

UNIVERSIDAD SAN MARCOS



**DIRECCIÓN ACADÉMICA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS DE LA ACEPTACIÓN DE TRABAJOS INFORMALES DE
UNA PARTE DE LA POBLACIÓN DEL GRAN ÁREA METROPOLITANA,
SUS CONDICIONES E IMPLICACIONES EN EL PERIODO 2019-2023**

**PROYECTO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL
GRADO DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EMPRESAS CON
ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

SUSTENTANTE

VIVIANA CÁRDENAS OROZCO

SAN JOSÉ,

ENERO 2024



**#1 EN EDUCACIÓN
VIRTUAL**



**APRENDIZAJE
AUMENTADO**

UNIVERSIDAD SAN MARCOS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CON ENFASIS EN RECURSOS HUMANOS
TRIBUNAL EXAMINADOR

MBA. María Andrade González
Directora de la Carrera de Administración de Empresas

MBA. Roger Mora Arias
Asesor Técnico y Metodólogo

DECLARACION JURADA

Yo, Viviana Cárdenas Orozco, mayor, soltera, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas, de la Universidad San Marcos, domiciliada en Cartago, Cartago, portadora de la cédula de identidad número 3-0500-0678, en este acto, debidamente apercebido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga, en el Código Penal, el delito de perjurio y falso testimonio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de nuestro Trabajo Final de Graduación para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración de Empresas, juro solemnemente que este trabajo de investigación denominado: Estudio sobre la aceptación de un puesto de trabajo informal y en condiciones extremas, por un segmento de la población de Costa Rica en el año 2022, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, número 6 683, del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en La Gaceta número 226, del 25 de noviembre de 1982, incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte: artículo 70º: Es permitido citar a un autor transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que estos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor y de la obra original. Asimismo, quedó advertido que la Universidad San Marcos se reserva del derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. En fe de lo anterior firmo en la ciudad de San José, el xxx del mes de xxx del año dos mil veinte cuatro.

Cédula 3-0500-0678

Dedicatoria

Me gustaría dedicar este proyecto a toda mi familia.

A mis padres Rodolfo y Rocío, quienes me han apoyado en todos los ámbitos de mi vida al largo de los años. Quienes me han enseñado a ser perseverante. Ellos me han dado todo lo que soy el día de hoy como persona, mis valores, mis principios; todo esto sin pedir nunca nada a cambio.

A mi hermana Priscilla, por su paciencia, su empeño, su comprensión y por ser un apoyo incondicional. Ella es la persona que más me ha acompañado en este proceso y ha vivido conmigo cada paso.

A ellos, muchas gracias de todo corazón.

Viviana Cárdenas Orozco

Agradecimiento

Gracias a mis padres, por su amor y apoyo incondicional. Su fe en mí, aún en los momentos no tan alegres, ellos has sido el pilar de este logro. También expreso mi gratitud a mi hermana, quien supo brindarme su tiempo para escucharme y apoyarme. Sin ustedes, todo esto no habría sido posible.

Me gustaría agradecer a la Universidad San Marcos por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional. Le agradezco a mi tutor durante el desarrollo de este proyecto por su dedicación. Gracias por su guía y los consejos brindados en el proceso.

Viviana Cárdenas Orozco

Tabla de Contenido

DECLARACION JURADA	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Capítulo Introductorio	11
Introducción	11
Tema	13
Antecedentes	15
Planteamiento del Problema	17
Objetivos de la Investigación	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Justificación	18
Delimitaciones	20
Temporales	20
Teóricas	21
Capítulo II Marco Teórico	23
Marco Contextual	23
Historia del GAM	23
Ubicación Geográfica	25
Población del GAM.	26
Marco Conceptual	26

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).....	27
Misión.....	27
Visión	27
Código de trabajo de la Republica de Costa Rica	29
Trabajo.....	30
Trabajo Informal.....	31
Sector Informal	34
Derechos laborales.....	36
Salario.....	36
Contratación	36
Seguridad Social	37
Jornada laboral:.....	38
Otros derechos laborales	39
Conocimientos sobre los derechos laborales	40
Marco Metodológico.....	43
Tipo de investigación	43
Cualitativa	43
Diseño o Tipo de Estudio	44
Población.....	46
Criterios de selección para la información:.....	47
Criterios de inclusión:	47
Criterios de exclusión	47
Fases en la recolección de datos:	48
Fase1. Recolección y Selección de la Información	48

<i>Fase3. Sistematización y Análisis</i>	48
Categorías del análisis.....	49
Instrumento.....	51
Análisis de los Datos	53
Rangos Etarios.....	54
Genero.....	55
Nivel Educativo.....	55
Ubicación Geográfica.....	57
Sector de trabajo Informal.....	57
Acceso a derechos laborales.....	63
Jornada laboral promedio	66
Afectación psicológica.....	68
Ingresos Mensuales	70
Conclusiones y Recomendaciones	72
Conclusiones.....	72
Recomendaciones	75
Propuesta.....	79
Objetivo General.....	79
Objetivos Especificos	79
Cronograma de Ejecución.....	80
Referencias Bibliográficas	83
Anexos	85
Instrumento N°1 Entrevista a profundidad (cara a cara).....	86

Índice de Tablas

Tabla 1 Tabla de Variables.....	50
Tabla 2 Genero de personas que laboran de manera informal en el GAM.....	55
Tabla 3 Tasa de Informalidad por nivel académico	56

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Mapa del Gran Área Metropolitana (GAM).....	26
Ilustración 2 Descripción de Empleo informal desde una dependencia o independencia.	32

Capítulo Introductorio

Introducción

El tema laboral en cuanto a oferta y demanda ha venido siendo un tema de interés en las diferentes investigaciones académicas y de empresas dedicadas a conocer las estadísticas que permitan conocer la situación del país en temas relevantes que impacten a la población.

En los últimos años, se ha dado un claro interés en estudiar el comportamiento del mercado de trabajo en Costa Rica, los cuales se enfocan en medir la recuperación de los puestos de trabajo luego de la crisis del 2009 y de la pandemia COVID 19 y por otro lado comprender la composición de empleo y sus nuevas dinámicas que han surgido en el sector real de la economía.

Una vez superados los efectos negativos de ambas crisis, los indicadores agregados de empleo presentan resultados con pocas variaciones significativas, pero poco se ha analizado en los temas subyacentes como es el caso de la informalidad, la segmentación del mercado de trabajo y la calidad del empleo.

Este proyecto final de graduación busca conocer las condiciones e implicaciones tanto para los colaboradores que realizan un empleo informal, así como para los empleadores que ofrecen un empleo sin garantías o de alguna medida informal.

Para tal efecto este proyecto se organiza mediante seis capítulos los cuales se desarrollarán así:

Capitulo Introductorio: Se considera la base de la investigación por cuanto se establece la problemática que se desea abordar con los respectivos objetivos a desarrollar, mismos quedaran las delimitaciones de la investigación.

Capitulo Marco Teórico: Este apartado se establece la contextualización del objeto en estudio, así como el respaldo teórico y referencial que sustentan las variables y sus indicadores.

Capítulo III Marco Metodológico: Se plantea el tipo de paradigma, se determina el enfoque de la investigación, en este se detalla el tipo de diseño de la investigación, el alcance de la investigación, fuentes primarias y secundarias, el muestreo que se utilizará y el tratamiento de la información según el tema presentado.

Capítulo IV Interpretación y Análisis de Resultados: En este capítulo se desarrolla la investigación de campo, por medio de la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron elaborados para obtener la información necesaria para el estudio.

Capítulo V Resultados: En este capítulo se analiza la información detallada de los capítulos anteriores, y se procede a elaborar las conclusiones y recomendaciones, evaluando si se cumplieron los objetivos propuestos.

Capítulo VI Propuesta: Descripción de la propuesta y cronograma de implementación. Además de los capítulos anteriores, se cuenta con una bibliografía tanto citada como consultada las cuales serán una guía para desarrollar el estudio; así mismo también se presentan los anexos de los cuales se obtiene la información requerida.

Tema

“La aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, sus condiciones e implicaciones para los empleadores durante los periodos 2019-2023”

Para comprender el tema de estudio, es necesario efectuar una contextualización inicial.

Según estudios con estadísticas ofrecidos por el Instituto Nacional de Censos (INEC,) (2018), el empleo informal en Costa Rica ha variado entre los 36% y 47% en los últimos años, no obstante, el sector más afectado por la informalidad es el de servicios domésticos con un 94.6%.

Por su parte desde el colegio en el III trimestre de 2023 el porcentaje de empleo informal en Costa Rica fue de 38,3%, dentro del rango de los últimos 13 años, cuando ha oscilado 36% a 47%, como se menciona en el párrafo anterior. Sin embargo, esa cifra varía cuando se observa la informalidad en las veinte ramas de actividad que conforman la economía nacional, y en las cuales la variación va del 0,9% al 81%.

El colegio identificó siete ramas de actividad que superan al promedio nacional:

- Hogares como empleadores (81%).
- Otras actividades de servicios (80%).
- Construcción (66%).
- Transporte y almacenamiento (57%).
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (57%).
- Agropecuario y pesca (51%).
- Alojamiento y servicios de comida (51%).

Según la información anterior se observa un énfasis en la informalidad y esta se convierte en un flagelo del mercado laboral. Las casi 800 mil personas en la informalidad no tienen acceso a la seguridad social ni están cotizando para una pensión. A sí mismo, cerca de la mitad de estas

personas percibe ingresos inferiores a un salario mínimo, lo cual les dificulta cubrir los gastos mínimos para contar con calidad de vida”.

Para la presente investigación, se tiene el interés de abordar un elemento que se considera de mayor centralidad e importancia: las condiciones laborales e implicaciones. El análisis de la informalidad no puede desligarse de los procesos de precarización del mercado laboral. Por lo tanto, el trabajo informal se comprende como un empleo cuya naturaleza implica determinados niveles de incumplimiento de derechos, inestabilidad laboral y no acceso a mecanismos institucionales de protección social, sobre todos aquellas personas que aceptan un trabajo informal en el cual se la actividad de vestirse como personajes para promocionar productos o empresas, comúnmente conocida como "promoción de personajes" o "activación de marca con personajes", puede ser parte de un trabajo informal en algunos casos. Estas personas, a menudo llamadas "promotores" o "embajadores de marca", se visten con disfraces relacionados con el producto o servicio que están promocionando y participan en eventos, ferias, promociones en la calle, entre otras actividades y que en algún momento se sienten con afecciones sociales, psicológicas o en casos extremos denigrados.

En estos términos, se toma distancia de las concepciones que ven en la informalidad una 'decisión económica' o como una consecuencia de la 'excesiva regulación' (Cervantes, 2009), sino como una expresión de procesos históricos asociados a la reproducción del capital.

Por ende, tomando en consideración su tamaño, pero también su heterogeneidad, resulta primordial estudiar cuáles son las condiciones laborales que experimenta la clase trabajadora en este sector, tomando como punto de partida la noción de empleo informal -y sus dimensiones- pero trascendiéndola, tomando en cuenta categorías como precarización y flexibilización.

Antecedentes

El presente apartado tiene como finalidad mostrar los principales hallazgos y consideraciones acerca del proceso de construcción del estado de la cuestión, aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, sus condiciones e implicaciones el cual posibilitó la anterior delimitación del objeto de estudio.

Como primer paso de este esfuerzo, se realizó una búsqueda de trabajos finales de graduación desarrollados, tanto a nivel nacional como internacional, así como estadísticas realizadas por empresas de renombre, Informe del Estado de la Nación y otros artículos sobre el tema de investigación. Estos fueron localizados en las bases de datos y repositorios académicos, tanto de la Universidad de Costa Rica como de otras universidades fuera del país.

Dada la cantidad de trabajos académicos identificados, fue necesario aplicar un procedimiento de filtro, con el fin de seleccionar el material más pertinente. Para ello, se establecieron un total de tres criterios, que facilitaron la selección y exclusión de las investigaciones. Cabe mencionar que las que fueron excluidas, lo fueron solamente de la fase analítica.

Seguidamente, haciendo uso de una matriz analítica, se reseñaron los diferentes trabajos y se extrajeron los elementos más sustanciales de cada investigación. Como último paso, se elaboró esta sección, la cual tiene una función descriptiva, analítica, argumentativa y sintética de los conocimientos hallados sobre el tema en cuestión. A continuación, se exponen las conclusiones derivadas de este ejercicio indagatorio.

De acuerdo con el informe del Estado de la Nación 2023 se concluye que:

Según tipo de empleo, el independiente ha crecido más que el asalariado, especialmente aquellos de baja remuneración. Otro grupo que se ha desacelerado es el empleo para las personas con bajo perfil educativo. De igual forma, persiste la dificultad

de la estructura productiva para reducir empleos que no garantizan adecuadas condiciones laborales e insertar equitativamente a distintos grupos de la población. Las personas jóvenes y las mujeres siguen mostrando desventajas para conseguir trabajo comparativamente con la población adulta y los hombres. Para estos grupos la trayectoria de recuperación del empleo al nivel prepandemia les tomó un año más que en los hombres y las personas adultas. En el caso de las mujeres, aunque la recuperación fue más tardía, ha mantenido una tendencia más estable en comparación con la rápida e inestable situación del empleo masculino.

La economía nacional en el año 2022 logró producir más que en los años previos a la pandemia, pero con menor empleo y menores ingresos laborales. El ingreso laboral promedio real aún está por debajo del reportado en el 2019, y además tuvo una mayor contracción si se compara con el año 2021. El deterioro es generalizado, según tipo de empleo, aunque es mayor entre las personas calificadas, lo cual podría explicarse por el aumento de este perfil en los empleos de tipo independiente.

El aumento heterogéneo e inestable del empleo, y en algunos casos con malas condiciones laborales, pudo haber motivado a que las personas decidieran dejar de trabajar o de buscar empleo (o fueran expulsadas); esto explicaría en parte la reducción del desempleo, puesto que continúa la tendencia creciente en la cantidad de personas fuera de la fuerza de trabajo. El incremento de las personas que están dejando de participar en el mercado laboral aumentó en todos los grupos, aunque con mayor proporción en los hombres y en las personas no calificadas. Preocupa especialmente el fuerte aumento de las personas no calificadas, puesto que a este grupo se le hará difícil reinsertarse, especialmente en una economía que está consolidando un cambio en su estructura productiva hacia una de mayor valor agregado, innovación y vínculo con el comercio internacional. Existen brechas importantes entre la demanda y la oferta laboral que podrían dificultar aún más la inserción de mano de obra no calificada y con menores

habilidades, que se está concentrando en la población desempleada y fuera de la fuerza de trabajo. (pp.33,34)

Planteamiento del Problema

Para el definir la problemática, se consideró pertinente analizar desde una perspectiva histórico-crítica, en la cual se comprenden las transformaciones en la morfología del trabajo.

El fenómeno del trabajo informal en Costa Rica, al igual que en otros países, es el resultado de una combinación de factores sociales, económicos y estructurales; por lo que algunas razones para la existencia del trabajo informal en Costa Rica se podrían incluir: altos costos y complejidades para emprender un negocio; falta de acceso a crédito, desigualdad económica, en este aspecto se hace énfasis en que muchos trabajadores informales no tienen acceso fácil a servicios financieros, como préstamos y créditos, que podrían ayudarles a establecer o hacer crecer un negocio formal, lo cual puede llevar a la preferencia por trabajar en la economía informal; la escasez de empleo formal, falta de educación y capacitación y no menos importantes problemas estructurales en la economía, laboral, son aspectos que influyen en la dependencia de ciertos sectores que contribuyen al trabajo informal.

Por lo anterior se plantea la siguiente interrogante para realizar la presente investigación.

¿Cómo se comporta la aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana (GAM), de los años 2019 al 2023?

Objetivos de la Investigación

Partiendo de la problemática y la estructura del tema se establecen los siguientes objetivos para desarrollo de esta investigación.

Objetivo General

- Analizar la aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, mediante la revisión documental y entrevistas, para ofrecer recomendaciones tanto al sector de personas que lo ejecutan como a los empleadores.

Objetivos Específicos

- Identificar la población que trabaja de manera informal en el GAM.
- Comprender las tendencias en materia de derechos laborales en los diferentes segmentos de este sector.
- Evaluar las condiciones e implicaciones laborales del trabajo informal que se presentan en dicho sector

Justificación

La problemática del trabajo informal representa un fenómeno social y económico de gran relevancia en Costa Rica, impactando significativamente en diversos aspectos de la sociedad. La creciente presencia de empleo informal plantea desafíos tanto para los trabajadores como para las políticas gubernamentales. En este contexto, la presente investigación busca comprender a fondo las causas, consecuencias y posibles soluciones relacionadas con el trabajo informal en el país.

Una publicación realizada por la Universidad Nacional de Costa Rica (2022), se refiere a la informalidad como la condición de desprotección social de personas trabajadoras que no se

encuentran aseguradas ni cotizando para una pensión. Para su medición el INEC (2023) toma en consideración a personas asalariadas: sin seguridad social financiada por el empleador, con pago en especie o que el pago fue una única vez; personas ayudantes no remuneradas, personas trabajadoras por cuenta propia y empleadoras con empresas no constituidas en sociedad y personas trabajadoras por cuenta propia ocasionales. (parr.2)

El conocer los anteriores datos se genera el interés importante de realizar esta investigación por cuanto la informalidad es un fenómeno económico-social que ha venido tomando fuerza en la última década en nuestro país y en general en Latinoamérica, podríamos decir que su existencia y crecimiento es síntoma de al menos dos aspectos: sectores productivos que han venido perdiendo la capacidad de generar empleo y, problemas en el alcance del sistema educativo de tipo medio (secundaria) y alto (formación técnica y universitaria). Ambos, han trascendido en que cada vez más personas deban proporcionarse por su propia cuenta un empleo para subsistir en condiciones de desprotección social y alta vulnerabilidad.

Por lo indicado en el párrafo anterior, es de interés conocer los factores que llevan a las personas a tomar empleos informales y en muchos de estos casos, hasta llegan a desempeñar puestos como por ejemplo volanteros, disfrazados, prostitutas entre otros.

La investigación sobre el trabajo informal en Costa Rica puede beneficiar a diversos actores y entidades, como por ejemplo empresarios y sectores formales, porque comprenderán mejor la competencia y la dinámica del mercado laboral lo que les permitirá ajustar sus estrategias empresariales, el gobierno, políticos y gobiernos locales, porque obtendrán información detallada sobre las causas y consecuencias del trabajo informal, lo que les permitirá diseñar políticas más efectivas y específicas para abordar el tema ; y el principal beneficiado de esta investigación son los trabajadores informales porque los resultados y las conclusiones pueden arrojar datos relevantes de las condiciones en las que trabajan, proporcionando una base para la defensa de sus derechos y mejoras en sus condiciones laborales. Se pretenden

ofrecer soluciones que beneficien a los trabajadores informales solucionando un problema en alguna medida.

Por su parte también aporta un valor teórico por cuanto contribuirá al conocimiento académico sobre el trabajo informal en Costa Rica, ofreciendo información valiosa para futuras investigaciones.

Los hallazgos pueden ser publicados en revistas académicas, lo que contribuirá al avance del conocimiento en el ámbito internacional.

El conocimiento generado puede sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de abordar el trabajo informal y sus implicaciones para el desarrollo sostenible.

Se puede promover una mayor conciencia pública y participación en la búsqueda de soluciones para mejorar las condiciones laborales en el país.

En resumen, la investigación beneficia a múltiples partes interesadas al proporcionar información clave para la toma de decisiones, el diseño de políticas efectivas y la promoción de un entorno laboral más equitativo y sostenible en Costa Rica.

Delimitaciones

La investigación planteada fue delimitada tanto espacial, temporal y poblacionalmente. Se ubicó geográficamente en Costa Rica, específicamente en el GAM, lo cual se debe a la necesidad de ampliar el conocimiento del estado del mercado de trabajo del país, haciendo hincapié en las condiciones de informalidad o precariedad.

Temporales

- El estudio se lleva a cabo en el último cuatrimestre del año 2023.
- Los años elegidos para la realización del análisis del tema se establecen entre el 2019 -2023. La razón que explica esta delimitación es la disponibilidad de fuentes estadísticas fiables, las cuales empezaron a ser producidas en el año

Teóricas

- El código de trabajo y su nueva reforma procesal laboral vigente en el año 2017-
- Documentos emitidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- La Constitución Política de Costa Rica

Capítulo II Marco Teórico

Capítulo II Marco Teórico

Marco Contextual

La función del marco contextual está muy por encima de lo que podría creerse, funge literalmente como una guía de todo el trabajo de investigación delimita la investigación, aporta argumentos únicos y propios, delinea y define el alcance que deberá aplicarse en el trabajo en congruencia con los objetivos planteados.

Dicho marco puede contener información referente al contexto histórico, social, cultural y económico de un suceso u objeto de investigación. Esto es muy importante para introducir un escenario que contextualice y enmarque la temática a trabajar.

En algunas investigaciones, especialmente las de corte cualitativo, los resultados pueden depender de condiciones geográficas y temporales o de entornos específicos de este modo; la delimitación de un marco contextual en un proyecto o tesis genera la certidumbre necesaria, este restringe el estudio al área y tiempo en la que los resultados son válidos. (Castillo, 2021, p78)

De esta forma, se pretende que este capítulo valga de ayuda a dar consistencia al marco teórico, y que los contenidos integrados den soporte y mayor eficiencia.

Historia del GAM

La historia de la GAM es una historia de desarrollo económico y urbano en Costa Rica. Este proceso ha llevado a la consolidación de una región metropolitana dinámica y diversa que juega un papel crucial en la vida política, económica y cultural del país.

Algunos eventos clave y aspectos relevantes de la historia del Gran Área Metropolitana (GAM)

- **Época Precolombina**

Antes de la llegada de los colonizadores españoles, la región que ahora forma parte de la GAM estaba habitada por diversas comunidades indígenas, incluyendo a los huetar y los chorotegas.

- **Época Colonial:**

Tras la colonización española, San José fue fundada en 1738 como una pequeña villa en el Valle Central. Inicialmente, la zona estaba dedicada principalmente a la agricultura.

- **Siglo XIX:**

Durante el siglo XIX, San José experimentó un crecimiento gradual y se convirtió en el centro político y económico de Costa Rica.

- **Siglo XX:**

En el siglo XX, especialmente a partir de mediados del siglo, la GAM experimentó un rápido crecimiento urbano e industrial. San José se consolidó como la capital y principal centro urbano del país.

- **Crecimiento Urbano:**

Las ciudades circundantes, como Heredia y Alajuela, también experimentaron un crecimiento significativo. Se establecieron conexiones de transporte, como carreteras y ferrocarriles, que facilitaron la movilidad entre los diferentes cantones.

- **Desarrollo Económico:**

La GAM se convirtió en el epicentro del desarrollo económico y comercial de Costa Rica. Atrajo inversiones, empresas y servicios, consolidándose como un importante económico y financiero.

- **Población y Migración:**

El crecimiento poblacional en la GAM ha sido considerable, impulsado por la migración interna y la concentración de oportunidades laborales y servicios en el área metropolitana.

- **Infraestructura y Servicios:**

Se han desarrollado y expandido importantes infraestructuras y servicios en la GAM, incluyendo carreteras, transporte público, servicios educativos y de salud, centros comerciales y zonas residenciales.

- **Problemas Urbanos:**

A medida que la GAM creció, también enfrentó desafíos urbanos como el tráfico, la congestión, la planificación urbana y la gestión ambiental.

Ubicación Geográfica

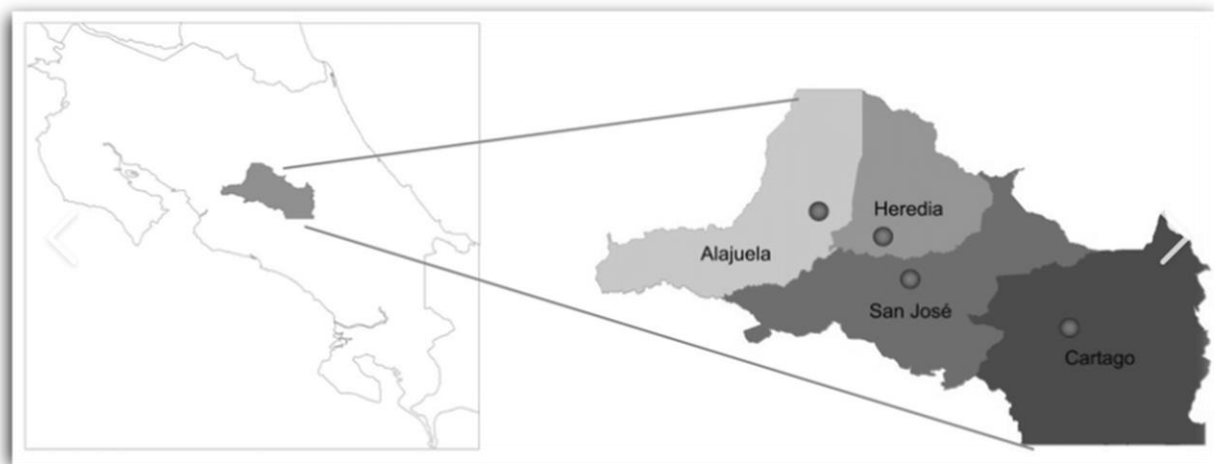
EL Gran Área Metropolitana (GAM) de Costa Rica comprende la zona urbana que abarca parte de las provincias de San José, Heredia y Alajuela. La delimitación exacta puede variar dependiendo de la fuente y las actualizaciones administrativas del Gobierno costarricense.

De manera general, la GAM incluye la ciudad de San José (la capital de Costa Rica), las ciudades circundantes y los cantones aledaños que han experimentado un fuerte crecimiento urbano y están interconectados en términos de desarrollo económico y demográfico.

Algunos de los cantones que históricamente han formado parte de la Gran Área Metropolitana incluyen:

- **San José:** La capital del país y un importante centro urbano y comercial.
- **Heredia:** Una ciudad al norte de San José, conocida por su desarrollo industrial y su atractivo urbano.
- **Alajuela:** Ubicada al oeste de San José, es una ciudad importante y cuenta con el Aeropuerto Internacional Juan Santamaría.
- **Desamparados, Escazú, Alajuelita, Goicoechea, entre otros:** Cantones que se han integrado al área metropolitana debido a su proximidad y desarrollo.

Ilustración 1 Mapa del Gran Área Metropolitana (GAM)



Nota: Imagen tomada de Microsoft Bing (2023)

Población del GAM.

A los finales del 2022 estaba estimada en alrededor de 2.5 millones de habitantes. Sin embargo, se debe tener en cuenta que las cifras demográficas pueden cambiar con el tiempo debido a factores como el crecimiento poblacional, la migración y otros eventos demográficos.

Partiendo de este dato y de acuerdo el CENSO se estima que la población que cuenta con trabajo es: 3,290,861.

Marco Conceptual

El marco conceptual es la estructura de diseñar conforme a los procedimientos establecidos por el protocolo de la universidad, centro de investigaciones o el propio investigador; establece relaciones epistemológicas, metodológicas y ontológicas sobre determinada disciplina del conocimiento. (Creswell y Martens, 2014, p. 115)

En ese sentido, es un intento por caracterizar todos aquellos elementos que intervienen en el proceso de la investigación. A través de la revisión de publicaciones de varios autores y

teorías se busca poder encontrar aquellas definiciones, conceptos y líneas para enmarcar la investigación e interpretar los resultados y las conclusiones que se alcanzan. Sin embargo, no consiste en solamente una lista de definiciones, supone que cada una de éstas hacen parte de un hilo conductor, es decir, de un marco que las una, que establezca relaciones y permitirá identificar las palabras clave de la investigación.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS) es el órgano del gobierno encargado de los asuntos relativos al trabajo y el bienestar social. Su misión es ser la institución líder en el marco sociolaboral, vigilante del trabajo decente, la equidad, la justicia social y el resguardo de los derechos fundamentales del trabajo (Wikipedia 2023).

Misión

Somos la institución líder en el marco sociolaboral dirigida a la ciudadanía, vigilante del trabajo decente, la equidad, la justicia social y el resguardo de los derechos fundamentales del trabajo.

Visión

Líder en la promoción y protección de los derechos humanos laborales y de seguridad social mediante personal con vocación de servicio, tecnología de avanzada y servicios de calidad de cobertura nacional para la sociedad costarricense. (MTSS,2023)

Funciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica tiene, entre algunas de sus funciones, las siguientes:

- Gestionar el proceso de la política pública en materia socio laboral, a través de la gestión de políticas puntuales y lineamientos generales para ejercer la rectoría que le compete y la conducción de la política institucional, legal, técnica y administrativa del Ministerio; para que los programas ejecutados por éste se desarrollen dentro del marco establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y la política general de Gobierno.
- Mantener y promocionar la adecuada articulación entre el Ministerio, sus dependencias y las demás organizaciones que en el país realizan actividades propias de la Administración del Trabajo, así como organismos internacionales afines a la competencia ministerial.
- Diseñar e implantar estrategias para la fomentar la equidad laboral, dirigidas a empresarios y grupos poblacionales con necesidades especiales.
- Fiscalizar y garantizar la adecuada aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo lo relativo a la salud ocupacional, a través de intervenciones novedosas que agreguen valor a la producción, por medio de la promoción de una nueva cultura laboral, más acorde con el cambiante entorno socioeconómico.
- Educar a la población en materia de deberes y obligaciones laborales, para prevenir la conflictividad laboral.
- Mediar y resolver los conflictos surgidos entre empleadores y trabajadores, en ocasión del trabajo.
- Acreditar y registrar organizaciones sociales de carácter laboral.

- Fijar, revisar y asesorar en materia de salarios mínimos del sector privado, con el fin de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, así como de los patronos y sus organizaciones.
- Coadyuvar a la disminución de los niveles de pobreza a través del financiamiento y promoción de programas de inversión social como vehículo de movilidad social ascendente para los grupos en desventaja social.
- Otorgar pensiones y jubilaciones con cargo al presupuesto nacional, cuando en derecho correspondan. (MTTSS, 2023)

Código de trabajo de la Republica de Costa Rica

El código de Trabajo de Costa Rica es una ley costarricense que rige las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en la cual se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, incluyendo las condiciones de trabajo, salarios mínimos, las horas de trabajo, los permisos y vacaciones, el descanso laboral, los descansos y los días festivos.

De acuerdo con las notas que ofrece Wikipedia (2023) se hace una trazabilidad de la creación de esta ley, la cual es la N°2 de la Republica de Costa Rica, promulgada en el año 1943 (80 años) por el Congreso Constitucional, es la ley costarricense que rige sobre las relaciones laborales entre patronos y obreros. Formó parte de los acuerdos impulsados por la alianza entre el gobierno de Rafael Ángel Calderón Guardia del Partido Republicano Nacional, el diputado Manuel Mora Valverde líder del partido comunista Vanguardia Popular y el arzobispo de San José Víctor Manuel Sanabria Martínez y como parte de las Garantías Sociales.

Una ley pionera para la época, establece los derechos de los trabajadores que incluyen; jornada de ocho horas diarias, salario mínimo, prestaciones, derecho a sindicalizarse, pago de horas extra, cuando menos un día libre a la semana, vacaciones pagadas, derecho a cesantía y

las razones específicas por las cuales un empleador puede despedir a un empleado sin responsabilidad patronal (es decir, sin pagar indemnizaciones).

Los derechos que implementa son universales e irrenunciables, aplican en toda parte del territorio costarricense a todos los trabajadores, incluyendo extranjeros que laboren en el país sin ser ciudadanos o menores de edad (los cuales, a su vez, el Código mismo regla que sólo pueden trabajar si son mayores de 15 años, con permiso de los padres y si sus labores no interrumpen los estudios) o que se encuentren privados de libertad. Su acatamiento es absolutamente obligatorio para todo patrono o empresa radicada en el país indistintamente de su nacionalidad u origen, y su incumplimiento puede acarrear sanciones como multas y penas de cárcel. El Estado, además, tiene el deber de velar por su aplicación mediante la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Otros aspectos que reconoce el Código son; el derecho a la huelga, el derecho al trabajo que no puede ser negado con base a ningún tipo de discriminación y el derecho a la salud y obliga a los patronos a asegurar a sus empleados ante la Caja Costarricense del Seguro Social. También otorga derechos a los patronos mismos, al estipular las normas de conducta que deben cumplir los trabajadores y las causas para la remoción de un empleado sin derechos laborales (salvo el pago de las horas laboradas hasta entonces y de lo acumulado en vacaciones).

El Código de Trabajo siguió aplicándose a partir del primer gobierno de Figueres y todos los sucesores, sufrió su última reforma en el año 2016, bajo la ley 9343.

Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022) define el trabajo como todas las actividades económicas y productivas que las personas realizan con o sin remuneración, ya sea en el mercado laboral o en el ámbito familiar. (párr 5)

El concepto de trabajo ha evolucionado desde las sociedades agrarias hasta la era industrial y la actualidad digital. Diferentes autores discuten cómo las transformaciones socioeconómicas han influido en la percepción y la organización del trabajo.

El concepto de trabajo ha evolucionado desde las sociedades agrarias hasta la era industrial y la actualidad digital. Muchos expertos y entre ellos algunos autores contemporáneos discuten cómo las transformaciones socioeconómicas han influido en la percepción y la organización del trabajo.

El trabajo representa toda actividad realizada por el hombre con el propósito de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades y las de los demás. Esta actividad puede llevarse a cabo de dos formas: manual (que implica esfuerzo físico) o intelectual (que implica esfuerzo mental). Desde un enfoque individual, el trabajo es todo lo que el sujeto realiza en función de su bienestar y el de su familia. Toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias, y le permite el logro de riqueza material y espiritual (Pérez, 2023: párr 2)

Trabajo Informal

El trabajo informal se refiere a empleos o actividades económicas que no están regulados o no siguen las normativas laborales y de seguridad social establecidas por las autoridades gubernamentales. Estas actividades suelen caracterizarse por la falta de protecciones laborales, beneficios sociales y seguridad en el empleo. El trabajo informal puede manifestarse de diversas formas y en diferentes sectores de la economía.

Algunas características comunes del trabajo informal incluyen:

- a) **Falta de regulación:** Los trabajadores informales a menudo no están cubiertos por leyes laborales y no tienen contratos formales con sus empleadores.
- b) **Inestabilidad laboral:** Los empleos informales pueden carecer de seguridad en el empleo, ya que los trabajadores pueden ser contratados de manera temporal o sin garantías a largo plazo.
- c) **Ausencia de beneficios sociales:** Los trabajadores informales generalmente no tienen acceso a beneficios como seguro de salud, pensiones, vacaciones pagadas u otros beneficios sociales proporcionados por el empleador.

- d) **Condiciones laborales precarias:** Los trabajadores informales pueden encontrarse en condiciones laborales precarias, con bajos salarios, largas jornadas de trabajo y falta de medidas de seguridad en el lugar de trabajo.
- e) **Sector no regulado:** Muchas actividades informales ocurren en sectores no regulados, como la economía sumergida, donde las transacciones y empleos no se registran oficialmente.

Para una mejor comprensión algunos ejemplos de trabajo informal pueden incluir vendedores ambulantes, trabajadores domésticos no registrados, jornaleros agrícolas no contratados formalmente, entre otros.

El trabajo informal es un fenómeno global que afecta a muchas economías, especialmente en países en desarrollo, y Costa Rica no es la excepción. La falta de regulación y protección laboral en el trabajo informal puede dar lugar a condiciones injustas para los trabajadores y dificultar el acceso a servicios y derechos fundamentales.

La siguiente ilustración muestra a detalle las personas con empleo informal de forma dependiente o independiente.

Ilustración 2 Descripción de Empleo informal desde una dependencia o independencia.

Dependientes con empleo informal	Independientes con empleo informal ▼
Personas ayudantes no remuneradas.	
Personas asalariadas sin seguridad social financiada por el empleador.	Personas trabajadoras por cuenta propia y empleadoras con empresas no constituidas en sociedad.
Personas asalariadas que solo le pagan en especie o que el pago fue una única vez.	Personas trabajadoras por cuenta propia ocasionales.

Tabla: Mónica Cerdas • Fuente: INEC • [Descargar los datos](#) • Creado con [Datawrapper](#)

Nota: Ilustración tomada del Periódico el Financiero página digital (2023)

En el caso de Costa Rica, según la ECE (2018) un 88,4% de la población adulta mayor inserta en el mercado laboral a nivel nacional cuenta con un trabajo informal. Siendo así, el tema

de esta población y la necesidad de atender sus necesidades pasa no sólo por políticas de asistencia y seguridad social o políticas de salud y accesibilidad, tiene que considerar también las políticas laborales y el resguardo de un trabajo decente para dicha población.

La realidad que vivencian es un desafío a nivel nacional y regional, como mencionan Del Riso, Maldonado y Yáñez (2016), porque en muchos países en vías de desarrollo las tendencias generales sobre la ocupación en la vejez muestran que las tasas de participación laboral se han incrementado en las últimas décadas, debido a una variedad de motivos (entre ellos, la baja cobertura y los montos de las pensiones), no obstante, esta participación ha aumentado en condiciones de informalidad. Así, la alta participación laboral no debe considerarse como un logro en torno a los retos que exige el fenómeno del envejecimiento.

Amber y Domingo (2017) vinculan este fenómeno con la dinámica del actual mercado laboral, la cual está caracterizada por el constante cambio, la precariedad laboral y la alta competitividad; esto sumado al individualismo institucionalizado que caracteriza a la sociedad actual, la cual, desplaza la responsabilidad desde lo colectivo, político y público hacia lo individual; genera barreras a personas mayores de 45 años, especialmente para aquellos con baja cualificación que han trabajado durante años en sectores tradicionales.

Esta lógica del sistema destaca y genera una falta de apoyo social, y así, las personas en desempleo o en condiciones informales y precarias, se enfrentan a la necesidad acuciante e imperativa de adaptarse a las necesidades del mercado laboral fluctuante e incierto, mientras este camina en dirección opuesta a las necesidades de los individuos. (Amber, y Domingo, 2017)

En síntesis, es posible identificar el rasgo etario como una condición de vulnerabilidad ante la informalidad y la precariedad laboral, tanto para las personas jóvenes como para las personas adultas (mayores), el mercado laboral se convierte en un escenario incierto que les obliga y empuja a condiciones precarias que aceptan, ante la incertidumbre.

Sector Informal

El trabajo informal puede encontrarse en una variedad de sectores económicos. A continuación, se presentan algunos de los sectores donde es común observar actividades laborales informales:

- a) **Comercio Ambulante y Venta Callejera:** Vendedores ambulantes que ofrecen productos en las calles o en lugares públicos sin una ubicación fija.
- b) **Trabajo Doméstico:** Empleados domésticos que trabajan en hogares particulares, a menudo sin contratos formales ni beneficios.
- c) **Agricultura y Pesca:** Jornaleros agrícolas y pescadores que pueden trabajar en condiciones informales y sin contratos estandarizados.
- d) **Construcción:** Trabajadores de la construcción que pueden estar involucrados en proyectos informales o no regulados.
- e) **Manufactura Informal:** Producción no regulada de bienes, a menudo en pequeñas empresas o talleres no registrados oficialmente.
- f) **Transporte Informal:** Conductores de vehículos (taxis, rickshaws, motocicletas, etc.) que operan sin licencia formal o fuera de sistemas de transporte regulados.
- g) **Servicios Personales:** Peluqueros, manicuristas, masajistas, volanteros, y otros prestadores de servicios personales que trabajan de manera independiente y no siempre están formalmente empleados.
- h) **Reciclaje Informal:** Recolectores de materiales reciclables que pueden trabajar de manera independiente y no estar vinculados a sistemas de gestión de residuos formales.
- i) **Economía Digital Informal:** Trabajadores en plataformas digitales que realizan tareas en línea sin contratos laborales formales ni beneficios.

j) Trabajo Temporal y por Cuenta Propia: Trabajadores que realizan tareas temporalmente o de forma independiente, a menudo sin los beneficios asociados con el empleo formal.

Un dato relevante para el desarrollo de esta investigación ofrecido por Cerdas (2021) es que la informalidad laboral en Costa Rica alcanzó al 43,9% de la población ocupada en el trimestre móvil que comprende agosto, setiembre y octubre de 2021.

Además, hubo un aumento interanual (mismo trimestre del año anterior) de los trabajadores informales, el cual fue de 67.000 personas (17.000 hombres y 50.000 mujeres), pues en el trimestre móvil que terminó en octubre de 2020, la informalidad laboral cubría a 848.000 personas y en el mismo periodo de este año la cifra subió a 915.000.(párrs.1,2)

Por sexo, del total de hombres ocupados, el 44,8% (576.000) se encuentra en la informalidad, mientras que del total de mujeres ocupadas el 42,4% (339.000) tiene un empleo informal.

Estos valores se mantienen sin variación significativa con respecto al mismo periodo del año pasado.

Por su parte, se estima que cerca de 494.000 trabajadores independientes y alrededor de 420.000 personas asalariadas tienen empleos clasificados como informales. (párrs. 6,7)

De acuerdo con el economista e investigador, Andrés Fernández, cerca de la mitad de los empleos están en el sector informal, siendo este uno de los retos importantes que tiene el país, pues las personas que tienen este tipo de trabajos presentan graves incumplimientos a sus derechos laborales y al salario mínimo.

Así lo expuso Fernández, el pasado 30 de noviembre, en la presentación del estudio “Desempleo, pobreza y desigualdad en Costa Rica durante la pandemia por el COVID-19: Consideraciones para una recuperación resiliente”, el cual estuvo a su cargo.

Derechos laborales

Salario

Las regulaciones existentes en materia de salarios mínimos se han planteado como una manera de atenuar las asimetrías en materia de ingreso y equidad social generadas por el sistema capitalista; no obstante, según Beccaria y Galín (1998), existen sectores que, desde una visión económica clásica, insisten en considerar las regulaciones laborales como un obstáculo para la generación de nuevas inversiones y para la competitividad.

En el caso de Costa Rica, este derecho se resguarda en el Título Tercero, Capítulo IV y V del Código de Trabajo. El salario se define libremente, mas no podrá ser inferior al mínimo estipulado por decreto; además, este puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora), por tarea o a destajo, en dinero o especie, según sea acordado por las partes.

Según datos al IV trimestre del 2018, en el país, cerca de un 17% de la población asalariada no recibe un salario mínimo, mientras que alrededor del 48% de los independientes o cuenta propia no alcanza el salario mínimo (INEC, 2018).

Contratación

La flexibilización en el contrato se pone en marcha cuando se cambia el trabajo típico con contratos indefinidos, por una contratación por tiempo limitado. Tal y como lo señala Chávez (2001), la flexibilidad hace fluctuar el número de empleados en función de las necesidades de cada empresa, siendo así, se genera un marco legislativo que avale a cada empleador para que pueda reclutar por contratos definidos.

Otro fenómeno de interés es la subcontratación; como menciona De la Garza (2012) se da cuando se contrata al interior o exterior de una empresa/institución, pero por medio de terceros. Es decir, la población trabajadora queda a la deriva, pues su contrato es realizado con

agencias de colocación, aunque la persona labore bajo los términos de la empresa subcontratante.

Esta división de tareas entre empleadores, se gesta y toma fuerza con las cadenas globales, transnacionales y grandes empresas que buscan aumentar la acumulación del capital, no obstante, desde el punto de vista de los derechos humanos, “la subcontratación implica la degradación de sus condiciones de trabajo (salario, seguridad en el empleo, cargas de trabajo) y de sus derechos laborales colectivos (seguridad social, sindicalización, huelga, contratación colectiva)” (De la Garza, 2012, p. 27).

Actualmente en el país, los contratos de trabajo están regulados en el Código de Trabajo, en el Título II, Capítulo I, donde se menciona que se realiza un contrato individual cuando una persona está obligada a prestar servicios y ejecutar una obra bajo dependencia y dirección inmediata de otra persona, efectuándose una remuneración por la misma. (Artículo 18).

En este mismo capítulo del código, en este contrato deben de definirse las garantías y derechos que se otorgan a las personas trabajadoras, debe de contener nombre y apellidos, edad, sexo, estado civil, domicilio de los contratantes, número de cédula, duración o expresión de tiempo indefinido, tiempo de jornada laboral, salario, lugar de trabajo, lugar y fecha de celebración del contrato y la firma de las partes involucradas. Este puede ser de índole oral (en labores agrícolas, ganaderas, trabajos temporales -que no excedan 90 días-) o de índole escrita.

Seguridad Social

Vinculado al anterior, la seguridad social forma parte de un contrato tradicional, en el cual se pretendía (bajo la legislación laboral) que cada patrono cubriera los derechos socio-laborales de cada empleado(a), entre ellos, la cobertura a su salud; no obstante, con el neoliberalismo, se empiezan a evidenciar carencias de mecanismos de seguridad social ante la disminución del

empleo estable y adecuado (Añez, 2016), sumado a los procesos de privatización de servicios propios del modelo instaurado.

No obstante, este derecho se resguarda en la legislación nacional bajo la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), donde se menciona la aplicación de un seguro social obligatorio que comprende riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario.

Este seguro es obligatorio para quienes perciban un salario; en este caso, como se menciona en el artículo 22 de dicha ley, la contribución a la seguridad social es tripartita: a base de las cuotas forzosas de los asegurados, de los patronos particulares y del Estado.

Por otro lado, en el artículo 74, se establece que las personas trabajadoras independientes o no asalariadas, deben de estar al día en el pago de las obligaciones en la CCSS.

En Costa Rica, un 23% de la población asalariada no se encuentra asegurada ante la CCSS, mientras que un 57% de los independientes no cuenta con seguro por trabajo (INEC, 2018).

Jornada laboral:

Este elemento, que en las formas de trabajo típico estaba resguardado por una serie de planteamientos (principalmente sindicales), que pactaban limitación en horas extras y el trabajo a turnos, está flaqueando por las normas de flexibilización que el nuevo modelo de desarrollo impone, siendo que se busca adecuar la dinámica de jornadas laborales en correspondencia a la dinámica de producción favoreciendo los intereses del mercado y de cada empresa (Chávez, 2001).

Las jornadas en el país están determinadas en el Código de Trabajo, en el Título III, Capítulo II. Para el trabajo diurno se comprende el tiempo laboral desde las 5am hasta las 7pm, y el nocturno desde las 7pm hasta las 5am. Sin embargo, existirá una jornada mixta cuando las

horas de trabajo efectivo se den hasta finalizar las 10:25pm. En estas jornadas no se puede exceder el tiempo de 8 horas en el caso de jornadas diurnas, 7 horas en la jornada mixta y 6 horas para la jornada nocturna.

Cuando se estipule otro horario que se ejecute fuera de los límites fijados, se empezará a constituir una jornada extraordinaria (horas extra) y deberán ser pagadas con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos estipulados. Es decir, se pagarán estas horas extraordinarias al tiempo y medio fijado.

Además, debe de mencionarse la situación de los gerentes, administradores y aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata, pues quedan eximidos de estas limitaciones de jornadas.

En el país, para el IV trimestre de 2018, un 27,1% de los asalariados indica que labora más de 48 horas semanales, sumado a ello, casi a la mitad de la población asalariada indica que no recibe pago por las horas extras realizadas (INEC, 2018).

Otros derechos laborales

El código de trabajo contempla otras extensiones que configuran las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

-Vacaciones, en el artículo 153 y 157 del Código de Trabajo se reconoce el derecho de cada persona trabajadora a vacaciones anuales remuneradas, esta remuneración será calculada a partir de los pagos ordinarios y extraordinarios recibidos.

-Riesgos del Trabajo, en el artículo 193 y 201, se hace mención a la obligatoriedad que tienen los patronos de pagar un seguro por riesgos del trabajo a las personas empleadas, ante el Instituto Nacional de Seguros. En caso de incumplir con esta disposición los empleadores deberán asumir los gastos de las prestaciones médico-sanitarias.

-Licencia remunerada por maternidad, en esta se señala que las mujeres en estado de embarazo contarán con una licencia durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a este para suspender sus labores. Esta remuneración será aportada en partes iguales por el patrono y por la Caja Costarricense del Seguro Social (Artículo 95).

-Licencia por enfermedad: cuando la persona se encuentre con una situación de salud que le impida laborar se tiene derecho a una licencia que les permite ausentarse al trabajo, así como recibir el pago por los días de ausencia, los cuales serán cubiertos 50% por la CCSS y 50% por el patrono. Este aspecto se encuentra regulada en el artículo 79 del Código de Trabajo.

Aguinaldo, es un beneficio económico anual, es un monto equivalente al promedio salarial de los últimos doce sueldos ordinarios recibidos por la persona trabajadora. Está estipulado en la Ley 1835 y la Ley 2412.

Conocimientos sobre los derechos laborales

La frase "Nadie en Costa Rica puede tener desconocimiento de la ley" no es una ley en sí misma, sino una expresión que refleja un principio general en muchos sistemas legales, incluido el de Costa Rica. Este principio se conoce como "*ignorantia legis neminem excusat*", que en español significa "la ignorancia de la ley no excusa a nadie". En otras palabras, la falta de conocimiento de la ley no es una excusa válida para incumplirla.

Este principio se aplica en muchos países y establece que las personas son responsables de conocer y cumplir con las leyes, independientemente de si están informadas o no. Sin embargo, es importante destacar que este principio puede tener limitaciones y excepciones en situaciones específicas.

Es aconsejable que las personas busquen asesoramiento legal específico o consulten fuentes oficiales para obtener información precisa sobre la legislación vigente en Costa Rica y cómo se aplica este principio en el contexto legal del país.

Es posible que tanto empleadores como empleados no conozcan completamente los derechos laborales. Esto puede deberse a varias razones, entre las cuales se incluyen:

- a) Falta de Información:** Algunas personas pueden no estar bien informadas sobre las leyes laborales y los derechos correspondientes. La falta de acceso a información adecuada puede contribuir a la falta de conocimiento.
- b) Complejidad de las Leyes:** Las leyes laborales a menudo son complejas y pueden variar según la jurisdicción y el tipo de empleo. La complejidad puede dificultar la comprensión completa de los derechos y responsabilidades.
- c) Desinformación o Malentendidos:** Puede haber desinformación o malentendidos sobre las leyes laborales, especialmente si la información no se comunica de manera clara o si hay interpretaciones erróneas.
- d) Cultura Organizacional:** En algunos entornos laborales, puede existir una cultura organizacional que no promueva la conciencia y el respeto de los derechos laborales.
- e) Falta de Capacitación:** Los empleadores y empleados pueden no haber recibido capacitación adecuada sobre las leyes laborales y los derechos correspondientes.

La falta de conocimiento sobre los derechos laborales puede tener consecuencias negativas para ambas partes. Los empleados pueden no estar al tanto de los beneficios a los que tienen derecho, y los empleadores pueden incurrir en prácticas que violan las leyes laborales sin ser conscientes de ello. La educación y la divulgación son elementos clave para abordar este problema. Las autoridades laborales, organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales y otras entidades pueden desempeñar un papel importante en proporcionar información y capacitación sobre derechos laborales.

Capítulo III Marco Metodológico

Marco Metodológico

Otro concepto sobre el marco metodológico nos lo brinda, el sitio web Normas APA (2017), menciona que " es la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de nuestra problemática de investigación". Además, esta misma referencia indica que "en el marco metodológico deben formalizarse definitivamente todos los objetivos propuestos de la tesis y se debe dar a conocer el cumplimiento o no de la hipótesis de la investigación".

De acuerdo con los autores anteriores el marco metodológico en una investigación es importante ya que su propósito es permitir, descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de conceptos básicos que son necesarios para responder al problema planteado.

Tipo de investigación

Cualitativa

Para Hernández et al. 2014 "el enfoque cualitativo, a veces referido como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica es una especie de "paraguas" en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos" (p. 8).

Según Sandoval, (2002), con frecuencia se elige una alternativa de investigación cualitativa, porque se trata de abordar un sector de la realidad humana "no documentado" (p.17). Lo que quiere decir que no existe un desarrollo consolidado de teoría formal o general, por lo que se requiere de un trabajo de producción teórica sustantiva.

De esta forma el análisis será integral de forma cualitativa, que describa la aplicación significativa de las de del empleo informal, mismo que no está fácilmente cuantificado en términos

de números y datos estadísticos, un enfoque cualitativo puede ser más apropiado para comprender la naturaleza y las características subjetivas de este fenómeno. Algunos aspectos que podrían abordarse con un enfoque cualitativo en el análisis del empleo informal: revisión de la literatura, análisis de la legislación vigente en Costa Rica, documentos jurídicos, Información empresarial y estadísticas y datos. Esta investigación será complementada con entrevistas para enriquecer el tema.

Diseño o Tipo de Estudio

El desarrollo de esta investigación de revisión sistematizada es de carácter descriptiva bibliográfica ya que se consultaron una serie de documentos tales como revistas, artículos, libros, diccionario y otros documentos así como información de internet relacionado con el tema de investigación con el fin de sustentar la base teórica del estudio y a su vez es descriptivo ya que luego de la unificación de criterios se procederá a un amplio análisis de resultados por medio de un estado de cuestión.

Según Hernández et al (2014, p.80) este tipo de investigación descriptivo “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis... pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.”

Se utilizó una investigación descriptiva bibliográfica, debido a que se realizó un estudio amplio de documentación existente en el tema de la aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, sus condiciones e implicaciones. De igual forma se hizo consultas a profesionales en la materia.

Adicionalmente, la propuesta del protocolo de técnicas de estimulación de la memoria como herramientas preventivas de enfermedades crónicas demenciales.

Esta investigación se realizará bajo el formato de revisión sistematizada, según lo propuesto por Perestelo-Pérez (2012), quién señala como tales, aquellos estudios secundarios que extractan las más sobresaliente evidencias científicas disponible mediante métodos explícitos y rigurosos para identificar, seleccionar, evaluar, analizar y sintetizar los estudios empíricos que permitirán responder a cuestiones específicas.

Según la *American Psychological Association* (2001/2002), uno de los objetivos de los trabajos de revisión es identificar “relaciones, contradicciones, lagunas e inconsistencias en la literatura y evaluaciones críticas acerca de material ya publicado” (p.5)

Dentro de los objetivos de este tipo de estudio y bien directamente de la presente investigación realizar una recolección amplia de investigaciones sobre el tema específico, generando nuevas expectativas en quien se informe de forma clara y sencilla. Esta revisión sistemática es de tipo agregativa; consiste en la combinación de textos sobre el tema que se desarrolla (Fernández-ríos & Buela-Casal, 2009). Además, de la utilización, explícita y rigurosa, de los métodos utilizados para identificar, valorar críticamente y sintetizar los estudios más relevantes encontrados. (Perestelo-Pérez, 2012).

Este proyecto constará con una revisión sistematizada de documentos de diferente índole, todos con fundamentos científicos y se analizarán de forma cualitativa, bajo un estado de cuestión. Lo define Zubizarreta (1986) como “El estado de la cuestión es un trabajo que consiste en una presentación completa, sistemática, objetiva e imparcial y, a la vez, suficientemente abreviada y clara de todos los principales resultados existentes en las investigaciones acerca de un problema o tema en cualquier rama del conocimiento a que han sido abiertas, hasta el presente y para el futuro para la investigación” (p. 63).

Así como menciona López (1996) y Esquivel (2013) la investigación se lleva por medio una recopilación exhaustiva de todos los documentos científicos que pueden aportar al investigador los materiales de lectura y reflexión necesarios. Subsida el conocimiento existente que es integrado en el documento para sustentar los alcances previos acerca del objeto, y las principales conclusiones que precisarían el problema de investigación.

Considera (Sternberg, 2005), que es de relativa importancia considerar o contemplar los desacuerdos teóricos- prácticos dentro Psicología, ya que la falta de integración provoca soluciones poco satisfactorias. Es necesaria la información adecuada, disponible y coherente.

Se busca unificar los criterios de los diferentes autores sobre el tema de la aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, sus condiciones e implicaciones, tanto para el empleador en algunos casos como para el empleado.

Población

Para efectos de este proyecto, la población que se toma como referencia las personas que trabajan en plataformas de Didi, Uber, volanteros y otras personas que se visten de personajes en el GAM, ya que fueron de motivación para el desarrollo de este. Sin embargo, no es una población directa, ya que al ser una investigación de revisión sistemática se trabajará por medio de estudios anteriores a poblaciones semejantes, por lo que la población del GAM en estas condiciones laborales, se puede ver beneficiada, pero de ninguna forma alterada o estudiada.

Criterios de selección para la información:***Criterios de inclusión:***

En el presente proyecto, se incluye la recopilación de información:

- Idioma español.
- Artículos y revisiones bibliográficas sólo referentes al trabajo informal en Costa Rica
- Investigaciones sobre al trabajo informal en Costa Rica
- Sólo se tomará en cuenta investigaciones y bibliografía del año 2019 al 2023 si son relevantes para la investigación.
- Se considera la legislatura vigente en relacion al Trabajo y seguridad social en Costa Rica.
- La constitución Política, Código de Trabajo y su Reforma Procesal Laboral,

Criterios de exclusión

En esta investigación se excluyen:

- Cualquier idioma que no sea español
- Investigaciones del trabajo formal independiente
- Otros modelos externos a Costa Rica.

Fases en la recolección de datos:

Fase1. Recolección y Selección de la Información

Se definió la problemática e inicialmente se estudia una gama de fuentes informativas para efectos de la recopilación de información para el desarrollo de este, cual se fue disminuyendo conforme se hacía más específico el tema.

Búsqueda de artículos y documentos específicos sobre la informalidad laboral
Se revisan datos científicos, libros y publicaciones nacionales e internacionales.
Consulta libre en la WEB.

La recolección se efectuó durante el periodo comprendido de setiembre a diciembre del año 2023

Fase3. Sistematización y Análisis

La información se revisará, categorizará y sistematizará de acuerdo con los objetivos específicos de la investigación. El análisis que se realizará será de tipo documental, utilizando la triangulación de los datos obtenidos.

La triangulación de los datos supone Rodríguez, O. (2005) el empleo de distintas estrategias de recogida de datos. Su objetivo es verificar las tendencias detectadas en un determinado grupo de observaciones.

Dado que es conveniente según Hernández et al (2014) tener varias fuentes de información y métodos para recolectar los datos, la indagación cualitativa posee la ventaja de

una mayor riqueza y profundidad en los datos si éstos provienen de diferentes autores del proceso, de distintas fuentes y de la utilización de una mayor variedad de formas de recolección de los datos.

Se identificaron como cuatro los temas de los objetivos específicos, los cuales se presentan a continuación:

Categorías del análisis.

Como parte de los elementos que se desea analizar de acuerdo con la revisión amplia de la documentación sobre el tema se establecen en la siguiente tabla de variables.

Tabla 1 Tabla de Variables

Tema de Investigación : Análisis de la aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, sus condiciones e implicaciones para los empleadores durante los periodos 2019-2023*

Planteamiento del Problema : ¿Cómo se comporta la aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, de los años 2019 al 2023?

Objetivo General: Analizar la aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, mediante la revisión documental y entrevistas, para ofrecer recomendaciones tanto al sector de personas que lo ejecutan como a los empleadores.

Objetivo Especifico	Variables	Definición Conceptual	Indicadores	Definición Operacional	Definición Instrumental
Identificar la población que trabaja de manera informal en el GAM.	Edad Género Nivel educativo Ubicación geográfica Tipo de trabajo informal (ej. vendedor ambulante, trabajo doméstico, etc.)	Como empleo informal se denomina la actividad laboral de quienes trabajan y perciben ingresos al margen del control tributario del Estado y de las disposiciones legales en materia laboral. Enciclopedia significados (2023)	Porcentaje de la población que trabaja de manera informal en el GAM. Distribución demográfica de los trabajadores informales.	entrevista a población con trabajo informal y revisión documental	
Comprender las tendencias en materia de derechos laborales en los diferentes segmentos de este sector.	Acceso a derechos laborales (seguridad social, vacaciones, salario mínimo, etc.) Conocimiento sobre derechos laborales.	normas jurídicas que regulan la relación entre los trabajadores y los empleadores, y que garantizan la protección de la dignidad y el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral	Porcentaje de trabajadores informales con acceso a beneficios laborales. Nivel de conocimiento sobre derechos laborales entre los	entrevista a población con trabajo informal y revisión documental	
Evaluar las condiciones e implicaciones laborales del trabajo informal que se presentan en dicho sector	Jornada laboral promedio Ingresos mensuales Condiciones de trabajo (seguridad, higiene, etc.) Niveles de satisfacción laboral	Las condiciones de trabajo hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se induyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo.(Ingreso promedio mensual de los trabajadores informales. Porcentaje de trabajadores satisfechos con sus condiciones laborales.	entrevista a población con trabajo informal y revisión documental	

Fuente: Elaboración propia(2021) con datos extraídos de los objetivos específicos

Instrumento

Para la recolección adecuada de los datos se inicia con la fase descrita anteriormente. Recolección de Datos para luego proseguir con la segunda fase. Sistematización y Análisis se elabora un cuadro, que resume los hallazgos más relevantes sobre el tema como instrumento de recolección de información. Ver cuadro instrumento en el Apéndice 1.

Capítulo IV Análisis de los Datos

Análisis de los Datos

Esquivel (2013, p.68) lo define como un “análisis crítico de un acervo de conocimiento impelido especialmente por la investigación existente alrededor del objeto de estudio, lo que a su vez propicia articularlo con una argumentación que se entretaja con los intereses de quien diseña la pesquisa, teniendo como meta final la obtención de una coherente y consistente propuesta para trascender el saber existente”.

Por medio de la recopilación bibliográfica se presenta el siguiente análisis contemplando las variables anteriormente descritas segregando la información recopilada en categorías de análisis. A pesar de que la delimitación temporal se establece en un rango de los años 2019-2023, para las primeras semanas del mes de enero 2024, una publicación realizada por el INEC, indica que la salida de personas de la fuerza laboral sigue golpeando el empleo informal en el último año.

Según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) (2024), en Costa Rica existen 777 mil personas que laboran bajo la informalidad, datos registrados de septiembre a noviembre 2023. Si lo comparamos con el año anterior 2022 en el mismo periodo, el empleo informal andaba en un aproximado de 950 mil trabajadores llegando casi al millón, pero, así como disminuye la fuerza laboral lo mismo ocurre con la informalidad en las condiciones laborales.

De las personas en empleo informal, se estimó que 433 mil personas eran independientes y 344 mil asalariados o auxiliares familiares.

Otros datos más recientes ofrecidos por el INEC (2023) también analizan cifras relevantes para esta investigación, que permitirán correlacionar con las entrevistas relacionadas.

Se estimó que la población ocupada con un empleo informal para el trimestre AMJ- 2023, fue cerca de 832 mil personas, de las cuales 525 mil correspondieron a hombres y 307 mil a mujeres. Se presentó una disminución estadísticamente significativa de 122 mil personas a nivel nacional, 61 mil hombres y 60 mil mujeres. De las personas

en empleo informal, se estimó que 428 mil personas ocupadas eran independientes y 404 mil eran asalariados o auxiliares familiares. Porcentaje de empleo informal Para el trimestre AMJ- 2023 del total de personas ocupadas, el 39,2 % se clasificó con empleo informal. Del total de hombres ocupados, el 39,5% estaba dentro de la informalidad y del total de mujeres el 38,7%. Este indicador presentó una disminución estadísticamente significativa de 5,1 p.p., a nivel nacional, 4,7 p.p., en hombres y 5,6 p.p., en mujeres. Por otra parte, la población ocupada independiente con un empleo informal se estimó en 87,1 % y en el caso de la población ocupada dependiente fue el 24,8%.

Partiendo de los datos anteriores y considerando el primer objetivo específico de esta investigación, en el cual se requiere identificar la población que trabaja de manera informal en el GAM analizan las siguientes variables.

Rangos Etarios

De acuerdo con la entrevista realizada a un sector de esta población la edad de las personas que se encuentran relacionadas a la informalidad del trabajo se encuentra entre los más jóvenes (15 -24 años) y entre lo de mayor edad (más de 58 años). Considerando estos datos se hace relevante analizar cuál es el comportamiento de las personas con trabajos precarios en el sector terciario, según su edad.

Comparando los datos descritos en el párrafo anterior y los datos ofrecidos por la encuesta ECE 2023, en lo que respecta al nivel de grupos de edad, la tasa de informalidad más alta se encuentra en los grupos de mayor edad, específicamente, el grupo de 60 años o más tiene una tasa de informalidad cercana al 80%. la informalidad aumenta paralelamente a la edad, esto con la excepción de las personas de 15-24 años, quienes tienen una tasa de informalidad alta (47%) y más alta que la del grupo siguiente (25-34 años).

Por su parte, en lo relativo a términos absolutos, el grupo con mayor cantidad de empleos informales es el grupo de 45–59 años, con un número cercano a los 300 000 informales, mientras

que el grupo con menor cantidad de informales en términos absolutos es el de 15–24 años, lo cual se puede prever, dado que en este grupo aún se encuentran muchas personas fuera de la Población Económicamente Activa (PEA), puesto que aún se encuentran estudiando.

Genero

De acuerdo con la entrevista realizada a los ciudadanos con trabajos informales se dan los siguientes resultados:

Tabla 2 Genero de personas que laboran de manera informal en el GAM

Genero	Valor absoluto	Valor relativo
Masculino	92	92%
Femenino	8	8%
Total	100	100%

Nota: Elaboración propia (2024) con datos tomados de la entrevista.

Como se observa va en la tabla anterior la mayor cantidad de personas que laboran en un trabajo informal, son del género masculino y solamente un 8% corresponde al género femenino.

Los datos anteriores son congruentes con los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadísticas (INEC) (2023) indica que de la población total del país 495 mil trabajadores independientes son masculinos, mientras que 283 mil se tratan mujeres en trabajos informales.

Nivel Educativo

Una de las variables relevantes a analizar es el nivel educativo de las personas que trabajan de manera informal, en las entrevistas realizadas y como se observa en la tabla N°3 se observa en términos absoluta, la mayor cantidad de trabajadores informales se encuentra en los grupos de menor nivel educativo. Como se observa la tasa de informalidad aumenta conforme a la disminución de grado escolar, es decir entre menos educación tienen estas personas, mayor es la participación en empleos informales.

Tabla 3 Tasa de Informalidad por nivel académico

Criterios	Valor absoluto	Valor relativo
Primaria Completa	18	18%
Primaria Incompleta	15	15%
Secundaria Incompleta	22	22%
Secundaria Completa	23	23%
Universidad Incompleta	20	20%
Universidad Completa	2	2%
Total	100	100%

De manera que, las personas ocupadas con educación incompleta tienen la tasa de informalidad más alta, de un 57%. Por su parte, la tasa más baja se encuentra en el grupo con educación universitaria completa, con una tasa de informalidad de un 2% al cuarto trimestre del 2023. A pesar de ser más baja que para el resto de los grupos, llama la atención que la tasa de informalidad sea relativamente alta entre las personas graduadas universitarias, pues 1 de cada 4 trabaja de forma informal, sobre todo en posiciones de transporte.

En términos absolutos, la mayor cantidad de trabajadores informales se encuentra en los grupos de menor nivel educativo.

Del mismo modo, la cantidad de empleos informales es mayor que la de empleos formales para los grados de secundaria incompleta o menos; así como la cantidad de empleos formales es mayor que la de informales para todas las personas trabajadoras que tienen secundaria completa o más. Por lo que las personas con menor nivel educativo no solo tienen tasas de informalidad más altas, sino que también representan una mayor proporción de los empleos informales.

Los datos anteriores se pueden relacionar con una estadística realizada por el ECE (2022) en la cual observar el cambio en la cantidad de empleos informales por nivel educativo, donde el mayor

crecimiento porcentual se encuentra en el grupo de las personas ocupadas con educación universitaria, seguido por aquellos con educación secundaria completa e incompleta. En este estudio el 273% cuentan con universitaria completa, un 35% secundaria incompleta, un 19% primaria completa, un 46% secundaria completa, un 10% primaria completa y un 27% universitaria completa.

Ubicación Geográfica

Las personas trabajadoras de zonas urbanas representan la mayor parte de la población informal con más del 69% del total. Además, es posible notar que es la región Central la que posee el menor nivel de informalidad, mientras que la Pacífico Central y la Huetar Norte son aquellas en las que más se agrava esta situación. Sin embargo, este estudio se concentró en el Gran Área Metropolitana. Sin embargo, porcentaje de empleo informal en el Gran Área Metropolitana (GAM) fue de **39,2 %** en el segundo trimestre del 2023 (INEC,2023)

Sector de trabajo Informal

A nivel de sector se pueden distinguir tres grupos; el primer grupo lo conforman aquellos sectores que históricamente han presentado altas tasas de informalidad, tal y como es el caso de hogares como empleadores, otras actividades de servicios, construcción, agricultura, transporte y almacenamiento. Todos estos sectores tienen tasas de informalidad mayores al 60% en el IV-2022, pero igualmente mantenían tasas altas al inicio del periodo de estudio.

Cabe señalar que la mayoría de estos sectores son intensivos en manos de obra y emplean a una parte importante de las personas ocupadas en el país (con la excepción de otras actividades de servicios), por lo tanto, los aumentos en la tasa de informalidad en estos sectores tienen un impacto importante en la tasa de informalidad general en Costa Rica. Este es el caso de la agricultura, ya que tuvo un aumento de 12 puntos por-

centuales en su tasa de informalidad, equivalente a un aumento de 65 000 empleos informales; lo cual corresponde a cerca de un 20% de todos los empleos creados en el periodo 2010–2019. De forma similar transporte y almacenamiento tuvo un incremento de 30 681 empleos informales en el periodo, un 10% del total de los empleos creados.

Es importante señalar que el aumento en la informalidad en transporte y almacenamiento llama la atención, y está relacionado con el auge de las “plataformas de economía colaborativa” en el país, como lo es el caso de Uber. De acuerdo con ello, para enero del 2019 Uber contaba con alrededor de 28 000 socios(as)-colaboradores(as) (choferes) (Arce, 2019); considerando que no se ha legalizado su servicio, muchos de estas personas deben trabajar en la informalidad

Por otro lado, el segundo grupo corresponde a aquellos sectores que tenían relativamente bajas tasas de informalidad, pero que han subido considerablemente; entre estos se encuentran actividades profesionales (+22%), servicios administrativos (+9%) y alojamiento y servicios de comida (+19%). Cabe considerar, que llama la atención el incremento de la informalidad en actividades profesionales y servicios administrativos, lo que amerita investigaciones más detalladas en ambos casos. No obstante, se puede suponer que el aumento en la informalidad debe estar relacionado con el auge de los empleos relacionados a nuevas tecnologías, donde las personas brindan servicios a través de plataformas web (programadores(as), desarrolladores(as) de software, etc.), al tiempo que no se recurre a mecanismos de pago tradicionales como las facturas electrónicas para realizar la transacción.

Adicionalmente a los anteriores sectores mencionados en las revisiones documentales, hay otro que ha sido el más invisible en los estudios realizados, pero que se considera el más importante para esta investigación, y son otras actividades de servicios como por ejemplo personas que se visten de algún personaje para publicitar o atraer público algún servicio dentro las persona de

interés en entrevistar en este proceso estaban otros trabajos informales como las personas que se observan especialmente en San José la capital del país con carteles atados a sus cuerpos ofreciendo servicios siendo los más relevantes la venta de dictámenes médicos para sacar la licencia de conducir, otros también se visten de personajes sin contratación de ninguna empresa, si no más bien por su voluntad trabajando por horas para alguien o de forma independiente para llevar sustento a su casa en algunos casos en otros casos para simplemente vivir el día a día pagar donde dormir y comer.

Un caso particular y sonado en Cartago es el caso de don Jorge Barboza quien se viste de pato Donald.

Con 41 años, don Jorge Barboza es un pulseado nato, pero se las ha visto a palitos durante y después de la pandemia.

Eso no importaba mientras padres de familia se acercaban con sus hijos para pedirle un saludo, un abrazo o una foto: el Pato Donald “paraiseño” los complacía mientras disfrutaba los aplausos y risas con que el público celebraba a su alrededor.

Nunca le vi el rostro y fue algo incómodo entrevistarle sin verlo a los ojos, pero ahí nos la jugamos a pesar de que cuesta escucharlo detrás de su enorme pico. Con gran naturalidad –el hombre se la cree, de eso no hay duda-- cuenta que antes hacía el show junto con Micky, Minnie y Pluto, pero la pandemia “los reventó”; fue hasta hace pocos meses que se atrevió a encajarse el traje y se fue para Plaza Mayor, en Cartago.

“¡Viera qué tristeza, estuve de las 10 de la mañana hasta las tres de la tarde y no recogí ni tres mil colones! En cambio, hoy me ha ido muy bien ¡vea!” dice mientras señala un tarro bastante pequeño pero atiborrado de monedas y varios billetes de mil colones.

En eso se acercó un oficial de la Fuerza Pública, quien me quitó las palabras de la boca: “¡Day Pato, pero cambie el tarro, guarde esa plata y lo pone vacío, fijo se le vuelve a llenar!”.

Serían las 4 de la tarde y don Jorge le contestó: “No n’hombres, ya casi me voy ¡no hay que ser buchón!”.

En medio de la contentera tuvo que interrumpir la entrevista varias veces porque la afición lo solicitaba para que deleitara con su espectáculo en una mini cleta verde chillón –como para un niño de dos años-- con el que le daba vueltas en círculo al centro de la plazoleta.

Mientras disfrutaba el espectáculo, una pareja junto a mí comentaba que el hombre, que se adivinaba de contextura menuda bajo el traje, se transportaba así incluso desde el Volcán Irazú hasta Cartago. Cuando le pregunté, el Pato Donald contestó sin inmutarse que claro, que de hecho se venía a veces desde Paraíso, que no tenía dificultades para la ardua acrobacia, solo que demoraba mucho porque los carros le pitaban y los peatones y choferes le aplaudían y le gritaban “puros piropos”.

Cómo el caso anterior también hay otro ejemplo de Maria Fernanda el que conocemos a continuación:

“Un día llegué a una tienda de ropa americana porque había un letrero de que buscaban personal. La dueña me atendió y le dije que me diera una oportunidad, que si quería trabajaba gratis una semana. Ella me preguntó si yo sabía leer, le dije que sí sin entender bien por qué me había preguntado eso y me dijo que en el letrero decía que buscaban vendedoras de entre 18 y 27 años y que yo ya estaba muy vieja y no servía para vender. La manera en la que me habló me hizo irme llorando hasta mi casa, me sentía humillada”.

Después de la triste experiencia María Fernanda empezó a vender en el barrio repostería que le hacía la mamá, pero ganaba muy poco y en su deseo de mejorar su situación decidió empezar a vender tártaras.

“Agarré los ¢17.500 que tenía ahorrados, busqué una fábrica y fui por ellas. También compré burbujas para echarlas, las empaqué de cinco en cinco y las empecé a vender a mil colones la cajita afuera de mi casa, en San Rafael de Moravia, frente al aserradero”.

El primer día no vendió nada, el segundo decidió gritar para que la gente la oyera. “Así como hacen en los mercados y en las ferias, ese día vendí algo”, recuerda.

Días después unos vecinos se llegaron a quejar de que estaban cansados de oírme gritar y yo no sabía qué hacer, ¿cómo iba a hacer para vender tártaras sin gritar? Yo tenía un disfraz y se me ocurrió ponérmelo, ¡viera la vergüenza!, pero eran más fuertes mis ganas de ganar plata”, explica.

Fue un pegue. Aquel día se le fueron todas las tártaras y descubrió que los disfraces podían convertirse en sus mejores aliados para salir adelante.

“De eso hace ya como dos años y ahorita le puedo decir que tengo más de trescientos disfraces y me han ayudado muchísimo a vender, antes de la pandemia llegué a vender ochenta cajas de tártaras en un día; debido al covid-19 el negocio decayó mucho, pero ya se está levantando otra vez.

“Tengo más disfraces que ropa normal, son de todo tipo: de fantasía, de princesas, tengo de brujas, navideños, uno de mariposa, en fin, de un montón de cosas. No acostumbro a repetir, el único que me he puesto dos veces es uno de bruja porque me lo puse en Halloween y a la gente le encantó”.

Algunos los ha comprado, otros se los han regalo y otros los ha creado ella.

“Me disfrazo solo una vez a la semana, los viernes, porque me llevo unas dos horas y media alistándome mientras me visto y me maquillo. Además, algunos vestidos llevan armadura por debajo y me cansa mucho. Ya me han contratado algunos días para ir a trabajar en tiendas o a repartir volantes; tengo una página de Facebook, se llama Tártaras María Fernanda a la gente le gusta que suba fotos de mis disfraces.

Me siento muy contenta y agradecida con Dios, que fue el que me ayudó a usar mi carisma y mi creatividad para encontrar la solución a mi situación. Ahora me siento feliz y disfruto muchísimo vender mis tártaras. Quiero servir de ejemplo para las personas que ahorita no tiene trabajo, las entiendo y sé la desesperación que sienten, pero también les puedo decir que con esfuerzo y dedicación se puede salir adelante”, aseguró. (entrevista realizada 2023)

Ejemplos como los anteriores se analizan en un empleo informal de super vivencia, en el cual claramente tiene desventajas. Un trabajo es informal y conocer los puntos negativos que conlleva. Así que hemos preparado un listado para que puedas tomar una decisión cuando te ofrezcan un trabajo con estas condiciones.

- Al trabajar de esta manera no recibes un pagos, aportes legales ni beneficios adicionales.
- No existe seguridad social ni amparo por parte de aseguradoras de riesgos laborales.
- La informalidad posibilita un mal trato por parte del empleador en los casos que sea contratados por un tercero y autoritarismo sin ningún tipo de restricción.
- No hay ingresos adicionales al pago.
- No existe indemnización en caso de despido

De lo anterior claramente se analiza que este sector no tiene garantía de empleo a largo plazo y sufre la inestabilidad económica asociada a la naturaleza del trabajo informal, así mismo no cuenta con un salario fijo y a veces esta población enfrenta periodos sin trabajo, lo que afecta sus ingresos mensuales, otro aspecto relevante es que este sector en específico trabaja largas horas, a veces sin protección adecuada y expuestos en algunos casos a condiciones climáticas adversas, a despensas de la demanda de clientes en la zona que se encuentre, sufriendo en la mayoría de los casos, cambios abruptos en todo sentido como por ejemplo no contar con acceso a beneficios de seguridad laboral ni a medidas de bienestar en el trabajo no solo afecta su parte económica como se mencionó anteriormente sino también la parte psicológica.

Acceso a derechos laborales

Desde 1943 en Costa Rica contamos con un Código de Trabajo que protege a las personas trabajadoras en diferentes aspectos.

Los trabajadores en Costa Rica tienen acceso a derechos laborales que están regulados por el Código de Trabajo y otras leyes especiales. Entre los derechos laborales más importantes se encuentran el salario justo, la jornada laboral limitada, el aguinaldo, las vacaciones, la seguridad social y el derecho a huelga.

A pesar de que todas las personas trabajadoras en este país deben estar protegidas por el Código de Trabajo y el MTTSS, no es el caso de un sector de la población que trabaja de manera informal. De acuerdo con las entrevistas realizadas el 87% no cuenta con ninguno de los derechos laborales, mientras que el 13% pagan seguro voluntario, por tener familia que cuidar.

Un artículo publicado por el periódico de las Nación (2013) indicó que Un total de 107.000 asalariados trabajan sin recibir un solo derecho laboral de los exigidos por el Código de Trabajo de Costa Rica.

Para ellos, el reconocimiento de vacaciones, horas extra, días de enfermedad, aguinaldo, seguro social y riesgos del trabajo están solo en el papel y son utopías en su entorno de trabajo.

El Decimonoveno Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible borra el mito de que la mayoría de la población trabajadora tiene empleos formales que respetan todas las garantías laborales.

Este mismo artículo indica que en Costa Rica, solo un 38,8% de los trabajadores asalariados disfruta de todos los derechos laborales que contempla la ley. Al resto se le incumple al menos uno.

El grupo de las 107.000 personas a quienes se les irrespetan todos sus derechos representan un 6,5% de los asalariados, entre ellos una mayoría son nicaragüenses, jóvenes y personas discapacitadas.

“Hay patronos que juegan con la necesidad de una y dicen que me están haciendo un favor. A cambio, una tiene que resignarse a que no paguen horas extra, ni seguro social”, dijo Berta Jarquín, nicaragüense, de 51 años.

Los empleadores irrespetuosos de la ley pertenecen al sector privado y se aprovechan de factores como la necesidad de empleo y el desconocimiento de la ley.

“Es una relación de poder donde la parte débil independientemente de si conoce o no la ley es la parte débil. Lo fundamental, lo que hay que hacer, es una intervención de política pública, que no se puede aplicar como si fuera una receta”, dijo Jorge Vargas, director así del Programa Estado de la Nación.

Los trabajadores de la región Central cuentan con las condiciones más favorables de trabajo, mientras que las regiones Huetar Norte, Brunca y Chorotega pintan con números rojos su incumplimiento en derecho laboral.

“El tiempo que tarda un asunto judicial hace que muchos patronos no les importen que los lleven a las instancias judiciales. En el proceso cambian personería jurídica, se declaran en quiebra o inventan cualquier otra excusa”, dijo Éric Briones, doctor en Derecho Laboral.

Ámbito privado. Las paredes de una casa o la lejanía de una finca hacen que los patronos burlen de cualquier manera la vía legal.

Tal situación la vivió Berta Jarquín, quien describe su primera experiencia laboral en Costa Rica como un calvario, entre la discriminación, los malos tratos, el mal pago y el silencio ante jornadas de 16 o 18 horas sin reconocimiento extraordinario alguno.

“Cuando una trabaja para una casa y le dan un cuarto para dormir, hay que quedarse callada o la sacan a patadas. Usted puede ser víctima de injusticias, pero el hambre le gana”, narró Jarquín.

La misma experiencia la vive Roy, quien prefirió guardar su identidad por miedo a represalias de su patrono. Él lleva meses sin que la empresa de seguridad privada para la cual labora le deposite su salario mensual.

“No puedo dar la cara porque yo aún no he renunciado. Desde setiembre, mis jefes no me depositan el salario ni a mí ni a otros compañeros. Preguntamos y dicen que pronto lo van a solucionar, nos tienen en un puro cuento”, dijo.

Mientras, Jarquín prefirió salir de las casas en las que laboraba como asalariada, para vender productos por catálogo. “La situación de las ventas puede ser más inestable, pero depende de una. Por lo menos estoy más tranquila al saber que ya nadie se está aprovechando de mi necesidad”, concluyó.

Estas condiciones son parte de la realidad que vivencia la clase trabajadora en el contexto costarricense actual y que ameritan una reflexión que permita comprender las complejidades que devienen de esta dinámica.

Primeramente, respecto a la flexibilización a la cual se enfrentan las personas trabajadoras en el sector servicios. Según los datos estadísticos encontrados en el capítulo anterior, respecto a los elementos de flexibilidad laboral en el contexto actual dentro del

Esta situación y otras características del empleo informal y la precariedad son elementos que en el contexto actual afectan la salud de las personas provocando trastornos emocionales y mentales, problemas musculoesqueléticos, trastornos de salud reproductiva y enfermedades circulatorias.

Ante estos temas, ya autores como Pérez (2015) y Agulló, Pérez y Vargas (2018) hacen un llamado a su importancia al considerar los efectos no sólo físicos sino psicosociales que traen consigo los nuevos trabajos y la incertidumbre laboral.

Como menciona Pérez (2016) la estructura económica productiva y las nuevas dinámicas que se vivencian en actividades de servicios y comerciales traen consigo nuevas exigencias para las personas trabajadoras, la precariedad del empleo y la interferencia del trabajo con la vida privada –elementos que han sido expuestos en el presente análisis- hacen que se desarrollen nuevos factores de riesgo psicosocial laboral en las personas. A las personas trabajadores hoy se les exige competencias cognitivas, emocionales, y una completa flexibilidad personal para

adaptarse a las exigencias de los trabajos, lo que parece evidenciarse en la prevalencia de enfermedades profesionales mentales y musculoesqueléticas.

Además, en un análisis más estructural Agulló, Pérez y Vargas (2018), amplían la argumentación contemplando cómo las crisis financieras no sólo traen consigo precariedad

laboral, desempleo, pobreza y marginación, sino que se relacionan directamente con la salud mental de la población. Como exponen los autores, las crisis económicas no sólo suman fenómenos de precariedad, informalidad laboral y desempleo; sino que sus consecuencias trascienden a la cotidianidad de las personas provocando otras afecciones en su salud.

En su estudio valoran como la situación de incertidumbre y riesgo de permanencia a un empleo que puede afrontar una persona, guarda relación con depresión, ansiedad, cansancio emocional, así como una baja satisfacción general con la vida.

Precisamente, este grupo de autores particulariza estas situaciones en el sector turismo, reconociéndole como unas las ramas de actividad económica que más vulnerable y precarizada se encuentra en la actualidad. Reconociendo en este gremio una serie de factores ampliamente estudiados en la presente investigación: contratos temporales o la inexistencia de estos, menor calificación, intensificación del trabajo, salarios bajos, trabajos multifuncionales, pérdida de prestaciones, variación de horarios de trabajo y subcontratación; logran discutir respecto a la incertidumbre laboral a la cual se ven expuestas estas personas trabajadoras, y con ello su relación empírica con las afecciones ya mencionadas.

Jornada laboral promedio

La jornada laboral promedio para trabajadores informales puede variar significativamente dependiendo del tipo de trabajo, la ubicación geográfica, y las circunstancias individuales. El trabajo informal abarca una amplia gama de ocupaciones, desde vendedores ambulantes hasta trabajadores domésticos, conductores de transporte informal, trabajadores agrícolas temporales,

entre otros. Por lo tanto, no hay una jornada laboral única que aplique a todos los trabajadores informales.

En muchos casos, los trabajadores informales pueden enfrentarse a jornadas laborales largas y, a veces, irregulares, ya que a menudo trabajan por cuenta propia o tienen empleos temporales con horarios flexibles. Algunos pueden trabajar jornadas extensas para maximizar sus ingresos, mientras que otros pueden tener horarios más flexibles según las demandas de su trabajo.

Es importante destacar que la falta de regulación laboral en el trabajo informal puede llevar a condiciones laborales precarias, incluyendo jornadas laborales excesivas sin las garantías de descanso adecuadas. Además, muchos trabajadores informales pueden no tener acceso a beneficios como tiempo libre remunerado o límites claros en las horas de trabajo.

En resumen, la jornada laboral promedio para trabajadores informales puede variar ampliamente, y es difícil establecer un estándar único debido a la diversidad de situaciones laborales en el sector informal.

a jornada laboral promedio de trabajadores informales puede variar significativamente según la región, el sector y las condiciones específicas de empleo. Los trabajadores informales suelen carecer de contratos formales y beneficios laborales, lo que puede llevar a jornadas laborales más largas y condiciones menos reguladas en comparación con los trabajadores formales.

En muchos casos, los trabajadores informales pueden trabajar largas horas, a veces incluso más allá de la jornada estándar de trabajo, ya que pueden enfrentar una mayor inseguridad laboral y la falta de protecciones laborales. Conjuntamente, los ingresos pueden ser inestables, lo que puede incentivar a trabajar más horas para aumentar los ingresos.

Es importante destacar que las condiciones laborales de los trabajadores informales pueden variar ampliamente en diferentes países y regiones. Factores como la legislación laboral,

la cultura laboral y la economía local pueden influir en la jornada laboral de los trabajadores informales. Por lo tanto, es difícil proporcionar una cifra específica para la jornada laboral promedio de estos trabajadores, ya que puede variar considerablemente según las circunstancias locales.

La entrevista realizada al grupo de trabajadores informales, ellos coinciden con los elementos antes mencionados, por cuanto su jornada laboral es relativa el 22% de los entrevistados dice tener una jornada de 8 horas aproximadamente los siete días de la semana, el 60% dice tener una jornada de 12 horas seis días a la semana para lograr un ingreso promedio al mes que le alcance para necesidades de primer orden mientras que la diferencia 18% se enfrenta a trabajo ocasional como ventas ambulantes, volanteando y en actividades disfraces, ofreciendo servicios.

Afectación psicológica

El trabajo informal puede tener varios impactos en la salud mental y psicológica de las personas. algunas formas en las que la naturaleza del empleo informal puede afectar la parte psicológica de los trabajadores pueden ser las siguientes:

- **Inseguridad Laboral**

La falta de estabilidad y seguridad en el empleo puede generar ansiedad y estrés. La incertidumbre sobre la continuidad del trabajo y la falta de beneficios laborales pueden afectar negativamente la salud mental.

- **Ingresos inestables:**

Los ingresos variables y la falta de previsibilidad financiera pueden aumentar la ansiedad. Las personas que trabajan de manera informal a menudo enfrentan dificultades para planificar su futuro financiero y satisfacer sus necesidades básicas.

- **Falta de beneficios y protecciones:**

Los trabajadores informales generalmente carecen de beneficios como seguro de salud, vacaciones pagadas y jubilación. Esto puede generar preocupaciones adicionales sobre la salud y la seguridad económica a largo plazo.

- **Ausencia de derechos laborales:**

La falta de derechos laborales puede llevar a una sensación de falta de control sobre las condiciones de trabajo. Esto puede contribuir a sentimientos de impotencia y frustración.

- **Estigmatización social:**

En algunas sociedades, el trabajo informal puede llevar consigo un estigma social. La percepción negativa de este tipo de empleo puede afectar la autoestima y el bienestar psicológico de los trabajadores informales.

- **Limitaciones en el desarrollo profesional:**

La falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional puede limitar las perspectivas de crecimiento laboral. Esto puede afectar la satisfacción laboral y la motivación.

- **Jornadas laborales extensas:**

Algunas personas que trabajan de manera informal pueden enfrentarse a jornadas laborales prolongadas debido a la necesidad de generar ingresos suficientes. Esto puede dar lugar a la fatiga y afectar la calidad de vida.

- **Escaso apoyo social y emocional:**

La falta de una red de apoyo laboral y emocional puede hacer que sea más difícil lidiar con los desafíos del trabajo informal. La sensación de aislamiento puede tener un impacto negativo en la salud mental.

Es importante destacar que la experiencia puede variar según la situación individual y contextual. Algunas personas pueden encontrar satisfacción y flexibilidad en el trabajo informal,

mientras que para otras puede representar una fuente constante de estrés. La implementación de políticas que aborden estas problemáticas y brinden más protecciones a los trabajadores informales podría contribuir a mejorar su bienestar psicológico.

Ingresos Mensuales

El salario promedio de los trabajadores informales en Costa Rica no es fácil de encontrar, pero se puede estimar que es menor que el salario mínimo legal, que es de ₡316.964,69 colones

Los trabajadores informales a menudo no tienen contratos formales ni acceso a beneficios laborales, lo que hace que sea difícil establecer cifras precisas sobre sus ingresos. No obstante, la forma en que las personas que trabajan más de 48 horas tienen mayores ingresos absolutos, pero menores ingresos por hora. Asimismo, otra razón posible sería que, por ley, si una persona trabaja más de 48 horas, a esta debe pagársele cada hora a un precio de 1.5 veces el salario por hora estándar. En ese sentido, puede estar ocurriendo que los(as) empleadores(as) mantienen a sus empleados(as) en la informalidad con tal de no cumplir con este mandato legal, es decir como estrategia ahorrativa. Las personas entrevistadas indicaron que es relativo que en una semana buena pueden llegar a ganar promedio 35.000 colones los que volantean u ofrecen servicios por horas, mientras que el resto de entrevistados oscilan entre 230.000 y 250.000 mensual según el trabajo que realicen.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Una vez finalizado los diferentes estudios que componen, *“La aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, sus condiciones e implicaciones para los empleadores* se detallan las siguientes conclusiones:

1. El empleo informal en el mercado laboral costarricense es la principal problemática.
2. La falta de estabilidad laboral, ingresos inciertos y condiciones laborales precarias son comunes en el trabajo informal. Estas condiciones resaltan la necesidad de políticas que aborden y mejoren la situación de los trabajadores informales, proporcionando medidas de seguridad laboral, acceso a beneficios y estabilidad en el empleo.
3. La mayor parte de la población con empleo informal se agrupa en las líneas de empleo precario y empleo informal en microempresas y la minoría en otras actividades atípicas.
4. El empleo informal en los hogares relacionado con el servicio doméstico remunerado y el cuidado, está representado casi en su totalidad por las mujeres.
5. El empleo juvenil se encuentra en todas las líneas, fundamentalmente en el de empleo informal en microempresas y en reparto y mensajería express como en plataformas UBER, DIDI entre otras.
6. En cuanto al nivel educativo, la mayoría de la población con empleo informal tiene niveles educativos bajos y medios, sin embargo, llama la atención la población con niveles educativos altos que cuenta con empleos informales.
7. Los datos muestran que la mayor parte de la población posee ingresos bajos, en todas las líneas identificadas. Sin embargo, no debe olvidarse que existe un sector de esta población que percibe mayores ingresos y otros solo alcanzan el mínimo para subsistir.

8. Por último, los resultados también señalan que el empleo informal en las personas con edades superiores a los 58 años se concentra tanto en la línea de empleo precario, empleo informal en la población con mayor nivel educativo y en el empleo informal en hogares. Como se ha señalado anteriormente, es fundamental que, al momento de la formulación de acciones o estrategias para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, se tome en cuenta la diversidad de características y necesidades de las personas trabajadoras y las unidades económicas de la economía informal, así como la importancia de abordar esta diversidad mediante enfoques específicos.
9. La situación del salario en el trabajo informal presenta una serie de desafíos que afectan negativamente a los trabajadores, pero también destaca la importancia de implementar políticas inclusivas y medidas para mejorar las condiciones laborales y promover la formalización.
10. Los trabajadores informales carecen de la protección laboral que ofrecen los trabajos formales, como seguro de salud, jubilación, y derechos laborales sólidos. Esto los deja vulnerables a condiciones de trabajo precarias y a la inseguridad económica.
11. Los empleos informales a menudo son temporales y caracterizados por la falta de beneficios, lo que dificulta la planificación a largo plazo y la estabilidad financiera para los trabajadores y sus familias.
12. Aunque los salarios informales pueden variar, en muchos casos son más bajos que los salarios formales comparables. Esto puede deberse a la falta de negociación colectiva y a la ausencia de regulaciones laborales que protejan los derechos de los trabajadores informales.
13. Los empleos informales a menudo ofrecen pocas oportunidades de ascenso y movilidad social. La falta de educación formal y capacitación en muchos casos contribuye a la continuación de la pobreza entre los trabajadores informales.

14. A pesar de las desventajas, el trabajo informal suele desempeñar un papel significativo en muchas economías, especialmente en países en desarrollo. Los trabajadores informales contribuyen al crecimiento económico, pero la falta de regulación puede limitar su impacto positivo.
15. La naturaleza no registrada y a menudo oculta de los trabajos informales presenta desafíos para la fiscalización gubernamental y la recaudación de impuestos, lo que puede afectar negativamente la capacidad del gobierno para proporcionar servicios públicos y apoyar el bienestar social.
16. Para abordar las desigualdades asociadas con el trabajo informal, es necesario implementar políticas que promuevan la inclusión, brinden protección social, fomenten la formalización de empleos y garanticen derechos laborales básicos para todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral.

Otras conclusiones importantes desde el análisis psicológico en empleo informal se identifican las siguientes partiendo de las investigaciones documentales y las entrevistas:

17. La falta de estabilidad y seguridad en el empleo en trabajos informales genera ansiedad y estrés. La incertidumbre sobre la continuidad del trabajo y la falta de beneficios laborales afectan negativamente la salud mental.
18. Los ingresos variables y la falta de previsibilidad financiera en trabajos informales aumentan la ansiedad. La dificultad para planificar el futuro financiero y satisfacer las necesidades básicas tienen impactos negativos en la salud mental.
19. La falta de una red de apoyo laboral y emocional en trabajos informales puede hacer que sea más difícil lidiar con los desafíos laborales. La sensación de aislamiento puede tener un impacto negativo en la salud mental.

20. La necesidad de generar ingresos suficientes en trabajos informales puede resultar en jornadas laborales extensas. Esto puede dar lugar a la fatiga y afectar la calidad de vida.
21. En algunas sociedades, el trabajo informal puede llevar consigo un estigma social. La percepción negativa de este tipo de empleo puede afectar la autoestima y el bienestar psicológico de los trabajadores informales.

Recomendaciones

Estas recomendaciones pueden ayudar a crear un entorno más equitativo y sostenible para los trabajadores informales, mejorando sus condiciones laborales y promoviendo la inclusión en la economía formal.

1. Implementar Políticas de Protección Laboral: Establecer y hacer cumplir regulaciones laborales que garanticen derechos básicos, como salarios justos, límites de horas de trabajo y condiciones seguras por parte de las empresas.
2. Proporcionar acceso a beneficios como seguro de salud y jubilación para los trabajadores informales, por parte de las instituciones gubernamentales y la Caja Costarricense de Seguro Social.
3. Fomentar la Formalización del Empleo: Implementar incentivos para que los empleadores formalicen los trabajos informales, así como Simplificar los procesos de registro y reducir las barreras para la formalización.
4. Promover la Educación y Capacitación: los gobiernos locales y Asociaciones de desarrollo, así como las Universidades desde la responsabilidad social ofrecer programas educativos y de capacitación para mejorar las habilidades y calificaciones de los

trabajadores informales. Adicionalmente facilitar el acceso a oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para mejorar la empleabilidad.

5. Incentivar la Movilidad Social: Desarrollar programas que fomenten la movilidad social, como becas educativas y oportunidades de ascenso. Así mismo establecer políticas que aborden las barreras socioeconómicas que impiden la movilidad.
6. Promover la Negociación Colectiva: Garantizar que los trabajadores tengan voz en las decisiones que afectan sus condiciones de trabajo.
7. Mejorar la Fiscalización y Recaudación de Impuestos: Reforzar la fiscalización gubernamental para controlar y regular el trabajo informal.
8. Desarrollar Programas de Apoyo Social: Crear programas de apoyo social para los trabajadores informales, como servicios de salud y asistencia social.
9. Establecer redes de seguridad que mitiguen la inseguridad económica, como subsidios alimentarios y de vivienda.
10. Fomentar la Participación de la Comunidad: Involucrar a la comunidad en el diseño e implementación de políticas para abordar las necesidades específicas de los trabajadores informales.
11. Facilitar la participación ciudadana en la toma de decisiones sobre cuestiones laborales y sociales.
12. Mitigar el impacto psicológico de trabajar en empleos informales puede requerir enfoques tanto a nivel individual como a nivel social.
13. Busca la compañía y el apoyo de amigos, familiares o colegas que puedan entender tus desafíos laborales. Compartir experiencias puede ayudar a aliviar el estrés y la sensación de aislamiento.

El gobierno local puede desempeñar un papel fundamental en la mitigación del impacto psicológico de los empleos informales al implementar políticas y programas que aborden las

necesidades específicas de estos trabajadores. Aquí hay algunas recomendaciones para las acciones gubernamentales a nivel local:

14. **regulación Laboral Inclusiva:** Establecer regulaciones laborales que protejan los derechos de los trabajadores informales, incluyendo horas de trabajo justas, condiciones seguras y acceso a beneficios básicos.
15. **Programas de Capacitación y Desarrollo:** Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional dirigidos a trabajadores informales para mejorar sus habilidades y aumentar las oportunidades de empleo.
16. **Acceso a la Seguridad Social:** Buscar maneras de proporcionar acceso a la seguridad social, como sistemas de seguro de salud y pensiones, a los trabajadores informales para abordar la inseguridad económica.
17. **Apoyo Financiero y Microcréditos:** Facilitar el acceso a microcréditos y programas de apoyo financiero para ayudar a los trabajadores informales a establecer o expandir sus negocios.
18. **Centros de Recursos Laborales:** Establecer centros de recursos laborales que ofrezcan información, asesoramiento y servicios de apoyo para los trabajadores informales, incluyendo asistencia legal y orientación laboral.
19. **Promoción de Organizaciones Laborales:** Apoyar y promover la formación de organizaciones laborales que representen a los trabajadores informales y aboguen por sus derechos e intereses.
20. **Programas de Salud Mental en el Trabajo:** Desarrollar programas de salud mental en el trabajo que brinden apoyo psicológico a los trabajadores informales, incluyendo servicios de asesoramiento y talleres sobre el manejo del estrés.
21. **Inclusión en Programas de Bienestar Social:** Integrar a los trabajadores informales en programas de bienestar social, como ayudas alimentarias y de vivienda, para abordar las necesidades básicas y mejorar la calidad de vida.

Capítulo VI: Propuesta

Propuesta

Objetivo General

- Analizar la aceptación de trabajos informales de una parte de la población del Gran Área Metropolitana, mediante la revisión documental y entrevistas, para ofrecer recomendaciones tanto al sector de personas que lo ejecutan como a los empleadores.

Objetivos Específicos

- Identificar la población que trabaja de manera informal en el GAM.
- Comprender las tendencias en materia de derechos laborales en los diferentes segmentos de este sector.
- Evaluar las condiciones e implicaciones laborales del trabajo informal que se presentan en dicho sector

La propuesta final sobre este proyecto final de graduación se basa en brindar una consultoría a personas que se encuentran laborando el sector informal y empresas que contraten bajo esta modalidad, así mismo quienes van a iniciar un proceso laboral de esta forma.

En dicha consultoría se brinda un asesoramiento sobre el contrato laboral creación y entendimiento de este, cumplimiento de normas legales en Costa Rica y desarrollo de políticas internas en la empresa. Adicional se ofrecerán estrategias para mejorar las condiciones laborales que ya tenga la empresa, promover la seguridad en el trabajo y facilitar la transición a empleos más estables.

Hacia la parte del empleado esta consultoría se centraría en las habilidades específicas requeridas por el mercado laboral, así como técnicas y habilidades blandas, que en la actualidad

son indispensables en un trabajo. Se darán charlas sobre seguridad social, educación financiera, etc.

Parte de esta consultoría estaría orientada a crear conciencia sobre los derechos laborales de los y las costarricenses y de esta forma puedan acceder a las cargas sociales que por ley soy un derecho para todos. Esto contribuiría a fortalecer la posición de los trabajadores informales y mejorar sus condiciones laborales y condiciones de vida.

Diseñar programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades laborales con el objetivo de aumentar la empleabilidad y la productividad. Adicionalmente, fomentar las buenas prácticas empresariales, incluyendo la ética laboral desde ambas partes (Empleado y empleador)

Una consultoría desde el área de Recursos Humanos, en una empresa puede ayudar a transformar el trabajo informal, brindando los recursos necesarios para prosperar y contribuir al desarrollo del sector laboral.

Cronograma de Ejecución

Objetivo General: Validar a los trabajadores informales, dotándoles de habilidades técnicas y conocimientos sobre seguridad social.

Tarea	Objetivo	Actividades a realizar	Áreas involucradas	Materiales	Febrero		Marzo		Abril		Mayo	
					1	2	3	4	1	2	3	4
Identificar sectores laborales informales	Recopilación de datos sobre condiciones laborales y legales	Entrevistas con trabajadores informales	Trabajadores Informales	Computadora								
Evaluación de datos recopilados	Identificar problemas y oportunidades que tienen los mismos	Análisis de normativas laborales	RRHH	Computadora								
Diseño programa de consultoría	Identificar habilidades laborales clave	Desarrollo de módulos de la consultoría	RRHH	Computadora								
Inicio del programa	Ejecutar los programas de la consultoría planteados	Realizar ajustes en caso de ser necesario	RRHH / Trabajadores informales	Computadora								
Asesoría legal	Asesorar desde el punto del código de trabajo el cumplimiento normativo	Formalización de actividades laborales	RRHH / Trabajadores informales	Computadora								
Campaña de concientización	Diseñar campañas educativas para trabajadores informales	Implementar estrategias para el cumplimiento de las campañas	RRHH / Trabajadores informales	Computadora								
Informe final	Recopilar los resultados del proyecto	Elaborar informe final de resultados	RRHH	Computadora								

Se crea cuadro de costos con los montos utilizados durante el desarrollo de la consultoría., se detallan los tres rubros principales en la misma.

Concepto	Valor	
Herramientas y tecnología: Paquete de Office para creación del material en la consultoría.	CRC	3,920.00
Herramientas y tecnología: Pago de internet para la consultoría	CRC	15,000.00
Material de Oficina y Suministros: Papelería, materiales de presentación.	CRC	3,500.00
Gastos Totales	CRC	22,420.00

Adicionalmente, se adjuntan cápsulas informativas utilizadas durante el tiempo de la consultoría.

Prestaciones Laborales



VACACIONES

UN DÍA DE
VACACIONES POR
CADA MES LABORADO



AGUINALDO

SE CALCULA EN BASE
AL SALARIO DE LOS
ÚLTIMOS 12 MESES



APORTE A CCSS

Los aportes de cargas sociales serán de la siguiente forma:

- Patrones: deberán pagar un 0,17% adicional con un total de 5,42%.
- Trabajadores: deberán pagar un 0,17% adicional con un total de 4,17%.
- Estado: deberá pagar un 0,16% adicional con un total de 1,57%

¿Sabes qué es el trabajo informal?



Se refiere a empleos o actividades económicas que no están regulados o no siguen las normativas laborales y de seguridad social establecidas por las autoridades gubernamentales.



El trabajo informal puede manifestarse de diversas formas y en diferentes sectores de la economía.

Referencias Bibliográficas

American Psychological Association (APA). (25 de octubre de 2017). *Normas APA*.

Obtenido de <https://normasapa.net/marco-teorico/>

Artavia, M., Solano, J., & Campos, M. (03 de Mayo de 22). *UNA COMUNICA. OFICINA DE COMUNICACIÓN*

Asamblea Legislativa de Costa Rica (2019). *Proyecto de ley Exp. 21182, reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras*. Departamento de Servicios Parlamentarios.

Amber, D; y Domingo, J. (2017). Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años desde la voz de los expertos: una luz al final del túnel. *Sociología, Problemas e Prácticas*, (84), 27-41pp.

Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿Fin del trabajo permanente? *Telo 18* (2), pp. 250-265.

Beccaria, L. y Galin, P. (1998). *Competitividad y regulaciones laborales*. Santiago: Naciones Unidas.

Cervantes Niño, J. (2009). Explicaciones alternativas a la precariedad del sector informal y algunas propuestas de solución. *Revista de Ciencias Sociales (RCS) XV* (2), 207 – 222.

De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En: Celis, J. [coord]. (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. CLACSO: Colombia.

Esquivel, F. (2013). *Lineamientos para diseñar un estado de la cuestión en investigación educativa*. *Revista Educación 37*, 65-87.

Hernández, R., Fernández, C., & Batistia, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico : Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018a). *Encuesta Continua de Empleo. Sinopsis del I trimestre del 2018 sobre empleo informal y formal.*

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2015). *Encuesta continua de empleo. El empleo informal en Costa Rica.* San José: INEC.

Programa Estado de la Nación. (2023). N° Veintinueve Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. San José: Programa Estado de la Nación.

Perestelo-Pérez, L. (2013). Standard son how to develop and report systematic reviews in Psychology and Health. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13, 49-57

G, M. C. (12 de diciembre de 2021). *El Financiero* . Obtenido de Economía y Política: <https://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/informalidad-laboral-en-costa-rica-alcanza-al-439/M5V323W76NFHHANUAVKHKEYSZY/story/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). (2023). Obtenido de <https://www.mtss.go.cr/>

Organismo Internacional del Trabajo (OIT) . (01 de enero de 2022). *Organismo Internacional del Trabajo (OIT)* . Obtenido de <https://www.ioe-emp.org/es/organizaciones-internacionales/organizacion-internacional-del-trabajo-oit/>

Pérez, M. (26 de diciembre de 2023). *Definiciones.* Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>. Consultado el 26 de diciembre de 2023

WIKIPEDIA. (enero de 2023). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/w/index.php?search=ministerio+de+trabajo+y+s+seguridad+soci+al+en+costa+rica&title=Especial:Buscar&profile=advanced&fulltext=1&ns0=1&ns100=1&ns104=1>

Anexos

Instrumento N°1 Entrevista a profundidad (cara a cara)



Validado por:

Tutor técnico

Tutor metodológico

Instrucciones: Responda ampliamente los enunciados.

1. Información Demográfica:

- a. ¿Cuál es su edad?
- b. ¿Cuál es su género?
- c. ¿Cuál es su nivel educativo?

2. Situación Laboral:

- a. ¿Cuánto tiempo ha estado involucrado en trabajos informales?
- b. ¿Es su trabajo informal su principal fuente de ingresos?
- c. ¿Ha trabajado anteriormente en empleos formales?

3. Naturaleza del Trabajo:

- a. ¿Cuál es la naturaleza específica de su trabajo informal?
- b. ¿Cómo obtuvo este trabajo?
- c. ¿Realiza su trabajo de forma independiente o para un empleador?

4. Condiciones Laborales:

- a. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo en su labor informal?
- b. ¿Tiene un horario de trabajo fijo o es variable?
- c. ¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrenta en su trabajo?

5. Ingresos y Beneficios:

- a. ¿Cuánto gana aproximadamente en un mes?
- b. ¿Recibe beneficios laborales como seguro de salud o vacaciones?
- c. ¿Cómo administra sus finanzas?

6. Formalización y Regulación:

- a. ¿Ha considerado formalizar su actividad económica?
- b. ¿Cuáles son las barreras que enfrenta para formalizar su trabajo?

7. Aspectos Socioeconómicos:

- a. ¿Cómo afecta su trabajo informal a su calidad de vida?
- b. ¿Qué impacto tiene en su familia y comunidad?

8. Perspectivas y Aspiraciones:

- a. ¿Cuáles son sus aspiraciones a largo plazo en términos de empleo?
- b. ¿Qué cambios o apoyos le gustaría ver para mejorar sus condiciones laborales?

9. Experiencias con el Gobierno y Apoyo Social:

- a. ¿Ha recibido algún tipo de apoyo del gobierno para su trabajo informal?
- b. ¿Cómo percibe la relación entre los trabajadores informales y las autoridades gubernamentales?

10. Efectos de Eventos Externos:

- a. ¿Cómo ha afectado la pandemia u otros eventos externos a su trabajo informal?
- b. ¿Ha experimentado cambios significativos en su situación laboral recientemente?