espacio-, más allá de una simple toma de posición crítica que pudiera resultar atractiva intelectualmente, pero impracticable en términos políticos, o conducir a callejones sin salida (Friedrich Ebert Stiftung, 2020, p. 23).

No se trata entonces de una utopía ni de un recetario, sino de un “paradigma en construcción” que procura un amplio “abanico de propuestas”, renunciando a cualquier pretensión de universalidad abstracta en su aplicación (recetario común para todos los países y regiones), que por definición resultaría imposible.

Ahora bien, desde el punto de vista de los objetivos del presente trabajo, las siguientes son las propuestas de la TSE más pertinentes a tomar en cuenta:

- Recuperación y fortalecimiento de las funciones económicas y sociales del Estado.
- Nuevas formas de organizar la producción, la distribución y el trabajo (más justas, más igualitarias, más inclusivas, más sostenibles).
- Diversificación productiva y construcción de nuevas capacidades tecnológicas.
- Reevaluar la estrategia de inserción internacional: inserción en la nueva revolución tecnológica.
- Creación de trabajos dignos para las mayorías, no solo para la élite trabajadora, tomando en cuenta las desigualdades y discriminaciones sociales, etarias, de género, territoriales, de raza o etnia, etc.
- Una nueva generación de políticas sociales, de educación y de desarrollo productivo, íntimamente imbricadas pero impulsadas desde los derechos humanos.

- Convergencia de la innovación, la inclusión social y la protección del medio ambiente (transformación de la matriz energética y posextractivismo).

4.3 INNOVACIÓN CON INCLUSIÓN Y SUSTENTABILIDAD

Costa Rica presenta índices de educación, investigación, innovación y desarrollo incompatibles con el objetivo de generar empleos de mayor calidad y productividad, así como una institucionalidad precaria en varios de estos campos, lo que se aprecia en los presupuestos estatales de los ministerios y otras entidades encargadas.

Por eso, urge “igualar la cancha” lo más posible. Esto es disminuir considerablemente las brechas externa e interna, especialmente en cuanto a las capacidades científicas y tecnológicas. Sin embargo, como se trata de una tarea titánica, lo más pragmático seguramente sea seleccionar las áreas de desarrollo científico y tecnológico más prometedoras.

En este sentido, dos acciones estratégicas resultan sugestivas y posibles, siempre y cuando se cuente con el apoyo político necesario: i) articular los ejes ambientales y de inclusión social con un nuevo patrón energético y de generación de energías limpias y sostenibles y ii) el desarrollo de capacidades en la generación de tecnologías propias en sectores estratégicos, como energías renovables, transporte y tecnologías y prácticas relacionadas con el uso sostenible de los bienes naturales (biotecnologías, agroecología).

Sin duda, serán necesarias importantes inversiones públicas y privadas que permitan hacer converger las dimensiones de empleo, tecnología y ambiente, tomando en cuenta los grandes vacíos y desafíos evidenciados por la pandemia en salud pública, educación, diálogo social, crisis del empleo. Si bien es cierto, en esta pandemia, Costa Rica no está ni de lejos preparada para ser parte de una cadena regional o mundial de producción de vacunas frente a virus como el Sars-Cov-2, ni ha podido responder con prontitud a los desafíos de la educación por medios virtuales eficaces (excepto las universidades) en medio del confinamiento. Debemos prepararnos para tareas como estas en los años venideros.

4.4 EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ANTE LA PANDEMIA

En este campo absolutamente fundamental, el primer desafío es enfrentar los viejos problemas del sistema educativo nacional: el acceso, la permanencia, la calidad, la equidad (tecnológica, social, territorial, de género), la pertinencia y la movilidad social.

De una manera libre de tabúes, el país debe ser capaz de generar capacidades prospectivas, tanto públicas como privadas, relacionadas con el nuevo mundo del trabajo y las nuevas calificaciones requeridas para la TSE, así como renovar las alianzas tripartitas para enfrentar los diversos y formidables desafíos.

Además del Estado, desde las empresas y los sindicatos, se debe discutir cómo la ciudadanía y las comunidades pueden involucrarse en estos procesos de cambio, para no ser presa de visiones tecnocráticas que limitan considerablemente el alcance de las transformaciones o terminan desvirtuándolas.

La educación, sin renunciar a ser una poderosa vía para formar una ciudadanía libre, autónoma y de pensamiento crítico, debe ser también parte de una “política para el desarrollo”, vinculada estrechamente a las condiciones requeridas para una TSE y a la dinámica presente y futura del mundo del trabajo.

También es crucial incorporar plenamente a las empresas y organizaciones productivas en sentido amplio en esta tarea, especialmente frente a las necesidades de una capacitación continua para enfrentar los cambios tecnológicos, organizativos y laborales a lo largo del ciclo de vida de las personas y de las mismas empresas.

4.5 DE LA SEGURIDAD SOCIAL A LAS REDES DE PROTECCIÓN SOCIAL

La pandemia por la COVID-19 ha acelerado dramáticamente el ya de por sí creciente impacto que se venía observando por las rupturas en el “mercado laboral” sobre los ingresos, la salud, la seguridad y la vida de las personas. Aunque en América Latina los temores y las inseguridades por el cambio tecnológico en curso van a la saga de lo que ocurre en el mundo industrializado, la pandemia es una clara advertencia de lo que podría ocurrir en los próximos años.

Tanto las amenazas como las oportunidades deben preverse lo más posible, a pesar de la existencia de las grandes incertidumbres propias de estos procesos. En el caso de las amenazas, la pérdida de empleos formales y su conversión en empleos precarios, tendrá un impacto decisivo, ya en curso, en las instituciones de la seguridad social de nuestros países.

La sostenibilidad de la seguridad social suele enfrentarse mediante “ajustes paramétricos” (monto de las cuotas, edad de retiro, monto de la pensión, etc.), mientras que los cambios estructurales suelen topar con resistencias sociales y políticas formidables. Sin embargo, en la Costa Rica de los próximos años, el desafío postergado de seguir aumentando la población asegurada y adscrita al régimen de jubilación de la CCSS no podrá posponerse más.

Además, nuevas herramientas e instituciones de la previsión social también deben ponerse en práctica o al menos discutirse ampliamente, como los seguros de desempleo, las opciones para un financiamiento mixto (contributivo y tributario), el efectivo cumplimiento de los derechos laborales y la posibilidad de una renta básica universal progresiva.

4.6 NUEVAS FORMAS DE REGULACIÓN DEL TRABAJO

Las nuevas realidades impuestas o aceleradas por la pandemia obligan a renovar los marcos legales existentes, especial-

mente en dos áreas: a) el rol de las personas colaboradoras o trabajadoras autónomas en las llamadas plataformas digitales y b) el marco legal del teletrabajo.

En el primer caso, en varios países industrializados (Reino Unido, España) se viene dando una transición que reconoce la existencia de una relación laboral y por lo tanto la obligación de las empresas a otorgar los respectivos derechos laborales. En el segundo caso, incluso en países latinoamericanos (Argentina) se han actualizado las leyes y los reglamentos sobre teletrabajo para lograr mediaciones entre costos y beneficios para las personas trabajadoras y para la empresa, así como, velar por la justa distribución del trabajo en los hogares, que suele recaer excesivamente sobre las mujeres.

En el fondo, se enfrenta nuevamente una disputa entre derechos versus flexibilización del trabajo, tanto de cara a la pandemia como en cuanto resultado y respuesta al cambio tecnológico.

En resumen, la irrupción del trabajo autónomo y las nuevas “situaciones atípicas” de contratación (OIT) obligan a actualizar los referentes institucionales y los marcos legales correspondientes, al tiempo que el teletrabajo impone una mediación justa entre costos-beneficios y oportunidades-amenazas.

4.7 TRANSICIONES HACIA LA FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO

El creciente trabajo informal y el impacto de la pandemia en el mismo obliga, en primer término, a reconocer los problemas estructurales que bloquean la formalización laboral en Costa Rica. El debate suele reconocer “los costos de la formalización” para personas propietarias de empresas y personas trabajadoras, pero resulta claro que el grueso de la informalidad se ubica entre personas que desarrollan actividades de manera autónoma (trabajadores por cuenta propia) y microempresas.

Pero más llamativa aún es la extraña ausencia de un verdadero debate en el país sobre estos temas, así como los tabúes que rodean al mismo, lo que hace aún más difícil avanzar hacia soluciones. Esto obliga a poner en la mesa de debate temas como la magnitud y posible distorsión de las contribuciones, el subempleo, la base mínima contributiva, la dispersión de los salarios mínimos, las contribuciones de los trabajadores independientes y el régimen tributario simplificado. Además, claro está, del cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

4.8 PLURALIDAD EN FORMAS DE GESTIÓN Y DE PROPIEDAD EMPRESARIAL

En Costa Rica, el cooperativismo, como producto de la herencia histórica de sus orígenes en el país, se ha presentado como una forma de democratizar la propiedad y la gestión económica, sin embargo, la economía social solidaria se ha visto, especialmente por parte de los grandes sectores empresariales en épocas más recientes, como una estrategia camuflada de “chavismo”. Esta acusación es absurda: la in-

mensa mayoría de los actores en este sector se ven a sí mismos como empresarios y emprendedores. Pero, más aún, hoy en día resulta fundamental desarrollar las distintas expresiones de la economía social como herramientas para impulsar también el empleo decente y como una respuesta, entre otras, a los desafíos de los cambios tecnológicos.

En efecto, la pluralidad y la solidaridad son hoy más que nunca claves fundamentales para lograr una economía diversificada y dinámica, que atienda muy especialmente los problemas del empleo generados desde la Gran Recesión del año 2008.

4.9 DIÁLOGO SOCIAL: INSTITUCIONALIZACIÓN Y REAL DEMOCRATIZACIÓN

En el último informe sobre el estado de la democracia mundial (The Economist Intelligence Unit, 2021) Costa Rica apare-

ce entre el grupo de los veinte países con mayores niveles de democracia²². Sin embargo, el área en la cual el país es calificado menos favorablemente corresponde a la “participación política”. En efecto, el diálogo social es un instrumento privilegiado para la gobernanza y la democratización, pero son consabidas las graves falencias del diálogo social en Costa Rica. Tanto así, que los gobiernos recurren al mismo usualmente como un último recurso para legitimar algún curso de acción gubernamental. Sin embargo, incluso en estos casos, los acuerdos logrados no son tomados realmente en cuenta.

El rol de los partidos políticos, los sindicatos, los movimientos sociales y ciudadanos en plena revolución tecnológica y frente a las amenazas globales actuales y venideras es, no obstante, un recurso crucial para la superación de las crisis y la construcción de alternativas. Como país, es urgente avanzar en esta vía.

5

POLÍTICAS PARA ENFRENTAR DESAFÍOS Y POTENCIAR OPORTUNIDADES

En este apartado se incorpora una primera aproximación en términos generales a los bloques de política respecto a la mayoría de las ocho transiciones propuestas en el apartado anterior.

El punto de partida en cada bloque es una propuesta introductoria al tema, sobre las que se profundizará en un próximo documento con la posible programación de estas.

5.1 RECOMENDACIONES PRÁCTICAS HACIA ALTERNATIVAS DE DESARROLLO

Diversificación productiva y construcción de capacidades

- Vínculo de la transformación digital y tecnológica en las diversas áreas de la producción, con el fin de fortalecer la productividad y reducir impactos en el medio ambiente (alianzas público - empresariales).
- Incorporar valor agregado a la producción agroindustrial, a partir de la innovación en los procesos y el uso de insumos nacionales (centros de valor agregado).
- Transformación de la agricultura y fortalecimiento de la agroecología, aprovechando el gran potencial que po-

see el país en la producción de alimentos, que además favorezca la soberanía alimentaria y nutricional.

- Impulso de nuevos sectores productivos que preferentemente sean intensivos en mano de obra calificada y respetuosos del medio ambiente.
- Deslocalización de la fuerza laboral, a partir de experiencias que ya se desarrollan en la zona norte y zona sur del país, fortaleciendo las capacidades de las personas y la infraestructura física y tecnológica en las diversas regiones. Lo anterior, buscando expresamente reducir las disparidades centro-periferia en materia de generación de oportunidades (movilidad social ascendente, formación personal y profesional, cambios en la matriz socio productiva).
- Mejora en el consumo local y modificaciones en el flujo migratorio dentro y fuera de la GAM, como una oportunidad de generar encadenamientos en torno a las grandes zonas residenciales.
- Generación de capacidades a nivel territorial, que no requiere de amplia inversión económica sino especialmente articulación entre sectores sociales, económicos e instituciones y gobiernos locales.

²² Según datos del informe emitido por The Economist (2021), Costa Rica está ubicado en el Índice de Democracia en el lugar 18 en el mundo y de tercero en América Latina, solamente antecedido por Chile y Uruguay se ubica entre los países que se catalogan como “democracias plenas”, formando parte de los 23 países que se incorporan en esta categoría que incluye a un 13.8% de los países del mundo y solamente a un 8.4% de la población mundial.

- Inversión estratégica en los sectores intensivos en conocimiento, a través de la investigación e identificación de las oportunidades que tiene Costa Rica para competir internacionalmente.
- Seguimiento a la Estrategia de Transformación Digital hacia la Costa Rica del Bicentenario 4.0 (2018-2022) que plantea la “visión de acelerar la productividad y competitividad de las empresas buscando el desarrollo socioeconómico inclusivo y sostenible, a partir del impulso de transformaciones digitales en los ciudadanos, las empresas, y las entidades públicas” (MICITT, 2018, p. 19).
- Ampliar las políticas sociales asociadas de amplio alcance, garantizando contenido presupuestario para su efectiva implementación.
- La política social debe considerar activa y prioritariamente los componentes de género, lo que implica que se concatenen con generar posibilidades para que las mujeres se incorporen en los trabajos remunerados.
- La política social debe tener una amplia base no condicionada (universal); pero, al mismo tiempo, considerar las características de las familias, específicamente de aquellas que se encuentran en condición de vulnerabilidad y pobreza.

Creación de empleos dignos para las mayorías

- Establecimiento de una política nacional de empleo decente, a partir de reformas institucionales y de políticas públicas que permitan consolidar una visión-país actualmente ausente.
- Considerar las amplias oportunidades de generación de empleos a partir de las actividades asociadas a la llamada “economía verde”.
- Atender las recomendaciones de la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en la 109.ª reunión, el 17 de junio de 2021 (OIT, 2021).
- Estrategia nacional para la transición hacia la formalidad laboral, identificando los impedimentos actuales y favoreciendo los incentivos necesarios.
- Creación de nuevas zonas industriales en las regiones más afectadas por el desempleo y que demanden empleos de mediana calificación de los que pueda disponerse en un período prudencial de tiempo (cinco años como máximo).
- Fortalecer las estrategias de atracción de inversión extranjera que demande empleos altamente calificados y favoreciendo, a priori, los encadenamientos productivos hacia el tejido empresarial de base local.
- Buscar alternativas para promover la empleabilidad de personas que tienen formación universitaria, pero se encuentran desempleadas, mediante políticas que acompañen en la consolidación de emprendimientos individuales y sociales.
- Promover el universalismo progresivo que requiere de políticas que se operacionalicen a lo largo de todo el ciclo de vida de las personas y que abarque amplios segmentos de la población, no solamente la de bajos ingresos (Entrevista #2).

Cuidado de las personas, los ecosistemas y de los bienes comunes.

- La pandemia es un momento de oportunidad para visibilizar la centralidad del tema de los cuidados en el mundo, no solamente de las personas, sino también de la naturaleza y de los bienes comunes, dentro de los que, por ejemplo, se debe discutir el acceso al internet como derecho humano.
- Particularmente, es una oportunidad para considerar la organización social del cuidado como un derecho, que implica la ejecución de políticas del cuidado al menos de redistribución (construir el cuidado como una responsabilidad colectiva), revalorización social y económica (reconocerlas como una dimensión esencial del bienestar social, para la reproducción y existencia de las sociedades) y reformulación de los cuidados (separarlos del ámbito femenino como casi exclusivo). Al respecto, según los aspectos fundamentales de las discusiones de las políticas de cuidados, deben impulsarse políticas relacionadas con los siguientes aspectos:
 - **Tiempo:** licencias laborales para el cuidado (maternidad, paternidad, personas dependientes de otras edades) y flexibilización de los tiempos del trabajo.
 - **Servicios:** servicios de cuidados para poblaciones dependientes, apoyo a personas cuidadoras en las familias. Redes de cuidado, aumentar coberturas, horarios, etc. (estatales, comunitarios o mercantiles).
 - **Prestaciones:** transferencias económicas para que las familias puedan cubrir necesidades de cuidados.
 - **Culturales:** promover activamente la reorganiza-

ción social de los cuidados y redistribución de roles (paternidades, masculinidades).

- **Trabajo del cuidado en tanto ocupación o profesión:** fortalecer la centralidad de los trabajos de cuidados y garantizar condiciones de trabajo decente para las personas asociadas al trabajo remunerado de cuidados para asegurar su valorización y asegurar que tengan acceso a mejores condiciones laborales.

5.2 PROPUESTAS EN INNOVACIÓN CON INCLUSIÓN Y SUSTENTABILIDAD

Reducir la brecha de capacidades tecnológicas

- Implica que se discuta sobre el acceso a internet como derecho humano (Entrevista #1). La posibilidad de considerar el internet como un bien común es una necesaria discusión para modificar la forma en que se comprende su acceso con equidad, conocimiento y su socialización. Lo anterior, considerando que el avance de la sociedad, como un todo, en el acceso a la tecnología es crucial para el desarrollo social y económico del país.
- El acceso universal a internet permitiría mejorar el acceso a la educación en todos los niveles, así como a dinamizar la economía mediante la mayor penetración de las actividades en la dinámica económica.
- Adicionalmente, fortalecer las capacidades aportará al crecimiento económico, debido a que se observa que el mercado se está segmentando a partir de lo que marca la tecnología y su acceso. Quienes tienen más acceso a la tecnología son quienes establecen relaciones laborales con mayor conocimiento técnico, tanto personas empleadoras como trabajadoras. Por lo que elevar el nivel general de capacidades tecnológicas en el país generaría posibilidades de mejorar el mercado laboral en su conjunto ²³.
- Debe buscarse instalar capacidades básicas en personas que se desarrollan en puestos de baja calificación, de forma que puedan incorporar la innovación en sus procesos cotidianos, por ejemplo, el uso de aplicaciones para personas que se dedican al transporte o tienen Mi-Pymes donde la incorporación en mercados digitales o de ventas a domicilio puede ser una oportunidad en el contexto, a corto plazo.
- Se evidencia una deuda en el rol del Fondo Nacional de Telecomunicaciones (FONATEL), que ya ha sido señalada por la CGR, por lo que se considera que su for-

teamiento puede ser crucial para disminuir las desigualdades en el acceso.

- Sin duda la reducción de desigualdades necesariamente debe tener una mirada territorial que supere la brecha centro-periferia en Costa Rica. Esta mirada, además, debe darse con una perspectiva de “clusterización”, reactivación de zonas periféricas del país y generación de capacidades instaladas. Se registran experiencias en la zona norte y sur del país que pueden ser nuevos centros regionales de producción que se incentiven con la participación de los gobiernos locales y las instituciones presentes en la zona ²⁴.

Desarrollo de tecnología endógena en sectores estratégicos

- Este es un tema central que ya se encuentra incorporado en los instrumentos de política pública del país pero que tiene serias debilidades en su operacionalización.
- Las áreas estratégicas que resaltan son educación, salud, desarrollo social, seguridad, economía y comercio, innovación, transporte, gobierno digital, medio ambiente y ciudades y territorios.
- Para esto según resalta, Gutiérrez en el PNCTI 2015-2021, se requiere de la construcción de una sólida base nacional de generación de conocimiento científico, que implica la consolidación de una “comunidad científica”. Esta, hasta el momento, ha sido más que nada liderada por el sector académico y no ha implicado procesos sistemáticos de estructuración con los sectores productivos.
- Se requiere incorporar las ciencias básicas y las ciencias sociales en el proceso, con el principal objetivo de la comprensión de la realidad, en tanto su aplicación práctica no como un objetivo no determinante ni excluyente. Una comunidad dinámica y productiva de investigadoras e investigadores en ciencias básicas (física, química, matemáticas, computación, biología), ciencias biomédicas, ciencias agronómicas y ciencias sociales.
- Esta comunidad debe ser promovida con programas de formación de recursos humanos de posgrado, programas de contratación en grupos de investigación, sistemas de evaluación estrictos y financiamiento adecuado para las labores de generación de conocimiento científico.
- Un objetivo central es generar conocimiento científico que se encadene con otros procesos del sistema económico y social, que aporten a la implementación práctica de esos conocimientos.

²³ Conviene rescatar del Plan Nacional Ciencia, Tecnología e Innovación 2015-2021 la afirmación de que “es imprescindible que la inversión en ciencia, tecnología e innovación favorezca a todos los sectores productivos nacionales, pero especialmente a las pequeñas y medianas empresas, así como a los diferentes productores agrícolas, y otros. Pero, además, lo que no se logre directamente por la vía de la distribución inicial del ingreso, debe ser complementado con adecuadas políticas redistributivas, que pasan en gran medida por la existencia de un sistema tributario altamente progresivo” (MICITT, 2015, p. 60).

²⁴ <https://www.sancarlosdigital.com/cluster-tecnologico-en-la-region-generaria-hasta-500-nuevos-empleos-directos/>
<https://laregion.cr/noticias-costa-rica/fuerte-impulso-para-cticxzn-fundacion-crusa-apoya-proyecto-tecnologico-regional/>

- Desarrollo de estrategias de formación y reemplazo de recurso humano calificado en las áreas de ciencias básicas y ciencias sociales.
- Implementación de sistemas de evaluación y de asignación de recursos que se basen en criterios de exigencia muy superiores a los que tenemos actualmente.

Cambio de la matriz energética

- En Costa Rica el tema energético tiene dos aristas distintas, pero íntimamente vinculadas: la energía eléctrica y la energía utilizada para el transporte.
- En torno a la energía eléctrica un reto tiene que ver con la generación y su afectación producto del cambio climático y el perfil de las lluvias. Esto implica que se fortalezca para mantener la generación de energía renovable la innovación en el uso de energía eólica, “la importancia de los nuevos materiales y la ingeniería eléctrica y electrónica en este tema son evidentes, al igual que la importancia de explorar opciones energéticas innovadoras como el plasma y la energía mareomotriz” (MICITT, 2015, p. 82).
- Fortalecimiento de la implementación de redes eléctricas inteligentes que, según el PNCTI 2015-2021, podrían “reducir el incremento en la demanda máxima entre un 13% y un 24% al año 2050” (p. 82).
- La transformación energética o los requerimientos de energía no solo dependen del consumo de energía, sino que pueden ser abordadas desde las innovaciones tecnológicas de manera colateral. “Un uso más amplio de la Firma Digital, por ejemplo, podría reducir sustancialmente el 25% de vehículos que se estima circulan por San José realizando trámites en las diferentes dependencias del gobierno” (MICITT, 2015, p. 85).
- En el área del transporte, Costa Rica debe transitar, en una primera etapa, hacia el transporte eléctrico (público y privado, de pasajeros y de carga), y en una segunda etapa hacia fuentes todavía en experimentación, como el hidrógeno verde. Además, claro está, de las organización, interconexión y planificación de las distintas modalidades de transporte.

Innovación con inclusión

- Seguimiento al eje Transformación empresarial 4.0 de la Estrategia de Transformación Digital hacia la Costa Rica del Bicentenario 4.0 2018-2022.
- Se requiere de más recursos técnicos y financieros para promover la innovación con equidad, por lo que el papel de la banca de desarrollo en esta área debe fortalecerse.
- Además, debe darse impulso a las acciones que se incorporan en la Estrategia. Específicamente, en el eje “Costa

Rica Conectada”, que tiene por objetivo “promover el desarrollo de infraestructura de telecomunicaciones para la conectividad con un enfoque inclusivo y solidario”, a partir de las siguientes líneas de acción:

- Fortalecer y ejecutar políticas de conectividad en todo el territorio nacional.
- Desarrollar la ruta 5G.
- Desarrollar zonas y regiones inteligentes.
- Dotar de banda ancha toda la educación pública costarricense.

5.3 PROPUESTAS EN EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Educación y desarrollo

- Reducir las brechas sociales en torno a la educación pública y privada, mejorando las capacidades de la educación pública primaria y secundaria. Especialmente, mediante la formación de las personas que operacionalizan las políticas educativas (docentes, personal administrativo, equipos interdisciplinarios, entre otros.)
- El valor agregado que puede implicar una ventaja competitiva para el país requiere fortalecer las capacidades de las personas en diversas áreas tecnológicas, pero además en servicios de apoyo.
- Políticas de alfabetización digital, generar capacidades no solamente con niveles de especialización alto, sino sobre la relación persona-herramientas tecnológicas. Esto debido a la necesidad de que las personas tengan más y mejores herramientas para aumentar sus habilidades laborales y la productividad del país.

Educación y futuro del trabajo

- Promoción de la educación durante toda la vida, especialmente en el contexto de la digitalización en curso, incorporando la formación en elementos tecnológicos, para que más personas puedan aprovechar las oportunidades de empleo que se generen, incluso en carreras técnicas.
- Además de la formación en carreras técnicas y su innovación para atender a las transformaciones del trabajo, es fundamental la formación en competencias o habilidades (Entrevista #3) que se han llamado “blandas”; pero que se consideran “esenciales” y se asocian a oportunidades para el futuro del trabajo, que difícilmente pueden ser sustituidos por la inteligencia artificial. Adicionalmente, el trabajo en equipo es una habilidad que debe fortalecerse para el futuro del trabajo.
- Seguimiento a las acciones del Eje Sociedad Innovadora de la Estrategia de Transformación Digital hacia la Costa Rica del Bicentenario 4.0 2018-2022.

Eliminar las discriminaciones de género que aún perduran

- Incorporar plenamente las políticas de cuidados para favorecer la participación de las mujeres.
- Fortalecimiento de la participación de las mujeres en STEAM: las ciencias, la tecnología, la ingeniería, el arte y las matemáticas (del inglés: science, technology, engineering, arts y mathematics), mediante la mayor visualización del papel de las mujeres en estas áreas.

5.4. DE LA SEGURIDAD SOCIAL A LAS REDES DE PROTECCIÓN SOCIAL

Desafíos de la salud pública y la seguridad social a partir de la pandemia

- Se debe considerar la situación de vulnerabilidad en que se encuentran personas que, previo a la pandemia, tenían una situación de cierta estabilidad laboral, pero que han perdido su empleo durante este periodo.
- Factores psicosociales fundamentales, como parte de la salud y la protección social que debe fortalecerse y debe considerarse como un derecho laboral.
- Fomentar la formalidad, que requiere, entre otras, una modificación en la Base Mínima Contributiva.

Seguros contra el desempleo

- Es un tema sobre el que se ha avanzado poco en Costa Rica.
- Transferencias económicas diferenciadas, según cantidad de miembros en las familias, que garanticen un ingreso mínimo a las personas (Entrevista #2).
- Necesidad de crear un espacio fiscal para atender las necesidades del acceso a los servicios sociales.

Renta básica universal

- Podría aprovecharse la estructura del Bono Proteger para darle una continuidad. La política fiscal debe ser auxiliar de la capacidad del Estado para atender las necesidades sociales, no puede ser un fin en sí mismo.

5.5 FORMAS DE REGULACIÓN DEL TRABAJO DEL PRESENTE Y DEL FUTURO

Por un futuro del trabajo que no regrese al pasado

- Enfrentamos un cambio de época que requiere una regulación diferenciada, uno de los principales retos es ajustar la normativa a las transformaciones sociales.
- Fortalecer las oportunidades de las mujeres para la

participación en el mercado de trabajo y, en particular, en el teletrabajo.

- Reto de aumentar la participación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado. Especialmente, las mujeres de los primeros quintiles, que son las más afectadas por la pandemia.
- Reformas urgentes en la legislación laboral que protejan los derechos laborales y el trabajo decente, ante las formas de trabajo “atípicas”.
- Discusión sobre la situación de las personas que trabajan en plataformas, necesidad de regular estas actividades y de que se discuta sobre la existencia de una relación laboral.
- Necesidad de preservar el derecho de organización colectiva de las personas trabajadoras, como una forma de que se sostenga la defensa del trabajo decente.

Responsabilidad empresarial

- Cumplir con las disposiciones actuales de la Ley de Teletrabajo, que se indican en el Artículo 8, como parte de las responsabilidades empresariales. Se resaltan las siguientes:

Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los viáticos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten.

Capacitar para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones. Informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia (Asamblea Legislativa, 2018).

Políticas para la formalización laboral

- Agilizar los trámites para que las empresas pequeñas y medianas puedan tener acceso a formalizar su situación.
- Considerar la modificación de la Base Mínima Contributiva a la seguridad social.
- Disminuir o eliminar algunas cargas sociales de la planilla laboral (IMAS, FODESAF, etc.), de manera que sean financiadas con impuestos generales.
- Establecimiento de un monotributo para mipymes en materia de contribuciones a la seguridad social.

El teletrabajo en el contexto de la pandemia

- Que se mantengan las condiciones laborales de las personas que trabajan de manera presencial, de manera que no se reduzcan sus salarios y puedan asegurar sus condiciones de vida manteniendo una relación formal de trabajo.

- Debe incorporarse el derecho a la desconexión como una discusión urgente en torno al tema.
- Discusión de si una persona no está conforme en continuar en teletrabajo el derecho de regresar a la presencialidad con las condiciones previas, en un contexto en que las empresas, instituciones u organizaciones están reduciendo su infraestructura de operación.
- Es fundamental visibilizar el riesgo que representa el contexto actual para la retraditionalización de los roles de género, así como la legitimación de que se trasladen los costos y tiempos de otros procesos propios del mundo del trabajo a la responsabilidad de las familias y, específicamente, de las mujeres.
- En este sentido, la balanza de si el teletrabajo es una propuesta conservadora-regresiva o progresista va a depender de que se aborde desde una perspectiva que asocie este con las políticas sociales, económicas y fiscales, entre otras.
- Políticas que permitan fortalecer las experiencias de las pequeñas y medianas empresas, especialmente a nivel territorial y que incentiven los encadenamientos productivos.
- Políticas para el fortalecimiento del cooperativismo, reconociendo que estas organizaciones no han incurrido en despidos de manera generalizada durante la pandemia, cómo si ha sucedido en empresas de otro tipo.
- Formas alternativas de organizar la producción, con participación directa de las personas trabajadoras.
- Primacía de la persona sobre el capital, propiedad colectiva, democracia y autonomía, innovación, participación voluntaria y abierta.
- Políticas que hagan evidente el rol de las mujeres en estas organizaciones.

5.6 PLURALIDAD EN FORMAS DE GESTIÓN Y PROPIEDAD EMPRESARIAL

- Fortalecer los procesos de organización local y ampliar los mercados locales de comercio justo.

6

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La crisis actual en el mundo del trabajo se proyecta como un proceso que no terminará pronto y que podría tener diversos desenlaces, según las perspectivas políticas que se coloquen en las medidas desarrolladas para atender la necesidad de generación de empleo y la reactivación económica.

En este sentido, priorizar la situación de vida de las personas, lo social por encima de discusiones fiscalistas o economicistas es fundamental, considerando cuáles son las políticas públicas necesarias para atender la situación de la población y determinar rutas para su financiamiento.

Al respecto, una oportunidad es promover los esfuerzos que ya están aprobados en políticas públicas o estrategias en ejecución, y que no necesariamente requieren de un sustento presupuestario adicional, sino que pueden ser fortalecidos a partir de la articulación de sectores, ya que existen condiciones, políticas, estrategias, pero la implementación y aprovechamiento de oportunidades es central a partir de este trabajo conjunto.

Una política pública que vincule estrechamente educación, innovación y protección ambiental y apueste –sobre la base de políticas de innovación y educación– a la expansión de los sectores que sean capaces de generar un crecimiento económico sostenible y crear trabajo de calidad.

Acceso a una formación y capacitación de buena calidad para todas las personas, que tome en cuenta especialmente a las personas que están fuera del mercado de trabajo.

El sistema de previsión social debe apoyar a quienes no encuentren un lugar en el mercado de trabajo, ya sea como dependiente, como persona emprendedora o socia de empresas de la economía social solidaria.

En diversos espacios se plantea la necesidad de que se realicen ejercicios de prospección para planificar las rutas de la transformación del mundo de trabajo y las políticas a futuro que se necesitan. En este sentido, se valora la necesidad de una transformación institucional, incorporando un órgano que articule con las universidades públicas, instituciones de ciencia y tecnología, innovación, así como las encargadas de temas de trabajo y empleo, para identificar las acciones necesarias para atender las necesidades más urgentes en la actualidad.

La necesaria política de cuidados para apoyar a las familias en el teletrabajo no puede seguirse realizando en detrimento de los derechos laborales. En un contexto en que las mujeres son las principales encargadas de los cuidados, esta combinación provoca un rezago de las mujeres con respecto a los hombres en los trabajos de manera individual y, visto como una consecuencia para la economía en su conjunto, significa

una pérdida de productividad de un grupo con mayores niveles educativos.

Dado el riesgo real de aislamiento social que se asocia con el teletrabajo a tiempo completo, debe hacerse todo lo posible para ayudar a los teletrabajadores a mantenerse en contacto con supervisores, colegas y la organización en su conjunto (OIT, 2020c). Por consiguiente, muchas organizaciones están introduciendo y aumentando las oportunidades informales para que entre trabajadores se conecten.

Necesaria incorporación de las organizaciones de trabajadores en la definición de las condiciones del teletrabajo. Saliendo de la emergencia inicial, deben retomarse las exigencias de la incorporación de los derechos laborales y el trabajo decente en todos sus extremos, garantizando el respeto a las condiciones laborales y los derechos conquistados históricamente.

Una ley de teletrabajo renovada y una nueva cultura para el teletrabajo, que requiera de una discusión y la posibilidad de

retomar elementos de otros contextos o países que han avanzado en el tema y se pueden asumir como referente (ejemplo la reciente Ley de Teletrabajo en Argentina).

Finalmente, el diálogo social debe cumplir un papel clave en la definición de las soluciones a escala nacional. Este diálogo debe transformarse en acciones de políticas públicas, legislación y transiciones que evidencien que se logra llegar a concertar posiciones y avanzar sobre estas, en un proceso que beneficie a las mayorías y no solamente a algunos sectores hegemónicos.

En este sentido, el papel de los movimientos sociales y la ciudadanía organizada, partidos políticos de línea progresista, sindicatos y sector productivo socialmente responsable tienen un rol fundamental: lograr que el espacio político permita transitar hacia un futuro de mayor inclusión y justicia social para todas las personas.

REFERENCIAS

- Antunes, Ricardo.** (2011). Adeus ao trabalho? ensaio sobre a centralidade no mundo do trabalho. 15 edição. São Paulo: Cortez.
- Artavia Jiménez, María Leonela.** (2020). Trabajo y precariedad en tiempos de crisis: el caso de choferes y transportadores de plataformas digitales en Costa Rica. En: Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina. Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina. Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS
- Artavia, L., Tristán, L., Siles, I. y Ross, I.** (2020). Plataformas Digitales y Precarización Laboral en Costa Rica: El caso de Uber. San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/17349.pdf>
- Belmont Cortés, Edgar; Rosas Raya, Tania.** (2020). Hacia una re-caracterización del concepto de trabajo. En: Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo. Palermo, Hernán M; Capogrossi, María Lorena. (Orgs) Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20201117071349/Tratado-latinoamericano.pdf>
- Centro Centroamericano de Población.** (2021). Tasa R Covid-19. Disponible en: <https://ccp.ucr.ac.cr/index.php/tasa-r-covid-19.html>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).** (2000). Observatorio COVID-19 en América Latina y el Caribe Impacto económico y social CEPAL. Disponible en: https://www.cepal.org/es/temas/covid-19?utm_source=CiviCRM&utm_medium=email&utm_campaign=20200422_segundo_informe_covid19
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).** (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe especial COVID-19 #9, 10 de febrero de 2021. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, CLACSO.** (2020). Pensar la Pandemia, Observatorio Social del Coronavirus, CLACSO. Disponible en: <https://www.clacso.org/pensar-la-pandemia-observatorio-social-del-coronavirus/>
- Costa Rica.** (2021). Noveno Informe Mensual de Seguimiento a la Ejecución del Bono Proteger. Disponible en: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/plan_proteger/archivos/noveno_informe_proteger.pdf
- Daum, Timo.** (2019) El capital somos nosotros: crítica a la economía digital. Primera edición. San José Costa Rica: Editorial Uruk Editores.
- Dirksen, Uta.** (2019). Trabajo del futuro y futuro del trabajo. Por una transición progresista. En: Revista Nueva Sociedad. NUSO, 279. Disponible en: <https://nuso.org/revista/279/el-futuro-del-trabajo-mitos-y-realidades/>
- Economist Intelligence Unit (EIU).** (2021). Democracy Index 2020 In Sickness and in Health? Disponible en: <https://pages.eiu.com/rs/753-RIQ-438/images/democracy-index-2020.pdf>
- Hidalgo, Kruskaya; Salazar, Carolina.** (2020). Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina. Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/17108.pdf>
- Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe.** (2017) Robotlucion. El futuro del Trabajo en la integración 4.0 en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo (BID-INTAL). Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Revista-Integraci%C3%B3n--Comercio-A%C3%B1o-21-No-42-Agosto-2017-Robot-luci%C3%B3n-el-futuro-del-trabajo-en-la-integraci%C3%B3n-40-de-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2021^a). Encuesta Continua de Empleo, IV Trimestre 2020. 4 de febrero 2021. San José: Costa Rica. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca-virtual/receivt2020.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2020). Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2020. Agosto 2020. <https://www.inec.go.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca-virtual/receiit2020.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2020a). Encuesta Continua de Empleo al tercer trimestre de 2020. Noviembre 2020. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca-virtual/receiit2020.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** I-59c Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2011) / Instituto Nacional de Estadística y Censos. 1. ed. - San José, C.R: 2013. http://sen.inec.cr/sites/default/files/Documentos_NT/mecocr2011-05.pdf
- J. Weller, S. Gontero y S. Campbell.** (2019). Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo. Serie Macroeconomía del Desarrollo, 201. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44637/1/S1900367_es.pdf
- Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones.** (2015). Plan Nacional Ciencia, Tecnología e Innovación 2015-2021. Disponible en: <https://sepse.go.cr/documentos/plan-nacional-cti-2015-2021.pdf>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones.** (2018). Estrategia de Transformación Digital hacia la Costa Rica del Bicentenario 4.0 (2018-2022). Disponible en: <https://www.micit.go.cr/sites/default/files/estrategia-dhcrb.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.** (2021). Datos sobre el Bono Proteger. Disponible en: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/covid-19-mtss/plan_proteger/datos/enero_21/115%20Datos%20Proteger%205%20marzo%202021.jpg
- Mora, José.** (2020). Informalidad del Empleo en Costa Rica: Caracterización y recomendaciones. San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/16559.pdf>
- Mora, Henry.** (2020) La Crisis del Empleo en Costa Rica: Política pública, práctica empresarial e innovación social. San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/16399.pdf>
- Mora, José.** (2019). Diversificación del empleo en Costa Rica Propuestas de política laboral 2020-2023. San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/15804.pdf>
- Nueva Sociedad.** (2018). El Futuro del Trabajo en América Latina. Revista Trabajo, 10, (15). Disponible en: <http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/RevistaTrabajo15.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo.** (2021). Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en la 109.ª reunión, el 17 de junio de 2021.
- Organización Internacional del Trabajo.** (2020). Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Organización Internacional del Trabajo.** (2020b). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella-Guía práctica. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo.** Trabajo Decente. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (1999). Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. 87.a reunión Ginebra, junio de 1999. Disponible en: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización de Naciones Unidas. (2020). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020. Disponible en: https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf

Organización de Naciones Unidas. (2019). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. Disponible en: https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

Entrevistas:

Entrevista #1. Sr. Emilio Zevallos Vallejos. 22 de marzo de 2021.

Entrevista #2. Sra. Juliana Martínez Franzoni. 25 de marzo de 2021.

Entrevista #3. Sr. José Salas Carrillo. 26 de marzo de 2021.

Entrevista #4. Sr. Fabio Masis Fallas. 26 de marzo de 2021.

SOBRE EL(A) AUTOR(A)

Laura Rivera Alfaro. Consultora independiente interesada en promover la justicia social con perspectiva de género y la defensa de la naturaleza. De formación trabajadora social y abogada, con experiencia profesional vinculada a organizaciones sociales, en docencia e investigación universitaria.

E-Mail: lau.riveralfaro@gmail.com

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/laura-rivera-b12425142>

Henry Mora Jiménez. Economista. Profesor e investigador en la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica (ESE-UNA). Miembro de la Red Latinoamericana de Transformación Social Ecológica.

IMPRESIÓN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Costa Rica
costarica@fesamericacentral.org
<https://americacentral.fes.de/>

Responsable:
Ingrid Ross
Representante Fundación Friedrich Ebert para Costa Rica,
Guatemala y Honduras

Coordinador:
Marco Zamora
m.zamora@fesamericacentral.org

San José, octubre, 2021

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 1º 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
<https://americacentral.fes.de/>

EL FUTURO DEL TRABAJO EN COSTA RICA

Políticas y regulaciones para el trabajo decente



El presente trabajo busca aportar a la comprensión de los procesos de transformación que se desarrollan en el mundo de trabajo. Principalmente, contribuir a la discusión de políticas públicas que busquen una mayor justicia social, el fortalecimiento del trabajo decente y la actualización normativa para asegurar que la transformación tecnológica en curso no destruya derechos laborales conquistados históricamente.

En este sentido, en un primer momento se aborda la reflexión sobre el futuro del trabajo a partir de su comprensión histórica y las principales modificaciones



que se producen por la cuarta revolución industrial en el mundo del trabajo. Seguidamente, se desarrolla una aproximación a la situación actual a nivel internacional y en Costa Rica, aportando algunos datos sobre las particularidades en que estas transformaciones se expresan en la actualidad, a partir del escenario que se abre con la pandemia por COVID-19.

El documento finaliza con la propuesta de transiciones y políticas de corte progresista, que buscan aportar en el escenario político actual a la construcción de alternativas que preserven los derechos laborales y sociales. Estas propuestas in-



cluyen una diversidad de aristas, entre las que la regulación del teletrabajo para garantizar derechos como la desconexión, la compensación de los costos de servicios públicos, la garantía en temas de salud ocupacional y la necesaria discusión de la economía de los cuidados resaltan.

Tanto el análisis de coyuntura como las transiciones y políticas propuestas se desarrollan incorporando como ejes transversales las discusiones de género, equidad y justicia social, pues permiten considerar las desigualdades sociales persistentes y aportar para su futura erradicación.

Más información sobre el tema aquí:
<https://americacentral.fes.de/>