

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

El empleo pleno y productivo y el trabajo decente

Mariana Chacón Morales

San José, Costa Rica

Diciembre de 2020

Resumen

Debido a las características del panorama mundial propiciadas por un contexto pandémico que surge a raíz del COVID-19, todas las naciones han hecho muchos cambios a nivel económico, productivo, laboral y social.

El escenario señalado previamente nace a partir de todas las restricciones a nivel mundial que han establecido los Gobiernos para tratar de contener los aumentos en los contagios por COVID-19. Estas limitaciones han abarcado aspectos como el desplazamiento de personas, el porcentaje de aforo en ciertos lugares y medios de transporte, el cierre de fronteras y la restricción vehicular.

En Costa Rica, se han dado incrementos en los índices de desempleo y pobreza, además de incertidumbre en cuanto al rumbo del país. Esto sin duda repercute en la calidad de vida y deja al país en una situación sumamente complicada en todos los aspectos: monetario, económico, social, de salud, de empleo, entre otros.

Dicho lo anterior, a través del presente estudio, se abordará el tema del empleo pleno y productivo y el trabajo decente en épocas de COVID-19; además, se analizará cómo esta situación ha afectado las calidades y las características de muchas ofertas de empleo, así como la situación de muchos desempleados producto de la pandemia.

Asimismo, mediante la aplicación de una encuesta a los familiares de los empleados de una empresa de capital extranjero que proporciona servicios al Estado, se busca conocer diferentes aspectos asociados con el desempleo, las condiciones de trabajo de ofertas de empleo actuales y las características propias de la población sujeta a estudio.

Resulta relevante determinar la posición del Estado y los sectores productivos al respecto, esto para conocer de qué forma se podrían menguar situaciones de carácter abusivo por parte de algunos empleadores y, desde luego, de qué

manera se puede estabilizar la situación nacional asociada con el desempleo y la pobreza.

Palabras claves: *Pandemia, COVID-19, desempleo, pobreza, trabajo decente.*

Abstract

Due to the characteristics of the context caused by the pandemic induced by COVID-19, there have been many changes at the economic, productive, labor, and social level worldwide.

The previously mentioned panorama was born from all restrictions that governments have established to try to contain the increase in COVID-19 infections.

In the case of Costa Rica, the unemployment and poverty rates have been increasing as well as the uncertainty regarding the country's direction; these have undoubtedly affected the quality of life of the citizens. Furthermore, these circumstances leave the country in an extremely complicated situation in monetary, economic, social, healthcare, and employment aspects.

The national context also under the pandemic has been characterized by limitations in terms of the movement of people, percentage of capacity in public places and means of transportation, border closures, and vehicle restrictions.

Therefore, this study addressed the issue of full and productive employment and decent work in times of COVID-19 and how this situation has affected the quality and characteristics of many job offers, as well as the situation of many unemployed as a result of the pandemic. Moreover, this research sought to know different aspects associated with unemployment, working conditions of current job offers, and the characteristics of the population. In order to do so, a survey was applied to the employees of a foreign capital company that provides services to the State.

It should be noted that the position of the State and the productive sectors in this regard are relevant. In order to know how it could be possible to reduce situations of an abusive nature by some employers and how to stabilize the national situation in associated to unemployment and poverty.

Keywords: *Pandemic, COVID-19, Unemployment, Poverty, Decent work.*

Justificación

El contexto al que se han enfrentado los empleadores tras la pandemia provocada por el COVID-19 los ha obligado a rescindir de los servicios de una parte significativa de sus colaboradores, ya que la economía de todas las

naciones y los sectores productivos se ha visto afectada.

Lo anterior se ve reflejado en una contracción económica importante y en altas tasas de desempleo. Por ejemplo, según Avendaño (2020), debido a la crisis desencadenada por el coronavirus, el porcentaje de desempleo en Costa Rica ha alcanzado un 20,1%, número histórico para el país, donde más de 190 000 costarricenses se quedaron sin empleo como consecuencia de la situación actual.

Esta situación no solo se presenta en el país, sino a escala mundial, donde se ha puesto en riesgo la calidad de vida de las personas en términos de salud, economía y, por supuesto, en el ámbito laboral. Esto debido a que la detención de procesos productivos durante las temporadas de cuarentena, el cierre de fronteras y las limitaciones gubernamentales con respecto a la apertura de locales comerciales, restricción vehicular, uso de espacios comunes (parques, iglesias, zonas de recreación, entre otros) y un sinnúmero de medidas que se han tomado para tratar de controlar la pandemia han generado una serie de consecuencias negativas en las economías mundiales.

Dado lo expuesto, el presente proyecto busca atender de forma puntual e investigativa cuáles han sido los efectos en materia laboral con

respecto al empleo pleno y productivo, y el trabajo decente de los familiares de los empleados de una empresa de capital extranjero que proporciona servicios al Estado. Es importante señalar que por motivos de confidencialidad se reservará el nombre de dicha organización.

La humanidad se encuentra en un momento histórico en el que existe una amplia gama de cuerpo regulatorio en materia laboral, la cual tiene génesis tanto nacional como internacional.

Pese a lo anterior, la realidad generada por el COVID-19 ha orillado a muchos empleadores a modificar ciertas condiciones laborales para poder continuar con su operación, ofrecer empleo y activar la economía deteriorada y estancada por la pandemia.

¿Qué sucede cuando, a partir de una realidad complicada para las economías mundiales, los empleadores adoptan prácticas abusivas en virtud de las necesidades de los trabajadores de llevar sustento a sus hogares?

El presente proyecto de investigación pretende conocer la situación de familiares desempleados de funcionarios de una empresa de capital extranjero que proporciona servicios al Estado, quienes en la búsqueda de trabajo se han topado con empleadores abusivos que les han ofrecido condiciones cuasi absurdas que rayan en la

explotación laboral, aprovechándose del contexto y de la necesidad de la población estudiada.

Problema de investigación

¿Cómo determinar la viabilidad de que las personas desempleadas familiares de los colaboradores de una empresa en estudio acepten opciones de trabajo con condiciones laborales menores, en términos salariales y de obligaciones patronales, a las mínimas establecidas por ley, en virtud del contexto socioeconómico como efecto colateral de la pandemia?

Objetivo general

Identificar si en el actual contexto las personas desempleadas familiares de los colaboradores de una empresa en estudio aceptarían opciones de trabajo con condiciones laborales inferiores a las mínimas establecidas por ley en términos salariales y de obligaciones patronales.

Objetivos específicos

- Analizar el contexto actual de Costa Rica en términos de condiciones laborales, tasa de desempleo y pobreza.
- Determinar, a partir de la aplicación de instrumentos de recolección de data, qué porcentaje de la población estudiada se encuentra en condición de desempleo, como efecto colateral a la pandemia.

- Describir y analizar las condiciones arbitrarias encontradas a partir de la aplicación del instrumento de recolección de data.

- Gestionar un análisis integral con respecto a los efectos de los datos recabados y la posición adoptada por empleadores que buscan aventajarse de la situación actual para explotar a sectores más vulnerables de la población que buscan opciones de empleo.

- Desarrollar posibles alternativas garantes del empleo pleno y productivo y el trabajo decente, para socavar acciones malintencionadas de patronos inescrupulosos que pretenden aprovechar el contexto para ofrecer condiciones laborales que violentan lo establecido en las regulaciones nacionales e internacionales.

Forma de alcanzar los objetivos

Se pretende inicialmente hacer una investigación exhaustiva para recabar información en materia laboral nacional e internacional para posteriormente dar a conocer qué regulaciones existen con respecto al empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

Posteriormente, se desarrollará un instrumento de recolección de data para aplicar en una empresa de capital extranjero que proporciona servicios al Estado, la cual dispone de 177 colaboradores; esto con el fin de conocer si los familiares de los

colaboradores de dicha compañía se han encontrado con opciones laborales que socaven los derechos laborales actuales.

Posteriormente, se hará un análisis de la información recabada, sustentado en un marco teórico robusto, con la finalidad de conocer los efectos de las condiciones que ofrecen actualmente algunos patronos.

Finalmente, se plantearán posibles alternativas para socavar la acción abrupta de algunos empleadores en materia laboral, esto para aventajarse de la situación que supone el COVID-19.

Revisión bibliográfica

Establecimiento de condiciones mínimas de trabajo.

Durante décadas las personas trabajadoras han luchado por conseguir condiciones laborales dignas; esto para poder desempeñarse de forma plena, productiva y decente. Aunado a ello, para el logro de dichas condiciones, muchas han sido las intervenciones y los esfuerzos de organizaciones tanto nacionales e internacionales en apoyo a estas personas que han trabajado para que todos gocen de los derechos laborales que existen en la actualidad.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2020) especifica una serie de derechos y condiciones de trabajo, a saber:

- Negociación colectiva.
- Seguridad en el trabajo.
- Salario mínimo.
- Jornadas laborales proporcionales.
- Equilibrio entre trabajo y vida familiar.
- Igualdad de oportunidades.
- Protección a los padres.
- Garantías a partir de las nuevas formas de trabajo que han propiciado la globalización y la tecnología.

En la Figura 1, se logran observar los convenios fundamentales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales cimentan la legislación costarricense en materia laboral.



Figura 1: *Convenios fundamentales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo*

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2020.

Al respecto, el Código de Trabajo costarricense establece el marco regulatorio en temas de deberes y derechos laborales, tanto para patronos como para trabajadores. Ahora bien, a la luz del contexto mundial, el Código de Trabajo (Ley N°2, del 26 de agosto de 2016) expresa:

ARTÍCULO 214.- Sin perjuicio de otras obligaciones que este Código impone, en relación con los riesgos del trabajo, el patrono asegurado queda también obligado a:

a) Indagar todos los detalles, circunstancias y testimonios, referentes a los riesgos del trabajo que ocurran a sus trabajadores, y remitirlos al Instituto Nacional de Seguros, en los formularios que este suministre.

b) Denunciar al Instituto Nacional de Seguros todo riesgo del trabajo que ocurra, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su acaecimiento. La denuncia extemporánea originará responsabilidad del patrono ante el Instituto la cual será exigible por la vía ejecutiva, por las agravaciones o complicaciones sobrevenidas como consecuencia de la falta de atención oportuna.

c) Cooperar con el Instituto Nacional de Seguros, a solicitud de éste, en la obtención de toda clase de pruebas, detalles y pormenores que tengan relación directa o indirecta con el seguro y con el riesgo cubierto, con el propósito de facilitar, por todos los medios a su alcance, la investigación que el Instituto asegurador crea conveniente realizar.

ch) Remitir al Instituto Nacional de Seguros, cada mes como máximo, un estado de planillas en el que se indique el nombre y apellidos completos de los trabajadores de su empresa, días y horas laborados, salarios pagados y cualesquiera otros datos que se soliciten.

d) Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes,

conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional.

(Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982)

Lo anterior avoca a una condición fundamental que es la seguridad en el trabajo; por tanto, los patronos deben garantizar a sus empleados entornos seguros en un contexto pandémico que pone en riesgo no solo la vida de los trabajadores, sino también de sus familiares.

Desde la norma, se perfila todo un encuadre que garantiza a los trabajadores una serie de medidas y acciones que coadyuvan al bienestar y a la integralidad, esto independientemente de la situación global. De forma tal que hay cuerpo normativo que sustenta y resguarda una serie de libertades y derechos que gozan los trabajadores.

Ahora bien, cabe destacar que la Organización Internacional del Trabajo tiene orientación específica en materia laboral y sigue los objetivos de desarrollo sostenible; por ello, la misma Organización Internacional del Trabajo (2020) manifiesta:

El término «condiciones de trabajo» no se menciona como tal en la Declaración para 2030 y sus objetivos de desarrollo sostenible, pero muchos aspectos relacionados aparecen tratados en

diversos objetivos y metas: la meta 5.4 de los ODS se ocupa específicamente de la difícil situación de los trabajadores domésticos y cuidadores; la meta 8.5 de los ODS exhorta a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la meta 8.8 exhorta a la promoción de entornos de trabajo seguros y sin riesgos; la meta 10.4 de los ODS insta a la adopción de políticas salariales adecuadas para lograr una mayor igualdad; y la meta 16.6 de los ODS apunta a la creación de instituciones que rindan cuentas, indispensables para la mejora de las condiciones de trabajo. Podrían citarse muchas otras metas de los ODS con el potencial de estar vinculadas a las condiciones de trabajo. Por ejemplo, el salario adecuado puede contribuir a reducir la pobreza.

Las condiciones de trabajo no están sujetas a un resultado específico en materia de política; sin embargo, la labor de la OIT en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo no solo se vincula con el objetivo de más y mejores empleos, sino que depende de él, y también contribuye a este y a otros resultados complementarios, como los

que se concentran en las normas del trabajo, las empresas, la inspección del trabajo y los interlocutores sociales.

Si bien es cierto que muchos son los objetivos que conllevan al otorgamiento de mejores condiciones de trabajo, cabe resaltar el papel de la Organización Internacional del Trabajo y el interés de los Gobiernos por asegurar que sus habitantes dispongan de protección y garantías mínimas, esto independiente de la forma de trabajo a la que se sujete un colaborador.

Pobreza y desempleo en Costa Rica

Históricamente, Costa Rica ha presentado variaciones en términos de pobreza debido a situaciones macroeconómicas a nivel país, las cuales afectan el contexto socioeconómico de la nación y generan pobreza, desigualdad y desempleo. Ahora bien, a la luz de la pandemia que aqueja a todo el mundo, Costa Rica no ha podido escapar de los efectos negativos que dicha situación ha acarreado, pues la población ha sido víctima y testigo de la evolución de la pobreza en el país, siendo este año uno de los más críticos, según se evidencia en el Gráfico 1:

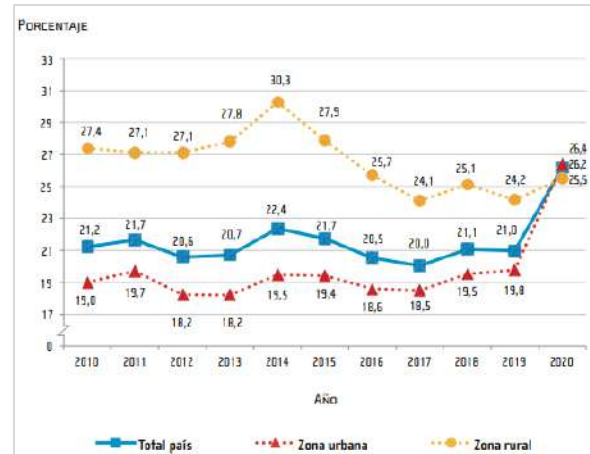


Gráfico 1: *Porcentaje de hogares en pobreza LP (línea de pobreza) por año según zona, julio 2010 – 2020*

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020.

Lo anterior significa que actualmente existe una problemática más grave en función de la desigualdad, producto de un mayor índice de desempleo, esto teniendo en cuenta la situación socioeconómica por la que atraviesa el país.

En este mismo orden de ideas, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020), el Índice de Pobreza Multidimensional apunta a ciertas privaciones o carencias que aquejan a los hogares y las personas, dicho índice incorpora las siguientes dimensiones: educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social. En la Figura 2, se detalla la composición y el peso de cada dimensión.



Figura 2: *Composición y peso de las dimensiones e indicadores del IPM*

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020.

Con respecto al tema del trabajo, se observa un peso porcentual de un 20% con respecto a las demás dimensiones; además, se logra observar que dicha dimensión es afectada por el desempleo, el incumplimiento de derechos laborales y el empleo independiente informal.

Considerando dicha información, cabe destacar que la relación entre pobreza y desempleo afecta significativamente la brecha social existente en Costa Rica; asimismo, es destacable el hecho de que violentar derechos laborales se vuelve un elemento crítico para evaluar la dimensión del trabajo, sobre todo considerando la contracción económica que viene a representar el COVID-19 a nivel mundial.

Empleo en tiempos de coronavirus

Actualmente, el empleo es un tema susceptible para todos los sectores del país, pues el COVID-19 ha venido a presentar una realidad diferente a la que se tenía hace un año o una década; en adición, la configuración socioeconómica ha coadyuvado para acrecentar el problema del desempleo, pues la creciente tasa de empleos informales, la violación de derechos laborales y los niveles de educación han contribuido a tasas más altas de pobreza y desempleo.

Al respecto, Arias (2020) señala que:

El nivel de desempleo y pobreza en Costa Rica se ampliarían como resultado de los efectos de la pandemia por COVID-19 que afecta al mundo y que provocó un freno a la actividad económica del país.

Esta es una de las conclusiones del informe “Evaluación económica inicial de los efectos de COVID-19 y el alcance de las opciones de política en Costa Rica”, elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Según el documento, publicado el 28 de abril, la contracción de la demanda y la suspensión de contratos laborales tendrán incidencia directa en la tasa de desempleo, la cual podría alcanzar al cierre del primer semestre de 2020 un

nivel cercano al 20% de la fuerza de trabajo disponible en el país.

Es así como el país se encuentra en un contexto atípico; no obstante, hay que hacerle frente con políticas económicas, protección de los trabajadores e impulso a los sectores más vulnerables. De acuerdo con el Gráfico 2, el sector más afectado ha sido en definitiva la industria turística, la cual repercute directamente en el crecimiento del producto interno bruto (PIB) del país, y esto claramente obedece a las medidas a nivel mundial que se han tomado para contener el virus y mitigar o desacelerar la crisis.

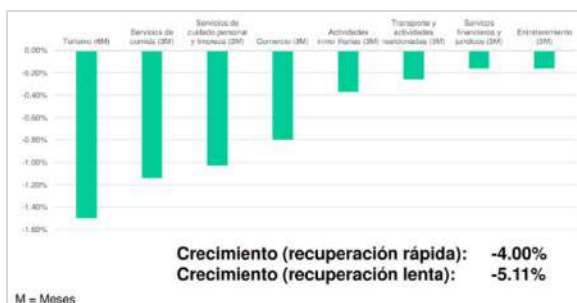


Gráfico 2: Contribución de cada sector en la reducción de la producción en puntos porcentuales del PIB.

Fuente: Mayorga, 2020.

Al respecto, Mayorga (2020) expresa:

Los especialistas proyectan una reducción de hasta un 24 % en las necesidades de mano de obra, lo que podría afectar a más de 400 mil trabajadores, quienes podrían perder su

trabajo o ver reducida su jornada laboral. En los sectores afectados algunos empresarios podrían mantener a sus trabajadores a pesar de la caída en sus requerimientos de trabajo, pero sacrificando su rentabilidad.

Los niveles de pobreza que hoy aquejan al 21,1 % de la población, durante la pandemia podrían aumentar entre el 24 % y el 29 %. Serían los hogares de ingreso medio y medio bajo los que con mayor probabilidad caerían en esa condición. Los hogares pobres mantendrían su actual condición de pobreza, aunque en condiciones más difíciles debido a que se proyecta una pérdida generalizada de los ingresos de los hogares, tanto para los de mayores como los de menores ingresos; las reducciones podrían estar, en promedio, entre un 4 % y un 16 %. Las anteriores son estimaciones de caídas de ingreso promedio ya que a muchas familias se les reducirá el ingreso en forma significativa mientras que otras no se verán afectadas.

Respecto al incremento de la pobreza y la creciente desigualdad social, un tema muy importante por resaltar es la difícil situación económica que aqueja a todas las organizaciones, la cual las obliga a despedir a sus empleados,

cambiar las condiciones laborales (reducción de salarios y jornadas) y, sacrificar su rentabilidad para operar y no perder recurso valioso que necesitarán cuando la economía empiece a recuperarse.

Ahora bien, Briones (2020) expresa que algunas empresas y organizaciones se han aprovechado de esta coyuntura de forma mal intencionada para abusar de sus colaboradores y violentar la ley. El autor alude a conductas reprochables como la aplicación de despidos injustificados basándose en el contexto; la interpretación equivocada de la legislación actual en detrimento de los derechos del trabajador; la discriminación de las personas valiéndose del abuso de la ley; la exclusión de requisitos de ley en el momento de aplicar reducciones salariales o suspensión de contratos laborales; la reducción de salarios, aunque se conservan las mismas jornadas laborales; la omisión de principios que cimentan la normativa legal aplicable y; el abuso de su posición para engañar a los trabajadores al transgredir derechos fundamentales y eludir la ley.

Las prácticas anteriores han afectado la integralidad de los trabajadores; pese a ello han sido aceptadas por muchas personas por temor a perder sus empleos en un escenario crítico en materia económica y laboral.

En cuanto al empleo pleno y decente, Araya (2019) manifiesta lo siguiente:

... casi la mitad de quienes trabajan no se les garantizan sus derechos laborales, como el acceso a la seguridad social. Todo trabajo remunerado debe aparejar un piso mínimo de protección social.

Queda en evidencia que nos queda un largo camino para cerrar la brecha. Para ello, se deben aprobar políticas en instituciones como la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) para permitir asegurar a la población por jornadas distintas a las actuales. Las condiciones de aseguramiento deben adaptarse a los tiempos, pero parece que nos hemos quedado atrás.

Hay una realidad importante a considerar con lo supra citado, el esfuerzo que tienen que hacer las organizaciones responsables de garantizar derechos laborales; dicho esfuerzo debe ir orientado al cumplimiento de la ley y desde luego al bienestar de la población en general, y para este caso en específico, la población trabajadora.

Cabe destacar que Forbes (2020) indica que “Latinoamérica aparece como la más golpeada en el informe, con seis países dentro de los diez primeros de la lista de los que más porcentaje de empleo han perdido en ese tiempo”. Esto es

preocupante, pues Costa Rica figura como uno de los países más afectados de la región, esto debido a que la naturaleza de la fuente de empleos en el país es mayormente servicios. Por tanto, es preciso no solo que se tomen medidas para aminorar los efectos negativos del COVID-19 en materia económica y laboral, sino que también se promueva el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, esto pese al contexto.

Metodología de la investigación

La naturaleza de esta investigación obedece a una investigación con enfoque cualitativo, al respecto Sánchez (2019) expresa que

...el enfoque cualitativo se sustenta en evidencias que se orientan más hacia la descripción profunda del fenómeno con la finalidad de comprenderlo y explicarlo a través de la aplicación de métodos y técnicas derivadas de sus concepciones y fundamentos epistémicos, como la hermenéutica, la fenomenología y el método inductivo.

Lo anterior permite explicar el tema del empleo pleno y productivo y el trabajo decente a partir de aplicación de metodologías investigativas que darán pie a la comprensión del problema planteado.

Ahora bien, dicho estudio se aborda desde la investigación descriptiva; la cual, según Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero (2018), tiene como objetivo principal “recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones, clasificación de objetos, personas, agentes e instituciones, o de procesos naturales o sociales”.

Habiendo dicho lo anterior, se está ante un proceso socioeconómico que pretende exponer la configuración de un sector social afectado por una situación de escala mundial; es decir, el sector desempleado que se ha visto afectado por la pandemia generada por el COVID-19.

Con respecto a la población sujeta a estudio, se trata de familiares desempleados de los funcionarios de una empresa en estudio que acepten opciones de trabajo con condiciones laborales menores, en términos salariales y de obligaciones patronales, a las mínimas establecidas por ley, en virtud del contexto socioeconómico como efecto colateral de la pandemia. Al respecto, es importante indicar que para determinar el tamaño de la muestra se consideraron las variables contenidas en la Figura 3.

Tamaño del Universo	177
Error Máximo Aceptable	5 %
% Supuesto Varianza	50%
Nivel de confianza	95%
Tamaño de muestra Propuesta	121

Figura 3: *Cálculo tamaño de muestra.*

Fuente: Cadem, 2020.

Por tanto, y considerando la información anterior, el tamaño de la muestra para el proyecto de investigación es 121 personas.

En lo que respecta a las metodologías de investigación utilizadas, se implementará el uso de fuentes documentales asociadas con el tema de desempleo, pobreza, efectos del COVID-19 a nivel socioeconómico, condiciones y retos en el aspecto laboral frente a la problemática que supone la pandemia. Además, se diseñará y aplicará un cuestionario para recolectar información relevante, el cual se gestionará a través de Google Forms. Cabe destacar que dicho instrumento estará conformado por 11 preguntas cerradas, las cuales limitan la respuesta a las alternativas previamente establecidas para generar un análisis de resultados más efectivo y claro.

Análisis o discusión de resultados

Para el análisis de resultados de la encuesta (Anexo 1) conformada por 11 preguntas, se

planteó una muestra de 121 personas; no obstante, se alcanzó una muestra de 132 personas; es decir, se obtuvieron las respuestas de 11 personas más; por tanto, los siguientes resultados se basarán en una muestra de 132 personas.

Inicialmente, y ante la pregunta: *¿Tiene familiares desempleados producto de la situación socioeconómica que vino a presentar el COVID-19 en Costa Rica?* De las 132 personas que contestaron la encuesta, 61 participantes respondieron que sí, lo cual corresponde al 46% de la totalidad de las respuestas; 71 personas contestaron que no, cuyo peso porcentual dentro de la muestra es de 54%, tal y como se evidencia en Gráfico 3.

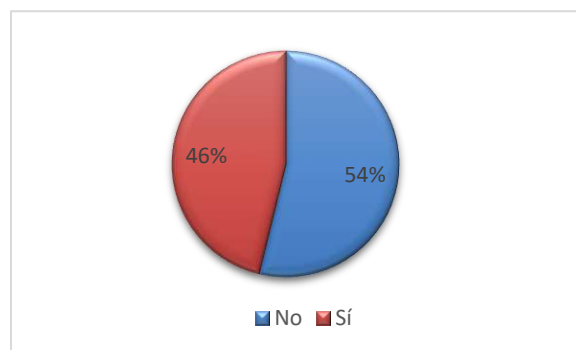


Gráfico 3: *Cantidad de familiares desempleados de los empleados de la compañía en estudio, producto de la situación socioeconómica que vino a presentar el COVID-19 en Costa Rica.*

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Asimismo, a las 61 personas que respondieron sí en la primera pregunta se les consultó lo siguiente: ¿Considera usted que el patrono de su familiar o familiares se valió de la coyuntura de la pandemia para poder realizar despidos masivos? Ante la interrogante antes señalada, 37 personas (61%) respondieron que sí y 24 personas (39%) contestaron que no. A continuación, se expone dicha información en el Gráfico 4:

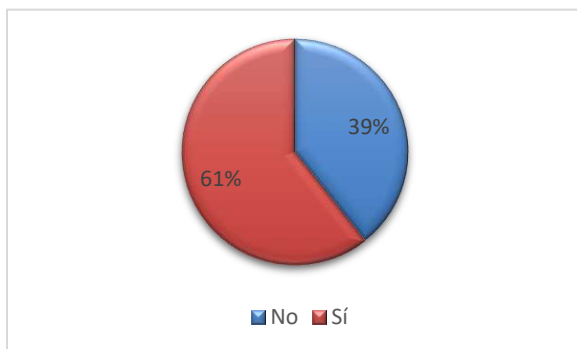


Gráfico 4: *Cantidad de empleados de la compañía en estudio que consideran que el patrono de su familiar despedido se valió de la coyuntura de la pandemia para realizar destituciones masivas.*

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Como se muestra en el Gráfico 4, 61% de la población estudiada considera que el patrono de su familiar se valió de la coyuntura de la pandemia para realizar despidos masivos; mientras que el restante 39% opina que no.

En la situación que atraviesa el mundo entero, existen patronos que han logrado sostener a sus

colaboradores, a pesar de que con esto han comprometido parte de sus utilidades, lo cual fue positivo porque no generaron más desempleo y retuvieron talento humano capacitado que una vez que se supere esta situación coyuntural será clave para el auge de sus organizaciones. No obstante, también hay negocios que en respuesta a la pandemia la primera medida que tomaron fue recortar personal.

Por ello, se le consultó a la población estudiada lo siguiente: ¿Considera que la empresa que despidió a su familiar durante la pandemia hubiera podido sostener el empleo de muchas de las personas de las que prescindió?

En el Gráfico 5, se revelan los resultados obtenidos de la pregunta antes expuesta.

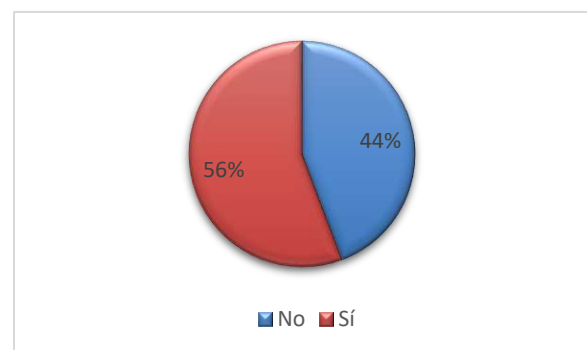


Gráfico 5: *Cantidad de empleados de la empresa en estudio que consideran que la empresa que despidió a su familiar durante la pandemia hubiera podido sostener el empleo de muchas de las personas de las que prescindió.*

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Se evidencia cómo el 56% (34 personas) de la población estudiada piensa que la empresa que despidió a su familiar durante la pandemia hubiera podido sostener el empleo de muchas de las personas de las que rescindió, mientras que el 44% (27 personas) opina que no.

En la misma línea de ideas, se consultó sobre la condición de empleabilidad de sus familiares que fueron despedidos en el contexto del COVID-19; al respecto 45 personas (74%) respondieron que sí, mientras que 16 personas (26%) indicaron que no, tal y como se muestra en el Gráfico 6.

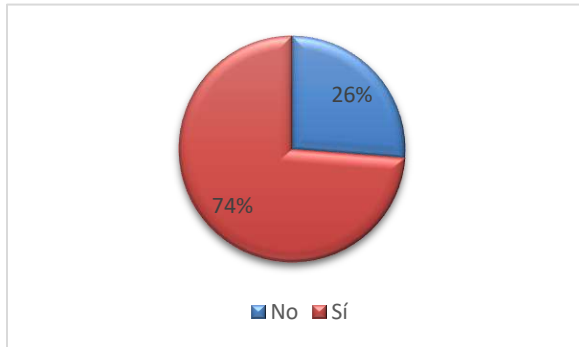


Gráfico 6: Cantidad de empleados de la empresa en estudio que tienen familiares en condición de desempleo.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Asimismo, las personas que aún tienen familiares en condición de desempleo señalaron las razones por las cuales consideran que estos aún se encuentran desempleados. 12 personas opinan que las ofertas de empleo encontradas se caracterizan por tener condiciones laborales precarias; 7 personas exponen que la razón es porque no hacen uso de las plataformas digitales como bolsas de empleo, mientras que 33 personas creen que se la razón por la cual sus familiares están desempleados es porque no hay ofertas laborales en su campo de formación o el área en que se desempeñan. Esta información se expone en el Gráfico 7:

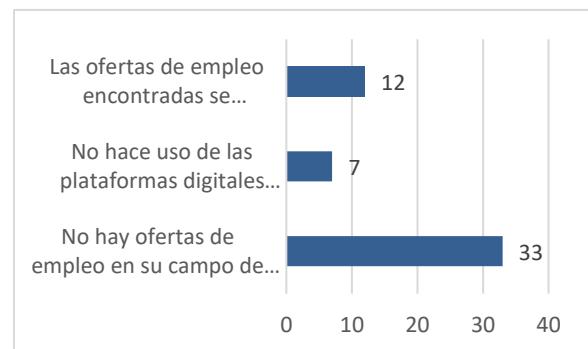


Gráfico 7: Razones por las cuales los familiares de los empleados de la empresa objeto de estudio continúan desempleados.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Pese al estado de desempleo de la mayoría de los familiares de los empleados de la empresa objeto de estudio, se consultó si en este periodo coyuntural esas personas han recibido algún tipo

de oferta de empleo caracterizada por condiciones laborales abusivas por parte de las empresas empleadoras; al respecto, 19 personas de la población estudiada (31%) contestaron que sí, mientras que 42 personas (69%) respondieron que no. Dicha información se manifiesta de forma representativa en el Gráfico 8.

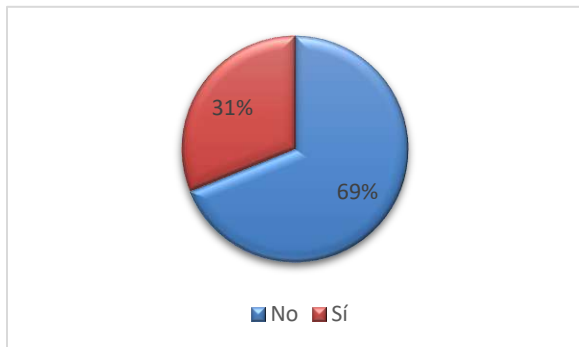


Gráfico 8: Cantidad de empleados de la empresa sujeta a estudio que tienen familiares que han recibido ofertas de empleo caracterizadas por condiciones laborales abusivas, en este período de pandemia producto del COVID-19.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Ante el cuestionamiento sobre las condiciones laborales precarias que han recibido sus familiares por parte de empresas empleadoras, la población estudiada se refirió de la siguiente forma:

- 5 personas indicaron que sus familiares recibieron ofertas de empleo caracterizadas por no contar con seguro social.

- 14 personas señalaron que sus familiares recibieron ofertas condicionadas por un salario reducido y con horarios excesivos.
- 11 personas expresaron que sus familiares han recibido ofertas de empleo donde los salarios están por debajo del mínimo establecido por ley.
- 9 personas manifestaron que los empleadores condicionaron a sus familiares para que proporcionaran sus propios recursos para desempeñar el puesto, sin que medie un reconocimiento económico (equipo informático, vehículo, agua, luz, teléfono, internet, material de oficina, otros).

Lo anterior, se evidencia en el Gráfico 9.

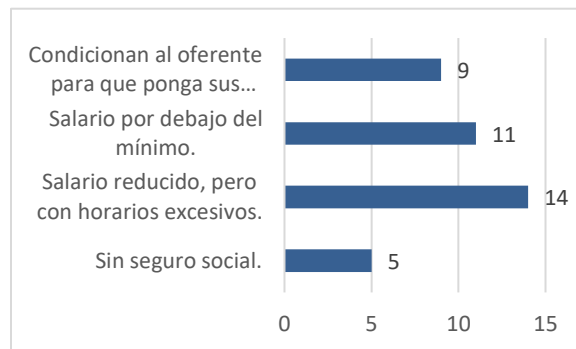


Gráfico 9: Condiciones laborales precarias que han recibido los familiares de empleados de la empresa sujeta a estudio, por parte de empresas empleadoras.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Ahora bien, ante la situación económica tan complicada que se vive a nivel mundial, hay personas que aceptan cualquier oportunidad de empleo sin importar las condiciones; pues bien, la siguiente interrogante se orienta precisamente los familiares de empleados de la empresa sujeta a estudio, quienes aceptaron oportunidades laborales con condiciones precarias o alejadas de la legislación laboral vigente; tal y como se evidencia en el Gráfico 10.

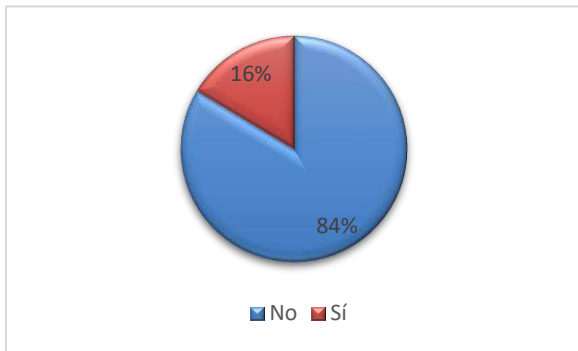


Gráfico 10: Cantidad de familiares de empleados de la empresa sujeta a estudio, que aceptaron ofertas de empleo caracterizadas por condiciones laborales abusivas, en este periodo de pandemia producto del COVID-19.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Como se muestra en el Gráfico 10, 16% (10 personas) de los familiares de empleados de la empresa sujeta a estudio aceptaron ofertas de empleo caracterizadas por condiciones laborales abusivas, en este período de pandemia producto del COVID-19; mientras que el restante 84% (51 personas) no tomaron esos trabajos.

Ahora interesa conocer cuáles condiciones laborales abusivas aceptaron esas 10 personas, las cuales se expresan en el Gráfico 11 que se muestra a continuación:

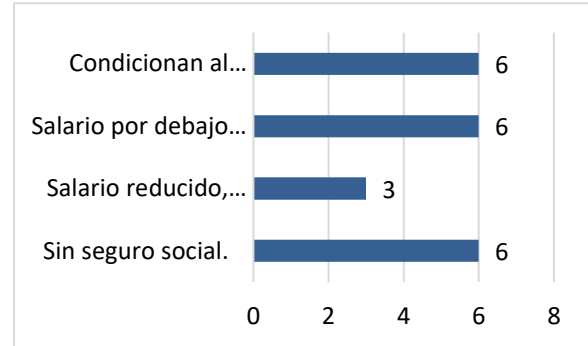


Gráfico 11: Condiciones laborales precarias que han aceptado los familiares de empleados de la empresa sujeta a estudio, por parte de empresas empleadoras.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

De lo anterior se extrae la siguiente información:

- 6 personas indicaron que sus familiares aceptaron ofertas de empleo caracterizadas por no contar con seguro social.
- 3 personas señalaron que sus familiares aceptaron ofertas condicionadas por un salario reducido, pero con horarios excesivos.
- 6 personas expresaron que sus familiares han aceptaron ofertas de empleo donde los salarios están por debajo del mínimo establecido por ley.

- 6 personas manifestaron que empleadores condicionaron a sus familiares para que proporcionaran sus propios recursos para desempeñar el puesto, sin que mediara un reconocimiento económico (equipo informático, vehículo, agua, luz, teléfono, internet, material de oficina, otros).

Seguidamente y ante la consulta: ¿Considera usted que hay empleadores que no han tenido afectación económica en la pandemia, pero que están aprovechando la coyuntura para imponer condiciones laborales que vulneran los derechos de los trabajadores? 53 personas (87%) indicaron que sí, mientras que 8 personas (13%) señalaron que no, tal y como se muestra en el Gráfico 12.

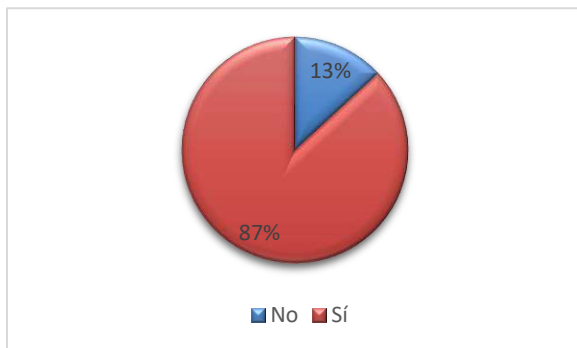


Gráfico 12: *Cantidad de empleados de la empresa sujeta a estudio que consideran que hay empleadores que no han tenido afectación económica en la pandemia, pero que están aprovechando la coyuntura para imponer*

condiciones laborales que vulneran los derechos de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

La última pregunta de la encuesta se basó en la participación de las instituciones estatales en materia laboral y de seguridad social y su intervención para garantizar empleo pleno y productivo y el trabajo decente durante la pandemia. Las respuestas de la población estudiada muestran que la mayoría considera que las instituciones estatales no han realizado una buena gestión, esto se vislumbra en el Gráfico 13.

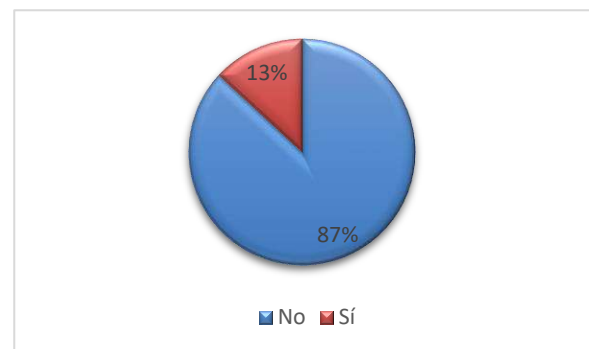


Gráfico 13: *Cantidad de empleados de la empresa sujeta a estudio que consideran que las instituciones estatales en materia laboral y de seguridad social han intervenido eficientemente para garantizar empleo pleno y productivo y el trabajo decente durante la pandemia*

Fuente: Elaboración propia, 2020.

A raíz de los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta, es factible afirmar que la población está en un contexto complicado en

términos de economía, empleo y bienestar social; esto se ejemplifica perfectamente cuando se logra identificar un porcentaje considerable de personas que se han visto afectadas en materia de empleabilidad producto de la pandemia.

Pese a lo anterior, y sabiendo que existe legislación que ampara los derechos de los trabajadores, los empleadores han tomado ventaja para socavar la posición de muchos trabajadores, aunado a ello, las autoridades competentes no han sabido atender de forma efectiva irregularidades que han vivido los trabajadores.

Conclusiones

A partir del estudio realizado, se logra concluir que la coyuntura por la que atraviesa el país y el mundo entero es complicada para todos los sectores sociales y económicos de todas las naciones, lo que conlleva a realizar gestiones muchas veces improvisadas por parte de los Gobiernos para tratar de generar el bien común; sin embargo, dichas actuaciones provocan gasto en vez de inversión, y al mismo tiempo propician un malestar general a nivel social que conlleva una desconfianza hacia los mandatarios, poca gobernabilidad y hasta pérdida de la democracia.

Con los resultados obtenidos, se determina que la afectación producto del COVID-19 ha impactado de forma negativa a todos los sectores, sobre todo a los más vulnerables, los cuales han tenido que

aceptar condiciones precarias de trabajo para llevar sustento a sus hogares. Asimismo, se halla que hay organizaciones justas que tratan de ayudar y sostener a sus colaboradores en estas épocas de crisis, pero también existen empleadores que han aprovechado la situación para prescindir de sus empleados a fin de mantener utilidades. Lo anterior refleja una dura realidad en términos de cumplimiento de legislación laboral, responsabilidad social por parte de las empresas y desde luego la parte humana que la pandemia ha mostrado.

Ahora bien, quedó demostrado que es posible que, a partir del contexto, las personas acepten oportunidades de trabajo con condiciones laborales que quebrantan las mínimas establecidas a nivel nacional e internacional. Esto deja en manifiesto que frente la crisis es preferible captar al menos lo mínimo antes que formar parte de las estadísticas de desempleo, las cuales incrementan diariamente.

Cabe destacar que la contracción económica y laboral característica del contexto se ha tratado de menguar; no obstante, el cierre de fronteras, la paralización de los sectores productivos, la falta de capacidad de reacción de muchos Gobiernos, las deficiencias encontradas en infraestructura tecnológica, la ausencia de oportunidades a nivel social, la baja escolaridad y la carencia de recursos monetarios han coadyuvado para que

cada día sea más complicado proporcionar opciones de trabajo plenas, productivas y decentes.

Asimismo, la situación sigue siendo crítica, pues las personas no consiguen trabajo por todas las razones antes expuestas en la sección de análisis de la información. En la mayoría de los casos, no logran encontrar trabajos en determinadas áreas; por ejemplo, ventas, servicios y otros campos que demandan una interacción presencial. Claramente, esto se debe a que los trabajadores que han logrado sostenerse en sus trabajos lo han hecho porque asumen funciones que se pueden realizar de manera remota; no obstante, aquellas personas que dependían de una relación presencial con los clientes o consumidores han sufrido las consecuencias devastadoras del COVID-19 y de todas las restricciones y las condiciones a nivel sanitario que los diferentes Gobiernos han impuesto.

Se considera que parte importante de la reactivación de los diversos sectores es la intervención estatal, el trabajo en equipo de los sectores y desde luego una visión prospectiva que integre a toda la sociedad; de forma tal que exista una dinamización a nivel general sin dejar de lado a ningún sector, sobre todo a los más vulnerables.

Recomendaciones

Como parte de las recomendaciones, se tiene que es menester hacer modificaciones normativas que agilicen y flexibilicen las diversas modalidades de trabajo; esto con el fin de promover condiciones que ayuden a los trabajadores y a los patronos a variar contratos de trabajo, sin que ello represente lesiones para ninguna de las partes, y al mismo tiempo se garantice una continuidad efectiva de la operación comercial de cada organización.

Otro aspecto muy importante es la necesidad urgente de agilizar la gestión gubernamental en pro del bienestar general, así como promover el trabajo interinstitucional para no solo responder a tiempo y en forma efectiva a las necesidades de la población, sino para aprovechar todos los recursos y facultades disponibles en las instituciones del Estado, de forma tal que se logre llegar a la población que realmente lo requiere en tiempo y forma.

Es preciso que, pese a tener que afrontar un contexto complicado en un país que ya de por sí presenta serios problemas económicos y con altos índices de pobreza en constante aumento, se dé una supervisión continua en términos de cumplimiento normativo por parte de los patronos. Esto para socavar el mal accionar de algunos, ya sea para aventajarse de la situación o

bien, por mero desconocimiento; esto establece precedentes para evitar que situaciones de vulnerabilidad para los empleados se repliquen en diversas organizaciones. Vale la pena desarrollar modelos de control y procesos sancionatorios efectivos que propicien la erradicación de prácticas poco justas a nivel laboral.

Otro aspecto importante por mencionar es la necesidad que existe como país de desarrollar a la población en formaciones orientadas a lo técnico y productivo; pues en una nación en la que la oferta de servicios es su fuerte, se vuelve complicado catapultar a la fuerza laboral en ámbitos productivos; por ello, vale la pena impulsar carreras de naturaleza técnica que generen empleo y que de igual manera sean accesibles para la población. Esto garantiza empleabilidad en situaciones de crisis y desde luego disminución en los índices de pobreza, los cuales a la fecha resultan alarmantes.

Bibliografía

- Araya, J. (2019). Foro: ¿Avanzamos hacia el pleno empleo y el trabajo decente? *La Nación*. Recuperado de <https://www.nacion.com/opinion/foros/foro-avanzamos-hacia-el-pleno-empleo-y-el-47KDFR7B7BFF5H3GMTUGREBTM/story/>
- Arias, J. (2020). PNUD: desempleo y pobreza se ampliarían en Costa Rica tras crisis por COVID-19. *El Observador*. Recuperado de <https://observador.cr/pnud-desempleo-y-pobreza-se-ampliaran-en-costa-rica-tras-crisis-por-covid-19/>
- Avendaño, M. (2020). Tasa de desempleo sube a un histórico nivel del 20,1% por crisis del coronavirus: 190.000 personas perdieron su trabajo. *El Financiero*. Recuperado de <https://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/tasa-de-desempleo-alcanza-un-historico-nivel-del-5XZFN04IOFCMBNZPNVZYNV T4T4/story/#:~:text=As%C3%AD%20inform%C3%B3%20el%20Instituto,cifra%20era%20de%20277.946%20personas.>
- Briones, E. (2020). El decálogo laboral, de lo que no se vale, en tiempos del coronavirus. *Seminario Universidad*. Recuperado de <https://semanariouniversidad.com/opinion/el-decalogo-laboral-de-lo-que-no-se-vale-en-tiempos-del-coronavirus/>
- Cadem. (2020). *Cálculo tamaño de muestra*. Recuperado de <https://www.cadem.cl/herramientas/>

Código de Trabajo. *Ley N°2, del 26 de agosto*. (2016). Publicada en La Gaceta N° 16 del 25 de enero. San José, Costa Rica: Imprenta Nacional.

Forbes. (2020). Costa Rica, uno de los más afectados en el desempleo por COVID-19. *Forbes Centroamérica*. Recuperado de <https://forbescentroamerica.com/2020/09/14/costa-rica-uno-de-los-mas-afectados-en-el-desempleo-por-covid-19/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020). *Encuesta Nacional de Hogares Julio 2020. Resultados generales*. Recuperado de <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/renaho2020.pdf>

Mayorga, G. (2020). *El Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas estima un crecimiento negativo del PIB de Costa Rica para el 2020*. Recuperado de <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2020/05/04/el-instituto-de-investigaciones-en-ciencias-economicas-estima-un-crecimiento-negativo-del-pib-de-costa-rica-para-el-2020.html>

Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª Ed.) Bogotá: Ediciones de la U.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *23 condiciones de trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Condiciones de trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/100/es/story/conditions>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Derechos y normas del trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/100/es/story/rights>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos*. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Anexos

Anexo 1: Encuesta



Curso: 4T2020-280017G1 Investigación Empresarial Aplicada (Finanzas)

Profesora: Beverly Hernández Castro

Tema: El empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

Estudiante: Mariana Chacón Morales

Cuestionario

1. ¿Tiene familiares desempleados producto de la situación socioeconómica que vino a presentar el COVID-19 en Costa Rica?

Sí
 No

*Nota: Si su respuesta es Sí, por favor continúe con la pregunta 2, si su respuesta es No, se agradece su participación y se le insta a enviar el formulario haciendo clic en el botón **Enviar**.*

2. ¿Considera usted que el patrono de su familiar o familiares se valió de la coyuntura de la pandemia para poder realizar despidos masivos?

Sí
 No

3. ¿Considera que la empresa que despidió a su familiar durante la pandemia hubiera podido sostener el empleo de muchas de las personas de las que rescindió?

Sí
 No

4. ¿Continúa su(s) familiar(es) desempleado(s)?

Sí
 No

Nota: Si su respuesta es Sí, por favor continúe con la pregunta 3, si su respuesta es No, por favor pasar a la pregunta 4.

5. Marque la o las razones por las cuales considera que su(s) familiar(es) aún se encuentra(n) desempleado(s). Marque una o varias opciones según sea el caso:

No hay ofertas de empleo en su campo de formación o desempeño.
 No hace uso de las plataformas digitales como bolsas de empleo u otros para buscar empleo.
 Las ofertas de empleo encontradas se caracterizan por tener condiciones laborales precarias.

6. ¿Durante el periodo que ha durado la pandemia, su familiar o familiares desempleados han recibido ofertas de empleo caracterizadas por condiciones abusivas por parte de los empleadores?

Sí
 No

Nota: Si su respuesta es Sí, por favor continúe con la pregunta 7, si su respuesta es No, por favor pasar a la pregunta 8.

7. Seleccione todas las condiciones laborales precarias que le han ofrecido a su familiar o familiares:

Salario por debajo del mínimo.
 Sin seguro social.
 Horarios que contravienen lo establecido por ley.
 Condicionan al oferente para que ponga sus propios recursos para desempeñar el puesto, sin que medie un reconocimiento económico. (equipo informático, vehículo, agua, luz, teléfono, internet, material de oficina, otros).
 Salario reducido, pero con horarios excesivos.

8. ¿Alguno o algunos de sus familiares aceptaron ofertas de empleo con condiciones abusivas por parte de los empleadores durante la pandemia?

Sí
 No

Nota: Si su respuesta es Sí, por favor continúe con la pregunta 9, si su respuesta es No, por favor pasar a la pregunta 10.

9. ¿Qué condiciones abusivas aceptó su familiar o familiares?

Salario por debajo del mínimo.
 Sin seguro social.
 Horarios que contravienen lo establecido por ley.
 Condicionan al oferente para que ponga sus propios recursos para desempeñar el puesto, sin que medie un reconocimiento económico. (equipo informático, vehículo, agua, luz, teléfono, internet, material de oficina, otros).
 Salario reducido, pero con horarios excesivos.

10. ¿Considera usted que hay empleadores que no han tenido afectación económica en la pandemia, pero que están aprovechando la coyuntura para imponer condiciones laborales que vulneran los derechos de los trabajadores?

Sí
 No

11. Finalmente: ¿Considera usted que las instituciones estatales en materia laboral y de seguridad social han intervenido eficientemente para garantizar empleo pleno y productivo y el trabajo decente durante la pandemia?

Sí
 No