

DOI: <https://doi.org/10.15517/rce.v40i1.47323>

## EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COSTA RICA EN LA ÚLTIMA DÉCADA PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE VALOR

### EVOLUTION OF THE QUALITY OF EMPLOYMENT IN COSTA RICA IN THE LAST DECADE

Braulio Villegas González<sup>1</sup>

Recibido: 08/06/2021

Aprobado: 01/06/2022

#### RESUMEN

Este documento tiene el objetivo de analizar la evolución de la calidad del empleo en el país en los últimos años y su incidencia en diferentes subpoblaciones, para lo cual presenta una medición a través de un enfoque multidimensional y se analiza este fenómeno a través de los diferentes aspectos que lo conforman, al mismo tiempo que se construye un indicador sintético para lograr una medición general de la calidad del empleo. A pesar de que entre 2013 y 2015, los indicadores mostraron un deterioro leve de la calidad del empleo, principalmente, los relacionados con ingresos y beneficios del empleo y a tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida, desde el 2011 el indicador general se ha mantenido relativamente constante. Al analizar la calidad del empleo por subgrupos de personas ocupadas, se denota la precariedad de la situación para las personas adultas mayores, los puestos de calificación media y baja, los independientes y las personas ocupadas en actividades de hogares como empleadores, agricultura, construcción, transporte, hoteles y restaurantes.

PALABRAS CLAVE: MERCADO DE TRABAJO, SECTOR INFORMAL, SALARIO, SUBEMPLEO, EMPLEO A TIEMPO PARCIAL.

CLASIFICACIÓN JEL: J22, J24, J28

#### ABSTRACT

This paper has the objective of analyzing the evolution of the quality of employment in the country in recent years and its incidence in different subpopulations, for which presents a measurement through a multidimensional approach, and this phenomenon is analyzed through the different aspects that comprise it, at the same time that a synthetic indicator

---

1 Instituto Nacional de Estadística y Censos; Código Postal: 10163-1000; San José, Costa Rica; [braulio.villegas@inec.go.cr](mailto:braulio.villegas@inec.go.cr)

is constructed to achieve a general measurement of the quality of employment. Despite the fact that between 2013 and 2015, the indicators showed a slight deterioration in the quality of employment, mainly those related to income and benefits from employment and working time and work-life balance, since 2011 the general indicator has remained relatively constant. When analyzing the quality of employment by subgroups of employed people, the precariousness of the situation is denoted for older adults, positions with medium and low qualifications, the self-employed and people employed in activities of households as employers, agriculture, construction, transportation and hotels and restaurants.

**KEYWORDS:** LABOUR MARKET, INFORMAL SECTOR, WAGES, UNDEREMPLOYMENT, PART TIME EMPLOYMENT.

**JEL CLASSIFICATION:** J22, J24, J28.

## I. INTRODUCTION

De acuerdo con sus proyecciones, y debido a la crisis internacional producto de la pandemia del COVID-19, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) estimó un decrecimiento de la economía en América Latina y el Caribe de 7,7% en el 2020, y un crecimiento moderado en 2021 de 3,7%. Este deterioro de la economía internacional se traduce en una caída en el empleo, donde se estimó que la tasa de ocupación cayó 7,5 puntos porcentuales (p.p.) entre el tercer trimestre de 2020 y de 2019.

Siendo el empleo la principal fuente de ingresos para la mayoría de la población, se espera que la reducción del empleo genere un aumento en la pobreza y la desigualdad en América Latina. A pesar de que se proyecta un deterioro en todas las economías de la región, la intensidad con que se vea afectado cada país dependerá de la estructura productiva, las características específicas de los mercados laborales y la respuesta de los gobiernos ante la pandemia (CEPAL, 2020).

Cuando se habla de la situación del mercado laboral, el principal foco de atención son los niveles de ocupación y desocupación. Por un lado, la tasa de ocupación indica la capacidad de la economía de generar empleo respecto a la población en edad de trabajar, lo cual tiene una fuerte relación con la capacidad productiva del país, mientras que, la tasa de desocupación es una medida de la subutilización de la fuerza de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2013a).

No obstante, sin dejar de lado el nivel de empleo en una economía, es vital que el análisis del mercado laboral integre la calidad de los puestos de trabajo que se generan. En el contexto de la crisis internacional, es aún más relevante recordar que, además de la reducción en el nivel de empleo, puede presentarse un deterioro en las condiciones de los puestos de trabajo, incluso en las economías donde el efecto en el nivel de empleo sea reducido, la calidad puede verse afectada de manera negativa en el corto o mediano plazo. Como señala la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el empleo pleno productivo y el trabajo decente para todas las personas es la estrategia más efectiva para reducir la pobreza, prestando especial atención a los subgrupos que generalmente tienen peores condiciones (ONU, 2010).

Sumado a lo anterior, debe considerarse que el empleo afecta diversos aspectos del bienestar personal, como el crecimiento social y económico, permite un espacio de integración social y genera un sentido de identidad y autoestima, además en algunos casos las condiciones del puesto de trabajo pueden tener consecuencias en la salud de la persona, ya sea de manera inmediata o a futuro. En este sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales plantea el concepto de trabajo decente, como aquel que “respeto los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en términos de condiciones de seguridad laboral y remuneración [...]. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo” (Consejo Económico y Social de la ONU, 2006).

De acuerdo con la OIT, el trabajo decente implica un ingreso justo, protección social, seguridad en el lugar de trabajo, mejores posibilidades de desarrollo personal e integración social. Unido a la generación de empleo productivo, el trabajo decente es indispensable para la reducción sostenida de la pobreza, así como para alcanzar un desarrollo sostenible que sea inclusivo y equitativo.

La ONU, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, ha resaltado la trascendencia de la calidad del trabajo como parte de los derechos esenciales de las personas (ONU, 1984) y, desde entonces, la promoción del trabajo decente ha formado parte del trabajo realizado por esta organización. En 2015, la Asamblea General de la ONU definió el trabajo decente como un elemento integral de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contemplando 17 objetivos y siendo el objetivo 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (ONU, 2020).

En este sentido, este artículo usa como base los marcos de referencia internacionales para efectuar un análisis multidimensional de la calidad del empleo, al estimar indicadores específicos y generales sobre diferentes aspectos relacionados con este tema. Esto permite realizar un análisis de la evolución de la calidad del empleo en Costa Rica en los últimos 10 años y determina como se ha visto afectada en el corto plazo por la pandemia de COVID-19.

Este tipo de análisis permite identificar las poblaciones más vulnerables a puestos de trabajo de baja calidad y, dada la visión multidimensional del análisis, permite identificar los aspectos de la calidad del trabajo que más afectan a estas subpoblaciones.

## II. MARCO DE REFERENCIA PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD

La calidad del empleo se intenta abarcar por una variedad de indicadores, dado que es un fenómeno complejo y se compone de varios aspectos que caracterizan un puesto de trabajo, tales como las remuneraciones, la jornada, la seguridad social, la seguridad en el trabajo, entre otros. Asimismo, los puestos de trabajo y sus particularidades han evolucionado a través de los años, como respuesta a los cambios en los mercados nacionales e internacionales, las relaciones comerciales, el desarrollo de la tecnología y las telecomunicaciones, así como las transformaciones sociales. Por tanto, en los últimos años diferentes organismos han generado sistemas de indicadores que den respuesta a la medición y seguimiento de la calidad del empleo. En el cuadro 1, se enlistan los marcos de referencia a nivel internacional para la medición de la calidad del empleo y las dimensiones que abarcan cada uno de ellos.

Entre los marcos de referencia más recientes, se encuentra el manual de la OIT “Indicadores de trabajo decente: Directrices para productores y usuarios de indicadores estadísticos y de marco legal” publicado en 2013. Este documento tiene el objetivo de monitorear el trabajo decente a través de aproximadamente 60 indicadores que deben analizarse en conjunto, para obtener una visión integral de la calidad del trabajo en un país. De esta forma, los indicadores permiten describir un punto de referencia para establecer y monitorear políticas públicas, así como generar información sobre qué áreas de la calidad del empleo más críticas y las subpoblaciones más afectadas por estas condiciones (OIT, 2013b).

Al igual que en este manual, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE, por sus siglas en inglés), por medio del Grupo de Expertos en la Medición de Calidad del Empleo establecido por la Conferencia de Estadísticos Europeos (CES), en el 2015 propuso un nuevo set de indicadores sobre calidad del trabajo con un enfoque multidimensional, el cual buscó generar información a través de indicadores más comprensibles y adaptables a las diferentes condiciones de los países (UNECE, 2015).

Tanto el manual de la UNECE como de la OIT contemplan dimensiones que hacen referencia a los mismos aspectos de un puesto de trabajo o la situación de la persona en el mercado laboral, tales como ingreso del empleo, equilibrio vida-trabajo, entre otros, y, a su vez, ambos sets comparten una serie de indicadores. Sin embargo, el manual de la OIT incorpora elementos adicionales, la primera dimensión del manual “Oportunidades de empleo” se compone de indicadores que proporcionan información sobre el nivel de demanda y oferta de trabajo en la economía, mientras que la dimensión “Contexto económico y social para el trabajo decente” contempla indicadores sobre el contexto del país.

**CUADRO 1**  
**MARCOS DE REFERENCIA INTERNACIONAL PARA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y SUS DIMENSIONES**

Year	DIMENSIONES										
UE Laeken (2001)	1. Calidad del trabajo intrínseca	2. Aprendizaje a través de la vida y desarrollo de la carrera	3. Equidad de género	4. Salud y seguridad en el trabajo	5. Flexibilidad y seguridad	6. Inclusión y acceso al mercado laboral	7. Organización del trabajo y balance vida-trabajo	8. Diálogo social e involucramiento de los trabajadores	9. Diversidad y no discriminación	10. Rendimiento económico y productividad general	
UNICE-Business Europe (2001)	1. Número de accidentes fatales y serios	2. Tasa de enfermedades ocupacionales	3. Número de días perdidos debido a enfermedad	4. Productividad laboral	5. Proporción de trabajadores con nivel de educación bajo, medio y alto	6. Proporción de la población con nivel de alfabetismo TIC básico, medio y alto	7. Tiempo promedio necesario para encontrar el primer o un nuevo empleo	8. Tasa de ocupación y tasa de desempleo	9. Proporción de la población en edad de trabajar que crea su propia empresa		
ETUI (2008)	1. Salarios	2. Formas de trabajo no estándar	3. Tiempo de trabajo y balance trabajo-vida			4. Condiciones de trabajo y seguridad del trabajo	5. Desarrollo de habilidades y la carrera	6. Representación de intereses colectivos			
EMCO (2010)	1. Seguridad socioeconómica: ingresos adecuados, seguridad del trabajo y la carrera	2. Educación y entrenamiento: desarrollo de habilidades, empleabilidad				3. Condición de trabajo: salud, seguridad en el trabajo, intensidad del trabajo, autonomía, representación de intereses colectivos	4. Balance trabajo-vida y de género: balance trabajo-vida, balance de género				
OIT (2012)	1. Oportunidades de empleo	2. Trabajo inaceptable	3. Ingresos adecuados y trabajo productivo	4. Horas decentes	5. Estabilidad y seguridad del trabajo	6. Combinación del trabajo y la vida familiar	7. Trato justo en el empleo	8. Ambiente de trabajo seguro	9. Protección social	10. Diálogo social y relaciones en el lugar de trabajo	11. Contexto económico y social del trabajo decente
Eurofound (2012, 2013)	Índice de calidad del empleo (2012)					Índice de calidad del trabajo no pecuniario (2013)					
	1. Ganancias	2. Expectativas	3. Calidad del trabajo intrínseca	4. Calidad del tiempo de trabajo		1. Calidad del trabajo intrínseca	2. Riesgos del empleo	3. Riesgos del lugar del trabajo	4. Tiempo de trabajo	5. Balance trabajo-vida	
UNECE (2015)	1. Seguridad y ética del empleo	2. Ingresos y beneficios del empleo	3. Tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida	4. Seguridad del empleo y protección social		5. El diálogo social	6. Desarrollo de habilidades y entrenamiento	7. Relaciones laborales y motivación laboral			

**Fuente:** Cazes et al., (2015).

La UNECE adoptó en la conformación de este marco una perspectiva centrada en el individuo y su puesto de trabajo, con lo cual se observan aspectos del empleo directamente relacionados con el bienestar de la persona (UNECE, 2015). Debido a lo anterior, en este trabajo se utiliza el set de indicadores de la UNECE como marco de partida para aproximar una medición de la calidad del empleo en el país. Este marco de indicadores de la UNECE abarca cerca de 60 indicadores, los cuales se dividen en siete dimensiones y doce subdimensiones.

La principal fuente de datos para los indicadores sobre calidad del empleo son las encuestas de fuerza de trabajo. La información a partir de este tipo de encuestas son las más adecuadas, debido a que la mayor parte de los indicadores hacen referencia a la persona, además por ser encuestas generalmente continuas y con periodicidad anual o menor. Sin embargo, es posible emplear otras fuentes de información para complementar los datos de estas encuestas, como encuestas de establecimientos relacionados con el empleo y registros administrativos (OIT, 2013b).

Para este estudio, se utiliza la Encuesta Continua de Empleo (ECE) desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Esta operación estadística es una encuesta a hogares sobre fuerza de trabajo llevada a cabo de manera continua. La población que investiga abarca todas las viviendas individuales y sus ocupantes, residentes permanentes, el diseño muestral es probabilístico, estratificado y bietápico, permitiendo que las personas seleccionadas constituyen una muestra representativa de la población del país (INEC, 2012). Para este análisis, se usan los datos de esta encuesta desde el primer trimestre de 2011 y hasta el cuarto trimestre de 2021.

Se emplea una única fuente de datos porque, considerando una perspectiva de la calidad del empleo desde la situación de la persona, esto permite identificar para cada individuo si existen condiciones adversas en diferentes ámbitos de la calidad del trabajo y su incidencia en subpoblaciones vulnerables. No obstante, esto restringe los indicadores que pueden ser generados, ya que una encuesta de fuerza de trabajo no puede proveer todos los datos necesarios para todos los indicadores incluidos en marcos de referencia. Como resultado de la limitación en la fuente de los datos, de las siete dimensiones abarcadas en el manual de la UNECE, no se consigue obtener indicadores para dos de ellas: el diálogo social y relaciones laborales y motivación laboral. Para las demás dimensiones se logra estimar al menos un indicador, con lo que se abarcan importantes aspectos de la calidad del empleo.

A pesar de tomar el set de indicadores de la UNECE como punto de partida, dada la disponibilidad de datos y el contexto nacional, se realizaron ajustes en algunos de ellos. Se enlistan en el cuadro 2 los indicadores contemplados y su descripción.

## CUADRO 2 INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO Y FÓRMULA DE CÁLCULO

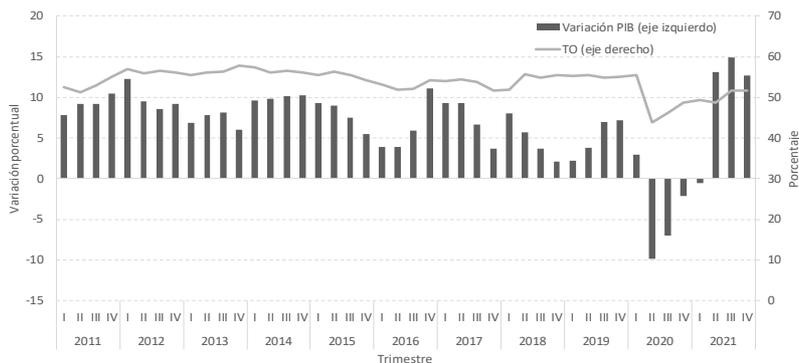
Indicador	Fórmula de cálculo
Brecha de género del ingreso	$(\text{Ingreso promedio por hora del hombre} - \text{ingreso promedio por hora de la mujer}) / (\text{Ingreso promedio por hora del hombre}) \times 100$
Acceso a las ocupaciones directivas	$(\text{Número de mujeres ocupadas @que se clasifican en el grupo mayor 1 del CIOU}) / (\text{Total de ocupados en el grupo mayor 1 del CIOU}) \times 100$
Ingresos y beneficios del empleo	$(\text{Ingreso por hora de la población ocupada}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$
Ingreso promedio	$(\text{Ocupados que ganan menos de dos tercios de la @mediana del ingreso bruto por hora}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$
Empleo con ingreso bajo	$(\text{Asalariados con derecho a vacaciones pagadas}) / (\text{Total de asalariados}) \times 100$
Derecho a vacaciones pagadas	$(\text{Asalariados con derecho a vacaciones pagadas}) / (\text{Total de asalariados}) \times 100$
Derecho a licencia por enfermedad	$(\text{Asalariados con derecho a licencia por enfermedad}) / (\text{Total de asalariados}) \times 100$
<b>Tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida</b>	
Horas semanales promedio	$(\sum \text{horas efectivas trabajadas por semana por el ocupado } i) / (\text{Total de ocupados})$
Largas horas de trabajo	$(\text{Ocupados trabajando 49 horas efectivas o más por semana}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$
Subempleo	$(\text{Ocupados trabajando menos de 40 horas por semana @de forma involuntaria}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$
Múltiples puestos de trabajo	$(\text{Ocupados que tienen más de 1 puesto de trabajo}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$
Jornada nocturna	$(\text{Asalariados que trabajan usualmente en horario nocturno}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$
<b>Seguridad del empleo y protección social</b>	
Empleo temporal	$(\text{Ocupados con trabajo temporal}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$
Empleo por cuenta propia o ayuda familiar	$(\text{Ocupados por cuenta propia o ayuda familiar}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$
Empleo informal	$(\text{Ocupados con empleo informal}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$
Cobertura de pensión	$(\text{Ocupados que contribuyen a un plan de pensiones}) / (\text{Total de ocupados}) \times 100$

**Fuente:** Elaboración propia con información de la UNECE (2015).

### III. EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Antes de observar la evolución de los indicadores de calidad del empleo, es pertinente contextualizar la situación económica del país y, en especial, del mercado laboral en el periodo analizado, dado que cambios en el nivel de crecimiento económico y de ocupación pueden no solo influir en la tendencia de la calidad del empleo, además puede ayudar a explicar las variaciones de los indicadores en el corto plazo.

Gráfico 1  
Variación del PIB y Tasa de ocupación en Costa Rica\*.  
Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021



\* La variación del PIB se mide como la variación interanual porcentual del PIB a precios de mercado.

**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC y del BCCR.

Como se muestra en el gráfico 1, el nivel de crecimiento de la economía costarricense en el periodo ha variado de manera significativa, presentando el mayor crecimiento entre finales de 2011 e inicio de 2012, así como durante el 2014, siendo alrededor de 10% la variación interanual del producto interno bruto (PIB), por su parte, los menores niveles se dieron en 2019, donde crecimiento fue en promedio menor al 5%, lo anterior sin considerar el año 2020 donde el inicio de la pandemia de COVID-19, llevó a tasas de crecimiento económico negativas.

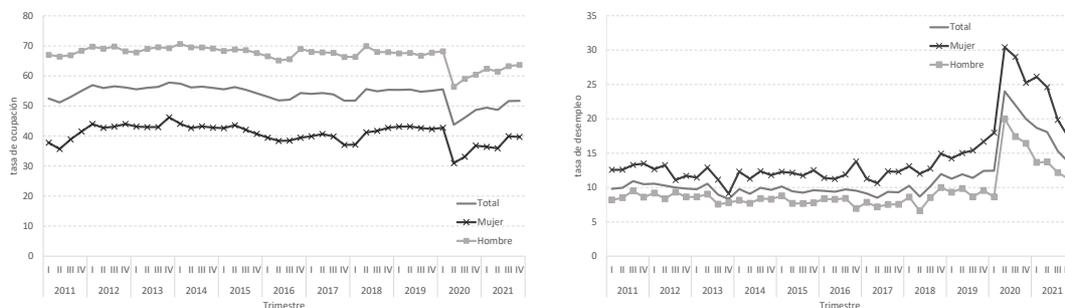
Asimismo, la tasa de ocupación ha variado entre 51% y 58% entre el 2011 y 2019, presentándose los mayores niveles entre finales de 2013 e inicio de 2014, mientras que los niveles más bajos anteriores al inicio de la pandemia se dieron en 2011 y entre 2016 y 2017. El efecto sobre la ocupación del inicio de la pandemia en el país fue bastante evidente, al disminuir la tasa de ocupación en cerca de 12 p.p. entre el primer y segundo trimestre de 2020. Sin embargo, se presentó para los siguientes trimestres una recuperación de este indicador, pero sin regresar a los niveles anteriores a la pandemia.

Al observar la ocupación según sexo en el gráfico 2, la brecha en la ocupación entre hombres y mujeres es notable, cerca de 25 p.p., y se ha mantenido relativamente estable para todo el periodo. Incluso, el inicio de la pandemia afecta de forma similar los niveles de ocupación para ambos sexos.

Respecto al desempleo, su evolución se ha mantenido estable alrededor de 10% entre 2011 y 2018, mientras que entre 2019 y el inicio de 2020 se situó cercana a 12%. El inicio de la pandemia tuvo una incidencia severa sobre la tasa de desempleo, la cual se duplicó entre el primer y segundo trimestre de 2020, llegando a 24%. A pesar de que a partir de este punto el desempleo ha tendido a disminuir, ha sido un proceso paulatino con reducciones entre 1 y 2 p.p. cada trimestre.

Esta variación en los niveles de empleo y desempleo puede llegar a tener consecuencias significativas en la calidad del empleo, tanto a corto como a largo plazo. Por tanto, en los apartados siguientes, se observa la evolución de los indicadores de calidad del empleo en cada dimensión y las consecuencias inmediatas que ha tenido la pandemia de COVID-19 sobre estos.

**Gráfico 2**  
Tasa de ocupación y desocupación por sexo en Costa Rica.  
Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

### A. *Trato justo en el empleo*

La primera dimensión de la calidad del trabajo es el trato justo en el empleo, la cual tiene como objetivo proporcionar indicadores sobre la discriminación y el trato injusto de hombres y mujeres en el empleo. En esta dimensión se tienen dos indicadores: la brecha del ingreso y el acceso a ocupaciones directivas.

#### ***Brecha de género en el ingreso***

La brecha del ingreso hace referencia a la diferencia porcentual entre el ingreso promedio por hora entre hombres y mujeres. Este indicador permite identificar inequidad en el ingreso por trabajo entre hombres y mujeres, conforme más cercano a cero se encuentre este indicador, más igualdad existe en los ingresos, mientras que valores positivos reflejan un mayor ingreso por hora en el trabajo para los hombres y valores negativos indican un mejor ingreso para las mujeres.

Para la mayor parte de la serie, como se muestra en el gráfico 3, este indicador ha presentado valores negativos con una leve tendencia a volverse más negativo en los últimos años. Para el 2011 este indicador fue en promedio -5% y alcanzó los promedios anuales más bajos entre 2015 y 2017, cerca de -11%. En los periodos más recientes, se mantiene en niveles negativos, siendo -11% para el primer trimestre del año 2020 y disminuyendo hasta -29% en el tercer trimestre de ese mismo año. Este último periodo presenta el valor más bajo, lo cual puede estar relacionado con la incidencia de la pandemia. La reducción en el empleo ha sido mayor en puestos de trabajo más vulnerables y generalmente con ingresos más bajos y, por tanto, la mejor posición respecto al ingreso promedio de las mujeres pudo deberse a la reducción de puestos de trabajo con menor ingreso en relación con el resto de las mujeres ocupadas. Esto se refleja en los niveles del ingreso promedio por hora de las mujeres mayores en el segundo y tercer trimestre de 2020, y el menor porcentaje de mujeres ocupadas con bajos ingresos para esos mismos periodos, situación que no se observa, o se dio en menor medida, para los hombres<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Los indicadores de ingreso promedio por hora y porcentaje de personas ocupadas con bajos ingresos se abarcan en el apartado de ingresos y beneficios del empleo.

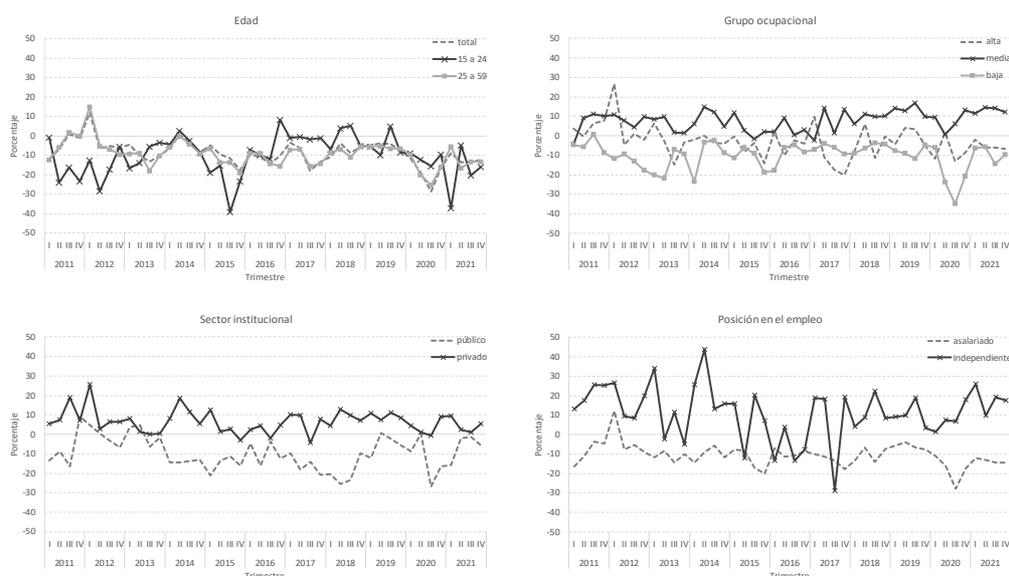
Para el 2021, este indicador presenta niveles similares a los previos a la pandemia, lo cual concuerda con la mejora en la tasa de ocupación para estos últimos periodos, sin embargo, el nivel de ocupación aún se encuentra cerca de 5 p.p. por debajo.

Por grupo ocupacional, las ocupaciones de calificación alta muestran una tendencia a mantener niveles negativos del indicador, pero cercanos a cero, siendo el promedio -2% para los años anteriores a la pandemia. Las ocupaciones de calificación baja presentan los niveles más bajos del indicador, siendo el promedio -8%, mientras que las ocupaciones de calificación media presentan niveles positivos, con un promedio cercano a 13% en 2019. Por tanto, los datos sugieren que es las ocupaciones de calificación alta donde se presenta una mayor paridad en cuanto a ingresos por hora entre hombres y mujeres, mientras que en las ocupaciones de calificación baja se da una ventaja para las mujeres, pero una desventaja en las ocupaciones de calificación media.

Asimismo, se presentan valores negativos del indicador para la población ocupada en el sector público, con un promedio de -6% en el periodo anterior a la pandemia, y para los asalariados, con un promedio de -7%, mientras que se dan valores positivos en el sector privado, 8%, y para los independientes, 9%. Finalmente, las actividades económicas que presentan los menores niveles son las actividades de construcción, de transporte y profesionales y administrativas, con valores promedio del indicador por debajo de -17%, mientras que los mayores niveles se presentan en las actividades de manufactura, de hoteles y restaurantes y de salud, con promedios superiores a 12%. Esto indica que se mantiene una disparidad en el ingreso por hora a favor de los hombres en el sector privado, las ocupaciones independientes y en actividades de manufactura, de hoteles y restaurantes y de salud, no obstante, en el sector público, los asalariados y en actividades de construcción, de transporte y profesionales y administrativas este indicador muestra una mejor posición de las mujeres al presentar mayores ingresos promedio por hora.

construcción, de transporte y profesionales y administrativas este indicador muestra una mejor posición de las mujeres al presentar mayores ingresos promedio por hora.

**Gráfico 3**  
**Brecha de género en el ingreso en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**

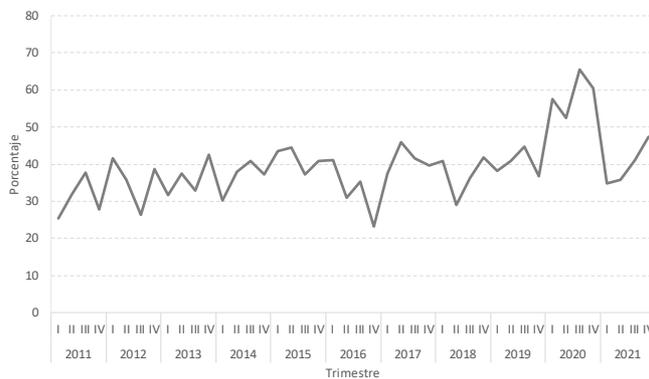


**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

### **Acceso a la ocupación directiva**

Este indicador se refiere a la representación de las mujeres en ocupaciones gerenciales, al proporcionar información sobre la proporción de las mujeres que están empleados en puestos de toma de decisiones y gestión en empresas, instituciones y el gobierno respecto al total de la población ocupada en este nivel de ocupaciones.

**Gráfico 4**  
**Acceso a la ocupación directiva en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

A inicio del periodo de estudio, este indicador presentaba niveles cercanos al 30% (Gráfico 4), lo que refleja que en el 2011 del total de personas ocupadas en ocupaciones gerenciales menos de un tercio eran mujeres. Sin embargo, este indicador ha presentado una tendencia a aumentar de forma leve a través de los años más recientes, llegando a niveles alrededor de 40% a partir de 2019.

La mayor participación de las mujeres en puestos directivos se origina principalmente en el sector público, donde desde inicio de 2019 muestra niveles superiores al 50%, mientras que en el sector privado no se identifica una mejora en este indicador, manteniéndose con niveles cercanos al 30% para la mayor parte del periodo observado.

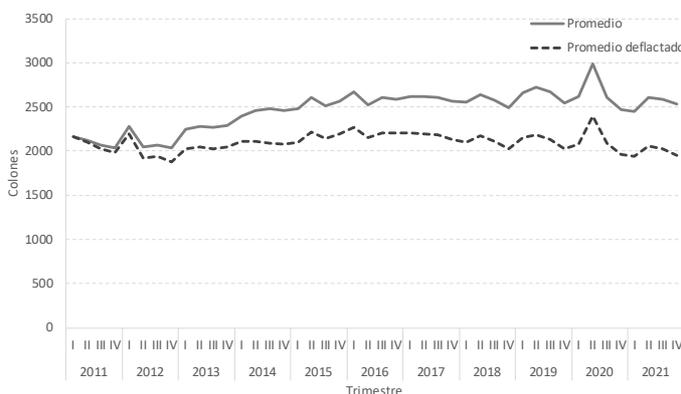
### **B. Ingresos y beneficios del empleo**

Los ingresos y beneficios del trabajo se relacionan con retribuciones materiales directamente recibidas en el puesto de trabajo, los indicadores incluidos en esta dimensión son: ingreso promedio por hora, empleados con bajos salarios, derecho a vacaciones pagadas y derecho a licencia por enfermedad.

#### **Ingreso promedio por hora**

Este indicador hace referencia al ingreso promedio por hora del empleo principal de las personas ocupadas en su puesto de trabajo principal, a pesar de no brindar mucha información en sí mismo sobre la calidad de los puestos de trabajo, permite tener una idea de la evolución de las remuneraciones por trabajo, y la prosperidad económica de las personas ocupadas, a través del tiempo, así como comparar los niveles de ingreso entre diferentes subgrupos.

**Gráfico 5**  
**Ingreso promedio por hora nominal y deflactado en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

A pesar de que, al observar la evolución del ingreso promedio por hora, existe una tendencia a aumentar durante los últimos diez años, al deflactar la serie para obtener la evolución del ingreso ajustado por inflación, se denota que el ingreso ajustado se ha mantenido relativamente estable (Gráfico 5).

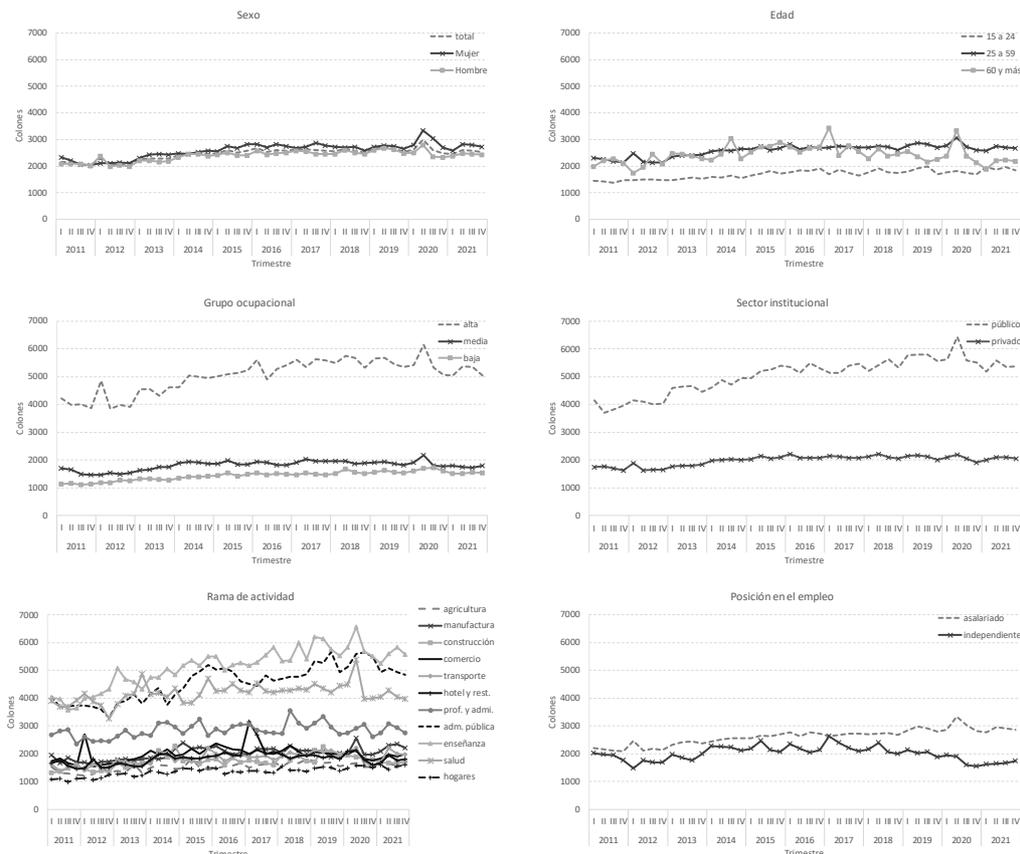
Es relevante señalar cómo se da un aumento importante en el ingreso promedio, incluso ajustado por inflación en el segundo trimestre de 2020, lo cual responde a una disminución más aguda de puestos de trabajo en las ocupaciones de menor ingreso. Este efecto se revierte en el tercer trimestre de este año, incluso continúa disminuyendo hasta el inicio de 2021.

Al distinguir por diferentes subgrupos (Gráfico 6), para las personas jóvenes, en edades entre 15 y 24 años, el ingreso promedio por hora es el más bajo, seguido por la población de 60 años y más. Sobre la población joven ocupada, el ingreso por hora de la población en edades entre 25 y 59 años fue cerca de 1,5 veces para los trimestres más recientes y si se compara con las personas mayores a 59 años cerca de 1,3 veces. El menor ingreso de los jóvenes se relaciona a que estos se hallan en una etapa donde un mayor porcentaje de las personas enfrentan un proceso de inserción laboral, además de que es más probable que los jóvenes no hayan concluido la educación formal. Se debe considerar que los puestos de trabajo de entrada, en general, requieren menor calificación y menor nivel educativo, además, las personas cuentan con menor experiencia laboral y trayectoria en la organización, lo cual se relaciona con menor salario.

El ingreso promedio por hora difiere de manera importante según la calificación del puesto de trabajo. Como es de esperarse, el ingreso promedio de las ocupaciones de calificación baja es menores, además, mientras que el ingreso promedio de las ocupaciones de calificación media es cerca de 1,2 veces el ingreso de las ocupaciones de calificación baja, para las ocupaciones de calificación alta es cerca de 3,4 veces. Lo anterior refleja una clara ventaja en el ingreso de las personas en ocupaciones de calificación alta respecto al resto de las personas ocupadas.

Asimismo, se observa que los niveles más bajos de ingresos promedio por hora se presentan en los independientes, el sector privado y en las actividades de hogares como empleadores, las actividades de agricultura, ganadería y pesca y las actividades de construcción.

**Gráfico 6**  
**Ingreso promedio por hora en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

### ***Empleo con ingreso bajo***

Este indicador se construye comparando el ingreso de cada persona ocupada con un umbral de ingreso que se calcula como dos tercios de la mediana del ingreso por hora del trabajo del total de la población. Por tanto, este indicador es una medida relativa, que depende de la distribución del ingreso del periodo específico y debe interpretarse con cuidado. El objetivo de esta medida es evaluar la proporción de empleados que ganan ingresos por trabajo bajos en comparación al resto de personas ocupadas, por lo que representa un indicador de la equidad del ingreso por trabajo.

Para el periodo observado (Gráfico 7), este indicador ha variado entre 19% y 25%, y aunque no se denota cambios importantes, se observan un nivel superior en el año 2013 con valores cercanos a 25%, con una tendencia a disminuir a partir de este periodo y hasta 2018, donde se observa el nivel más bajo, 19%. Aun cuando en el segundo trimestre de 2020 no se denota un cambio en el indicador, para el tercero si se da un aumento significativo de casi 3 p.p., lo cual significó un aumento en la disparidad de los ingresos por trabajo, al aumentar las personas con ingresos bajos respecto al resto de la población ocupada. Sin embargo, este indicador regresa a niveles similares a los presentes antes de la pandemia para el inicio de 2021.

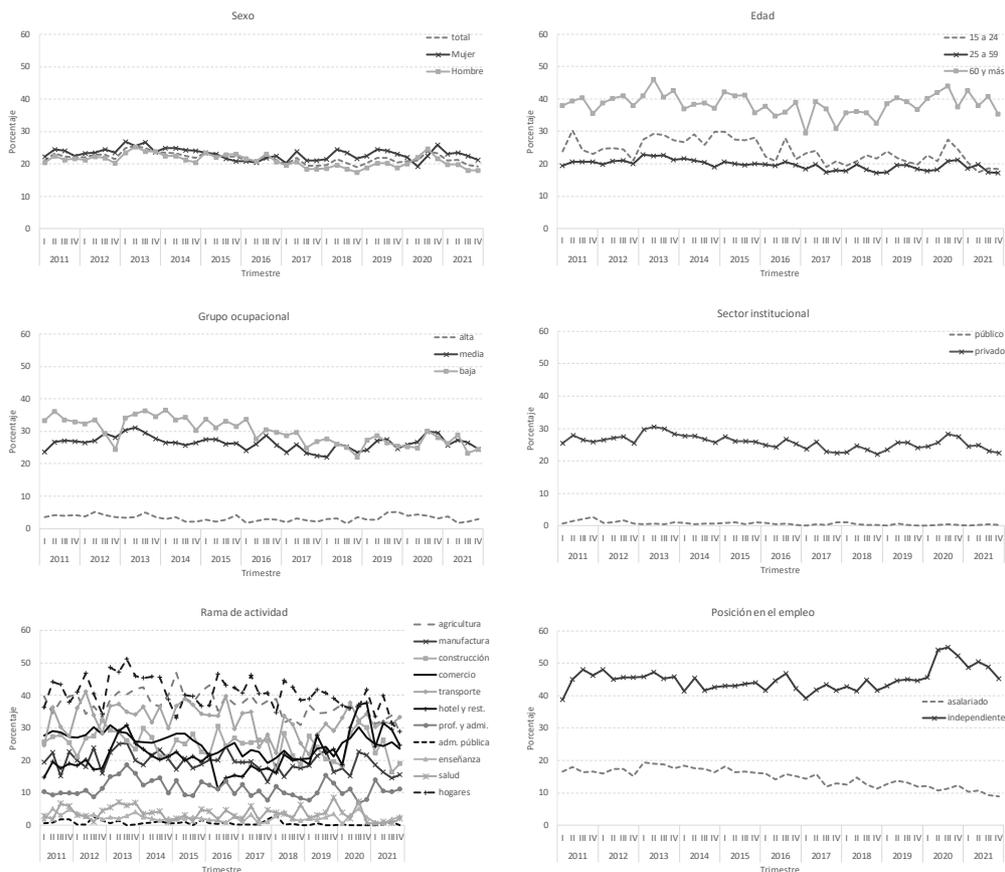
A pesar que el ingreso por hora ha sido menor para las personas jóvenes respecto al resto de la población, el porcentaje de empleos con ingresos bajos muestra niveles superiores en la población de 60 años y más. En los trimestres más recientes, este indicador rondó 19% para las personas entre 25 y 59 años, 22% para las personas entre 15 y 24 años y 40% para las personas de 60 años y más. Lo anterior mostraría que para la población de 60 años y más, a pesar de no tener el ingreso por hora menor, existe una mayor disparidad en los ingresos por trabajo.

Como es de esperarse, para aquellos en puestos de calificación alta se observa un nivel bajo de personas con ingresos bajos, no obstante, el nivel es similar entre las ocupaciones de calificación media y baja, en ambos casos para los periodos más recientes este indicador es superior a 25%.

Las personas con bajo ingreso por trabajo pertenecen casi por completo al sector privado, representando a inicio de 2020 cerca de 27% del total del sector privado. Por otro lado, en los asalariados este grupo representa cerca de 11%, agravándose la situación para los independientes, ya que para este grupo el indicador representa cerca de 50% en los periodos más recientes.

Por actividad económica, las que presentan en una posición más negativa son las actividades de hogares como empleadores, de agricultura, ganadería y pesca y de transporte, representando las personas ocupadas con bajos ingresos cerca del 35% del total en cada una de estas ramas de actividad.

**Gráfico 7**  
Porcentaje de empleos con ingresos bajos en Costa Rica.  
Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

El derecho a días pagados de vacaciones forma parte de la legislación nacional, sin embargo, no es un derecho que se reconozca a todos los trabajadores. Este derecho es un factor importante en el equilibrio entre la vida laboral y personal, además que puede tener un efecto positivo en la satisfacción laboral y el estado general de salud del trabajador. Para el cálculo de este indicador solo se considera a la población ocupada salariada, ya que tiene poco sentido su evaluación para los independientes.

Como se denota en el gráfico 8, este indicador ha presentado una estabilidad significativa a través de todo el periodo, situándose alrededor de 74%. No obstante, se denota un cambio significativo para el segundo trimestre de 2020, donde este porcentaje aumenta a 79%, lo cual puede responder a la disminución de la ocupación a causa de la pandemia, donde las personas que no gozaban del derecho a vacaciones probablemente también se encontraban en puestos de trabajo más inestables y propensos a perderse a causa de la pandemia. En este mismo sentido, la recuperación de la ocupación para los periodos subsecuentes lleva a que este indicador muestre niveles similares a los anteriores del inicio de la pandemia en el 2021.

**Gráfico 8**  
**Porcentaje de personas ocupadas con derecho a vacaciones en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

Al separar por sexo, se denota un mayor porcentaje de hombres con derecho a días pagos de vacaciones, siendo para estos aproximadamente 76% durante todo el periodo, mientras que para las mujeres se mantuvo cercano a 71% este indicador.

Las personas de 60 años y más son las que presentan el porcentaje con derecho a vacaciones pagadas más bajo, para los trimestres más recientes solo aproximadamente el 48% en este grupo de edad contaban con este derecho. Para las personas ocupadas entre 25 y 59 años, el porcentaje que goza de este derecho ha sido cercano a 76%, mientras que para la población joven se ha encontrado alrededor de 64%.

Para puestos de trabajo de calificación alta, el porcentaje con derecho a días pago de vacaciones ha encontrado cercano a 94%, pero para ocupaciones de calificación media y baja se encontró alrededor de 76% y de 52%, respectivamente. Es clara la ventaja de las ocupaciones de calificación alta y, a pesar, de que los indicadores relacionados con ingreso monetario no muestran diferencias importantes entre ocupaciones de calificación media y baja, respecto al derecho a días pagados de vacaciones se denota una mejor posición para la calificación media.

Como es de esperarse, el incumplimiento de este derecho se presenta únicamente en el sector privado, donde solo alrededor del 68% de los asalariados goza de este beneficio. Mientras que, por actividad económica, las que presentan menor porcentaje de cumplimiento de este derecho son las actividades de hogares como empleadores, de construcción, de agricultura, ganadería y pesca y de transporte.

### ***Derecho a licencia por enfermedad***

El derecho a la licencia remunerada por enfermedad protege a los trabajadores de la pérdida de ingresos debido a la ausencia del trabajo por motivos de salud, por esta razón este derecho se relaciona positivamente con la calidad de vida de la persona y, por consiguiente, la calidad del empleo.

De forma similar al porcentaje de asalariados con derecho a días pagos por vacaciones, este indicador ha presentado una estabilidad significativa a través de todo el periodo observado, manteniéndose alrededor de 72% y, de igual forma, se denota un cambio significativo para el segundo trimestre de 2020, donde el nivel aumenta a 78% (Gráfico 9). Ambos indicadores responden de manera semejante antes de los efectos de la pandemia, donde la disminución del empleo lleva a un aumento del indicador, probablemente debido a que los puestos de trabajo donde se incumplan este tipo de derechos laborales son los más vulnerables.

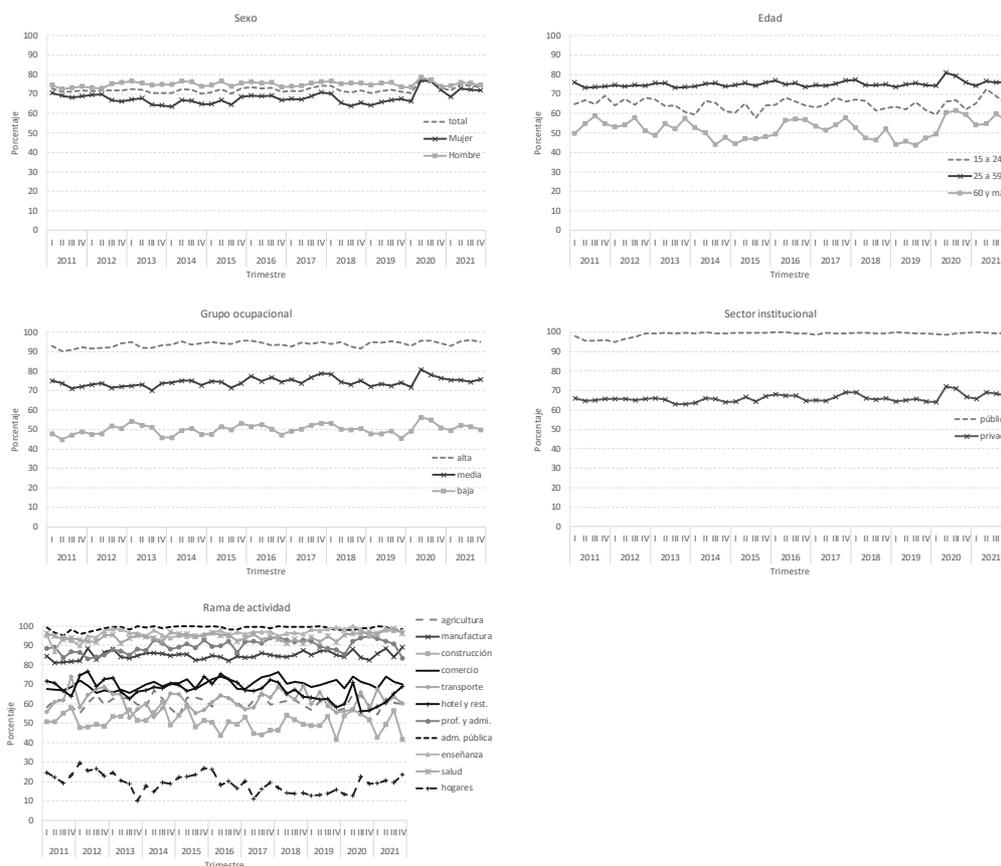
Para los hombres este indicador muestra una ventaja, siendo cerca del 75% de los hombres que cuentan con derecho a licencia por enfermedad, mientras que para las mujeres este indicador ha sido menor en alrededor de 8 p.p..

Al igual que con el derecho a vacaciones, las personas de 60 años y más son las que presentan el porcentaje con derecho a licencia por enfermedad más bajo, para los periodos más recientes solo aproximadamente 46% de las personas ocupadas en este grupo contaban con este derecho. Por su parte, para las personas ocupadas entre 25 y 59 años, el porcentaje que goza de este derecho ha sido cercano a 75% y para la población joven ha sido cercano a 63%.

Según las características del puesto de trabajo, son las ocupaciones de calificación alta las cuales presentan una ventaja, siendo cerca del 94% quienes cuentan con derecho a licencia por enfermedad, en comparación con 74% en las ocupaciones de calificación media y 50% en las ocupaciones de calificación baja.

Al igual que con el derecho a días pagados por vacaciones, el incumplimiento del derecho a licencia por enfermedad se presenta en el sector privado, cerca del 44% de los asalariados del sector privado no cuentan con este derecho. Mientras que, por actividad económica, las personas ocupadas en actividades de hogares como empleadores presentan el mayor problema, ya que en los periodos más recientes solo el 13% de los asalariados contaban con este derecho.

**Gráfico 9**  
**Porcentaje de personas ocupadas con derecho a licencia por enfermedad en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

### **C. Tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida**

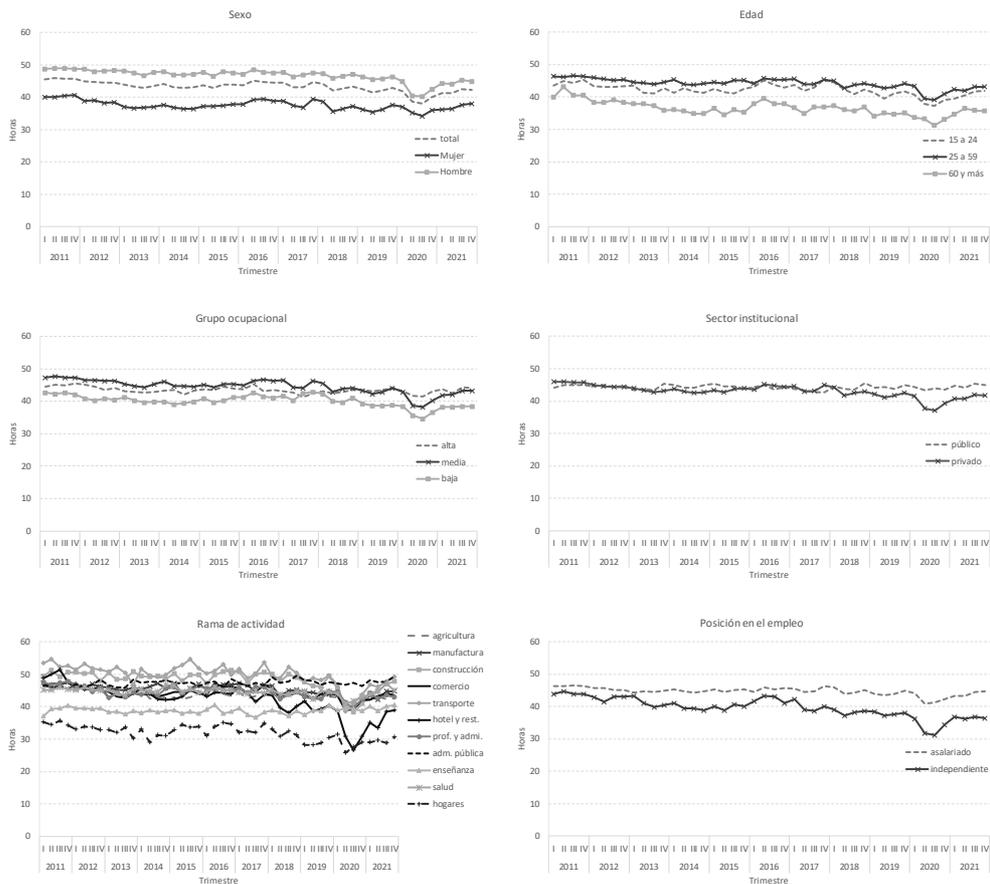
Esta dimensión hace referencia al tiempo asociado con el trabajo y la distribución de este tiempo, así como, el equilibrio entre la vida personal y laboral, que intenta aproximar una medición de las decisiones de trabajar por una remuneración y tiempo dedicado a la vida privada, dadas las responsabilidades familiares. Para esta dimensión se incluyeron los siguientes indicadores: horas semanales promedio, largas horas trabajadas, subempleo, múltiples puestos de trabajo y trabajo nocturno.

#### **Horas semanales promedio**

Las horas efectivas de trabajo promedio hace referencia a las horas efectivamente trabajadas durante la semana en el puesto de trabajo principal. La jornada laboral se encuentra relacionada la calidad del empleo, ya que afecta directamente el bienestar de la persona y su tiempo disponible para dedicarlo a otras actividades.

Como se aprecia en el gráfico 10, las horas efectivas por semana en promedio han mostrado una tendencia a disminuir a lo largo del periodo, siendo cercano a 46 horas durante el 2011 y llegando a 42 horas a inicio de 2020. Para el segundo y tercer trimestre de ese año se evidencia los efectos de la pandemia, ya que la jornada promedio cayó a 38 horas, lo cual refleja la reducción de la actividad económica, suspensión de actividades y la implementación de jornadas reducidas (Ley 9832, 2020). Para el 2021, la jornada promedio regreso a niveles similares a los anteriores de la pandemia, siendo 42 horas. Esta misma tendencia se presenta tanto para hombre como para mujeres, sin embargo, se identifica una jornada laboral promedio significativamente superior para los hombres, la cual ha sido aproximadamente 10 horas superior a la de las mujeres.

**Gráfico 10**  
Jornada de trabajo semanal promedio en Costa Rica.  
Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

Han existido pocas diferencias en las jornadas promedio de trabajo entre las personas de 15 a 24 años y las personas entre 25 y 49 años, siendo el promedio 41 y 43 horas por semana en los trimestres previos a la pandemia, respectivamente. Para las personas de 60 años y más, este indicador muestra el nivel más bajo, 35 horas por semana en promedio.

Aunque no se denotan diferencias importantes en el promedio de horas efectivas laboradas según calificación del puesto de trabajo, ni entre sector público y privado, si se observa una mayor jornada para los asalariados sobre los independientes. Asimismo, por actividades económicas, a pesar de que la mayoría presentan jornadas alrededor de 45 horas, las actividades de construcción y de transporte han presentado niveles cercanos a las 50 horas en promedio.

### ***Largas horas de trabajo***

Este indicador proporciona información sobre la proporción de personas ocupadas cuyas horas trabajadas efectivamente en el empleo principal superan las 48 horas semanales. Las largas jornadas laborales pueden tener un impacto negativo en el equilibrio entre la vida laboral y personal y pueden afectar al bienestar físico y mental de las personas. También, existen estudios que sugieren que largas jornadas laborales tienen un efecto negativo sobre la motivación y la productividad.

Al igual que el promedio de horas, este indicador ha tendido a disminuir en el periodo (Gráfico 11), pasando el porcentaje de largas jornadas de 34% en el 2011 a cerca de 27% en 2019, evidenciándose los efectos de la pandemia, ya que para el tercer trimestre de 2020 este porcentaje cayó hasta 17%. Sin embargo, el efecto de la pandemia parece decaer, dado que este porcentaje aumentó a 23% para el 2021.

Las largas jornadas laborales es un fenómeno que se presentan en mayor medida en los hombres, en los últimos periodos este porcentaje fue cercano a 35% para este grupo, mientras que para las mujeres fue aproximadamente 16%.

Por grupos de edad, son las personas entre 25 y 49 años que presentan el mayor porcentaje de personas ocupadas con jornadas de trabajo excesivas, en promedio 29% para los trimestres más recientes antes del inicio de la pandemia en el país. Por su parte, las personas de 15 a 24 años y las personas de 60 años y más mostraron niveles de 24% y 21%, respectivamente.

A pesar de que en el promedio de horas trabajadas no se identifican diferencias claras por calificación del puesto de trabajo, el porcentaje en jornadas excesivas muestra niveles superiores para las ocupaciones de calificación media, siendo alrededor de 32% en los últimos periodos, mientras que para las ocupaciones de calificación alta y de calificación baja fue cercano a 23%.

De igual forma, aunque en promedio las jornadas son similares entre el sector público y privado, el porcentaje de personas ocupadas con largas horas de trabajo es superior en el sector privado, siendo cerca de 13 p.p. mayor este indicador en el sector privado. Además, es importante notar que, aunque este porcentaje para el sector público ha variado entre 13% y 20%, no ha mostrado una tendencia a disminuir, a diferencia del sector privado, el cual mostraba niveles cercanos a 37% en el 2011, pero para 2019 e inicio de 2020 este se mantuvo cerca de 30%.

Las actividades económicas donde es más agudo el problema de jornadas excesivas han sido las actividades de construcción y de transporte, en ambos casos, para los periodos más recientes, excluyendo el segundo y tercer trimestre de 2020, el porcentaje de personas con jornadas de trabajo superiores a 48 horas fue en promedio superior a 45%.

**Gráfico 11**  
**Porcentaje de personas ocupadas con largas horas de trabajo en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

### Subempleo

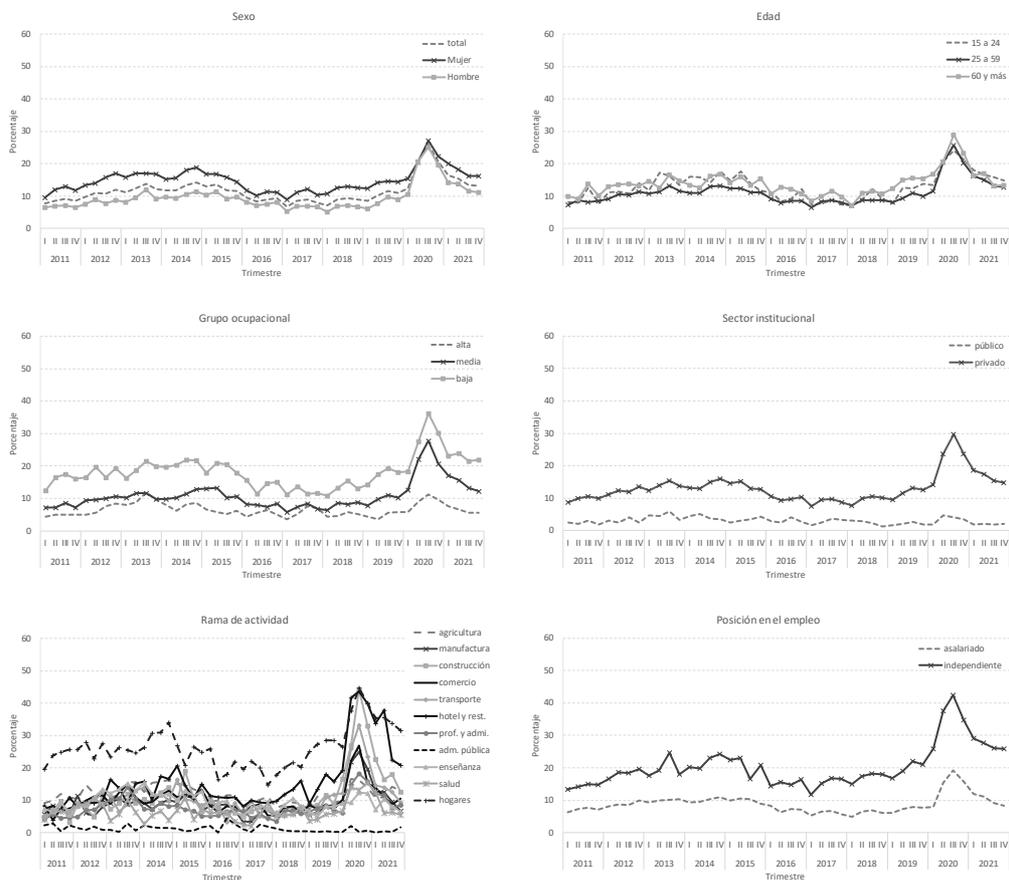
El subempleo por insuficiencia de horas hace referencia a las personas ocupadas que trabajan tiempo parcial de manera involuntaria, lo cual quiere decir que a pesar de desear trabajar más horas y tener la disponibilidad para hacerlo, no consiguen un puesto de trabajo de jornada completa. Los puestos de trabajo de tiempo parcial se relacionan generalmente con menor calidad del empleo, principalmente en lo que se refiere a ingreso por hora, beneficios no salariales y oportunidades de desarrollo profesional, además, de presentar mayor inestabilidad laboral, encontrándose estas personas más propensas a perder su empleo (OIT, 2014).

El subempleo nacional durante la última década ha oscilado alrededor de 10% (Gráfico 12), no obstante, entre el 2011 y el 2014 este indicador presentó una tendencia a aumentar, pasando de 8% a 14%. A partir de 2015 este porcentaje disminuye llegando a 7% en 2017 y vuelve a aumentar para los años siguientes. Para el segundo y tercer trimestre de 2020, los efectos de la pandemia pueden apreciarse claramente sobre este indicador, ya que el subempleo pasó de 12% a 26% entre el primer y tercer trimestre de este año, lo cual es de esperarse, puesto que una de las principales

medidas para reducir el impacto en el desempleo fue la reducción de jornadas laborales. A pesar del abrupto aumento del subempleo en el 2020 debido a la pandemia, luego del tercer trimestre este indicador ha tendido a disminuir significativamente, llegando a 13% a finales de 2021.

A pesar de que, tanto para hombres como para mujeres, el subempleo presenta una tendencia similar en el periodo observado, para las mujeres este indicador es en promedio 6 p.p. mayor, siendo claro que estas últimas presentan una condición desfavorable en términos de subempleo. Es relevante denotar como los efectos de la pandemia llevó a que para ambos sexos el subempleo aumentara de manera significativa, llegando a niveles muy similares, con solo 2 p.p. de diferencia, no obstante, al disminuir el subempleo en los periodos más recientes, la brecha entre hombres y mujeres regresa a ser casi 6 p.p..

**Gráfico 12**  
**Porcentaje de subempleo en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

Por grupos de edad no se presentan diferencias importantes en los niveles de subempleo, incluso siendo en algunos trimestres igual el subempleo para todos los grupos de edad. Sin embargo, se denota una tendencia a ser levemente menor este indicador para las personas de 25 a 59 años, en los trimestres previos a la pandemia el subempleo para este grupo fue en promedio 10%, mientras que para los jóvenes y para las personas de 60 años y más este indicador fue en promedio 12% y 15%, respectivamente.

Las personas en puesto de trabajo de calificación alta presentan los menores niveles de subempleo, siendo en promedio 5%, mientras que para los puestos de calificación media fue cercano a 10% y para los puestos de calificación baja, cercano a 17%. Es evidente la situación desfavorable de las personas en puesto de trabajo de baja calificación, para las cuales el subempleo es cerca de 3 veces el de las personas en ocupaciones de calificación alta.

A pesar de que el subempleo se presenta tanto en el sector público como privado, en este último es donde se observan los mayores niveles, variando este indicador alrededor de 12% en los trimestres anteriores a la pandemia, mientras que en el sector público fue cercano a 2%. Por otro lado, el subempleo se presenta con mayor intensidad en las actividades de hogares como empleadores, donde incluso antes de la pandemia alcanzaba niveles cercanos a 27%, seguido por las actividades de hoteles y restaurantes, con 15% y las actividades de construcción con 11%.

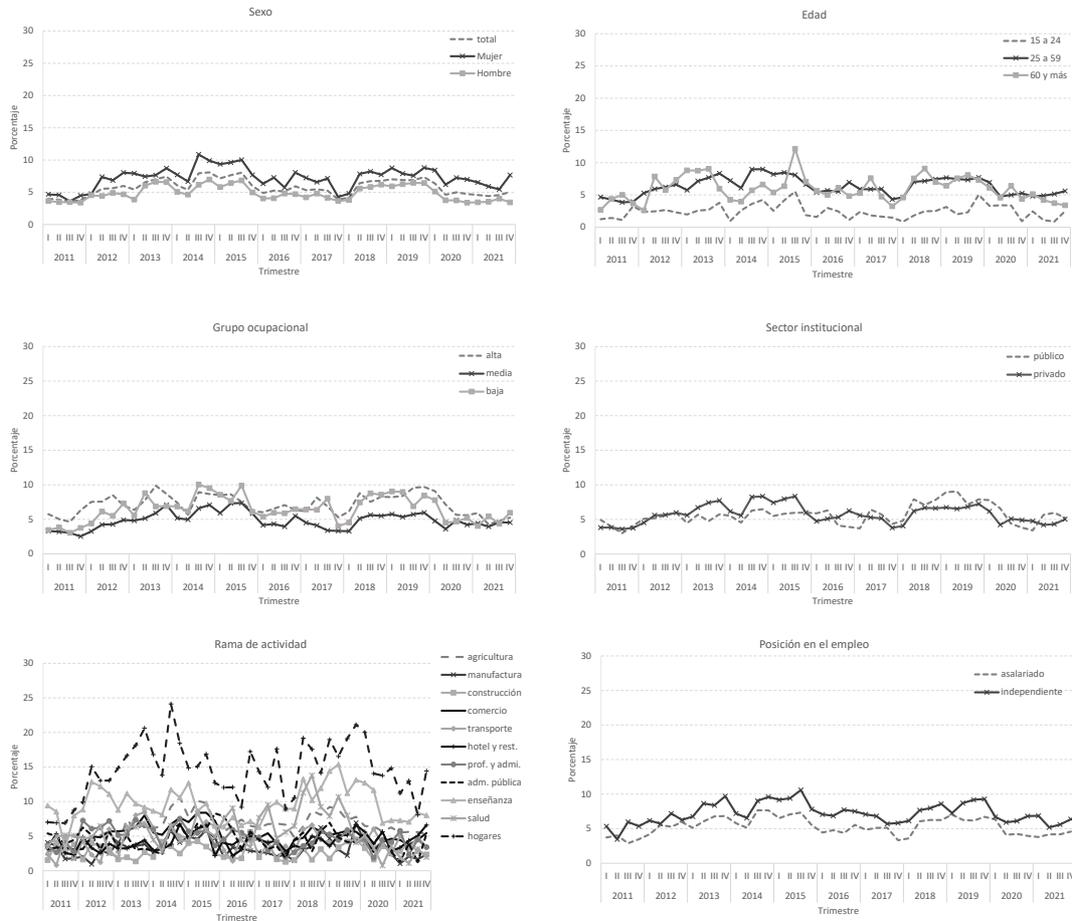
El subempleo es una condición predominante en las personas ocupadas independientes en comparación con las asalariadas. En los periodos más recientes este indicador fue en promedio 7% para los asalariados y 21% para los independientes.

### ***Múltiples puestos de trabajo***

Este indicador se refiere al porcentaje de personas ocupadas que tienen más de un puesto de trabajo o actividad por su cuenta. El tener múltiples puestos de trabajo puede indicar que los ingresos de un solo trabajo no son suficientes, ya que el ingreso por hora es muy bajo o que los únicos puestos de trabajos disponibles son a tiempo parcial, reflejando deficiencias en la calidad de los puestos de trabajo y, por tanto, en el bienestar de las personas (UNECE, 2015).

Según se aprecia en el gráfico 13, a nivel nacional este indicador ha mostrado niveles bajos, en el periodo observado este se ha encontrado alrededor de 6%. Aunque tanto para hombre como para mujeres el nivel de este indicador es relativamente bajo, si existe una tendencia a ser superior para las mujeres, siendo la diferencia cerca de 2 p.p.. Para este indicador únicamente se observan niveles significativamente superiores al nacional en actividades de hogares como empleadores y en actividades de educación, siendo en los trimestres más recientes el promedio cercano a 19% y a 13%, respectivamente.

**Gráfico 13**  
**Porcentaje de personas ocupadas con múltiples puestos de trabajo en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



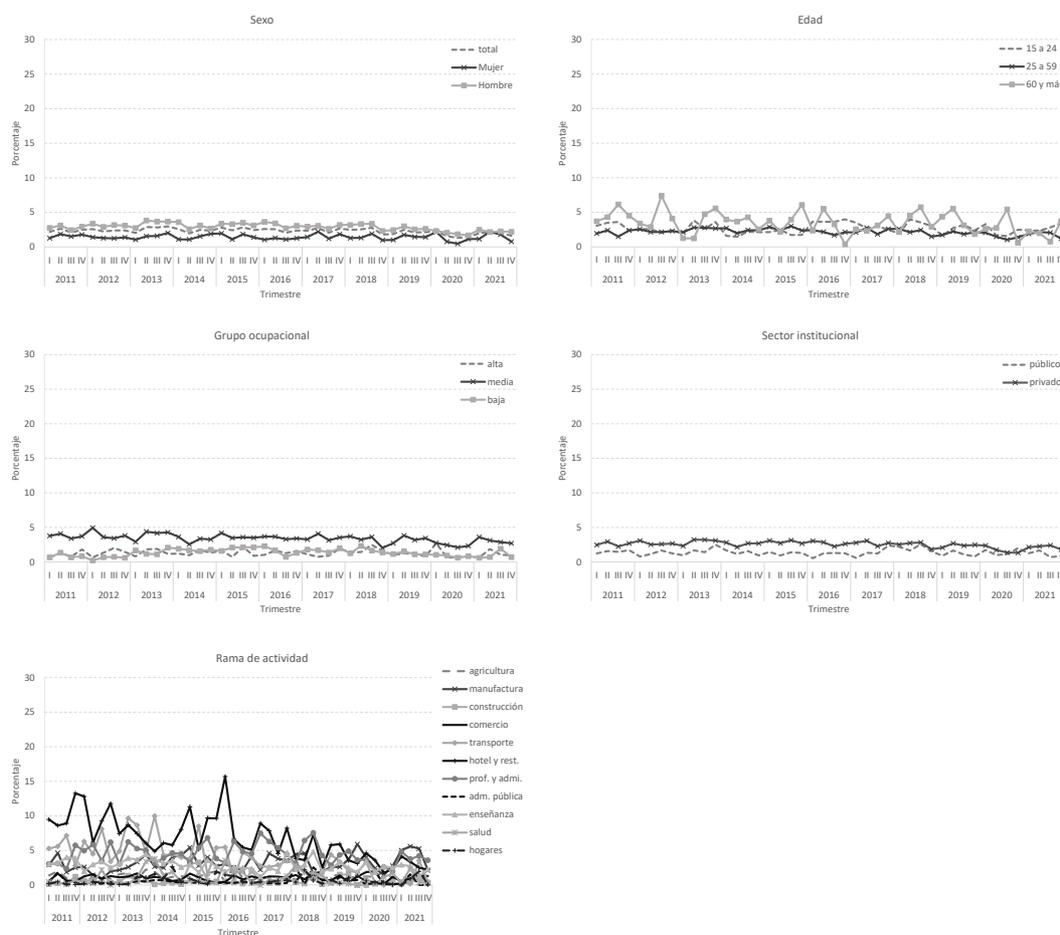
**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

### **Jornada nocturna**

Este indicador mide el porcentaje de asalariados con horario de trabajo normalmente nocturno y tiene como objetivo identificar el nivel de personas que están más expuestas al trabajo nocturno, ya que este tipo de trabajo puede tener un impacto negativo en el bienestar físico y mental de la persona. El trabajo nocturno no solo puede afectar negativamente el balance entre el trabajo y la vida familiar de la persona, afectando a las personas a nivel psicológico y emocional, además que podría provocar problemas en la salud física de la persona al afectar el ciclo del sueño, lo cual se relaciona con problemas como estrés y depresión (UNECE, 2015).

A pesar de existir este tipo jornadas en el país, son relativamente escasas entre la población asalariada, en el gráfico 14 se denota que únicamente 2% del total de asalariados trabajan en horario nocturno de forma regular.

**Gráfico 14**  
**Porcentaje de personas ocupadas con jornada nocturna en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

#### **D. Seguridad del empleo y protección social**

Esta dimensión abarca indicadores que evalúan la estabilidad o la seguridad que tiene las personas de conservar su puesto de trabajo, así como la protección social, la cual se relaciona con aspectos como garantizar atención médica y un ingreso mínimo para todas las personas, además de promover los medios de subsistencia en caso de enfermedad, desempleo, embarazo o incapacidad laboral por motivos de edad. Estos indicadores incluyen trabajo de plazo fijo, empleo por cuenta propia o ayuda familiar, empleo informal y cobertura por seguro de pensiones (OIT, 2017).

##### **Empleo temporal**

El empleo temporal indica la proporción de personas ocupadas asalariadas e independientes cuyo puesto de trabajo está determinado por una duración limitada. Estas personas ocupadas están en riesgo de tener que buscar un nuevo puesto de trabajo en un periodo corto, lo cual puede generar situaciones de estrés, inseguridad y riesgo financiero.

**Gráfico 15**  
**Porcentaje de personas ocupadas con empleo temporal en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

El porcentaje de asalariados e independientes en un puesto de plazo fijo ha tendido a disminuir durante la última década (Gráfico 15), para el 2011 este indicador se encontraba alrededor de 8%, mientras que en los últimos trimestres se ubicó cercano a 5%. Aunque entre hombres y mujeres se observa poca diferencia, es posible identificar que el porcentaje de hombres en un puesto de trabajo de plazo fijo se mantiene en promedio 3 p.p. por sobre el de las mujeres.

Son las personas jóvenes, entre 15 y 24 años, las más afectadas al ocupar puestos de trabajo temporales, este indicador para los periodos más recientes ha sido en promedio 12%, lo cual representa más de dos veces el nivel presentado en el resto de las personas ocupadas.

Los puestos de trabajo temporales se presentan principalmente para las ocupaciones de calificación baja, entre el 2019 y los primeros trimestres de 2020 cerca de 16% de estos eran temporales, un nivel significativamente superior al presente en las ocupaciones de calificación media y alta, los cuales en promedio no superaron el 2%. De igual forma, este fenómeno es

predominantemente del sector privado, siendo el porcentaje de puestos de trabajo temporales casi 3 veces el del sector público.

Las actividades económicas que presentan mayor porcentaje de puestos de trabajo temporales son las relacionadas con actividades de agricultura, ganadería y pesca y a actividades de construcción, con 18% y 16%, respectivamente, en los trimestres más recientes.

### ***Empleo por cuenta propia o ayuda familiar***

Este indicador mide el porcentaje de personas que ocupan puestos de trabajo de manera independiente por cuenta propia o como ayudante de un familiar en su negocio propio o en un puesto de trabajo como asalariado. Los trabajadores por cuenta propia o ayudantes familiares se encuentran en una situación en la ocupación que puede significar un mayor grado de riesgo económico que otras personas ocupadas, lo cual puede significar menor bienestar y un mayor riesgo de perder su puesto de trabajo.

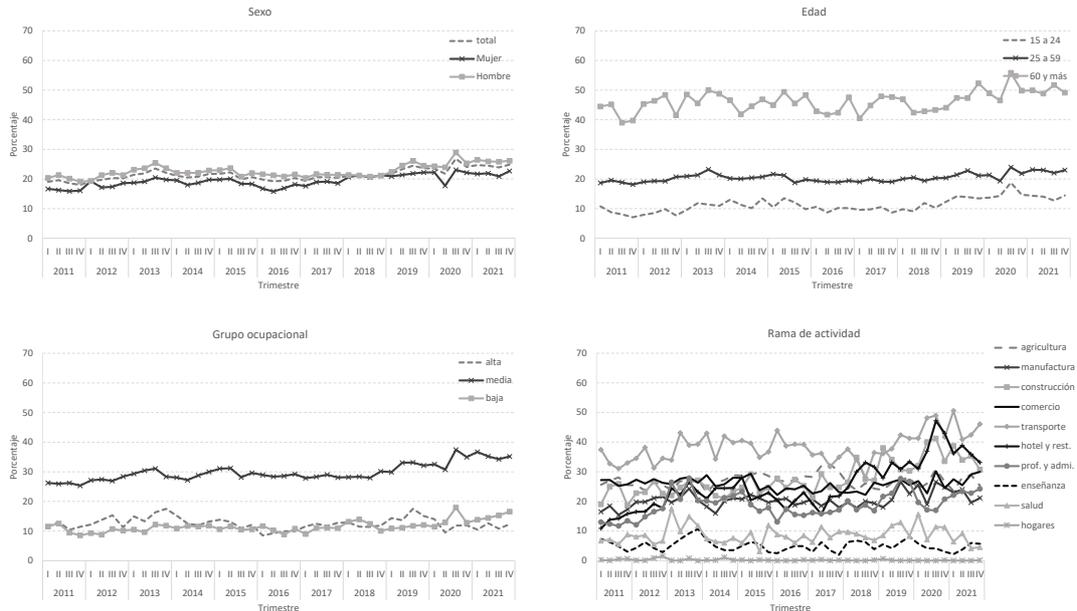
Este indicador ha variado alrededor de 21% (Gráfico 16), pero en los periodos más recientes ha mostrado niveles levemente superiores, situándose para 2019 alrededor de 23%. El inicio de la pandemia hizo que este porcentaje disminuyera para el segundo trimestre de 2020, situándose en 22%, no obstante, en el trimestre siguiente este efecto se revirtió, llegando este indicador a 27%, el nivel más alto observado. Estas variaciones reflejan la dinámica del mercado laboral, donde una importante reducción de la actividad económica afecta en mayor medida los puestos por cuenta propia o ayuda familiar, al ser estos más vulnerables, sin embargo, la caída de los puestos de trabajo disponibles, ya sea como asalariado o independiente, propicia que en el mediano plazo más personas opten por desarrollar una actividad por cuenta propia para lograr obtener algún ingreso.

Por sexo, aunque existe una tendencia a ser mayor el porcentaje de hombres en un puesto de trabajo por cuenta propia o auxiliar familiar, esta diferencia se ha mantenido en promedio únicamente 3 p.p. durante el periodo, incluso siendo cero esta diferencia para algunos trimestres.

El porcentaje de personas en empleos por cuenta propia y auxiliar familiar es significativamente superior para las personas de 60 años y más, siendo alrededor de 48% en los trimestres más recientes, por su parte, este porcentaje fue cercano a 21% para las personas entre 25 y 59 años, mientras que su incidencia fue mucho menor para las personas de 15 a 24 años, para las cuales el porcentaje de personas por cuenta propia y auxiliar familiar se ubicó cerca del 14%.

Es en las ocupaciones de calificación media donde predomina en mayor medida este tipo de situación en la ocupación, ya que para los trimestres más recientes cerca de 32% del total de ocupaciones de calificación media eran por cuenta propia o como ayuda familiar, mientras que en las ocupaciones de calificación alta y de calificación baja este porcentaje fue en promedio 14% y 12%, respectivamente. Para las actividades económicas, las que presentan mayores niveles del indicador son las actividades de transporte, construcción y hoteles y restaurantes, alcanzando 40%, 33% y 31%, respectivamente.

**Gráfico 16**  
**Porcentaje de personas ocupadas por cuenta propia o ayuda familiar en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

### ***Empleo por cuenta propia o ayuda familiar***

Las personas que ocupan puesto de trabajo informal generalmente no se encuentran reconocidos por el marco jurídico nacional y, por lo tanto, se caracterizan por un alto grado de vulnerabilidad y enfrentar mayor déficit en la calidad de su puesto de trabajo. Como señala la OIT, los puestos de trabajo informales presentan una mayor propensión a condiciones de trabajo inseguras, bajos niveles de competencias y productividad, ingresos bajos o irregulares, largas jornadas laborales y falta de acceso a los mercados, los recursos financieros y la formación (OIT, 2002).

El porcentaje de empleo informal para el 2011 se ubicaba en 36% (Gráfico 17), sin embargo, este tendió a aumentar entre 2012 y 2013, para luego variar alrededor de 43% entre 2014 y 2017. Para 2018 y hasta los trimestres más recientes se presentaron mayores niveles de informalidad en el empleo, siendo en promedio 46% el nivel de este indicador.

Para el segundo trimestre de 2020 se observa una caída drástica del porcentaje de empleo informal en el país, disminuyendo 7 p.p., posiblemente a causa de la pandemia y las medidas tomadas en respuesta a esta. A pesar de haberse presentado una disminución generalizada del empleo en este periodo, los puestos de trabajo informales son los más vulnerables a suprimirse por cambios en la coyuntura económica, por lo cual es comprensible que se presentara una reducción tan significativa en el porcentaje de empleo informal. De igual forma, para los periodos subsecuentes, con la recuperación de la actividad económica, el empleo informal regresa a niveles similares a los anteriores a la pandemia, relacionado con el aumento del empleo por cuenta propia y el posible aumento de actividades informales para contrarrestar la menor disponibilidad de puestos de trabajo formales.

**Gráfico 17**  
**Porcentaje de personas con empleo informal en Costa Rica.**  
**Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

El porcentaje de empleo informal ha sido superior para las mujeres en la mayor parte de los años observados, siendo para los periodos más recientes cerca de 4 p.p. superior al de los hombres. Es relevante notar que en el inicio de 2020 el porcentaje de empleo informal de las mujeres cayó incluso por debajo del nivel de los hombres, lo cual indicaría que fueron los puestos de trabajo informales de mujeres los más propensos a desaparecer por efecto de la pandemia.

El porcentaje de empleo informal es significativamente superior para las personas ocupadas de 60 años y más. Mientras que para las personas ocupadas con edades entre 15 y 24 años y entre 25 y 59 años este indicador fue en promedio 46% y 42%, respectivamente, para las personas de más de 60 años la ocupación informal fue cerca de 77%.

Como es de esperar, el mayor porcentaje de empleo informal se da en las ocupaciones de calificación baja y calificación media, siendo para el periodo entre 2019 y 2020 alrededor de 58% y 53%, respectivamente. Aun así, existe un porcentaje significativo de empleo informal en las ocupaciones de calificación alta, situándose alrededor de 20% en ese periodo.

Este indicador es predominantemente superior entre los independientes en comparación a los asalariados. Mientras que para los asalariados la informalidad se ha encontrado cerca de 30% en los últimos años, para los independientes este pasó de cerca de 70% en 2011 a más de 90% en los periodos más recientes. Por otro lado, el mayor porcentaje de empleo informal se muestra en las actividades de hogares como empleadores, manteniéndose cercano a 87% a través de los últimos trimestres, mientras que, las actividades de construcción y de transporte también presentaron porcentajes elevados de empleo informal, 68% y 63%, respectivamente.

### ***Cobertura de pensión***

Este indicador tiene como objetivo capturar el porcentaje de personas ocupadas que está protegida a través de un plan de pensiones contributivo. La cobertura por seguro de pensiones es importante con relación a la calidad del empleo, ya que proporciona información sobre las personas ocupadas que recibirán una pensión una vez que alcancen la edad de jubilación, lo que implica la seguridad de los ingresos para los adultos mayores.

Dadas las limitaciones de la fuente de datos, la evolución de este indicador solo puede medirse a partir del cuarto trimestre de 2014. El porcentaje de personas ocupadas que cotizan a un régimen de pensión ha mostrado una trayectoria constante (Gráfico 18), sin embargo, la serie muestra una variabilidad considerable, moviéndose entre 64% y 70%. A pesar de lo anterior, entre el primer y segundo trimestre de 2020 se muestra la mayor variación del indicador, aumentando 7 p.p., lo cual puede responder a la mayor pérdida de puestos de trabajo de personas que no estaban cubiertos por un seguro de pensiones en comparación con quien si lo tenían. Esta respuesta del mercado laboral ante los efectos de la pandemia parece ser un ajuste temporal, ya que para los periodos subsecuentes el indicador disminuye hasta llegar en el 2021 a niveles similares a los anteriores de la pandemia.

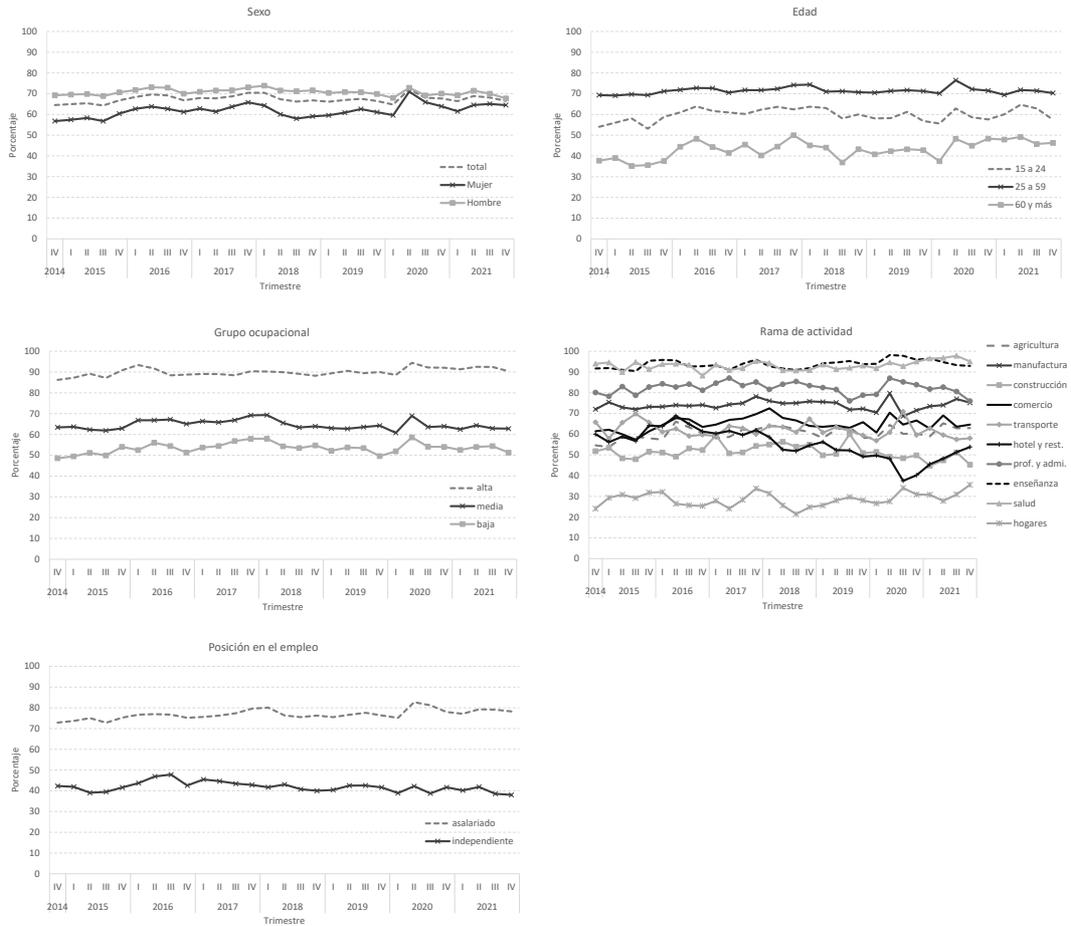
La cobertura por seguro de pensión fue cerca del 70% para los hombres y 61% para las mujeres para los periodos más recientes. A pesar de una diferencia cercana a 9 p.p. entre hombres y mujeres para la mayor parte de los periodos, en el segundo trimestre de 2020 esta diferencia fue únicamente de 2 p.p. debido al mayor aumento para las mujeres del indicador. Lo anterior refleja que las mujeres que no cotizaban a un seguro de pensión fueran las más vulnerables a perder su puesto de trabajo debido a la pandemia.

Para las personas jóvenes ocupadas el porcentaje cubierto por un esquema de pensión ha sido cercano al 58%, para las personas en edades entre 25 y 59 años este porcentaje ha sido significativamente superior, cerca de 71%. Sin embargo, es en la población de 60 años y más donde se da la mayor problemática, ya que el porcentaje cubierto por un seguro de pensión solo llega al 41% en promedio entre 2019 y el primer trimestre de 2020.

Según la calificación ocupacional del puesto de trabajo, la cobertura por seguro de pensión es cerca del 90% para las ocupaciones de calificación alta, 63% para las ocupaciones de calificación media y 52% para las ocupaciones de calificación baja. Por actividades económicas, las relacionadas con actividades de construcción y hoteles y restaurantes presentan niveles cercanos a 63%, pero el nivel más bajo se observa en las actividades de hogares como empleadores, para las cuales fue en promedio 28% en los periodos más recientes.

Este indicador presenta diferencias importantes entre los asalariados e independientes, para los primeros el porcentaje de cobertura por seguro de pensión ha sido cercano a 76%, pero para los independientes este nivel ha sido significativamente menor, 41%.

Gráfico 18  
Porcentaje de personas ocupadas con cobertura de pensión en Costa Rica.  
Período IV trimestre 2014 – IV trimestres 2021



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

Respecto a las características de las personas ocupadas más afectadas por cada uno de los aspectos medidos sobre la calidad del empleo, en el cuadro 3 se resumen las características que mostraron mayor incidencia en cada uno de los indicadores.

Cuadro 3  
Características de las personas con mayor deficiencia en la calidad del empleo en Costa Rica por indicador

Indicador	Sexo	Edad	Calificación de la ocupación	Sector institucional	Situación en la ocupación	Actividad económica
Brecha de género del ingreso	---	---	Media	Privado	Independientes	Hoteles y restaurantes, Manufactura y Salud
Acceso a las ocupaciones directivas	---	---	---	Privado	---	---
Ingreso promedio	---	15 a 24 años	Media y baja	Privado	Independientes	Hogares, Agricultura, ganadería y pesca y Construcción
Ocupado con ingreso bajo	---	60 años y más	Media y baja	Privado	Independientes	Hogares, Agricultura, ganadería y pesca y Transporte
Derecho a vacaciones pagadas	Mujer	60 años y más	Baja	Privado	---	Hogares, Construcción, Agricultura, ganadería y pesca y Transporte
Derecho a licencia por enfermedad	Mujer	60 años y más	Baja	Privado	---	Hogares, Construcción, Agricultura, ganadería y pesca y Transporte
Horas semanales promedio	Hombre	25 a 59 años y 15 a 24 años	---	---	Asalariados	Transporte
Largas horas de trabajo	Hombre	25 a 59 años	Media	Privado	---	1. Construcción y Transporte
Subempleo	Mujer	---	Baja	Privado	Independientes	Construcción y Transporte
Múltiples puestos de trabajo	---	---	---	---	---	Hogares, Hoteles y restaurantes y Construcción
Jornada nocturna	---	---	Media	---	---	Hogares y Educación
Empleo temporal	---	15 a 24 años	Baja	Privado	Asalariados	---
Empleo por cuenta propia y familiar	---	60 años y más	Media	---	---	Agricultura, ganadería y pesca y Construcción

“---”: No se encontró diferencia en el indicador según la característica analizada.

Fuente: Elaboración propia con datos del INEC (2021).

#### IV. INDICADOR SINTÉTICO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Dada la perspectiva multidimensional de la calidad del empleo, se cuenta con una variedad de indicadores que hacen referencia a aspectos muy diferentes de los puestos de trabajo. Para evaluar la evolución en el tiempo de cada dimensión, y de la calidad del empleo en general, es posible construir índices sintéticos que resuma la información sobre la calidad del empleo.

En el artículo “The quality of employment (QoE) in nine Latin American countries: a multidimensional perspective” publicado en *World Development*, los autores realizan una medición multidimensional de la calidad del empleo para nueve países de América Latina. En este trabajo se genera un indicador sintético que abarcaba tres dimensiones: ingreso por trabajo, estabilidad en el empleo y condiciones del empleo. Para estas dimensiones se incluyeron cinco indicadores: ingreso por trabajo, situación en la ocupación, tenencia de trabajo, seguridad social y horas de trabajo excesivas, además, a cada dimensión y a cada indicador dentro de cada dimensión se le dio un peso igual para la construcción del indicador sintético (Sehnbruch et al., 2020).

Siguiendo esta metodología, para la construcción de los indicadores sintéticos se ponderó con igual peso los indicadores por cada dimensión. En este proceso se excluyó la dimensión de seguridad y ética del empleo, ya que la información hace referencia a brechas por género y no representan características del puesto de trabajo como tal. Asimismo, los indicadores ingreso promedio y horas de jornada promedio no se consideran, dado que estos resumen información sobre la tendencia del mercado laboral respecto a ingresos y jornada laboral en el país, pero no representan directamente un incumplimiento de aspectos de calidad en los puestos de trabajo de una persona, además, existen otros indicadores en estas dimensiones que responden al mismo tipo de información. Finalmente, la cobertura de pensión no se incluye debido a que solo es posible estimarlo para parte del periodo observado.

Por otro lado, el derecho a vacaciones pagadas y derecho a licencia por enfermedad se construyen para representar el porcentaje de personas ocupadas que disfrutan de este beneficio, por lo que para la construcción del indicador sintético debe considerarse el complemento de los valores de estos porcentajes, de tal forma que representan a la población que carece de estos derechos. En el cuadro 4 se resumen los indicadores incluidos, las dimensiones a las que pertenecen y los pesos que se les asignan.

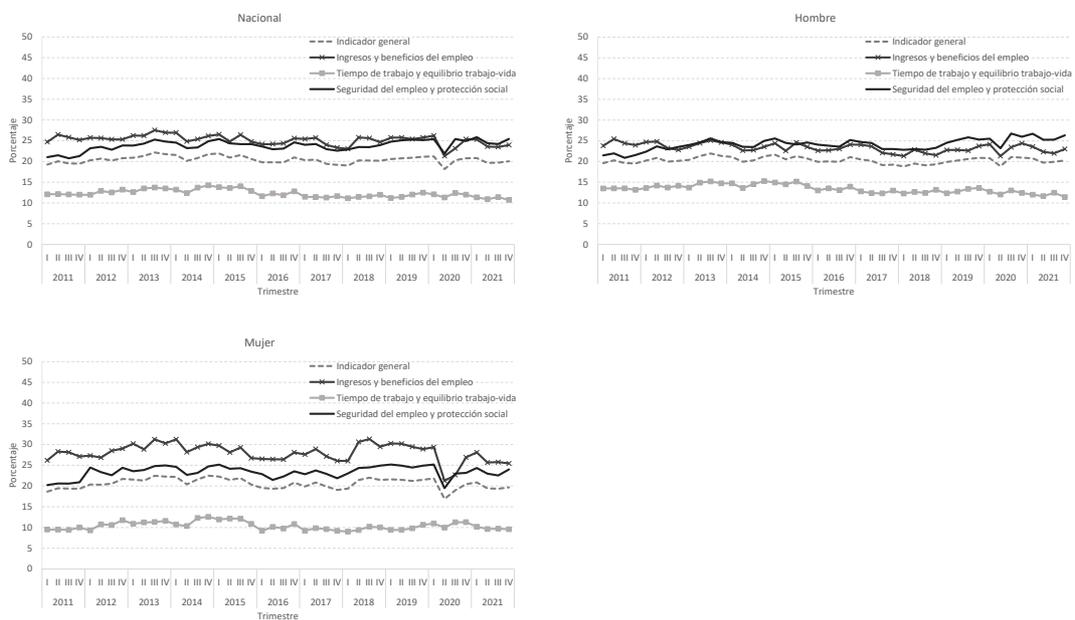
Year	DIMENSIONES	
Ingresos y beneficios del empleo (1/3)	Ocupado con ingreso bajo (1/3)	11/9
	Derecho a vacaciones pagadas (1/3)	1/9
	Derecho a licencia por enfermedad (1/3)	1/9
Tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida (1/3)	Número de accidentes fatales y serios	1/12
	Tasa de enfermedades ocupacionales	1/12
	Número de días perdidos debido a enfermedad	1/12
	Productividad laboral	1/12
	Proporción de trabajadores con nivel de educación bajo, medio y alto	
Seguridad del empleo y protección social (1/3)	Empleo temporal (1/3)	1/9
	Empleo por cuenta propia y familiar (1/3)	1/9
	Empleo informal (1/3)	1/9

Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 19 muestra que tanto el indicador general, como los indicadores sintéticos para cada dimensión seleccionada, se han mantenido relativamente constantes en el periodo observado, únicamente se observó un aumento leve en la dimensión seguridad del empleo y protección social, principalmente por el aumento del empleo informal observado y, en menor medida, el aumento del porcentaje de personas por cuenta propia y auxiliar familiar.

Tanto en el indicador general, como en cada dimensión, se denota que la calidad del empleo mejora en el segundo trimestre de 2020, debido a que son los empleos con menor calidad los que se perdieron en mayor medida en este periodo. Esto se constata al observar cómo se contrarresta esta mejora de los indicadores en los periodos subsecuentes al aumentar el nivel de empleo. Aún más desalentador es el panorama presente en el 2021, en el cual el indicador sintético se ubica en el mismo nivel que antes de iniciar la pandemia, mientras que la tasa de ocupación aún se encuentra cerca de 5 p.p. por debajo al nivel anterior a la pandemia, lo cual refleja una menor ocupación, pero niveles de calidad del empleo sin mejora.

**Gráfico 19**  
Indicador sintético general y por dimensión sobre calidad del empleo en Costa Rica. Período I trimestre 2011 – IV trimestres 2021



**Fuente:** Elaboración propia con datos del INEC (2021).

En las dimensiones Ingresos y beneficios del empleo y seguridad del empleo y protección social, a pesar de mantenerse relativamente constantes en los años observados, para el segundo trimestre de 2020, cuando surgen los efectos de la pandemia en el país, el nivel del indicador sintético cae significativamente, efecto que se revierte para el tercer trimestre de este mismo año. Como se mencionó anteriormente, esto puede deberse a que los puestos de trabajo que presentan condiciones más vulnerables en relación con la calidad del trabajo son también aquellos más propensos a desaparecer en el corto plazo, cuando ocurren este tipo de eventos coyunturales que afectan la economía de forma generalizada.

En la dimensión tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida no es tan claro el efecto de la pandemia, en parte porque los indicadores de múltiples puestos de trabajo y jornada nocturna ya presentaban niveles relativamente bajos. Aún más relevante, es que la disminución en el porcentaje de personas con largas horas de trabajo fue contrarrestada por el aumento del porcentaje de subempleo. El subempleo fue el único indicador que reflejó un deterioro significativo en la calidad entre el primer y segundo de 2020, esto debido a que las jornadas laborales fueron recortadas de manera importante como efecto directo de la reducción de la actividad económica o debido a medidas impuestas para mitigar los efectos de la pandemia en el país.

## V. CONCLUSIONES

A pesar de las variaciones en los indicadores individuales y el efecto de la pandemia de COVID-19, no se ha observado un cambio consistente en el nivel de calidad del empleo en la última década, tanto en el indicador sintético como en las tres dimensiones analizadas.

En el corto plazo, la pandemia de COVID-19 parece mejorar los indicadores debido a que se suprimieron en mayor medida puestos de trabajo con baja calidad, no obstante, este efecto fue transitorio y requiere un seguimiento futuro.

Para varios de los indicadores parece no darse una diferencia considerable entre hombres y mujeres, sin embargo, las mujeres continúan presentando mayor afectación en los indicadores derecho a vacaciones pagadas, derecho a licencia por enfermedad, subempleo, empleo informal y cobertura de pensión.

Las personas de 60 años y más presentan condiciones más desfavorables sobre la calidad del empleo, para esta población se denota como el alto porcentaje de informalidad se relaciona con menor proporción de personas con derechos a vacaciones y licencia por enfermedad, así como con la menor cobertura por un seguro de pensión. Por su parte, los jóvenes se ven mayormente afectados en lo relacionado con menor ingreso por hora, mayor promedio de horas trabajadas y mayor porcentaje en puestos de trabajo temporales.

Se muestra una posición claramente favorable para las personas en puesto de calificación alta, mientras que en los puestos de calificación baja se denota una desventaja en los indicadores relacionados con la dimensión ingresos y beneficios del empleo y a la dimensión seguridad del empleo y protección social. No obstante, las ocupaciones de calificación media presentan niveles similares a las ocupaciones de calificación baja, principalmente en los indicadores relacionados con los ingresos monetarios, el empleo informal y la cobertura de pensión.

Las privaciones relacionadas con la calidad del empleo se presentan casi exclusivamente en el sector privado. Por un lado, muchos de los indicadores se encuentran relacionados con incumplimiento de derechos laborales establecidos en la legislación y, por otro lado, a las mejores condiciones que en general presentan los puestos de trabajo del sector público, como los relacionados con ingresos monetarios, estabilidad y jornadas de trabajo.

Para los indicadores que es posible comparar el nivel entre asalariados e independientes, la mayor desventaja respecto a la calidad del empleo se da para los independientes. Estos últimos presentan menores ingresos por hora, mayores niveles de subempleo y empleo informal, así como menor cobertura por algún esquema de pensión.

Según actividades económicas, es claro que los puestos de trabajo con menor calidad se concentran en mayor medida en los hogares como empleadores, las actividades de construcción, de transporte y las actividades de agricultura, ganadería y pesca.

## V. REFERENCES

- Banco Central de Costa Rica. (2021). Producto Interno Bruto por Actividad Económica [Conjunto de datos]. Departamento de Estadística Macroeconómica. <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/frmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=%205799>
- Cazes, S., Hijzen A. & Saint-Martin A. (2015). *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*. (Working Papers, No. 174) OECD Social, Employment and Migration. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Addressing the growing impact of COVID-19 with a view to reactivation with equality: new projections* (ECLAC COVID-19 Special Report, No. 5). Naciones Unidas. <https://doi.org/10.18356/9789210054690>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2020*. <https://doi.org/10.18356/9789210047494>
- Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa. (2015). *Handbook on measuring quality of employment: A statistical framework*. Naciones Unidas <https://doi.org/10.18356/bc6e7bb7-en>
- Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas. (2006). *General Comment No. 18: The Right to Work* (Art. 6 of the Covenant). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU. <https://digitallibrary.un.org/record/505709>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). Encuesta Continua de Empleo: Métodos y procedimientos. Instituto Nacional de Estadística y Censos. [https://www.inec.cr/metodologias?field\\_area\\_tematica\\_documento\\_tid=29](https://www.inec.cr/metodologias?field_area_tematica_documento_tid=29)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). Encuesta Continua de Empleo [Conjunto de datos]. <http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/REGECE>
- Ley 9832 de 2020. Autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional. 23 de marzo de 2020. D.O. No 58. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=90789&nValor3=125636&strTipM=TCjError!](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=90789&nValor3=125636&strTipM=TCjError!) Referencia de hipervínculo no válida.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal*. 90a Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. [https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/WCMS\\_080536/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/WCMS_080536/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013a). *Resolución 1: Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo*. 19a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra. [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_234036/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_234036/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013b). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. [https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994834923402676/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2](https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994834923402676/41ILO_INST:41ILO_V2)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores*. [https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS\\_560742/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/employment-intensive-investment/publications/WCMS_560742/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4657>

- Organización de las Naciones Unidas. (1984). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (2010). *Keeping the promise: a forward-looking review to promote an agreed action agenda to achieve the Millennium Development Goals by 2015*. ONU. [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/64/665](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/64/665)
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *E-Handbook on Sustainable Development Goals Indicators*. ONU. <https://unstats.un.org/wiki/display/SDGeHandbook/Home>
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R. & Arriagada, V. (2020). The quality of employment (QoE) in nine Latin American countries: a multidimensional perspective. *World Development*, 127, 104738. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>



Este artículo se encuentra disponible mediante la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Costa Rica. Para mayor información escribir a [revista.iice@ucr.ac.cr](mailto:revista.iice@ucr.ac.cr).