

**REVISION TECNICA E INSTITUCIONAL DEL SISTEMA DE INFORMACION
SOBRE EL MERCADO LABORAL Y MEDICION DEL TRABAJO DECENTE**

COSTA RICA

Junio, 2011

RESUMEN EJECUTIVO

Los países de la región, con el apoyo de la OIT, implementa la puesta en marcha de un sistema de indicadores de trabajo decente a partir de los lineamientos de la reunión tripartita de expertos celebrada en septiembre de 2008, cuya propuesta fue acogida y avalada por la 18 Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en diciembre del mismo año. La propuesta incluye un total de 66 indicadores, de los cuales 18 son considerados como principales, 25 adicionales, 11 de contexto y 12 se plantean desarrollar e incorporar en el futuro.

El Proyecto sobre Reforzamiento de las Capacidades para la Elaboración y Análisis de Indicadores de Trabajo Decente (RECAP), ejecutado por el CIF/Turín, con financiamiento de la Comisión Europea, contribuye a la implementación de dicha propuesta en un grupo de cuatro países de África y cuatro países de América Latina que corresponden a Costa Rica El Salvador, Nicaragua y Panamá.

La implementación del sistema de indicadores requiere de evaluar la situación de los sistemas de información laboral en sus diversas fuentes, así como de los instrumentos de recolección de datos con el propósito de constatar el estado que guardan dichos sistemas, así como la disponibilidad de datos e indicadores.

La evaluación hecha para la República de Costa Rica muestra un alto grado en lo que se refiere con la disponibilidad de información y de indicadores. En este país, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) lleva a cabo la Encuesta Nacional de Hogares (anteriormente denominada Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHMP)) y la Encuesta Continua de Empleo (ECE), ambas consideradas como fuentes de información privilegiadas para efectuar el seguimiento del mercado laboral y dar cuenta de los cambios que se generan en el corto y mediano plazos.

La evaluación efectuada que se describe en este informe, entrega un balance muy positivo en materia de disponibilidad de información. En efecto, la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, que inició en 1976 se sustenta en un marco conceptual alineado con las resoluciones y directrices de las CIET. No obstante, y con el propósito de que la información se adecue a los planteamientos de la OIT en materia de indicadores de trabajo decente, se identifica la necesidad de llevar a cabo algunos ajustes puntuales para lograr una mejor aproximación a las definiciones internacionales particularmente en lo que se corresponde con la medición del subempleo por insuficiencia de horas, así como para la cuantificación de los puestos de trabajo que se ubican en el sector informal.

En lo que se corresponde con las encuestas de establecimiento económicos, a partir de las entrevistas realizadas durante la misión se constató que el INEC se encuentra construyendo el directorio de establecimientos que permitirá elaborar el diseño de muestra de las encuestas en establecimiento con el propósito de iniciar el levantamiento de información durante el 2012.

En el caso de los registros administrativos, es posible afirmar que la disponibilidad de información es bastante amplia. En efecto, además del Ministerio de Trabajo, la Caja Costarricense de Seguridad Social (CCSS), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Banco Central, generan información de distinta naturaleza que guarda relación con diversos temas asociados al mercado laboral.

En el caso del Ministerio de Trabajo durante la misión se identificó la necesidad de buscar el apoyo de la cooperación internacional para consolidar los avances alcanzados en el mantenimiento del Observatorio Laboral.

Por otra parte, se constata que para avanzar en la sistematización de los registros administrativos se requiere del apoyo al más alto nivel del Ministerio de Trabajo, así como del resto de las otras entidades que generan información sobre el mercado de trabajo, con el propósito de lograr un compromiso efectivo de las instancias administrativas, técnicas y operativas responsables del registro de datos y la difusión de información.

En la actualidad, es posible afirmar que en Costa Rica no se dispone de un sistema integrado de estadísticas laborales bajo la orientación o coordinación de un ente rector. No obstante, se percibe una relación de colaboración entre las instituciones públicas, y se observa que cada entidad dispone de plataformas de difusión de información que suelen ser aprovechadas por diferentes usuarios en la elaboración de informes y estudios de carácter nacional o subregional.

Costa Rica no cuenta con un Programa Nacional de Trabajo Decente, aún cuando en el país, el gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores han adoptado en años anteriores programas nacionales de empleo sobre la base del diálogo y el consenso.

Se concluye que es necesario continuar avanzando en la conformación y elaboración de una estrategia de fortalecimiento de las capacidades técnicas e institucionales en materia de generación de información laboral, partiendo por diseñar una estrategia de trabajo que permita integrar las diversas fuentes e instrumentos de medición en un sistema único que de coherencia y ordene las prioridades en materia de generación de datos del mercado de trabajo . Este es un proceso que debe de efectuarse de manera coordinada entre las diferentes instituciones involucradas en el tema.

Capítulo I

INTRODUCCIÓN

La referencia principal para la construcción de indicadores de trabajo decente es la Reunión Tripartita de Expertos sobre Medición del Trabajo Decente de la OIT celebrada en Ginebra durante septiembre del 2008, de la cual derivó una propuesta para diseñar y poner en marcha un sistema de indicadores para la medición de trabajo decente, la cual fue avalada en la 18 Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en diciembre de 2008.

Los países han participado activamente en este proceso a través de los Institutos Nacionales de Estadística y los Ministerios de Trabajo, así como de las organizaciones de trabajadores y empleadores e instituciones de investigación, señalando el interés de contar con una metodología integral que permita conocer la situación nacional en la materia, que permita efectuar el seguimiento y la evaluación de políticas.

Para alcanzar este propósito, se reconoce la necesidad de disponer de un sistema de información estadístico oportuno, periódico y comparable que efectúe el registro pormenorizado de los datos que se requieren para la construcción de los indicadores de interés.

Para dar inicio a esta tarea, se requiere llevar a cabo un inventario que permita conocer la situación que guardan las fuentes de información en los países (encuestas en hogares, en establecimientos y registros administrativos en los Ministerios de Trabajo, Institutos de Seguridad Social, Institutos de Capacitación, Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores, Organismos Internacionales, entre otros), valorando su calidad, periodicidad, oportunidad, cobertura geográfica y contenido temático, conforme a los Términos de Referencia del proyecto para el fortalecimiento de los Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral (RECAP)¹.

El estado de situación de las estadísticas de trabajo decente en Costa Rica que se presenta en este informe ha sido elaborado conjuntamente por la CEPAL y el SIALC-OIT en el marco del proyecto RECAP², cuyo objetivo es fortalecer las capacidades de los técnicos e instancias nacionales para la generación de información estadística, análisis de los indicadores y elaboración de informes que permitan conocer el estado de situación del trabajo decente en algunos países de América Central y África Occidental.

Este proyecto lo ejecuta el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF/Turín) y cuenta con el apoyo financiero de la Comisión Europea, y en el caso de la región, además de los informes que han sido elaborados para El Salvador, Costa Rica, Nicaragua y

¹ Véase al respecto Términos de Referencia del proyecto para el fortalecimiento de los Sistemas de Información sobre el Mercado Laboral (RECAP)

² Proyecto para Reforzar las Capacidades para la elaboración y análisis de los indicadores de trabajo Decente (RECAP).

Panamá, se dispone de antecedentes sobre la situación de las estadísticas de trabajo decente en Brasil y Perú.

El informe se estructura de la manera en que se describe a continuación. En el segundo capítulo se examinan las fuentes y calidad de los datos sobre el mercado laboral, específicamente a partir de las encuestas en hogares y de registros administrativos.

En el capítulo tercero se pasa revista al marco conceptual propuesto por la OIT para la Medición del Trabajo Decente y su operacionalización en el caso de Costa Rica.

En el cuarto capítulo se analiza la gestión de la información sobre el mercado laboral por medio de una visión panorámica sobre los principales proveedores y usuarios de la información sobre el mercado laboral. Asimismo, se identifica el grado de colaboración entre los generadores y los usuarios, así como el grado de coherencia y complementariedad de sus acciones.

En el quinto capítulo, sobre el Programa Nacional de Trabajo Decente y Cooperación Técnica, se presentan las iniciativas asumidas por el Gobierno de Costa Rica en materia del impulso al trabajo decente.

Por otra parte, desde la perspectiva de la medición del trabajo decente se presenta el plan estadístico del país y las encuestas que se están realizando o que se realizarán en el futuro. Con el objetivo de complementar los temas anteriores, se presenta una visión de conjunto de los proyectos de cooperación técnica en relación con el trabajo decente.

Con base en las informaciones recogidas durante las entrevistas realizadas, se presenta una visión de conjunto de los planes, objetivos y prioridades en cuanto a la medición, el seguimiento y la evaluación del trabajo decente, y se determina cuáles son las necesidades, e intereses de los distintos actores.

El sexto capítulo del informe, denominado plan de fortalecimiento de las capacidades técnicas e institucionales, presenta de manera general, algunas propuestas y recomendaciones, y se propone una hoja de ruta para el fortalecimiento de las capacidades técnicas e institucionales en favor de un mejor seguimiento de los indicadores de trabajo decente, así como para apoyar la formulación, el seguimiento y la evaluación de políticas.

En el séptimo capítulo se presenta de manera general algunas conclusiones y recomendaciones que se derivan del análisis y del intercambio con los actores nacionales entrevistados.

Capítulo II

FUENTES Y CALIDAD DE LOS DATOS SOBRE EL MERCADO LABORAL

En Costa Rica existen diversas instancias públicas que generan información oficial sobre distintas materias relevantes que están asociadas con la dinámica del mercado laboral, así como de la situación que se observa en el cumplimiento de los preceptos legales asociados al código del trabajo.

En este sentido, en el cuadro 1 se identifican las diferentes fuentes de información que proveen datos relevantes para la medición del empleo decente, así como la entidad responsable de recopilar la información.

Cuadro 1
Fuentes de información e instituciones productoras

Título de la encuesta o Registro	Organismo responsable
Encuesta Continua de Empleo	INEC
Encuesta Nacional de Hogares	INEC
Registro de cobertura de la seguridad social	CCSS
Registro de accidentes de trabajo	CCSS
Registros sobre diálogo social y tripartismo	Ministerio de Trabajo
Registro de sindicalización	Ministerio de Trabajo
Registro de negociación colectiva	Ministerio de Trabajo
Registro de huelgas y paros	Ministerio de Trabajo
Registros sobre el entorno económico y social	Banco Central de Costa Rica

II.2- Encuesta Continua de Empleo (ECE)

El interés del Banco Central por disponer de información que de cuenta de las características estacionales de la demanda y oferta de mano de obra, con el propósito de mejorar la medición trimestral del Producto Interno Bruto, motivó que el INEC se involucrara en el diseño de la Encuesta Continua de Empleo (ECE).

Esta investigación representa un hito en la historia estadística del país, ya que es la primera vez que como parte del Sistema Nacional de Información se dispone de una encuesta de carácter continuo que permite conocer los cambios que se producen en el mercado laboral en materia de generación de empleo y desempleo.

La ECE inició en 2010 y al momento de llevar a cabo este inventario se dispone de información para siete trimestres móviles.

II.2.1 Objetivos

El objetivo de la encuesta es generar información continua para conocer las características del mercado de trabajo y de manera particular las variaciones que se observan en la demanda y oferta de mano de obra, así como en la condición de ocupación de la población económicamente activa.

A partir de la información que genera la ECE, el Banco Central de Costa Rica está en condiciones de perfeccionar la medición del PIB trimestral, identificando el volumen de mano de obra que se involucra en las distintas actividades económicas.

El marco conceptual y el cuestionario que se utiliza para la recopilación de información sobre el mercado laboral, se basa en el diseño metodológico de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) que el INEC ha puesto en marcha a partir del 2009 y que como se explica más adelante sustituye a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples que se ha venido publicando desde 1976..

De esta manera, se corrobora la compatibilidad conceptual y metodológica entre ambas fuentes de información, sin que esto deba interpretarse en el sentido de que ambas investigaciones necesariamente deben generar las mismas estimaciones de empleo y desempleo.

Asimismo, es pertinente señalar que ambas encuestas sustentan su marco conceptual y metodológico en las recomendaciones internacionales asociadas con las reuniones de Estadígrafos del Trabajo organizadas por la OIT.

II.2.2 Cobertura geográfica

De acuerdo a su diseño estadístico, la ECE está en condiciones de generar estimaciones confiables con cobertura nacional y desglose para las zonas urbanas y rurales. Por lo tanto, se afirma que no es posible producir resultados estadísticamente confiables para las regiones administrativas que han sido definidas por MIDEPLAN y que habitualmente se utilizan como dominios de estudio por los investigadores.

II.2.3 Temas Investigados

El cuestionario de la ECH está compuesto por las siguientes secciones:

- Características sociodemográficas de los miembros del hogar
- Características educativas de los miembros del hogar
- Empleo, desempleo e ingresos laborales de los ocupados

II.2.4 Diseño Muestral

De acuerdo al diseño muestral elaborado para la ECE, la población objetivo está representada por todas las viviendas particulares que se ubican en el territorio nacional, los hogares que las conforman y los residentes habituales. Es decir, quedan fuera del universo de estudio las viviendas de uso colectivo como hoteles, cárceles, conventos, cuarteles militares, entre otros.

II.2.5 Marco de Muestreo

El territorio de Costa Rica abarca una superficie de aproximadamente 51 mil kilómetros cuadrados y administrativamente está dividido en 7 provincias (Alajuela, Cartago, Guanacaste, Heredia, Limón, Puntarenas y San José), las cuales se agrupan en 6 regiones administrativas.

El marco muestral (MM) que sustenta el actual diseño de muestra de la ECE se elaboró con base al material cartográfico y la información demográfica recopilada por el Censo de Población y Vivienda efectuado en 2000.

Cabe señalar, no obstante, que con el propósito de reflejar los cambios que ha generado la dinámica demográfica de la población se ha llevado a cabo la actualización de los segmentos censales como fase previa a la selección de la muestra.

II.2.6 Esquema de Muestreo

El diseño muestral que se aplica para la selección de la viviendas en muestra es probabilístico, estratificado y bietápico.

En la primera etapa de selección se eligen segmentos censales con igual probabilidad, en tanto que en la segunda etapa se seleccionan 12 viviendas con el mismo esquema de muestreo a partir de la selección de conglomerados de tres viviendas en forma sistemática. De esta manera, todos los hogares y sus residentes habituales quedan automáticamente incluidos en la muestra.

Considerando que estamos en presencia de una encuesta de carácter continuo, cada trimestre se rota el 25% de los hogares, de modo que un hogar permanece en muestra un máximo de cuatro visitas antes de que la muestra sea renovada en su totalidad.

De esta manera, entre dos trimestres consecutivos es posible traslapar al 75% de las viviendas y personas seleccionadas, con el propósito de conocer la dinámica del mercado laboral, así como la transición de la población en edad de trabajar entre los distintos estados del mercado de trabajo.

II.2.7 Tamaño de muestra

El total de unidades de selección de segunda etapa equivale a 9,024 viviendas, las cuales se distribuyen de manera conveniente por zona urbana y rural en cada una de las seis regiones en que se encuentra dividido el país.

II.2.8 Trabajo de campo

El trabajo de campo para el levantamiento de la información se realiza durante todo el año, a partir de un diseño de muestras balanceadas que garantizan que cada trimestre se recopile información en las distintas regiones del país con el propósito de estar en condiciones de conocer los cambios que se manifiestan en la dinámica del mercado laboral, con énfasis en los flujos de población económicamente activa que entra y sale de la ocupación por decisión propia o en función del comportamiento de los mercados.

La situación descrita representa una diferencia importante respecto de la ENAHO, y se debe tener en cuenta cuando se comparen las estimaciones de mercado de trabajo generadas por ambas encuestas (totales y tasa).

II.2.9 Estrategia para la difusión de Información

La información generada por la ECE se está analizando y los primeros resultados le han sido entregados al Banco Central durante el mes de septiembre. En este sentido, es necesario esperar a que el INEC defina la política de difusión de la información para conocer la manera en que los distintos usuarios tendrán acceso a las bases de datos.

II.3- Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)

Como parte de la estrategia de modernización del Sistema Estadístico Nacional que lleva a cabo el INEC, a partir del 2010 se discontinuó la Encuesta de Hogares de propósitos Múltiples (EHPM), dando paso a un nuevo proyecto estadístico denominado Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).

En 2009 se llevó a cabo el levantamiento simultáneo de la EHPM y de la ENAHO con el propósito de disponer de un punto de referencia para explicar las diferencias que podrían presentarse en los volúmenes de ocupados, desocupados, el monto de ingreso recibido por las familias, así como en las estimaciones de las tasas de desempleo, pobreza y en los índices de desigualdad.

Formalmente el levantamiento de la ENAHO inició en 2010, y a la fecha el INEC ha dado a conocer los resultados obtenidos en esta investigación en materia de indicadores de empleo, desempleo, ingreso, pobreza y desigualdad.

II.3.1 Objetivos

La ENAHO surge ante el interés del INEC por actualizar el marco conceptual y metodológico que se aplica para la medición del mercado laboral, posibilitando la medición de distintos fenómenos que tienen presencia en el mercado de trabajo costarricense y que no se estaban midiendo de manera adecuada.

De esta manera, el INEC se abocó a la revisión de las buenas prácticas internacionales en materia de medición del empleo y desempleo, conservando el marco definido por la OIT con propósitos de comparabilidad, al tiempo que se perfeccionaron e incorporaron nuevos conceptos que están siendo utilizados por países de la región y que tienen en cuenta las recomendaciones para la medición del empleo de los países agrupados en la Organización para la Cooperación Económica (OCDE)³, así como la experiencia del *Bureau of labor Statistics* de los Estados Unidos de América.

El objetivo de la ENAHO es generar información estadística para conocer las condiciones socioeconómicas y demográficas de la población costarricense, con el propósito de disponer de información que contribuya al diseño de políticas públicas orientadas a mejorar el nivel de vida de población.

Asimismo, es posible disponer de datos para caracterizar la dinámica demográfica de la población, así como los aspectos más relevantes de la oferta y demanda de mano de obra y las condiciones de ocupación de la población económicamente activa que desempeña actividades económicas con o sin remuneración.

Se mantiene el carácter multitemático del cuestionario permitiendo medir el monto de ingresos recibidos por los miembros del hogar por distintas fuentes, de acuerdo a su nivel educativo e inserción ocupacional, al tiempo que es posible caracterizar a los hogares conforme a su acceso a los principales servicios básicos y las características más relevantes de la vivienda que habitan.

Asimismo, se mantiene abierta la posibilidad de la inclusión de módulos especiales, en situaciones en donde sea de interés de alguna instancia nacional profundizar en el conocimiento de temas vinculados al desarrollo social de las personas.

II.3.2 Cobertura geográfica

De acuerdo a su diseño estadístico, la ENAHO está en condiciones de generar estimaciones confiables con cobertura nacional y desglose para las zonas urbanas y rurales. Asimismo, es posible producir resultados estadísticamente confiables para las seis regiones administrativas que han sido definidas por MIDEPLAN en el Decreto N° 160068-PLAN del 15 de febrero de 1985.

³ Cabe recordar que la OECD adoptó las recomendaciones de la OIT en materia de medición del problema del empleo y de la situación de las remuneraciones al trabajo.

II.3.3 Temas Investigados

El formato que se utiliza para recopilar datos permite registrar información de los siguientes temas:

- Características sociodemográficas de los miembros del hogar
- Características educativas de los miembros del hogar
- Empleo, desempleo e ingresos monetarios y en especie de los miembros del hogar y en particular de los ocupados

Asimismo, es habitual que en algunos años se incorpore un módulo especial que tiene la finalidad de registrar información sobre la cobertura de los principales programas sociales, así como de otras temáticas que pueden ser de interés para los usuarios del sector público.

II.3.4 Diseño Muestral

De acuerdo al diseño muestral elaborado para la ENAHO la población objetivo está representada por todas las viviendas particulares que se ubican en el territorio nacional, los hogares que las conforman y las personas residentes habituales. Es decir, quedan fuera del universo de estudio las viviendas de uso colectivo como hoteles, cárceles, conventos, cuarteles militares, entre otros.

II.3.5 Marco de Muestreo

El marco muestral (MM) que sustenta el actual diseño de muestra de la ENAHO se elaboró con base al material cartográfico y la información demográfica recopilada por el Censo de Población y Vivienda efectuado en 2000.

Cabe señalar, no obstante, que con el propósito de reflejar los cambios que ha generado la dinámica demográfica de la población se han llevado a cabo actualizaciones de los segmentos censales y a partir de los resultados del evento censal que se efectuó este año, se tiene previsto renovar el marco de muestreo y llevar a cabo una nueva selección de las viviendas.

II.3.6 Tipo de Muestreo

El diseño muestral que se aplica para la selección de las viviendas en muestra es probabilístico, estratificado por región y zona y bietápico en lo que se corresponde con la selección de las viviendas (unidades de segunda etapa).

En la primera etapa se eligen segmentos censales con igual probabilidad, en tanto que en la segunda fase se seleccionan 12 viviendas con ese mismo esquema a partir de la elección de conglomerados de tres viviendas en forma sistemática. De esta manera, todos los hogares y sus residentes habituales quedan automáticamente incluidos en la muestra.

Es importante mencionar que la ENAHO se sustenta en un diseño de panel debido a que cada año se rota un 25% de las viviendas en muestra, de manera que una vivienda seleccionada permanece en muestra un máximo de cuatro levantamientos antes de que la muestra sea cambiada totalmente.

II.3.7 Tamaño de muestra

El total de unidades de selección de segunda etapa es de aproximadamente 13 mil viviendas, las cuales se distribuyen de manera conveniente por zona urbana y rural en cada una de las seis regiones en que se encuentra dividido el país.

Para el cómputo del tamaño de muestra se utilizó como variable de diseño la tasa de desocupación abierta, asumiendo una tasa de no respuesta entre 10 y 15% dependiendo de la región y la zona geográfica de interés.

II.3.8 Trabajo de campo

El trabajo de campo se realiza durante el mes de julio de cada año. Así, durante las dos primeras semanas se recopila la información de las viviendas asentadas en la Región Central, y en la segunda parte del mes se completa el levantamiento de las regiones restantes.

Para conocer las características de los miembros del hogar y su condición de ocupación se contactan informantes de 15 o más años de edad, y siempre que es posible la información proviene de autoinformantes.

II.3.9 Estrategia para la difusión de Información

La información generada por la ENAHO es ampliamente difundida entre las oficinas públicas, organizaciones privadas, universidades, centros de investigación y organismos internacionales especializados, así como para todo el público interesado en conocer las principales características del mercado de trabajo y su evolución temporal.

De esta manera, toda vez que se dispone de los resultados de la ENAHO el INEC los difunde en un informe en donde se consignan los principales indicadores de la encuesta en materia de mercado de trabajo y pobreza.

Asimismo, la información se difunde en la página WEB de la institución mediante la publicación de un conjunto de tabulados en donde se presentan los principales resultados de la investigación.

En el caso de usuarios especializados, la base de datos se pone a disposición de funcionarios públicos y privados, así como de investigadores nacionales e internacionales que tienen interés en profundizar en el estudio del mercado de trabajo y sus

interrelaciones, por ejemplo, con el capital humano, la pobreza y la distribución del ingreso.

II.4. Registros administrativos

Las cifras difundidas por el INEC en materia de Encuestas de Hogares se complementan con un amplio conjunto de registros administrativos. No obstante, se afirma que esta complementariedad no constituye, en sí misma, un Sistema Integrado de Indicadores sobre el Mercado Laboral.

Los registros administrativos han sido creados de manera independiente con el propósito de cumplir con los objetivos de cada institución, sin que esto haya partido de una reflexión sistemática orientada a generar sinergias con otros registros y estadísticas, ni tampoco cumplen el propósito de utilizar definiciones, conceptos y metodologías compatibles.

Entre los registros administrativos más relevantes para la medición del trabajo decente, merecen ser destacados:

1. Los del Ministerio de Trabajo (MITRABSS)
2. Los de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)
3. Los del Instituto Nacional de Capacitación (INA)
4. Las estadísticas económicas y sociales del Banco Central de Costa Rica (BCCR)

Los registros del MITRABSS proveen estadísticas que permiten conocer el grado de cumplimiento de los principales Convenios ratificados por Costa Rica ante la OIT, tales como el de libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva, las políticas de empleo, la consulta tripartita, sobre el trabajo infantil, entre otros.

Los métodos de recolección de la información obtenida por el MITRABSS, bajo la forma de registros administrativos que luego son sistematizados y convertidos en estadísticas laborales, podrían ser perfeccionados fortaleciendo las capacidades de sistematización de datos. Desde dos perspectivas, el entrenamiento y capacitación de los recursos humanos que participan y del equipamiento de cómputo que dispone el Ministerio.

Los registros administrativos de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) son de un alto estándar de calidad estadística. Sin embargo, como se trata de registros administrativos para monitorear la ejecución de los programas y planes de la CCSS, los mismos no son publicados bajo los términos que requiere la OIT para medir el trabajo decente. Sin embargo la información está recogida en sus bases de datos y bien documentada. De modo que si bien los indicadores de la OIT no están directamente disponibles y publicados en la actualidad, se podrían obtener en un breve plazo.

Algo similar sucede con los registros de la entidad pública de capacitación (INA). Con un pequeño esfuerzo se podría obtener los indicadores sobre capacitación compatibles con las directrices sobre medición de trabajo decente: la cantidad de trabajadores que fueron

capacitados durante los últimos 12 meses; y durante las últimas cuatro semanas. Como sucede con otros indicadores que se han identificado para medir el trabajo decente, el acceso de los trabajadores a las instancias de capacitación se puede medir por medio de las encuestas de hogares si se efectúan ajustes menores a los cuestionarios de la ECE y la ENAHO.

Por su parte, los indicadores para medir el entorno económico y social (C), que se generan por medio del Sistema de Cuentas Nacionales que produce el Banco Central, se construyen con metodologías adecuadas. Asimismo las estadísticas de las cuentas fiscales de ingresos y gastos, que las produce el Ministerio de Hacienda, como parte de sus tareas de asignación del gasto público, se ajustan plenamente a las recomendaciones del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de las Naciones Unidas.

Para los efectos de medición de ciertos indicadores del trabajo decente, como por ejemplo, el gasto público en transferencias en efectivo a las personas, requeriría de desagregaciones factibles de obtener y que en la actualidad se producen, pero no se publican.

II.5 Breve balance de los instrumentos y fuentes

Las fuentes e instrumentos que alimentan los sistemas de información laboral en Costa Rica, si bien resultan complementarios a los requerimientos de análisis y diseño de políticas, no están integrados en un sistema único y coherente.

En cuanto a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), su contenido está en concordancia con las resoluciones y directrices internacionales de las CIET, particularmente en las definiciones de fuerza de trabajo, empleo y desempleo. Igualmente, ha habido un avance importante al lograr diseñar y poner en operación la Encuesta Continua de Empleo (ECE), a partir de la cual será posible derivar indicadores pertinentes que den cuenta de coyuntura del mercado laboral.

La ENAHO tiene un amplio reconocimiento en el país, pues cumple con los estándares internacionales, en lo que respecta al marco conceptual y metodológico, pertinencia y confiabilidad de los indicadores resultantes. Corresponde a un instrumento muy útil que es ampliamente aprovechado por diversos informes que elaboran distintas agencias del sistema de las Naciones Unidas y otras instituciones nacionales e internacionales.

Por su parte, los registros administrativos tienen un alcance más limitado a los usos y propósitos de las respectivas instituciones y no han sido diseñados como parte de un sistema integrado de estadísticas laborales.

En el caso de los registros de variables laborales que genera el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se reconoce su gran utilidad ya que permite conocer los alcances de la administración del trabajo en sus principales servicios (inspección, organización sindical, negociación colectiva, etc.). En todo caso, se reconoce la necesidad de ampliar su ámbito de acción, a partir de adecuar y desarrollar esos instrumentos de registro para articular las

variables de esa fuente a un sistema de información del mercado laboral más amplio y coherente, que genere sinergias con otras fuentes de información. Por ejemplo, en el caso de los registros de sindicalización y negociación colectiva se debería conocer no sólo el nivel de acceso de la fuerza de trabajo a estos derechos fundamentales, sino también su impacto sobre los niveles de ingresos laborales y productividad de las actividades concernidas.

Similares limitaciones se reconocen en otros registros administrativos, no obstante su utilidad para la gestión institucional. Los registros y estadísticas sobre egresados de los programas de formación profesional deberían permitir identificar el impacto de estas acciones de capacitación en diferentes condiciones de actividad (entre ocupados desempleados e inactivos); o en distintas categorías de ocupación (patronos, asalariados, trabajadores por cuenta propia, etc.), con lo cual sería más viable realizar evaluaciones de impacto, así como la manera en que la capacitación el trabajo se manifiesta en las remuneraciones de los beneficiarios.

Respecto a los registros de la seguridad social, si bien permiten conocer algunas características de la población beneficiaria en materia de cobertura (ocupación, salarios, etc.) su alcance se limita a los trabajadores del sector formal de empresas y deja por fuera a una gran proporción de trabajadores, sean del sector de empresas informales, o trabajadores con empleo no protegido entre las empresas del sector formal.

En síntesis, si bien en Costa Rica se ha logrado un desarrollo extraordinario de la ENAHO en línea con los estándares internacionales, se identifica la necesidad de continuar perfeccionado el diseño de los sistemas sectoriales de registros administrativos, así como en el diseño de un Sistema Integrado de Estadísticas laborales que identifique la información requerida por los distintos usuarios, los indicadores de interés, el uso que se hará de los mismo, así como las fuentes de información que se identifican para la obtención de los datos primarios.

Asimismo, es indispensable que una institucional asuma el liderazgo para el diseño y administración del sistema, y se forme un ente colegiado que lleve a cabo el seguimiento de los acuerdos, avances y compromisos institucionales.

En la medida de que no se disponga de una instancia que defina una visión de conjunto sobre las necesidades de información en el ámbito laboral, los responsables de generar y sistematizar la información y un sistema cómputo moderno que considere las necesidades de, actualización y cautele el acceso a los distintos usuarios, no será posible lograr una visión coherente del mundo laboral en el país.

Finalmente, cabe mencionar que si el país considera que para llevar a cabo esta tarea se requiere del apoyo de las agencias de las Naciones Unidas especializadas en estos temas (OIT y CEPAL), existe la posibilidad de solicitar asistencia técnica.

Capítulo III

LA MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE

III. 1. Marco conceptual propuesto por la OIT para la medición del trabajo decente

La generación de empleo productivo y trabajo decente representa una condición fundamental para avanzar en la reducción de la pobreza y la desigualdad, toda vez que los ingresos laborales, en especial los salarios, constituyen la principal fuente de recursos monetarios de los hogares en todos los países de la región (Medina y Galván, 2008).

En este sentido, la creación de empleo, el incremento de las remuneraciones reales y la cobertura de la protección social de los ocupados y sus familiares se consideran esenciales para traducir el crecimiento económico en mayores ingresos y más bienestar social para las personas.

La falta de acceso a empleos de calidad es un determinante de la pobreza y de las desigualdades sociales que se reproducen a lo largo del ciclo de vida y se reflejan en la elevada y persistente concentración del ingreso que se manifiesta en la mayoría de los países de la región.

Todo ello permite afirmar que el empleo representa un satisfactor que juega un papel preponderante para la integración social, que motiva la participación y favorece la cohesión social.

En este contexto, la misión de la OIT se orienta a apoyar la generación de nuevas oportunidades de trabajo decente con el propósito de contribuir a mejorar el nivel de bienestar de los trabajadores y sus familias.

La prioridad es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan insertarse en puestos de trabajo que cumplan con las normas mínimas en materia de protección social y remuneraciones, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Para hacer frente a este desafío, se considera imprescindible abordar el desarrollo económico y social como un proceso único, con el propósito de integrar en un sólo concepto los cuatro objetivos básicos definido por la OIT para lograr la medición del trabajo decente.

La efectiva aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo define las reglas que deben asumirse para alentar los procesos de desarrollo; considerando que el mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos de los trabajadores representan un factor a tener en cuenta para lograr un nivel de vida digno y el pleno desarrollo individual y colectivo.

De esta manera, la OIT conceptualiza el trabajo decente como punto de convergencia a partir del cual es posible visibilizar y cuantificar las características de los puestos de trabajo con el propósito de cautelar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación en materia de empleo.

En este contexto, el marco conceptual que actualmente sugiere la OIT para la medición del trabajo decente fue aprobado en septiembre de 2008 durante la Reunión Tripartita de Expertos.

A partir de las resoluciones asumidas en esa reunión, la propuesta del sistema de medición de los progresos en materia de trabajo decente tuvo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Reflejar las necesidades de los mandantes y las circunstancias propias de cada país, preservado, en la medida de lo posible la comparabilidad.
2. La información sobre los países debería presentarse en un formato y con metodologías que permitan efectuar comparaciones.
3. La elaboración de índices compuestos de trabajo decente no constituiría la mejor opción para la OIT.
4. Considerando el carácter multidimensional del trabajo decente, su medición conlleva la medición de indicadores cuantitativos y cualitativos, sustentados en la aplicación de normas internacionales.
5. Se incorpora el seguimiento de la meta orientada a «lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes», a partir de la formulación de cuatro indicadores que son los correspondientes a la meta 1 B de los Objetivos de Desarrollo del Milenio:
 - Relación empleo-población
 - Proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar PPA por día
 - Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total
 - Tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada (es decir, la productividad laboral).

La propuesta asume como principio rector la necesidad de considerar a todos los ocupados y debe dar cuenta de la situación en el empleo de los trabajadores más vulnerables y mostrar interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

De esta manera, la metodología para medir el progreso hacia el trabajo decente considera tres componentes:

- I. la definición de indicadores (cualitativos y cuantitativos) para medir los progresos del trabajo decente.
- II. la recopilación y análisis de estadísticas e información cualitativa de los indicadores seleccionados en cada país.

III. presentación del perfil del trabajo decente por país.

A partir de las consideraciones anteriores, se identificó un grupo de 66 indicadores que tienen en cuenta los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Se organizan de acuerdo a 10 principios rectores definidos en la agenda de Trabajo Decente y se incorpora una dimensión que da cuenta del contexto económico y social de los países.

Cuadro 2
Dimensiones, indicadores y objetivos estratégicos para la medición del trabajo decente

Dimensión de Interés	Número de Indicadores	Objetivos estratégicos^{1/}
Oportunidades de Empleo	11	1 y 2
Ingreso adecuado y trabajo productivo	7	1 y 3
Horas de trabajo decente	5	1 y 3
Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	2	1 y 3
Trabajo que debería abolirse	4	1 y 3
Estabilidad y seguridad del trabajo	2	1 y 3
Igualdad de oportunidades y trato en el empleo	7	1,2 y 3
Entorno de trabajo seguro	4	1 y 3
Seguridad social	8	1 y 3
Diálogo social	5	1 y 4
Contexto económico y social del trabajo decente	11	
Total	66	

1/ Los numerales se refieren a los objetivos estratégicos: (1) Derechos en el trabajo, (2) Oportunidades de empleo, (3) Protección social y (4) Diálogo social.

Adicionalmente, la metodología sugerida considera indicadores cualitativos que permiten efectuar el seguimiento en el cumplimiento de los derechos en el trabajo y el marco jurídico que sustenta el trabajo decente.

En total se propusieron 20 indicadores del marco jurídico distribuidos en los 10 elementos fundamentales de la agenda de Trabajo Decente.

De acuerdo a su importancia y relevancia los indicadores se clasificaron como se muestra a continuación:

1. Indicadores principales (M): conjunto de 18 indicadores básicos para medir el avance en el progreso hacia el trabajo decente.

2. Indicadores adicionales (A): se identificaron 25 indicadores para ser utilizados cuando sea apropiado y en países que cuenten con datos disponibles.
3. Indicadores de contexto (C): 11 indicadores orientados a informar acerca del contexto económico y social.
4. Indicadores que podrían ser incluidos a futuro (F): 12 indicadores que se consideran relevantes pero actualmente no viables por la falta de información regular.

Información sobre el marco legal (L): Información documental sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el Trabajo Decente.

Los análisis tradicionales de empleo y desempleo no describen plenamente el comportamiento del mercado de trabajo, por lo que deben complementarse con mediciones que den cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores.

En ese sentido, un intento por poner en perspectiva la situación del trabajo decente en Costa Rica se logra ilustrando el estado de situación que guardan algunos de los indicadores aludidos y su evolución intertemporal a partir de las cifras que es posible generar con la EHPM para el periodo 2000-2009 que se presentan en el siguiente acápite.

III.2 Las posibilidades de medir el trabajo decente en Costa Rica

En el Cuadro 3 se incluyen la lista de indicadores estadísticos pertinentes para el seguimiento del trabajo decente, con la indicación de la disponibilidad de los mismos.

Por su parte, en el Cuadro 4, se presentan los datos obtenidos con las fuentes existentes en el país para el último año disponible.

III.2.1 Desde la perspectiva de las encuestas de hogares

Las encuestas de hogares del INEC permiten estimar los indicadores de las siguientes temáticas:

- oportunidades de empleo,
- ingresos adecuados y trabajos productivos,
- horas de trabajo decente,
- conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal,
- trabajo que debería abolirse,
- estabilidad y seguridad del trabajo,
- igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, y
- seguridad social.

A partir de las encuestas de hogares pueden estimar casi la mitad de los 66 indicadores sobre trabajo decente, de allí su enorme importancia como instrumento de medición nacional sobre aspectos económicos, sociales y laborales. Se puede avanzar en los indicadores sociales (uso del tiempo) y laborales, como la calidad del empleo, sus prestaciones, su estabilidad y protección, su grado de formalidad y demás dimensiones del trabajo decente, mediante pequeños ajustes a los actuales cuestionarios de las encuestas de hogares, sin tener que realizar necesariamente un replanteamiento total y comprensivo del marco conceptual, que por cierto sería muy difícil de implementar en el corto plazo.

La posición de la OIT respecto de las necesidades de ajustes a los cuestionarios de las encuestas de hogares de la región, es generar adecuaciones de manera consensuada con los países, programada en el tiempo, y en forma gradual. Cabe recordar, no obstante, que los cambios a los cuestionarios podrían, en muchos casos, generar incompatibilidad entre los datos de las encuestas en el tiempo.

III.2.2 Desde la perspectiva de los registros administrativos

Los registros administrativos sobre los cotizantes a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) permiten obtener la información requerida por la OIT.

Los registros administrativos sobre accidentes del trabajo atendidos por el Instituto de Seguros permiten obtener este tipo de información. Asimismo, son complementarios con los indicadores sobre accidentes de trabajo sugeridos por la OMS, que se obtienen a partir de los registros administrativos del Ministerio de Salud.

Los indicadores sobre sindicalización disponibles y publicados por el Ministerio de Trabajo, se pueden obtener semestralmente por medio de sus Boletines de Estadísticas Laborales y en el sitio del Observatorio Laboral. Estos se obtienen de los registros de los acuerdos entre empleadores y trabajadores y resultan fundamentales para el seguimiento de la implementación de los convenios 87 y 98 de la OIT.

Si se lograra el uso apropiado de esta información, los analistas de empleo y salarios del Ministerio podría analizar el comportamiento de los salarios de entrada en las negociaciones colectivas y las escalas salariales que se establecen a través de las políticas de recursos humanos de las empresas con convenios colectivos, así como otras prestaciones negociadas que constituyen logros en el respeto al trabajo decente.

Las cifras sobre huelgas se obtienen por medio de los registros administrativos del Ministerio de Trabajo y se publican cada seis meses. Sin embargo, están referidas a ciertas ramas de actividad y a huelgas y paros considerados legales. Por lo tanto, no se miden las huelgas consideradas no legales, pero que conforme a los trabajadores son manifestaciones de protesta y de descontento por el incumplimiento efectivo del código del trabajo y las leyes laborales. Por estas y otras razones este indicador está actualmente bajo estudio de parte de la OIT.

Por su parte, la productividad laboral (58), tasa de inflación (60), proporción del PIB que corresponde al trabajo (63), PIB real per cápita en dólares PPA de poder adquisitivo (64), fueron calificados por la OIT como indicadores de contexto C.

A continuación se analizan en detalle los indicadores que pueden ser medidos con registros administrativos.

III.2.2.1 Indicadores principales

De los 66 indicadores adoptados en la Reunión Tripartita de Expertos de la OIT en el año 2008, alrededor de 32 se pueden medir a través de Registros Administrativos. De esos 32, siete fueron considerados como principales (M=main), diez fueron identificados como adicionales (A), 12 como futuros (F), y 11 como de entorno (C).

1. Tasa de lesiones profesionales mortales

Este indicador se puede obtener a partir de los Registros Administrativos de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), sin embargo no están disponibles en publicaciones y precisan de procesamientos especiales. También se pueden obtener en el Instituto Nacional de Seguros (INS).

2. Proporción de la población de 65 años y más que percibe una pensión

La información para obtener estos indicadores se encuentran en los Registros Administrativos del Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), y demandan de un procesamiento especial para ajustarse al requerimiento del universo poblacional requerido por la OIT que se asocia con la población mayor de 65 años de edad.

3. Gasto Público en Seguridad Social como porcentaje del PIB

La información estadística para obtener este indicador de esfuerzo de la sociedad en favor se la Seguridad Social forma parte de los Registros Administrativos de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). Por otra parte, a partir de la información oficial brindada por el Gobierno, el PNUD lo publica anualmente en su Índice de Desarrollo Humano Mundial.

4. Tasa de sindicalización

La información de naturaleza laboral pertenece al dominio de los Ministerios de Trabajo. Estas estadísticas las publica semanalmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), por medio de su Boletín Informativo que además se difunde en internet.

<http://www.facebook.com/photo.php?fbid=219736831380117&set=a.124514024235732.14799.122602111093590&type=1>

El MTSS de ha desarrollado además un Observatorio del Mercado Laboral, con la cooperación técnica de la OIT, el cual publica periódicamente el documento titulado “El Mercado Laboral en Costa Rica”; y se difunde en internet

Además, anualmente el MTSS publica una Memoria Institucional con una vasta información estadística que se puede obtener en el sitio <http://www.mtss.go.cr/acerca-del-mtss/publicaciones.html>

Por su parte las organizaciones de trabajadores como la Rerum Novarum disponen de sitios <http://www.rerumnovarum.or.cr/gestion/> en donde se pueden conocer los sindicatos afiliados a esta Confederación de Trabajadores, con sus respectivas denominaciones y direcciones electrónicas de correos.

Conforme al Anuario Estadístico 2009 del MTSS, a setiembre del 2009, habían 243 sindicatos activos, con 163, 678 afiliados, con relación a una población ocupada de 1, 955, 507 trabajadores y una tasa de sindicación de 8.3 por ciento.

5. Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores

Actualmente no existen cifras disponibles. Habitualmente estas estadísticas no se publican en los países de la región. Sin embargo, las Organizaciones de Empleadores en Costa Rica estarían dispuestas a computarlas y difundirlas a solicitud de la OIT⁴.

6. Tasa de cobertura de la negociación colectiva

Estas estadísticas las publica anualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Para el año 2010, la tasa de cobertura de la negociación colectiva respecto de la PEA Urbana fue de 3.56 por ciento. El Departamento de relaciones de Trabajo de la Dirección de Asuntos Laborales produce y publica las estadísticas sobre Convenciones Colectivas. Se recomienda consultar el Anuario Estadístico página 21.

7. Indicador para los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (sobre libertad de asociación y negociación colectiva)

Aún no está definido por parte de la OIT. Una aproximación a este indicador se podría definir como el porcentaje de los convenios fundamentales de la OIT efectivamente ratificados y cumplidos por el país.

III.2.2.2 Indicadores adicionales

De los 24 indicadores adicionales, 13 se pueden medir a partir de las encuestas de hogares del INEC, siete se estiman o serían estimables con registros administrativos mientras que los cuatro restantes no se pueden aún estimar

⁴ En entrevista a la UCCAEP

Cuadro 3. Costa Rica Indicadores para la medición del trabajo decente propuestos por la Organización Internacional del Trabajo					
Dimensiones e indicadores	Prioridad 1/	Fuente	Disponibilidad de datos	Fuente	Disponibilidad de datos
Oportunidades de empleo					
Tasa de Ocupación (Relación empleo-población)	M	ENAHO	Presentado		
Tasa de desempleo	M	ENAHO	Presentado		
Jóvenes que no estudian ni trabajan	M	ENAHO	Estimable		
Empleo informal	M	ENAHO	Estimable		
Tasa de actividad	A	ENAHO	Presentado		
Tasa de desempleo juvenil	A	ENAHO	Estimable		
Desempleo según nivel de educación	A	ENAHO	Estimable		
Empleo según situación en el empleo	A	ENAHO	Estimable		
Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola	A	ENAHO	Estimable		
Proporción de cuentapropia y trabajadores familiares sin retribución	A	ENAHO	Estimable		
Subutilización de la mano de obra	F	ENAHO	Estimable		
Total de indicadores	11				
Ingresos adecuados y trabajo productivo					
Trabajadores pobres	M	ENAHO	Estimable		
Tasa de remuneración baja	M	ENAHO	Estimable		
Ganancias medias por hora en determinadas ocupaciones	A	OIT	Presentado		
Salarios medios reales	A	ENAHO	Estimable		
Salario mínimo como porcentaje del salario mediano	A	ENAHO	Estimable		
Índice salarial de la industria manufacturera	A	ENAHO	Estimable	E. Establec.	Estimable
Asalariados que hayan recibido formación profesional	A	INA	Estimable		
Total de indicadores	7				
Horas de trabajo decente					
Horas de trabajo excesivas	M	ENAHO	Estimable		
Horas habitualmente trabajadas	A	ENAHO	Estimable		
Horas anuales trabajadas	A	ENAHO	Estimable		
Tasa de subempleo por insuficiencia de horas	A	ENAHO	Estimable		
Vacaciones anuales pagadas	F	ENAHO	Estimable		
Total de indicadores	5				
Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal					
Horas socialmente desfavorables	F		No disponible		
Protección de la maternidad	F		No disponible		
Total de indicadores	2				
Trabajo que debería abolirse					
Trabajo infantil	M	ENAHO	Disponible		
Trabajo infantil peligroso	A		No disponible		
Otras peores formas de trabajo infantil	F		No disponible		
Trabajo forzoso	F		No disponible		
Total de indicadores	4				
Estabilidad y seguridad en el trabajo					
Estabilidad y seguridad en el trabajo	M		No disponible		
Número de trabajadores ocasionales y su salario	A	ENAHO	Estimable		
Total de indicadores	2				
Igualdad de oportunidad y de trato en el empleo					
Segregación ocupacional por sexo	M	ENAHO	Estimable		
Porción de mujeres en el empleo en grupos 11 y 12 CIIU	M	ENAHO	Estimable		
Disparidad salarial entre hombres y mujeres	A	ENAHO	Estimable		
Principios y derechos fundamentales del trabajo	A		No disponible		
Medida de discriminación por diversos motivos	A		No disponible		
Medida de dispersión de la distribución por sector	F	ENAHO	Estimable		
Medida de empleo por personas con discapacidades	F		No disponible		
Total de indicadores	7				
Entorno de trabajo seguro					
Tasa de lesiones profesionales mortales	M	CCSS	Estimable		
Tasa de lesiones profesionales no mortales	A	CCSS	Estimable		
Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales	A		No disponible		
Inspección del trabajo	A	CCSS	Estimable		
Total de indicadores	4				
Seguridad social					
Proporción de personas de 65 y más con pensión	M	ENAHO	Estimable		
Gasto público en seguridad social (% del PIB)	M	CCSS	Estimable		
Gastos en atención a la salud no sufragados por los hogares	A	M. Salud	Estimable		
Proporción de población cubierta con atención a la salud	A	M. Salud	Estimable	ENAHO	Estimable
Proporción de PEA que cotiza a un fondo de pensiones	F	ENAHO	Estimable	ENAHO	Estimable
Gasto público en transferencias sociales	F		No disponible		
Beneficiarios de transferencias sociales	F	ENAHO	Estimable		
Licencias por enfermedad	F	CCSS	Estimable		
Total de indicadores	8				
Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores					
Tasa de sindicalización	M	MTSS	Presentado		
Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	M		No disponible		
Tasa de cobertura de negociación colectiva	M	MTSS	Presentado		
Principios y derechos fundamentales del trabajo	M		No disponible		
Huelgas y cierres patronales	A	MTSS	Presentado		
Total de indicadores	5				
Contexto económico y social de trabajo decente					
Niños no escolarizados	C	ENAHO	Estimable		
Porcentaje de población en edad de trabajar con VIH	C		No disponible		
Productividad laboral	C	BCCR	Estimable		
Desigualdad de ingreso	C	ENAHO	Estimable		
Tasa de inflación	C	INEC	Presentado		
Empleo por rama de actividad	C	ENAHO	Presentado		
Educación de la población adulta	C	ENAHO	Estimable		
Parte del PIB que aporta el trabajo	C	BCCR	Presentado		
PIB per cápita en dólares PPA	C	FMI	Presentado		
Proporción de mujeres en el empleo industrial	C	ENAHO	Estimable		
Desigualdad salarial	C	ENAHO	Estimable		
Total de indicadores	11				
Total de indicadores	66				

1. Ganancias medias por hora en determinadas ocupaciones

En español se acostumbra denominar las ganancias medias como remuneraciones promedio (*average earnings* en inglés) En la Encuesta de Octubre de la OIT, que se viene levantando desde el año 1923 y que Costa Rica la responde anualmente, se indaga sobre este indicador con respecto a 159 ocupaciones desagregadas a 4 dígitos⁵. La institución encargada de proporcionar la información es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el cual solicita procesamientos especiales de las encuestas de hogares al INEC. Los datos están publicados en el sitio de la OIT <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>

2. Asalariados con formación profesional reciente

El INA publica anualmente en su informe de actividades la cantidad de personas capacitadas.

3. Indicador sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (sobre discriminación).

Este indicador deberá ser definido por la OIT

4. Medida de la discriminación por motivo de raza

No disponible e imposible de estimar en la actualidad.

5. Tasa de lesiones profesionales no mortales

Este indicador se puede obtener de las Memorias Anuales de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y de la base de datos del Instituto Nacional de Seguros (INS)

6. Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales

No disponible

7. Inspección del trabajo

Normalmente los Ministerios de Trabajo no publican la cantidad de inspectores de trabajo de que disponen. Sin embargo ese dato lo tienen los Departamentos de Personal.

Por otra parte, la OIT, por medio de su proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, publica cada seis meses la cantidad de inspectores de trabajo de los países Centroamericanos. El sitio del proyecto es www.oit.or.cr/verificacion De acuerdo al Informe para el período febrero 2010 a julio 2010, la cantidad de inspectores contratados por el MTSS fluctuó entre 90 en el año 2005 y 102 en el año 2010.

8. Gastos en atención de salud privados

En el año 2001, el gasto privado en salud fue de US\$357.- millones, cifra que representa el 2 por ciento del PIB de Costa Rica. Dada la importancia que tiene en Costa Rica la

⁵ Para información sobre estas ocupaciones se recomienda leer el Anexo de este informe.

salud pública, el país se ubica entre los cinco países con una menor participación del gasto privado, muy por debajo del promedio regional que es de 58 por ciento del gasto total y por cierto muy lejana a la situación de República Dominicana donde la salud privada representa el 75 por ciento. Este indicador es publicado periódicamente en los documentos conjuntos del Ministerio de Salud y de la OPS sobre la salud en Costa Rica.

9. Población cubierta por atención de salud básica

Esta información está disponible en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y en organismos internacionales especializados como la OMS.

10. Huelgas y cierres patronales de días no trabajados⁶

No se dispone de cifras actualmente.

III.2.2.3 Indicadores futuros

De los 66 indicadores seleccionados, un 18% (12) son de carácter futuro, sin embargo fueron investigadas sus posibles fuentes de información con el propósito de extraer conclusiones y recomendaciones respecto del Sistema Integrado de Indicadores sobre el Mercado de Trabajo.

1. Vacaciones anuales pagadas

No publicadas, pero es posible medirlas.

En algunas Encuesta de Condiciones de Vida, se le consulta a las personas ocupadas si han recibido salario vacacional. Algo similar se le podría solicitar al el INEC, mediante una pequeña modificación a la encuesta de hogares ENAHO.

2. Protección de la maternidad

En Costa Rica existe el subsidio licencia por maternidad. Las trabajadoras asalariadas tienen derecho al pago de licencia por maternidad de acuerdo con el siguiente desglose:

⁶ “ la dirigencia sindical entrevistada plantea que existen restricciones al ejercicio efectivo de la libertad sindical y negociación colectiva. *Las huelgas están oficialmente permitidas en el sector privado siempre que se cumplan ciertos requisitos. Por lo menos un 60% de los trabajadores/as de la empresa debe apoyar la huelga, lo que se considera excesivo según las normas de la OIT, y para probarlo, los sindicatos están obligados a dar los nombres de los trabajadores/as que la apoyan. Además deben cumplirse extensos procedimientos legales. Las huelgas están permitidas en el sector público, a excepción de los servicios esenciales, donde quedan prohibidas. Existe una lista claramente definida de servicios esenciales que incluye los ferrocarriles, el transporte marítimo y aéreo, y el sector de carga y descarga en muelles y atracaderos, por lo que no resulta compatible con la definición de servicios esenciales de la OIT. Visite el Sitio de la ITUC <http://www.ituc-csi.org/?lang=es> donde se denuncian estos abusos.*

Cotizaciones mensuales	Tope máximo de pago
1 a 2	84 días
3 y más	120 días

En las licencias de maternidad el patrono paga el 50% del salario y la CCSS el resto durante todo el periodo de la licencia (4 meses).

A partir de este derecho, que lo administra la CCSS, el indicador sobre las licencias de maternidad ya se podrían estimar con base a los datos de la CCSS.

3. Trabajo forzoso

No se dispone de fuentes estadísticas sobre este indicador y es muy difícil estimarlo en la actualidad.

4. Medida del empleo de personas con discapacidad

El MTSS tiene una alta prioridad y preocupación por el empleo de las personas con discapacidad, al punto de cubrir a estas personas en su política de colocaciones. Sin embargo, se desconoce el volumen de personas discapacitadas que tienen empleo. Como este indicador se requiere para el futuro, esta pregunta podría incorporarse en el cuestionario de la ENAHO.

5. Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones

Este indicador lo publica periódicamente MIDEPLAN <http://www.mideplan.go.cr/sides/social/07-07.htm> a partir de información interinstitucional que incluye: la CCSS, el MTSS, y el INEC.

En el 2010, el total de pensionados en Costa Rica alcanzó la cifra de 315,913 personas, bajo diversos regímenes de pensión. La tasa oficial de pensionados con relación a la PEA de Costa Rica es de 15.4 por ciento. Este indicador se publica desagregado por regímenes de pensión; ramas de actividad económica y sector institucional, vale decir, sectores privado y público.

6. Gasto Público en transferencias que proveen prestaciones en efectivo

No disponible bajo esta forma o definición de parte de la OIT.

Costa Rica es la sociedad latinoamericana con el sistema de transferencias de mayor cobertura. Ello debe estar en parte explicando el hecho que mantenga una de las tasas de pobreza más bajas de la región. Tradicionalmente, el país cuenta con mecanismos de asignación universal, como Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, el cual es orientado desde la perspectiva política en el MTSS. Se trata de un Fondo en que contribuyen los trabajadores ocupados (en un acto de solidaridad hacia los desocupados y

las personas más vulnerables de la sociedad) por medio de un impuesto a la planilla salarial y el Estado por medio de una porción del impuesto a las ventas. Sin embargo, algunas de las transferencias más importantes que se vienen entregando en los últimos tiempos a los hogares, se asignan a partir de un sistema focalizado, como el programa “Avancemos”. Tanto las estadísticas del FODESAF, como las del Ministerio de Hacienda se puede dar respuesta a este indicador futuro requerido por la OIT.

Si se desea generar cifras complementarias, se podrían consultar las estadísticas que sobre esta materia se recopilan en la ENAHO sobre los montos de las ayudas en efectivo que los hogares reciben de parte del Gobierno.

7. Beneficiarios de programas de transferencias en efectivo

No disponible bajo la modalidad requerida por la OIT. Sin embargo, se podría estimar a partir de la información contenida en las encuesta de hogares.

8. Licencia por enfermedad

La CCSS dispone de información sobre este tema.

III.2.2.4 Indicadores de entorno económico y social

Para completar los 66 indicadores, se agregan 11 indicadores respecto del entorno económico y social del país (C). Nuevamente, así como en el caso de los indicadores principales (M) y Adicionales (A), sería posible de obtener 6 por medio de las encuestas de hogares, 4 a partir de las estadísticas que publica el Banco Central y 1 no está disponible.

1. Estimación del porcentaje de la PET infectada por el VIH

No disponible oficialmente en las instituciones relacionadas; sin embargo,

2. Productividad laboral

No se dispone de cifras oficiales. No obstante, se puede estimar con base a las cifras oficiales del PIB del Banco Central y las de las encuestas de empleo del INEC.

3. Tasa de inflación conforme al IPC

Disponible en el Banco Central en el siguiente enlace:
<http://indicadoreseconomicos.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/frmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=%209>

4. Parte del PIB que corresponde al trabajo

El Banco Central produce las Cuentas Nacionales, y en el Cuadro 19-09 sobre Producción y Valor Agregado Bruto según ramas de actividad, a precios básicos, en

millones de colones. De acuerdo a cifras oficiales, la parte del PIB que corresponde al trabajo alcanzó en el año 2009, en medio de la crisis internacional, 55 por ciento del valor agregado bruto a precios básicos. Esta cifra es probablemente la más elevada de América Latina.

5. PIB real per capita en dólares PPA

En la actualidad el Banco Central no estima el PIB a precios de paridad adquisitiva PPA. Existe estimación del FMI

III.2.4. Un balance sobre la medición de los indicadores de trabajo decente y necesidades en materia de ajuste de las fuentes

III.2.4.1 Oportunidades de empleo

El cuestionario de la ENAHO hace varias de las preguntas recomendadas por la OIT para medir la tasa de desempleo de manera refinada, considerando en especial la situación de los iniciadores.

En relación al empleo informal (4M), este se podría medir siguiendo las recomendaciones de la OIT, incluyendo el refinamiento de excluir del sector informal a aquellos establecimientos que estén inscritos⁷ y/o lleva contabilidad formal. Para ello es necesario conocer el algoritmo con el que se generan las estimaciones del sector informal a partir de la ENAHO⁸.

Además de la medición del Sector Informal refinado en los términos que se acaba de describir, la informalidad también incluye los puestos de trabajo informales que existen al interior del sector moderno formal. Esta dimensión de la informalidad también se podría medir a partir de la ENAHO.

La subutilización de la mano de obra (11F) es un indicador que aún se encuentra bajo discusión en la OIT. En Costa Rica se aplican las recomendaciones del antiguo programa de empleo de la OIT, el PREALC para medir la subutilización de la mano de obra a partir del subempleo visible y el subempleo invisible (medidos sin traslape), normalizados a puestos de trabajo pleno.

Es muy probable que la definición de la OIT sobre la subutilización quede por un tiempo referida exclusivamente al subempleo por insuficiencia horaria y más tarde se agreguen situaciones de empleo inadecuado, tales como el desajuste entre el nivel educativo y el puesto de trabajo desempeñado, la insuficiencia de ingresos, las horas de trabajo excesivas no deseadas, etc.

⁷ En el cuestionario de la ENAHO, Sección D se consulta *si el negocio está inscrito* en la pregunta D11. Además se consulta *si el negocio o empresa lleva contabilidad formal* en la pregunta D12.

⁸ La revisión de las sintaxis de la ENAHO para darle cumplimiento a las recomendaciones de la OIT puede ser solicitada por el INEC al SIALC-OIT ubicado en Panamá, ya sea directamente o por intermedio de la Oficina Subregional de la OIT en San José.

III.2.4.2 Ingresos adecuados y trabajo productivo

Respecto la medición de los ingresos las encuestas de hogares aparecen como fuentes que permite la estimación de los indicadores propuestos.

La formación profesional reciente (18A), por su parte, se podría medir a partir de los registros administrativos del INA.

III.2.4.3.1. Horas de trabajo decente

Las estadísticas sobre vacaciones anuales pagadas (23F) no se publican por parte de la CCSS, por lo tanto no están disponibles y son difíciles de estimar. No obstante, es posible obtener estimaciones siempre y cuando el cuestionario de la ENAHO indague acerca de la proporción de asalariados que gozan del beneficio de vacaciones anuales pagadas.

III.2.4.3.2. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

Las horas socialmente desfavorables (24F) es un indicador bajo estudio por parte de la OIT. Podría llegar a medirse por medio de encuestas de hogares sobre el uso del tiempo. Estos relevamientos también parecen necesarios para una adecuada estimación del trabajo infantil.

La protección a la maternidad (25F) se monitorea a través de varios indicadores, la encuesta de hogares podría también relevar la cobertura del beneficio de licencias por maternidad.

III.2.4.3.3. Trabajo que debería abolirse

El trabajo forzoso (29F), que también está por ser definido por la OIT, se podría comenzar su medición como una de las peores formas de trabajo infantil, como es el caso de las empleadas domésticas jóvenes y de la prostitución infantil, bajo la trata de blancas.

III.2.4.3.4 Estabilidad seguridad del trabajo

La estabilidad y seguridad del trabajo (30M), no obstante ser un indicador principal (M) para la medición del trabajo decente, aún está bajo discusión en la OIT. Por esta razón se recomienda aproximarlos a partir del trabajo precario y la duración del empleo. Faltaría, sin embargo, especificar qué se entiende exactamente por trabajo precario y qué duración del empleo sería consideraba como empleo estable.

III.2.4.3.5 Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

El indicador definido para evaluar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (35A), que para esta área 7 de indicadores de trabajo decente se refiere a eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, es otro de los indicadores que está en proceso de desarrollo en la OIT.

La medida de la discriminación por motivo de raza/origen étnico/discriminación de pueblos indígenas/de trabajadores migrantes (recientes); de trabajadores rurales cuando sea pertinente y se disponga de datos a nivel nacional (36A) se podría evaluar por medio de indicadores que surjan de las encuestas de hogares, en la medida que se incluyan preguntas que indaguen sobre la etnia de los encuestados.

Sin embargo, para ello es indispensable que OIT defina el concepto. Se podría comenzar estableciendo la discriminación existente entre la población rural y la urbana con datos de las encuestas de hogares. Esta fuente contiene información que permite computar indicadores de segregación ocupacional y disparidad salarial desde la perspectiva del género.

No existe una medición del empleo de personas con discapacidad (38F), en el sentido requerido por la OIT. Existen mediciones de parte del Ministerio de Trabajo sobre colocaciones de personas con discapacidad. Parecería que sólo a través de módulos especiales en la encuesta podría encararse la estimación de este indicador.

III.2.4.3.6 Entorno de trabajo seguro

Las tasas de lesiones profesionales mortales y no mortales (39M) y (40A) se podrían obtener mediante un procesamiento especial de los registros de lesiones profesionales de la CCSS, distinguiendo entre los casos que resultaron mortales y aquellos no mortales. Este mismo registro podría ofrecer datos para estimar el tiempo perdido por enfermedades profesionales (49A).

La cantidad de inspectores del trabajo (42A) no las publica el Ministerio de Trabajo. Sin embargo se pueden medir por medio de las planillas de trabajadores del Ministerio que realizan esas funciones, así como por medio de las publicaciones periódicas sobre el grado de avance efectivo (Verificaciones) del Libro Blanco.⁹

III.2.4.3.7 Seguridad Social

La proporción de la población de 65 años y más pensionada (43M) puede medirse con las encuestas de hogares. También a partir de registros administrativos.

Las cifras de gasto público en seguridad social (44M) surgen de los registros de la CCSS y del Ministerio de hacienda.

Los gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados (45A) no se publican bajo esta modalidad por medio del Ministerio de Salud, sin embargo, se puede medir por medio del gasto en atención de salud sufragado por el sector público.

La proporción de la población cubierta por la atención de salud básica (46A), con recursos públicos, se puede obtener a partir de las estadísticas del Ministerio de Salud.

En cuanto a la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones (47F), este indicador se puede obtener a partir de las cifras que produce la CCSS.

⁹ Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, OIT, San José.

- No se publican cifras sobre el gasto público en transferencias en efectivo (48F). Sin embargo, en la ENAHO se solicitan los montos que los miembros de los hogares reciben por concepto de transferencias públicas y privadas. Así, en la pregunta H9 del cuestionario se indaga si “¿Recibe periódicamente ingresos en dinero por diferentes conceptos, tales como? ”Pensiones del régimen no contributivo”.
- Ayudas del IMAS
- Otras ayudas estatales o subsidios
- Becas
- Pensión alimenticia
- Remesas desde el exterior
- Transferencia de familiares
- Otras transferencias

Esta pregunta no identifica a los programas de transferencias sociales que ahora son más importantes. Es posible, sin embargo, realizar una indagación más exhaustiva de los montos recibidos por los hogares correspondientes a los diferentes programas a través de un módulo especial de la encuesta tal como se realizó en 2002.

Asimismo no se publican cifras sobre cantidad de beneficiarios de programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo basadas en las necesidades (49F), como porcentaje de los pobres.

Las licencias por enfermedad (50F) no se publican de la manera requerida por la OIT, sin embargo la CCSS dispone de una base de datos de las planillas mensuales de sus cotizantes, en donde se registran las licencias por enfermedad. A partir de procesamientos especiales de las bases de datos se podría obtener este indicador.

III.2.4.3.8 Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

La cantidad de empresas afiliadas a organizaciones empresariales (52M) no está disponible ni se mide en la actualidad, sería preciso la colaboración de las organizaciones empresariales para que recabe información sobre ese indicador por medio de sus registros de inscripción.

El indicador definido para dar cuenta del cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (54M) no se mide actualmente. Sin embargo, tan pronto la OIT lo defina de manera precisa, el Ministerio de Trabajo dispone de información sobre la ratificación de los Convenios 87 y 98 y su implementación en el país 10.

10 La oficina trabaja en el desarrollo de este indicador sobre la base de lo establecido en los convenios 87 y 98 (libertad sindical y negociación colectiva).

Las estadísticas sobre huelgas y cierres patronales/tasa de días no trabajados (55A), aún están en proceso de discusión e interpretación en la OIT; sin embargo, el Ministerio de Trabajo las publica periódicamente.

III.2.4.3.9 Contexto económico y social del trabajo decente

La estimación del porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH (57C) no está disponible.

La parte del PIB que corresponde al trabajo (62C) se publica anualmente por el Banco Central como parte del Sistema de Cuentas Nacionales.

El PIB real per cápita en dólares PPA, nivel y tasa de crecimiento (64C), no está disponible.

CAPÍTULO IV

LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL

IV.1 Principales productores

La gran mayoría de los indicadores sobre el trabajo decente que se producen actualmente en Costa Rica se concentra en un reducido número de instituciones: el Instituto de Estadística y Censos (INEC), que es la principal fuente de información; el MITRABSS, que produce los principales indicadores laborales sobre los derechos fundamentales del trabajo; la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), que produce los principales indicadores sobre la seguridad y protección en el trabajo; el INA, que recopila estadísticas sobre la formación profesional; y el Banco Central de Costa Rica (BCCR), que provee las cifras macroeconómicas para medir el entorno económico y social del trabajo decente.

IV.2 Principales usuarios

Los principales usuarios son, las Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores, el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En Costa Rica las organizaciones de la Sociedad Civil están preocupadas por los derechos humanos, los derechos laborales, y en general del desarrollo social del país.

A nivel internacional, organismos como la CEPAL, la OIT, la OEA, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Interamericano de Desarrollo, el PNUD, la UNESCO, la OMS, Naciones Unidas (ODM), entre otros, son sus principales usuarios.

En este contexto, el papel, las tareas y responsabilidades de los distintos actores del sistema de información del mercado laboral están definidos en sus respectivos marcos legales e institucionales y responden a las competencias sustantivas de cada institución,

más que a componentes definidos a partir de la conceptualización de un sistema de información coherente de carácter integral.

En este sentido, la asignatura pendiente es precisamente definir un marco conceptual integral y una metodología uniforme y concensuada para el registro y procesamiento de información del mercado laboral que permita articular coherentemente los distintos instrumentos y fuentes. En los párrafos que siguen se plantean algunas consideraciones al respecto.

IV.3 Principales problemas

La ausencia de un sistema integrado de estadísticas del trabajo que coordine a los distintos productores de información no genera sinergias ni complementariedad que es necesaria para la consolidación de un sistema integral de información laboral..

En este contexto, se detecta un importante grado de autonomía de los principales generadores desde la perspectiva de sus capacidades de procesamiento y manejo de la información disponible, para sus objetivos y propósitos.

Por ejemplo, ciertas Organizaciones de Trabajadores llevan sus propias estadísticas sobre la tasa de sindicalización (que es uno de los 66 indicadores para medir el trabajo decente) y colaboran con el Ministerio de Trabajo en la limpieza de los datos estadísticos sobre sindicatos, especialmente en aquello concerniente a la clasificación de los sindicatos según sector institucional (público y privado).

Por su parte las Organizaciones de Empleadores como la UCCAEP realiza sus propias encuestas sobre la situación económica y laboral.

Por otra parte, las capacidades de análisis sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y de las relaciones de trabajo son también de distinta naturaleza.

A modo de ejemplo, el Ministerio de Planificación, dispone de un portal en donde se pueden encontrar los principales indicadores de desarrollo económico, social y laboral del país.

El Ministerio de Trabajo, en estrecha relación con la OIT, dispone de un completo sistema de estadísticas del trabajo, basado en los indicadores recomendados por la OIT y sistematizados bajo un Observatorio Laboral. La difusión de la información estadística se realiza por medio de publicaciones, de documentos digitalizados y mediante un sitio con acceso a los usuarios.

- **Grado de colaboración entre los proveedores de información sobre el mercado de trabajo, los usuarios y el conjunto de actores**

Existe un buen grado de colaboración entre los proveedores de información sobre el mercado de trabajo y los usuarios de la información, a través de reuniones técnicas de consulta.

- **Grado de coherencia y de complementariedad de sus acciones**

La complementariedad y coherencia entre las acciones de los principales proveedores de indicadores sobre el mercado laboral es bastante más avanzada que en el resto de los países de la región.

Con anterioridad a la creación de la encuesta de hogares, el Ministerio de Trabajo utilizaba intensamente sus propios registros administrativos y los de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). Más tarde, con el desarrollo de la encuesta de hogares, el Ministerio mantuvo sus estadísticas de empleo y de remuneraciones basadas en las encuestas de hogares y en los registros administrativos de la CCSS.

A estas instituciones se unió más tarde el Ministerio de Planificación, como un muy importante demandante de estadísticas de empleo, salarios y de las dimensiones laborales del desarrollo.

Por su parte el Banco Central y los Ministerios de Salud, Educación, Vivienda, entre otros, son usuarios de la información que provee la encuesta de hogares de propósitos múltiples, participando en la producción de indicadores y estadísticas por medio de módulos especiales que se han incorporado a la encuesta de hogares.

A la CCSS le interesa disponer de información sobre sus afiliados y las cotizaciones que realizan mensualmente los empleadores. La CCSS consulta sobre las ocupaciones y nivel educativo de sus afiliados, ingresa de manera sistematizada esa información, sin embargo no publica ni difunde la información sobre ocupación y salarios. Tampoco existe una cultura de difusión y de acceso a las bases de datos de parte de analistas sobre la seguridad social.

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) publica periódicamente reportes sobre su gestión, referida a los cursos impartidos, los programas en desarrollo, las horas de capacitación impartidas, la cantidad de egresados, la ejecución financiera, etc.

- **Relaciones entre productores y usuarios**

Existen relaciones entre productores de estadísticas laborales muy beneficiosas, como es la actual colaboración entre el Ministerio de Trabajo y el INEC para responder anualmente la Encuesta de Octubre de la OIT, que contempla información sobre precios de artículos de primera necesidad alimenticia y remuneraciones respecto de 159 ocupaciones y 46 ramas de actividad económica.

Esta encuesta es enviada anualmente al MITRABSS y esta instancia la remite al INEC con el propósito de que lleve a cabo procesamientos especiales de la encuesta de hogares para reportar la información requerida por la OIT.

El futuro del desarrollo del SIML dependerá del grado de disposición y efectiva respuesta que ofrezcan las instituciones responsables de la producción de estos indicadores.

- **Estadísticas que se repiten en diferentes fuentes**

Las repeticiones de estadísticas son definitivamente menores que las carencias. Además se trata de duplicaciones que se asocian a diferentes requerimientos estadísticos y son, en cierto modo, complementarias.

- **Difusión de los datos disponibles, accesibilidad a los mismos**

La difusión y accesibilidad a la información pública ha mejorado significativamente como resultado de las políticas en favor del desarrollo de las capacidades de la población costarricense en materia de sistematización de datos, producción de componentes (INTEL) y desarrollo de aplicaciones.

Asimismo, las actuales facilidades de difusión y de acceso a la información por medio de internet han permitido superar las restricciones presupuestarias para publicar los datos en documentos en papel. Todo esto se ha superado gracias a la tecnología digital que facilita la difusión de los documentos.

- **Dificultades y perspectivas de los usuarios de la información**

- **Observatorio Nacional del Empleo**

El Ministerio de Trabajo dispone de un Observatorio Laboral que contiene una cantidad importante de indicadores que permiten conocer la evolución del mercado laboral, así como de algunos que dan cuenta de la situación en materia de empleo decente. No obstante, se considera necesario motivar el uso intensivo de la información que se genera, a partir de la capacitación de los usuarios vinculados a instituciones públicas, académicas y privadas.

- **Análisis sobre el mercado laboral**

En general se puede señalar que el análisis del mercado laboral en el país es muy avanzado. Las instituciones académicas han aportado a la formación de economistas laborales y de técnicos en estadísticas laborales.

- **Difusión de los resultados**

La difusión de los resultados sobre indicadores laborales es bastante buena. En el portal del INEC es posible tener acceso a la información más relevante del ámbito laboral.

- **Orientación de las políticas públicas a favor del empleo y del trabajo decente**

Como parte de la estrategia que se debe desplegar para que los países adopten el marco conceptual sugerido por la OIT para la medición del trabajo decente, es menester reconocer la necesidad de que se deben asignar recursos suficientes para reforzar los sistemas de información sobre el mercado laboral, con énfasis en la medición del trabajo decente.

No obstante, los esfuerzos que se deben llevar a cabo en Costa Rica son de naturaleza distinta, teniendo en cuenta que el área que mayor apoyo requiere se vincula al reforzamiento de los sistemas de registros administrativos.

En efecto, en el caso de las encuesta de hogares las adecuaciones que se deben efectuar a los instrumentos de captación de datos son menores, cuando se les compara con la capacidad actual de los registros administrativos que dan cuenta de la protección social de los trabajadores, de sus derechos a asociarse, a la negociación colectiva, a la incidencia de huelgas, etc.

El monto de recursos que se deben de invertir para poner en marcha un sistema de registros administrativos confiable y oportuno demandará una fuerte inversión para diseñar, operar, capacitar al personal y operar un sistema solvente que reporte en tiempo y forma la información que se requiere para computar los 66 indicadores de trabajo decente

En este sentido, el desafío en materia de recopilación y difusión de información estadística sugiere encarar la medición del trabajo decente, concentrando, en una primera fase, los esfuerzos por obtener el mayor provecho de la información de la ENAHO.

Como se ha podido apreciar, a partir de la base de datos de la ENAHO es posible compilar 28 indicadores de los 66 indicadores que han sido definidos en el marco conceptual propuesto por la OIT para la medición del trabajo decente, lo cual representa alrededor del 42% del total.

Capítulo V PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO DECENTE Y COOPERACIÓN TÉCNICA

Costa Rica no es parte del conjunto de países latinoamericanos que haya acordado un Plan Nacional de Trabajo Decente.

V.1 Plan Estadístico del país

El INEC es la cabeza del sistema estadístico nacional, establecido legalmente en 1998. Con ello se sustenta el andamiaje institucional que pretende apoyar la toma de decisiones

gubernamentales y privadas, a través del fortalecimiento y mejor calidad, análisis y difusión de la información del país, así como mejorar la planificación de las actividades estadísticas. Se establece también que debe formularse un Plan Estadístico Nacional, que debería ser el principal instrumento para incidir en una eficiente coordinación del SEN.

Además, el INEC orienta a las oficinas productoras de estadísticas, publica e implementa planes de calidad para mejorar la información estadística. Igualmente, es oportuno desarrollar programas eficientes de divulgación de las actividades para lograr mayor efectividad de las mismas.

Como ha sido señalado, la principal fuente de información que se utiliza en el país para la medición de las variables asociadas a la noción de trabajo decente, es la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). Asimismo, a partir del 2010 el INEC puso en marcha la Encuesta Continua de Empleo (ECE), con el propósito de generar información que permita conocer periódicamente la evolución en el mercado de trabajo.

Considerando que el marco metodológico y conceptual de la ECE se apoya en la ENAH, el registro de información y la generación de los principales indicadores del mercado de trabajo se sustentan, en gran medida, en las recomendaciones internacionales sugeridas por la OIT.

V.2. Visión de conjunto sobre los proyectos de cooperación técnica en relación con el trabajo decente

Los proyectos de cooperación técnica en Centroamérica asociados con el Sistema de las Naciones Unidas, con la OIT como agencia responsable de la ejecución y de Organizaciones Internacionales Donantes como la Unión Europea (UE), y de la Cooperación Bilateral, como la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), presentan vinculaciones importantes respecto de la medición del empleo decente.

El principal proyecto relacionado es el de “Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana” (OLACD) con sede en la OIT/San José y que se ejecuta en todos los países de la Subregión (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana).

El proyecto es financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España y tiene una duración prevista de cuatro años (2009 – 2013). El objetivo general del proyecto es contribuir a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales de Centroamérica y República Dominicana y los objetivos específicos son mejorar el conocimiento del mercado laboral con información actualizada y oportuna que sirva de apoyo a los procesos de intermediación, las acciones de capacitación y las políticas de empleo; así como, consolidar una estructura regional que de sustento a las instancias regionales y nacionales en la toma de decisiones

De dichos objetivos se desprende que si bien el Proyecto OLACD se orienta más a los temas de mercado laboral relacionados con la intermediación de empleo, en la actualidad se está haciendo un esfuerzo para ampliar el marco de instrumentos y fuentes de información para el desarrollo de las estadísticas laborales. Cabe señalar que el mayor

esfuerzo lo están realizando en el mejoramiento de los registros administrativos de los Ministerios de Trabajo lo cual busca generar mejores estadísticas laborales en los ámbitos que interesan a RECAP (sindicalización, negociación colectiva, inspección, huelgas, etc.) Desde este punto de vista hacia delante se pueden generar sinergias entre los productos y resultados de RECAP y del OLACD.

Finalmente el esfuerzo más integral que realiza la OIT en la subregión lo lleva adelante el Programa Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) con sede en Panamá. El programa SIALC se sustenta en el presupuesto de cooperación técnica de la Oficina Regional de la OIT y recibe una contribución extraordinaria del gobierno de Panamá desde hace más de diez años.

El objetivo del Programa SIALC es contribuir al desarrollo de las estadísticas del trabajo en la región, en apoyo al fortalecimiento de la base de conocimientos, así como para el seguimiento de la Agenda Hemisférica de la OIT 2006–2015 para la promoción del Trabajo Decente en las Américas y de los Programas Nacionales de Trabajo Decente adoptados en los países.

El SIALC cuenta con las bases de datos de las encuestas de empleo de los países de América Latina y realiza acciones de cooperación técnica con los Institutos de Estadística y los Ministerios del Trabajo de la región en el desarrollo de las estadísticas laborales.

El referente principal del programa de trabajo del SIALC es la agenda de trabajo decente de la OIT y se alinea con sus prioridades de la cooperación técnica a nivel mundial y regional, en coordinación con el Departamento de Estadística de la OIT/Ginebra.

Asimismo, se llevan adelante actividades de cooperación y de difusión de información con la Comisión Económica para América Latina de las Naciones Unidas (CEPAL).

En este sentido, el SIALC/Panamá puede dar seguimiento a los productos y resultados que se derivan del proyecto RECAP en los países beneficiarios de Centroamérica.

La CEPAL, por su parte, ha venido apoyando al INEC en las tareas que dieron como resultado los recientes cambios que han permitido reemplazar la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples por la ENHO, así como la puesta en marcha de la Encuesta Continua de Empleo. También ha asistido al organismo en temas asociados a la medición de la pobreza y la desigualdad, así como en el diseño y ejecución de encuestas de ingreso y gastos..

Finalmente se debe anotar que si bien el INEC cuenta con una visión clara sobre el desarrollo de la encuesta nacional de hogares como instrumento principal de medición de las variables del mercado laboral, el conjunto de las entidades vinculadas con el ámbito laboral no han logrado articular una visión de conjunto que permita definir metodologías de trabajo que permitan identificar prioridades y procedimientos estandarizados para llevar a cabo la medición del trabajo decente en sus distintas dimensiones. Ello representa una tarea pendiente que debiera ponerse e en marcha en el corto plazo.

Capítulo VI

PLAN DE FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES TÉCNICAS E INSTITUCIONALES

- **Proposiciones y recomendaciones para una mejor organización del SIML**
 - En primer lugar es preciso conceptualizar y diseñar un Sistema Integrado de Información del Mercado Laboral (SIML).
 - En segundo lugar se sugiere desarrollar una estrategia de abogacía a favor del fortalecimiento de las estadísticas sobre el mercado de trabajo.
 - En tercer lugar, se recomienda incorporar en el diseño del SIML a los usuarios de la información, sean estos de instituciones de gobierno, como de la sociedad civil, en particular a las organizaciones de empleadores y trabajadores, en el marco del espíritu de la recomendación sobre consulta tripartita de la OIT.
 - En cuarto lugar, se considera necesario ampliar el acceso a la información sobre el mercado de trabajo, a partir de políticas a favor de la transparencia y la rendición de cuentas impulsadas desde el Gobierno. En particular en lo que se refiere al acceso de la información sistematizada en bases de datos de las instituciones públicas.

- **Plan de fortalecimiento de las capacidades técnicas e institucionales**
 - En quinto lugar, se identifica la pertinencia de realizar cursos de capacitación orientados a la medición y uso de las estadísticas laborales, tanto en instituciones productoras como el INEC, MITRABSS, CSS, INA, como entre los principales usuarios, Empleadores, Trabajadores, OIT.
 - Talleres de difusión de los avances del SIML para motivar a usuarios
 - Fortalecer las capacidades de procesamiento de datos entre las instituciones productoras y de usuarios.
 - MITRABSS
 - CCSS
 - INA
 - Ministerio de Planificación
 - Banco Central de Costa Rica
 - Organizaciones de Empleadores
 - Organizaciones de Trabajadores

- **Fortalecimiento de las encuestas de hogares del INEC**

Para lograr el cumplimiento de la Agenda de Trabajo Decente se requiere, entre otras cosas, fortalecer la capacidad del Sistema Estadístico Nacional (SEN), con el propósito

de que los proyectos de generación de información laboral consideren entre sus prioridades la obtención de datos que permitan el cómputo de los indicadores de trabajo decente.

Asimismo, una sugerencia similar se puede hacer para mejorar el registro de acceso a vacaciones pagadas, cobro del décimo tercer mes (aguinaldo) y el acceso a seguro de salud. En la medida de que no se logre que esta información la proporcionen el informante directo, es muy probable que la calidad de los datos recabados no sea adecuada, y se esté sobredimensionando las magnitud del déficit de trabajo decente.

Capítulo VII CONCLUSIONES

La Información sobre el Mercado Laboral (IML) en Costa Rica es bastante completa, incluyendo buena parte de los 66 indicadores para medir el trabajo decente. El país está, en condiciones de encarar el establecimiento de un Sistema Integrado de Estadísticas sobre el Mercado Laboral que coordine las acciones de los diferentes productores de información básica.

En el proceso de sistematización es indispensable ampliar la participación de usuarios, desde la perspectiva la Sociedad Civil, incorporando académicos, investigadores, Universidades, Centros de Investigación, ONGs, etc. En particular se recomienda incorporar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La OIT, por su parte, está dispuesta a colaborar y brindar su experticia técnica en uno de los temas más relevantes de su mandato como Agencia Especializada del Sistema de las Naciones Unidas.

La información contenida en el SIML debería estar al acceso de todos los usuarios.

Se recomienda desarrollar, como parte del IML, una Biblioteca Virtual con documentos de análisis del mercado laboral y de políticas públicas orientadas a la generación de más y mejores empleos y de trabajo decente.

Bajo el esquema de Consulta Tripartita recomendada por la OIT, se sugiere incorporar las opiniones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esa sería la estrategia deseable para llevar a cabo el desarrollo futuro del actual IML.

Se recomienda que la OIT y la CEPAL lleven a cabo cursos, talleres, reuniones técnicas de especialistas en estadísticas laborales, para difundir sus recomendaciones y explicar exhaustivamente el sustento conceptual de las definiciones que adoptan para la conformación de los diferentes indicadores que se emplean para el análisis del mercado laboral y en especial para los vinculados con la noción de trabajo decente..

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores están en condiciones de llevar registros administrativos sobre sus respectivas membresías. Esto sería una gran

contribución al desarrollo del SIML, que al contar con las estadísticas de interés para este tipo de organizaciones, contribuye a la conformación y consolidación del sistema nacional de estadística.

Se sugiere considerar en la cronología de la hoja de ruta de la sistematización del actual IML, seguir las prioridades recomendadas por la OIT respecto de la medición del trabajo decente.

1. Respecto de los indicadores que el INEC está midiendo o podría medir¹¹ se detallan las siguientes
 - a. Jóvenes que no están estudiando ni trabajando, en edades comprendidas entre los 15 y 24 años de edad, M,S (aunque se requiere más especificidad para arribar a una definición clara de este concepto que no sobreestime la verdadera dimensión del problema)
 - b. Empleo informal, M,S
 - c. Trabajadores pobres M,S
 - d. Tasa de remuneración baja M,S
 - e. Horas de trabajo excesivas
 - f. Trabajo infantil
 - g. Segregación ocupacional por sexo M
 - h. Proporción de las mujeres en el empleo de los grupos 11 y 12
 - i. Trabajo Precario, duración en el empleo M

2. Respecto de las estadísticas que se podrían obtener por medio de registros administrativos, siete son suficientes en lo inmediato.
 - a. Tasa de lesiones profesionales mortales M
 - b. Población mayor de 65 años de edad con pensión M
 - c. Gasto público en seguridad social M
 - d. Tasa de sindicación M,S
 - e. Cantidad de empresas afiliadas a Organizaciones de Empleadores M
 - f. Tasa de cobertura de la negociación colectiva M
 - g. Principios y derechos fundamentales del trabajo M

Recomendaciones específicas respecto de las encuesta de hogares que realiza el INEC

Avanzar en el anhelo de lograr el cumplimiento de la Agenda de Trabajo Decente, representa, en el caso de Costa Rica, el diseño de una estrategia nacional que asuma este concepto como un objetivo de desarrollo.

¹¹ Se refiere exclusivamente a los indicadores (M) considerados como principales o prioritarios de parte de la OIT.

Para ello, se considera indispensable profundizar en el análisis de la información de las encuestas de hogares, al tiempo que es imprescindible fortalecer el Sistema de Estadísticas Nacional (SEN) y en particular las estadísticas del trabajo, con énfasis en modificar el cuestionario que utiliza la Encuesta Nacional de Hogares, pero sobre todo en el diseño de un sistema moderno y eficiente de registros administrativos sectoriales que complementen la información que se requiere para arribar al cómputo de los 66 indicadores que han sido definidos por la OIT.

En este sentido, se sugiere adoptar una estrategia en tres etapas para reforzar la capacidad de la actual encuesta en hogares para mejorar la captación de indicadores sobre el mercado laboral, y de manera especial en lo que concierne al trabajo decente:

- I. Utilizar la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) para reportar anualmente la evolución de los 34 indicadores de trabajo decente que se pueden obtener.
- II. Diseñar un Sistema Integrado de Estadísticas Laborales sustentado en las encuesta de hogares, en establecimientos económicos y registros administrativos sectoriales armonizados y complementarios.

En materia de mejoras al cuestionario se propone lo siguiente:

- Con el propósito de incrementar la capacidad de la ENAHO para generar indicadores de trabajo decente, se sugiere, en el caso de los trabajadores asalariados, recabar información adicional sobre la adhesión a sindicato, negociación colectiva y participación en actividades de capacitación para el trabajo o cursos de formación profesional. También se sugiere indagar sobre el derecho a vacaciones pagadas.
- Con el propósito de computar el indicador de analfabetismo, se sugiere preguntar por la capacidad de leer y escribir de los miembros del hogar mayores de 10 años.
- Finalmente, y con el objetivo de mejorar la calidad de la información recabada, se sugiere reforzar la capacitación de los encuestadores en todas las variables que se corresponden con el mercado de trabajo, con énfasis en lo relacionado a la existencia de contrato, pago de vacaciones y aguinaldo.

ANEXOS

Anexo 1 Presentación de las encuestas sobre la población activa y de otras encuestas de hogares que incluyen módulos sobre el mercado laboral

Anexo I.1 Presentación de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)

1. Título de la encuesta...Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)
2. Organismo responsable de la encuesta más reciente...Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)
3. Fecha de la encuesta más reciente...Julio de 2010
4. Fecha de publicación del informe sobre la encuesta más reciente...Diciembre 2011. Publicación conjunta 2010-2011
5. Tipo de publicación: *papel* *Internet, dar la dirección de la página Web...www.inec.gob.cr*
6. Fecha de la próxima encuesta ...En curso (Julio de 2011)
7. Periodicidad
 - a. Recolección de datos
 - mensual*
 - trimestral*
 - semestral*
 - anual*
 - otra, precisar...*
 - b. Difusión de los resultados
 - mensual*
 - trimestral*
 - semestral*
 - anual*
 - otra, precisar...*
8. Campo de la encuesta
 - a. Grupos de población
 - Edad mínima...15 años*
 - Edad máxima...SIN LÍMITE*
 - Exclusión de hogares colectivos (ejército, prisión, etc.)*
 - No Sí,
precisar:...**Hogares colectivos:**
 - d. Área geográfica
 - país entero*
 - todo el país, salvo...*
 - áreas urbanas únicamente*
 - áreas rurales únicamente*
 - otra, precisar...Nacional, urbano-rural, Provincias y*

Conventos, cárceles, guarniciones militares, etc.

Regiones de Planificación.

Indicar los demás grupos de población excluidos de la encuesta (por ejemplo, los trabajadores migrantes) :

9. Temas abarcados

población económicamente activa

empleo

desempleo

subempleo por insuficiencia de horas

horas de trabajo por período de referencia

horas efectivamente trabajadas

horas habitualmente trabajadas

otro, precisar...

ingresos del empleo: tratamientos, salarios e ingresos del trabajo independiente

duración del empleo

duración del desempleo

trabajadores desalentados

trabajadores ocasionales

sector de actividad

ocupación

situación en el empleo

nivel de educación

empleos secundarios

empleo en la economía informal

empleo en el sector informal

trabajo infantil

pobreza

seguridad en el trabajo

seguridad social

formación

otro, precisar...Remesas

10. Conceptos y clasificaciones empleados en la encuesta más reciente

e. Población económicamente activa

actividad económica actual (marco de la población activa)

actividad económica habitual

¿Las definiciones son conformes a la resolución de la CIET de 1982? No

Sí

Otro comentario...

f. Situación en el empleo

empleados

¿Diferenciación entre empleados permanentes y trabajadores ocasionales, temporales o temporeros? No Sí, precisar las categorías:...

empleadores

trabajadores por cuenta propia

miembros de cooperativas de productores

trabajadores familiares

trabajadores que no se pueden clasificar según su situación

otros, precisar:...

g. Ocupaciones

Utilización directa de la CIUO

CIUO-08

CIUO-88

CIUO-68

¿Utilización de una clasificación nacional específica de las ocupaciones?

sin relación con la CIUO

basada en o compatible con la:

CIUO-08

CIUO-88

CIUO-68

h. Sectores de actividad

Utilización directa de la CIU

CIU Rev.4 (2008)

CIU Rev.3.1 (2002)

CIU Rev.3 (1990)

CIU Rev.2 (1968)

X ¿Utilización de una clasificación nacional específica de los sectores de actividad económica?

sin relación con la CIIU

X basada en o compatible con:

CIIU Rev.4 (2008) CIIU Rev.3.1 (2002)

X CIIU Rev.3 (1990) CIIU Rev.2 (1968)

11. Mediciones (marco de la población activa)

i. Empleo

i. ¿Se utiliza el criterio de una hora de trabajo para definir el empleo? No

X Sí Si no es el caso, precisar el criterio...

ii. Período de referencia para el empleo:

último día

última semana

cuatro últimas semanas

X otro, precisar...Semana anterior a la fecha de la entrevista

iii. Identificación de las actividades económicas:

utilización de una lista de actividades

X utilización de preguntas que incluyen ejemplos de lo que constituye el trabajo

j. Desempleo

i. La encuesta contiene una pregunta sobre la disponibilidad para trabajar : No

X Sí

Si es el caso, cuál es el período de referencia de la disponibilidad para trabajar:

Idéntico al que se utiliza para el empleo

Diferente del que se utiliza para el empleo

próxima semana

X dos próximas semanas

cuatro próximas semanas

otro, precisar: ...

ii. La encuesta contiene una pregunta sobre la búsqueda de empleo : No

Sí

Si es el caso, cuál es el período de referencia de la búsqueda de empleo:

Idéntico al que se utiliza para el empleo

Diferente del que se utiliza para el empleo

última semana

dos últimas semanas

cuatro últimas semanas

otro, precisar: ...

12. Diseño de la encuesta (la más reciente)

k. Proceso de muestreo

Muestreo simple

Precisar la unidad de muestreo: x hogares X particulares

X Muestreo con varias etapas

Unidad primaria de muestreo (precisar)...Segmentos

Unidad final de muestreo: X hogares particulares

l. Base de sondeo, incluyendo la fecha ...

m. Tamaño de la muestra ...alrededor de 13, 440 viviendas seleccionadas

n. Tasa de no respuesta...6%

o. Diseño de los cuestionarios

cuestionario panorámico X cuestionarios individuales
combinación de los dos

p. Idioma del cuestionario

Versión original...Español

Otras versiones (enumerar todos los idiomas)...

Traducción oral durante las entrevistas: X No Sí, precisar los
idiomas:...

q. Método de recolección de datos

X entrevistas cara a cara

cuestionario rellenado por el encuestado (correo o entrega)

entrevistas telefónicas

otro, precisar...

- r. Utilización de respuestas por procuración (por ejemplo, el jefe del hogar proporciona las respuestas para los miembros del hogar ausentes) No Sí

13. Series disponibles (encuesta más reciente) La ENAHO inició en 2010. No obstante, se pueden generar series comparables con la EHPM para el periodo 2000-2009. Asimismo, algunos de los indicadores siguientes no están disponibles pero es posible generarlos con la base de datos de la encuesta.

	Series disponibles	Desagregaciones disponibles					
		Sexo	Edad	Situación en el empleo	Sector de actividad	Áreas rurales / urbanas	Otro : Región
Relación empleo-población	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Tasa de desempleo	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Jóvenes que no están ni estudiando ni trabajando	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Empleo informal	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Tasa de actividad	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Trabajadores pobres	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Tasa de remuneración baja (inferior a los 2/3 de la mediana de los ingresos por hora)	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Salario medio por hora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salario real medio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horas de trabajo excesivas (más de 47 horas por semana ; horas « habituales »)	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Horas habitualmente trabajadas (franja horaria normalizada)	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Horas anuales trabajadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

por persona ocupada							
Tasa de subempleo por insuficiencia de horas	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Trabajo infantil	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo infantil peligroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporción de mujeres en el empleo correspondiente a los grupos 11 y 12 de la CIUO-88	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disparidad salarial entre hombres y mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporción de la población cubierta por la atención de salud (básica)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afiliados a la Caja Costarricense del Seguro Social	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Modalidades de acceso a los datos

X fichero de datos anónimo puesto a disposición del público en general (en una página Web, por ejemplo)

X fichero de datos anónimo puesto a disposición de un público en particular por petición expresa

X micro-datos no puestos a disposición de manera general

X otras modalidades de acceso a los datos, precisar... Tabulados de resultados en WEB e Informe de Resultados impreso en papel

Anexo I.2 Presentación de la Encuesta Continua de Empleo (ECE)

1. Título de la encuesta...Encuesta Continua de Empleo (ECE)
2. Organismo responsable de la encuesta más reciente...Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)
3. Fecha de la encuesta más reciente...marzo de 2001
4. Fecha de publicación del informe sobre la encuesta más reciente... No se han publicado resultados (si la publicación está pendiente, indicar la fecha prevista)
5. Tipo de publicación: *papel* *Internet, dar la dirección de la página Web...x*
6. Fecha de la próxima encuesta ...En curso (enero-diciembre de 2011)

7. Periodicidad

a. Recolección de datos

- mensual*
 trimestral
 semestral
 anual
 otra, precisar...Continua

t. Difusión de los resultados

- mensual*
 trimestral
 semestral
 anual
 otra, precisar...No se ha definido la política de difusión de resultados

1. Campo de la encuesta

a. Grupos de población

- Edad mínima...15 años*
Edad máxima...96 años
Exclusión de hogares colectivos
(ejército, prisión, etc.)
 No Sí,
precisar:...*Conventos, cárceles,*

b. Área geográfica

- país entero*
 todo el país, salvo...
 áreas urbanas únicamente
 áreas rurales únicamente
 otra, precisar...Nacional, urbano-rural.

guarniciones militares, etc.

Indicar los demás grupos de población excluidos de la encuesta (por ejemplo, los trabajadores migrantes) :

2. Temas abarcados

X *población económicamente activa*

X *empleo*

X *desempleo*

X *subempleo por insuficiencia de horas*

X *horas de trabajo por período de referencia*

X *horas efectivamente trabajadas*

X *horas habitualmente trabajadas*

otro, precisar...

X *ingresos del empleo: tratamientos, salarios e ingresos del trabajo independiente*

X *duración del empleo*

X *duración del desempleo*

X *trabajadores desalentados*

X *trabajadores ocasionales*

X *sector de actividad*

X *ocupación*

X *situación en el empleo*

X *nivel de educación*

X *empleos secundarios*

X *empleo en la economía informal*

X *empleo en el sector informal*

trabajo infantil

pobreza

seguridad en el trabajo

X *seguridad social*

formación

otro, precisar...Remesas

3. Conceptos y clasificaciones empleados en la encuesta más reciente

a. Población económicamente activa

X actividad económica actual (marco de la población activa)

actividad económica habitual

¿Las definiciones son conformes a la resolución de la CIET de 1982? No

Sí

Otro comentario...

b. Situación en el empleo

X empleados

¿Diferenciación entre empleados permanentes y trabajadores ocasionales, temporales o temporeros? No X Sí, precisar las categorías:...

X empleadores

X trabajadores por cuenta propia

miembros de cooperativas de productores

X trabajadores familiares

trabajadores que no se pueden clasificar según su situación

otros, precisar:...

c. Ocupaciones

Utilización directa de la CIUO

CIUO-08

X CIUO-88 CIUO-68

¿Utilización de una clasificación nacional específica de las ocupaciones?

sin relación con la CIUO

basada en o compatible con la:

CIUO-08

X CIUO-88 CIUO-68

d. Sectores de actividad

x Utilización directa de la CIIU

X CIIU Rev.4 (2008) CIIU Rev.3.1 (2002)

CIIU Rev.3 (1990) CIIU Rev.2 (1968)

¿Utilización de una clasificación nacional específica de los sectores de actividad económica?

sin relación con la CIIU

basada en o compatible con:

CIU Rev.4 (2008) CIU Rev.3.1 (2002)

CIU Rev.3 (1990) CIU Rev.2 (1968)

4. Mediciones (marco de la población activa)

a. Empleo

i. ¿Se utiliza el criterio de una hora de trabajo para definir el empleo?

No Sí Si no es el caso, precisar el criterio...

ii. Período de referencia para el empleo:

último día

última semana

cuatro últimas semanas

otro, precisar...Semana anterior a la fecha de la entrevista

iii. Identificación de las actividades económicas:

utilización de una lista de actividades

utilización de preguntas que incluyen ejemplos de lo que constituye el trabajo

b. Desempleo

i. La encuesta contiene una pregunta sobre la disponibilidad para

trabajar : No Sí

Si es el caso, cuál es el período de referencia de la disponibilidad para trabajar:

Idéntico al que se utiliza para el empleo

Diferente del que se utiliza para el empleo

próxima semana

dos próximas semanas

cuatro próximas semanas

otro, precisar: ...

ii. La encuesta contiene una pregunta sobre la búsqueda de empleo :

No Sí

Si es el caso, cuál es el período de referencia de la búsqueda de empleo:

Idéntico al que se utiliza para el empleo

Diferente del que se utiliza para el empleo

última semana

dos últimas semanas

X cuatro últimas semanas

otro, precisar: ...

5. Diseño de la encuesta (la más reciente)

a. Proceso de muestreo

Muestreo simple

Precisar la unidad de muestreo: x hogares X particulares

X Muestreo con varias etapas

Unidad primaria de muestreo (precisar)...Segmentos

Unidad final de muestreo: X hogares particulares

b. Base de sondeo, incluyendo la fecha ...

c. Tamaño de la muestra ...9,024 hogares

d. Tasa de no respuesta...10%

e. Diseño de los cuestionarios

cuestionario panorámico X cuestionarios individuales
combinación de los dos

f. Idioma del cuestionario

Versión original...Español

Otras versiones (enumerar todos los idiomas)...

Traducción oral durante las entrevistas: X No Sí, precisar los
idiomas:...

g. Método de recolección de datos

X entrevistas cara a cara

cuestionario relleno por el encuestado (correo o entrega)

entrevistas telefónicas

otro, precisar...

h. Utilización de respuestas por procuración (por ejemplo, el jefe del hogar

proporciona las respuestas para los miembros del hogar ausentes) No X Sí

6. Series disponibles (encuesta más reciente). Los resultados de la ECE no han sido publicado. No obstante. La encuesta está en condiciones de generar series trimestrales a partir de promedios móviles para los indicadores que se señalan a continuación.

	Series disponibles	Desagregaciones disponibles					
		Sexo	Edad	Situación en el empleo	Sector de actividad	Áreas rurales / urbanas	Otro :
Relación empleo-población	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tasa de desempleo	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jóvenes que no están ni estudiando ni trabajando	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empleo informal	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tasa de actividad	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajadores pobres	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tasa de remuneración baja (inferior a los 2/3 de la mediana de los ingresos por hora)	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Salario medio por hora	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salario real medio	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana ; horas « habituales »)	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horas habitualmente trabajadas (franja horaria normalizada)	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horas anuales trabajadas por persona ocupada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tasa de subempleo por insuficiencia de horas	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo infantil	X <input type="checkbox"/>	X	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajo infantil peligroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Proporción de mujeres en el empleo correspondiente a los grupos 11 y 12 de la CIUO-88	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disparidad salarial entre hombres y mujeres	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proporción de la población cubierta por la atención de salud (básica)	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afiliación a la Caja Costarricense del Seguro Social	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Modalidades de acceso a los datos

- fichero de datos anónimo puesto a disposición del público en general (en una página Web, por ejemplo)
- fichero de datos anónimo puesto a disposición de un público en particular por petición expresa
- micro-datos no puestos a disposición de manera general
- otras modalidades de acceso a los datos, precisar... Tabulados de resultados en WEB e Informe de Resultados impreso en papel

Aun no se define la política de difusión de resultados de esta investigación estadística.

Anexo II Presentación de los Registros Administrativos seleccionados

Anexo II.1 Presentación de los Registros de la CCSS sobre Cotizaciones

1. Título de la base datos: Cotizaciones
2. Organismo responsable: Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)
3. Periodicidad de la actualización de datos: Mensual
4. Objetivo principal: Administración Interna
5. Unidad de cada registro: Personas Cotizantes
6. Campo de la encuesta: País entero, Organismos Públicos, Establecimientos Privados
7. Temas abarcados: Empleo, Seguridad Social, Empleadores
8. Datos recolectados:
9. Fuente: Particulares, Informaciones sobre las empresas
10. Difusión: Diario, Semanal, vía documentos impresos
www.ccss.gob.cr
11. Principales grupos de usuarios: Público en general

Anexo II.2 Presentación de los Registros de la CCSS sobre Inscripciones

1. Título de la base datos: Personas Inscritas en la CCSS
2. Organismo responsable: Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)
3. Periodicidad de la actualización de datos: Cotidiana
4. Objetivo principal: Administración Interna, Información de los Servicios, Posibilidades de Trabajo Independiente, Indemnizaciones, Estadística
5. Unidad de cada registro: Personas Inscritas en la CCSS
6. Campo de la encuesta: País entero, Organismos Públicos, Establecimientos Privados
7. Temas abarcados: Empleo, Enfermedades Profesionales, Seguridad Social, Indemnizaciones, Empleadores
8. Datos recolectados: Profesión, Sector de Actividad, datos demográficos, País de Orígen, Salarios ofrecidos o deseados, Cotizaciones de Jubilación Prestaciones de Jubilaciones, Lesiones Mortales, Lesiones no Mortales, Indemnizaciones, Días perdidos por lesiones no mortales, Juicio
9. Fuente: Departamento de Estadísticas
10. Difusión: Mensual, vía documentos impresos
www.ccss.gob.cr
11. Principales grupos de usuarios: Público en general

Anexo III Conceptos y definiciones utilizadas en las encuesta de hogares

Trabajo: se considera que las personas tienen trabajo cuando participan en las actividades requeridas para producir bienes y servicios económicos; es decir, el trabajo está referido a la participación en las actividades económicas.

Actividades económicas: las actividades económicas se definen según lo hacen los Sistemas de Cuentas Nacionales y Balance de las Naciones Unidas (OIT, 1982), e incluyen: la producción y tratamiento de productos primarios, se destinen éstos al mercado, al trueque, o al autoconsumo.

No obstante para efectos de la Encuesta de Hogares se considera que la población que se dedicó exclusivamente a la producción y tratamiento de productos primarios sólo para el autoconsumo no trabajó, por tanto esta población se clasifica como desocupada o inactiva, según corresponda;

La producción de todos los otros bienes y servicios para el mercado y, en el caso de los hogares que producen bienes y servicios para el mercado, también la parte de estos productos destinada a su propio consumo.

Condición de actividad: la condición de actividad se refiere a la clasificación de la población de 12 años o más de edad de acuerdo con su participación en el mercado de trabajo, la cual se indica en el siguiente esquema:

Población económicamente activa o fuerza de trabajo: es el conjunto de personas de 12 años o más que durante el período de referencia se encontraban ocupadas o desocupadas.

Ocupados: son las personas en la fuerza de trabajo que trabajaron por lo menos una hora en la semana de referencia o que, aunque no hubieran trabajado, tenían un empleo del cual estuvieron ausentes por razones tales como enfermedad, licencia, vacaciones, paro, estudio o por falta de materiales o clientes, mal tiempo u otras razones circunstanciales.

Desocupados: son las personas en la fuerza de trabajo que estaban sin trabajo en la semana de referencia y que no encontraron trabajo aunque habían tomado medidas concretas durante las últimas cinco semanas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente. Los desocupados se clasifican en dos categorías: los cesantes y aquellos que buscan trabajo por primera vez.

Cesantes: son los desocupados que tienen experiencia laboral; esto es, que habían trabajado antes del período de búsqueda de empleo.

Buscan trabajo por primera vez: son los desocupados que no tienen experiencia laboral.

Población económicamente inactiva: es el conjunto de personas de 12 años o más de edad que no trabajaron en la semana de referencia, ni buscaron trabajo durante las últimas cinco semanas. Incluye: pensionados o jubilados, rentistas, estudiantes, personas en oficios del hogar, discapacitados para trabajar y otros tipos de inactivos. Es decir, son las personas que no pertenecen a la fuerza de trabajo.

Subempleo: el subempleo existe cuando la situación de empleo de una persona es inadecuada con respecto a determinadas normas, como la insuficiencia del volumen de empleo (subempleo visible) o los bajos niveles de ingreso (subempleo invisible).

Subempleo visible: se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 47 horas por semana en su ocupación principal y en su ocupación secundaria (si la tienen), que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o más trabajo independiente.

Subempleo invisible: se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente un total de 47 horas o más por semana en su ocupación principal y en su ocupación secundaria (si la tienen), y su ingreso primario mensual es inferior a un mínimo establecido que es el salario mínimo minimorum vigente en el momento de la encuesta.

El salario mínimo minimorum es el salario de protección legal que el Estado garantiza a los trabajadores que no se enmarcan en alguna ocupación específica dentro del Decreto de Salarios Mínimos.

Rama de actividad: es la clasificación que permite ubicar la empresa, el establecimiento, negocio o finca dentro de un sector de la economía, según la clase de bienes y servicios que produce. Con ello se determina la rama de actividad del establecimiento en que trabaja o trabajaba una persona. Para la codificación de la rama de actividad se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU-3) recomendada por las Naciones Unidas (anteriormente, hasta el año 2000, se utilizó la CIIU-2).

Grupo ocupacional: es la clasificación que permite ubicar a la persona según el tipo de trabajo que realiza o realizó, entendido como el conjunto de tareas desempeñadas. Para la codificación de las ocupaciones se elaboró la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2000), con base en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) propuesta por la Organización Internacional del Trabajo.

Para el Censo del 1984 como en las Encuestas de Hogares de 1987 al 2000, se utilizó una clasificación propia, elaborada por la Dirección General de Estadística y Censos, (CNO-84) con base en la Clasificación de Ocupaciones para las Américas (COTA-70) del Instituto Interamericano de Estadística (IASI). Mayor detalle sobre las nuevas codificaciones se encontrará en los documentos "Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas para Costa Rica" y "Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica".

Tasa bruta de participación: es el porcentaje de la fuerza de trabajo con respecto a la población total.

Tasa neta de participación: es el porcentaje de la fuerza de trabajo con respecto a la población de 12 años o más.

Tasa de ocupación: es el porcentaje de la población ocupada con respecto a la población de 12 años o más.

Tasa de desempleo abierto: es el porcentaje de la población desocupada con respecto a la fuerza de trabajo.

Tasa de subempleo visible: es el porcentaje de subempleados visibles, convertidos al equivalente de desempleados abiertos, con respecto a la fuerza de trabajo.

Tasa de subempleo invisible: es el porcentaje de subempleados invisibles, convertidos al equivalente de desempleados abiertos, con respecto a la fuerza de trabajo.

Tasa de subutilización total de fuerza de trabajo: es un indicador resumen de la subutilización de la mano de obra y se define como la suma de las tasas de desempleo abierto, de subempleo visible y de subempleo invisible.

Anexo IV Personas, instituciones y organizaciones entrevistadas

INSTITUCIONES DEL SECTOR PUBLICO

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)
Jaime Vaglio, Gerente
María Elena González
María del Pilar Ramos
Teléfono (506) 2280-9280

Ministerio de Trabajo

Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC)
Guisella Chávez Sanabria, Directora de Estudios Económicos
Gabriela Quesada, Economista
gquesada@meic.go.cr
Teléfono (506) 2235-2700

Ministerio de Planificación (MIDEPLAN)
Unidad de Análisis para el Desarrollo
Mario Robles, Director de la Unidad
Lucrecia Rodríguez Guzmán, Economista
Teléfono (506) 2281-2700

Caja Costarricense de Seguro Social CCSS)
Dirección Actuarial, Guillermo López, Director Actuarial
Jacqueline Castillo Rivas, Economista
Teléfono (506) 2539-1109
jcastillo@ccss.sa.cr

ORGANISMOS INTERNACIONALES

Oficina Internacional del Trabajo (OIT ETD/OP-San José)
Walter Romero, Oficial de Programación
Teléfono (506) 2207-8700
Belén López, Directora del Proyecto Observatorio Laboral
lopezb@ilo.org
Teléfono (506) 2283-2666

Oficina Internacional de Migraciones (OIM)

ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP)
Shirley Saborío, Directora Ejecutiva

Teléfono (506) 2258-1010

ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

ANEP

Albino Vargas, Secretario General

Teléfono (506) 2257-8233

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)

Rodrigo Aguilar, Presidente

Teléfono (506) 2283-2647

CUSIMA, CMTC

José Antonio Barquero Mora, Presidente CUSIMA

Olman Chinchilla Hernández, Secretario General CMTC

Alvaro Sibajo Blanco, Tesorero CUSIMA

Teléfono (506) 2221-7701

Anexo VII Bibliografía consultada

1. Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), 2011, Posición Oficial sobre el Proyecto de Ley de Solidaridad Tributaria.
2. ANEP-CSJMP, 2010, El Sindicalismo en tiempos de TLC`s
3. ANEP-CCN 2010, Diálogo Social y Negociación Efectiva: planteamientos sindicales para la recuperación de la inclusión social y la solidaridad, para la promoción del bien común.
4. Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2009. www.estadonacion.or.cr
5. FUSADES 2010, Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica. Autores: T.H. Gindling, Juan Diego Trejos, San Salvador.
6. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) 2010, Encuesta Nacional de Hogares de Julio del 2010. Instructivo para el Personal Entrevistador.
7. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) 2010, Formulario Hogar de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) de Julio del 2010.
8. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) 2010, Formulario Individual de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) de Julio del 2010.
9. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) 2010, Boleta Identificación de Hogares, Encuesta Continua de Empleo (ECE), Sección A Características Sociodemográficas, Sección B Condición de actividad, Sección C Personas Ocupadas, Sección D Personas Ocupadas Independientes, Sección E Personas Ocupadas Asalariadas, Sección F Empleo Secundario, Sección G Empleo con insuficiencia de horas y empleo inadecuado, Sección H Personas Desempleadas, Individual de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) de Julio del 2010.
10. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2010, Anuario Estadístico 2009
11. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2009, Mercado de Trabajo en Costa Rica 2009
12. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2009, Mercado de Trabajo en Costa Rica 2008
13. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2010, Pizarra Informativa, Observatorio del Mercado Laboral.
14. Movimiento Sindical, 10 medidas para enfrentar la crisis económica con inclusión social y productiva.

15. OIT, Agenda Hemisférica. Vinculaciones entre trabajo infantil y trabajo decente. Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC). Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. www.oit.or.cr/ipec
16. OIT-BID, Diagnóstico de situación del trabajo infantil y sus peores formas en Centroamérica, Panamá y República Dominicana, Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la persona adolescente trabajadora.
17. OIT- Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD, Características de las microempresas y sus necesidades de formación en Centroamérica y República Dominicana.
18. OIT- Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD, Mercado Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Tercer Informe.
19. OIT-OML 2006, Observatorio Regional del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana – un modelo de implementación.
20. OIT-OML 2006, Proyecto de Observatorio Regional del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana OLACD.
21. OIT-USDOL 2010, Estadísticas de los tribunales competentes en materia laboral en los países de Centroamérica y República Dominicana 2005-2008., San José.
22. OIT-USDOL 2010, Los presupuestos de los Ministerios de Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana, San José.
23. PREALC 1990, La Deuda Social en Costa Rica, por Guillermo García Huidobro, Alberto Hintermeister y Molly Pollack.
24. Unión Europea – Organización Internacional para las Migraciones, Proyecto SIMELA, Mejora de los Sistemas de Información sobre Mercados Laborales. Proyecto financiado por la Unión Europea en el marco del Programa Invertir en las personas – fomento de la cohesión social, el empleo y el trabajo digno, EuropeAID.

CUADRO 4
COSTA RICA. INDICADORES DE TRABAJO DECENTE

Indicador M = Principal, A = Adicional, C = Indicador de Contexto	Valor Total	Valores desagregados por sexo	Valores desagregados por grupo de edad	Valores desagregados por situación en el empleo	Valores desagregados por sector de actividad	Valores desagregados por áreas urbanas / rurales	Fuente de datos
OPORTUNIDADES DE EMPLEO							
M - Relación empleo/población (15-64 años)	59.4%	H = 76.4% M = 43.5%	15-19 = 19.3% 20-24 = 56.4% 25-29 = 73.1% 30-34 = 74.0% 35-39 = 72.2% 40-44 = 72.3% 45-49 = 70.8% 50-54 = 68.6% 55-59 = 56.1% 60-64 = 40.3%	No corresponde	No corresponde	U = 61.7% R = 55.5%	ENAH0 2010
M – Tasa de participación de la población (15-64 años)	64.1%	H = 81.2% M = 48.0%	15-19 = 25.1% 20-24 = 65.7% 25-29 = 78.9% 30-34 = 77.3% 35-39 = 76.5% 40-44 = 76.1% 45-49 = 74.1% 50-54 = 70.5% 55-59 = 58.6% 60-64 = 41.8%	No corresponde	No corresponde	U = 66.4% R = 60.2%	ENAH0 2010
M – Tasa de desempleo abierto (15-64 años)	7.4%	H = 6.0% M = 9.5%	15-19 = 23.2% 20-24 = 14.1% 25-29 = 7.4% 30-34 = 4.4% 35-39 = 5.6% 40-44 = 4.9% 45-49 = 4.5% 50-54 = 2.7% 55-59 = 4.1% 60-64 = 3.5%	No corresponde	No disponible	U = 7.1% R = 7.7%	ENAH0 2010

Indicador M = Principal, A = Adicional, C = Indicador de Contexto	Valor Total	Valores desagregados por sexo	Valores desagregados por grupo de edad	Valores desagregados por situación en el empleo	Valores desagregados por sector de actividad	Valores desagregados por áreas urbanas (U)/ rurales (R)	Fuente de datos
M – Jóvenes que no están estudiando ni trabajando entre 15-24 años	14.3%	H = 7.1% M = 21.5%	No corresponde	No corresponde	No corresponde	U: 11.8% R: 18.3%	ENAH0 2010
A – Tasa de desempleo juvenil (15-24 años)	16.7%	H = 14.1% M = 20.9%	No corresponde	No corresponde	No disponible	U = 17.1% R = 15.9%	ENAH0 2010
A – Desempleo según nivel de educación: Ninguna (N) Primaria (P) Secundaria (Sec) Superior (Sup)	Total = 7.4% N = 6.8% P = 7.9% Sec = 8.6% Sup = 4.2%	Total H = 6.0% N = 5.5% P = 6.6% Sec = 6.8% Sup = 2.7% Total M = 9.5% N = 10.8% P = 10.6% Sec = 11.4% Sup = 5.6%	Edad = 15-39: N = 5.9% P = 10.9% Sec = 10.9% Sup = 5.5% Edad = 40-64: N = 7.4% P = 4.8% Sec = 4.0% Sup = 2.2%	No corresponde	No disponible	Total U = 7.1% N = 3.7% P = 8.2% Sec = 8.5% Sup = 4.1% Total R = 7.7% N = 9.2% P = 7.7% Sec = 8.9% Sup = 4.5%	ENAH0 2010
A – Empleo según la situación en el empleo (15-64 años): Empleador (E) Cuenta propia (CP) Empleado u obrero (O) Servicio doméstico (S) Trabajador no remunerado (NR)		Hombres: E = 4.3% CP = 19.1% O = 74.5% S = 1.0% NR = 1.2% Mujeres: E = 1.7% CP = 16.9% O = 63.1% S = 17.1% NR = 1.2%	15-39 años: E = 2.0% CP = 12.4% O = 78.7% S = 5.3% NR = 1.6% 40-64 años: E = 5.1% CP = 26.2% O = 58.7% S = 9.5% NR = 0.6%	E = 3.3% CP = 18.3% O = 70.2% S = 7.1% NR = 1.2%	Agricultura: E = 3.5% CP = 25.0% O = 68.1% S = - NR = 3.4% Industria: E = 4.0% CP = 17.1% O = 78.2% S = - NR = 0.7% Servicios: E = 3.1% CP = 17.1% O = 68.2% S = 10.8% NR = 0.8%	Urbano: E = 3.3% CP = 16.6% O = 72.4% S = 7.0% NR = 0.7% Rural: E = 3.4% CP = 21.4% O = 65.9% S = 7.2% NR = 2.2%	ENAH0 2010

Indicador M = Principal, A = Adicional, C = Indicador de Contexto	Valor Total	Valores desagregados por sexo	Valores desagregados por grupo de edad	Valores desagregados por situación en el empleo	Valores desagregados por sector de actividad	Valores desagregados por áreas urbanas / rurales	Fuente de datos
M - Tasa de informalidad urbana (15-64 años)	31.1%	H = 26.8% M = 37.2%	15-39 = 24.8% 40-64 = 37.4%	No corresponde	Agricultura:44.3% Industria:25.0% Servicios:32.1%	No corresponde	ENAHO 2010
A – Proporción de trabajadores vulnerables (no remunerados) en el empleo total (15-64 años)	1.2%	H = 1.2% M = 1.2%	15-39 = 1.6% 40-64 = 0.6%	No corresponde	Agricultura: 3.4% Industria: 0.7% Servicios: 0.9%	U = 0.7% R = 2.2%	ENAHO 2010
A – Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola (15-64 años)	70.5%	H = 76.3% M = 62.5%	15-39 = 78.6% 40-64 = 59.4%	No corresponde	Agricultura: 0 Industria: 8.2% Servicios:68.2%	U = 72.7% R = 64.4%	ENAHO 2010
F – Subutilización de la mano de obra, área urbana (15-64 años)	36.4%	H = 32.7% M = 40.6%	15-39 = 20.1% 40-64 = 19.2%	E = 5.0 % CP = 27.1% O = 60.4% S = 6.6% NR = 0.9%	Agricultura:36.8% Industria: 20.7% Servicios: 18.7%	No corresponde	EHPM 2009
INGRESO ADECUADOS Y TRABAJO PRODUCTIVO							
M – Trabajadores en hogares pobres extremos (% del total de ocupados)	3.5%	H = 3.3% M = 4.4%	15-39 = 3.8% 40-64 = 3.3%	No corresponde	No corresponde	U = 2.4% R = 5.3%	ENAHO 2010
M – Trabajadores en hogares pobres (% del total de ocupados)	17.4%	H = 17.5% M = 17.0%	15-39 = 19.7 % 40-64 = 16.1%	No corresponde	No corresponde	U = 15.2% R = 21.0%	ENAHO 2010
A – Ganancias medias por hora en determinadas ocupaciones	No estimado	No estimado	No estimado	No estimado	No estimado	No estimado	
A – Salarios reales medios (US\$ de 2010)	621 US\$	H = 622 US\$ M = 619 US\$	Edad 15-39: 543 US\$ Edad 40-64: 762 US\$	No corresponde	Agricultura: - Industria: 538US\$ Servicios:649US\$	U = 646 US\$ R = 544 US\$	ENAHO 2010

A – Salario mínimo como porcentaje del salario mediano	76.3%	H = 76.1% M = 77.3%	Edad 15-39: 82.0% Edad 40-64: 68.0%	No corresponde	Agricultura: - Industria: 85.9% Servicios: 72.2%	U = 74.2% R = 83.7%	ENAH0 2010
A – Índice salarial de la industria manufacturera	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
A – Asalariados a los que se haya impartido formación profesional recientemente	267,937	H= 144,687 M=123,248	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	INA
HORAS DE TRABAJO DECENTES							
M – Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas) (% del total de ocupados)	57.2%	H = 58.3% M = 55.0%	Edad 15-39: 58.6% Edad 40-64: 55.4%	Asalariados:45.8% Cta.Propia: 62.8%	Agricultura: 55.8% Industria: 67.7% Servicios: 67.7%	U = 57.8% R = 56.2%	ENAH0 2010
M – Horas trabajadas (efectivas) (según tramos de horas)	<20 = 10.9% 20-39 =12.5% 40-47 =19.4% 48 + = 57.2%	Hombres: <20 = 7.6 % 20-39 = 9.3% 40-47 = 16.7% 48 + = 66.4% Mujeres: <20 = 16.3% 20-39 = 17.9% 40-47 = 23.6% 48 + = 42.2%	Edad 15-39: <20 = 10.3% 20-39 = 11.6% 40-47 = 19.5% 48 + = 58.6% Edad 40-64: <20 = 11.7% 20-39 = 13.7% 40-47 = 19.2% 48 + = 55.4%	Asalariados: <20 = 5.5% 20-39 = 9.2% 40-47 = 22.5% 48 + = 62.8% Cta.Propia: <20 = 23.5% 20-39 = 19.9% 40-47 = 10.8% 48 + = 45.8%	Agricultura: <20 = 13.1% 20-39 = 17.8% 40-47 = 13.4% 48 + = 55.8% Industria: <20 = 9.2% 20-39 = 6.4% 40-47 = 16.7% 48 + = 67.7% Servicios: <20 = 9.2% 20-39 = 6.4% 40-47 = 16.7% 48 + = 67.7%	Urbana: <20 = 9.4% 20-39 = 11.4% 40-47 = 21.5% 48 + = 57.8% Rural: <20 = 13.8% 20-39 = 14.7% 40-47 = 15.3% 48 + = 56.2%	ENAH0 2010
A – Horas anuales trabajadas por persona ocupada	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
A – Tasa de subempleo por insuficiencia de horas (15-64 años)	3.8%	H = 3.2% M = 4.8%	Edad 15-39: 4.2% Edad 40-64: 3.3%	Asalariados: 2.6% Cta.Propia: 6.0%	Agricultura: 6.3% Industria: 2.5% Servicios: 3.6%	U = 2.9% R = 5.3%	ENAH0 2010
A – Vacaciones anuales pagadas (% de asalariados no agrícolas que gozan de vacaciones anuales pagadas)	79.5%	H = 77.3% M = 83.3%	Edad 15-39: 78.6% Edad 40-64: 81.6%	No corresponde	Industria: 74.4% Servicios: 81.2%	U = 81.4% R = 73.4%	ENAH0 2010
CONCILIACION DEL							

TRABAJO, LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PERSONAL							
Indicador M = Principal, A = Adicional, C = Indicador de Contexto	Valor Total	Valores desagregados por sexo	Valores desagregados por grupo de edad	Valores desagregados por situación en el empleo	Valores desagregados por sector de actividad	Valores desagregados por áreas urbanas / rurales	Fuente de datos
F – Horas socialmente desfavorables / no habituales	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
F – Protección de la maternidad	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
TRABAJO QUE DEBERÍA ABOLIRSE							
M – Trabajo infantil (10-14 años)	1.3%	H = 2.1% M = 0.4%	No corresponde	No corresponde	Agricultura:36.6% Industria: 11.2% Servicios: 52.2%	U = 0.8% R = 1.8%	ENAHO 2010
A – Trabajo infantil peligroso	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
F – Otras peores formas de trabajo infantil	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
F – Trabajo forzoso	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO							
M – Estabilidad y seguridad del trabajo: (trabajo precario y duración del empleo)	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
A – Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN EL EMPLEO							
M – Segregación ocupacional por sexo	No estimado	No estimado	No estimado	No estimado	No estimado	No estimado	
M – Proporción de mujeres en el empleo (grupos 11 y 12 de CIUO-88)	29.9%	No corresponde	Edad 15-39: 74.8% Edad 40-64: 52.7%	No estimado	No corresponde	U = 30.2% R = 27.7%	ENAHO 2010

Indicador M = Principal, A = Adicional, C = Indicador de Contexto	Valor Total	Valores desagregados por sexo	Valores desagregados por grupo de edad	Valores desagregados por situación en el empleo	Valores desagregados por sector de actividad	Valores desagregados por áreas urbanas / rurales	Fuente de datos
A – Disparidad salarial entre hombres y mujeres (salario de mujeres/salario hombres en actividad principal, área urbana)	98.7%	No estimado	Edad 15-39: 101.1% Edad 40-64: 96.6%	No corresponde	Agrícola: - Industria: 99.0% Servicios: 95.2%	No corresponde	ENAH 2010
A – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación)	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
A – Medida de la discriminación por motivo de raza/origen étnico/ discriminación de pueblos indígenas/trabajadores migrantes/ trabajadores rurales	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
F – Medida de la dispersión de la distribución por sector/ distribución por ocupación de trabajadores migrantes	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
F – Medida del empleo de personas con discapacidades	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
ENTORNO DE TRABAJO SEGURO							
M – Tasas de lesiones profesionales mortales	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	

A – Tasa de lesiones profesionales no mortales	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
A – Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
A – Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas ocupadas)	No disponible	No disponible	No corresponde	No corresponde	No corresponde	No disponible	
SEGURIDAD SOCIAL							
M – Proporción de población de población de 65 años o más que percibe una pensión	44.9%	H= 54.3% M= 36.8%	No corresponde	No corresponde	No corresponde	U= 53.7% R= 27.5%	ENAH 2010

Indicador M = Principal, A = Adicional, C = Indicador de Contexto	Valor Total	Valores desagregados por sexo	Valores desagregados por grupo de edad	Valores desagregados por situación en el empleo	Valores desagregados por sector de actividad	Valores desagregados por áreas urbanas / rurales	Fuente de datos
M – Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB)	No estimado	No corresponde	No corresponde	No corresponde	No corresponde	No disponible	
A – Gasto en atención de salud no sufragados por los hogares privados	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
A – Proporción de la población cubierta por la atención de salud (básica)	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
F – Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones	63.1%	H = 67.7% M = 55.7%	Edad 15-39: 63.7% Edad 40-64: 64.9%	No estimado	Agricultura: 22.2% Industria: 28.1% Servicios: 37.5%	U= 66.7% R= 56.4%	ENAH0 2010
F – Gasto público en programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo (% del PIB)	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
F – Beneficiarios de programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo (% de pobres)	No disponible	No disponible	No corresponde	No corresponde	No disponible	No disponible	
F – Licencia por enfermedad	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	
DIALOGO SOCIAL Y REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES							
M – Tasa de sindicalización	8.3%	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	NMTSS
M – Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible
M – Tasa de cobertura de negociación colectiva	3.6%	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	MTSS
M – Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible

Indicador M = Principal, A = Adicional, C = Indicador de Contexto	Valor Total	Valores desagregados por sexo	Valores desagregados por grupo de edad	Valores desagregados por situación en el empleo	Valores desagregados por sector de actividad	Valores desagregados por áreas urbanas/ rurales	Fuente de datos
A – Huelgas y cierres patronales/ tasa de días no trabajados	11.045	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	MTSS
CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL TRABAJO DECENTE							
C – Niños entre 6-10 años que no asisten a la escuela	1.3%	H = 2.1% M = 0.4%	No corresponde	No corresponde	No corresponde	U = 0.6% R = 2.1%	ENAH0 2010
C – Porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible
C – Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento)	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible
C – Desigualdad de ingresos (cociente percentiles 90/10)	29.6 veces	No corresponde	No corresponde	No corresponde	No corresponde	U = 24.3 veces R = 29.7 veces	ENAH0 2010
C – Tasa de inflación	4.7%	No corresponde	No corresponde	No corresponde	No corresponde	No estimado	BCCR
M – Empleo por rama de actividad económica Agricultura: A Industria: I Servicios: S	A = 15.0% I = 19.5% S = 65.6%	Hombres: A = 21.0% I = 24.1% S = 54.9% Mujeres: A = 4.8% I = 11.6% S = 83.6%	Edad 15-39: A = 14.0% I = 21.0% S = 65.0% Edad 40-64: A = 15.5% I = 17.7% S = 66.9%	No estimado	No corresponde	Urbano: A = 3.9% I = 21.0% S = 75.1% Rural: A = 35.9% I = 16.6% S = 47.5%	ENAH0 2010
C – Tasa de alfabetización de la población adulta	94.3%	H = 94.9% M = 94.8%	Edad 15-39: 97.3% Edad 40-64: 93.8%	No corresponde	No corresponde	U = 96.2% R = 91.0%	ENAH0 2010
C – Tasa de egresados de la enseñanza secundaria entre la población adulta	22.2%	H = 20.9% M = 22.2%	Edad 15-39: 25.7% Edad 40-64: 20.2%	No corresponde	No corresponde	U = 96.2% R = 91.0%	ENAH0 2010

Indicador M = Principal, A = Adicional, C = Indicador de Contexto	Valor Total	Valores desagregados por sexo	Valores desagregados por grupo de edad	Valores desagregados por situación en el empleo	Valores desagregados por sector de actividad	Valores desagregados por áreas urbanas/ rurales	Fuente de datos
C – Parte del PIB que corresponde al trabajo	55.4%	No corresponde	No corresponde	No corresponde	No disponible	No disponible	BCCR
C (adicional) – PIB real per capita en dólares PPA	11.215 US\$	No corresponde	No corresponde	No corresponde	No disponible	No disponible	FMI
C (adicional) - Proporción de mujeres en el empleo por industria (categoría de tabulación de la CIU)	22.2%	No corresponde	Edad 15-39: 23.1% Edad 40-64: 21.1%	No estimado	No corresponde	U = 24.5% R = 16.9%	ENAH0 2010