

Diálogos académicos y perspectivas contemporáneas de la seguridad social en el hemisferio americano

Andrey Badilla Solano

Elda Leticia León Vite

Martha Elisa Monsalve Cuéllar

Cristian Alfredo Orozco Espinosa



CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL



**Universidad
del Caribe**
2000
CANCUN, QUINTANA ROO, MÉXICO
CONOCIMIENTO Y CULTURA PARA EL DESARROLLO HUMANO



UNED
UNIVERSIDAD ESTADAL A DISTANCIA

Diálogos académicos

y perspectivas contemporáneas
de la seguridad social
en el hemisferio americano

Diálogos académicos

y perspectivas contemporáneas de la seguridad social en el hemisferio americano

Andrey Badilla Solano
Elda Leticia León Vite
Martha Elisa Monsalve Cuéllar
Cristian Alfredo Orozco Espinosa





CISS
CONFERENCIA INTERAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL



**Universidad
del Caribe**
300
CANCUN, QUINTANA ROO, MÉXICO
CONOCIMIENTO Y CULTURA PARA EL DESARROLLO HUMANO



UNED
UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

Presidencia

Zoé Robledo Aburto

Secretaría General

Pedro Kumamoto Aguilar

Jefatura de gabinete

Jesús Emmanuel Ramírez Casillas

Dirección ejecutiva de vinculación y atención a la membresía

Daniela Elizabeth Chávez Estrada

Enlace subregión andina

Hipólito Vilchis Palacios

Investigación y desarrollo

Andrey Badilla Solano

Elda Leticia León Vite

Martha Elisa Monsalve Cuéllar

Cristian Alfredo Orozco Espinosa

Subdirección editorial

Valeria Cervantes García

Edición y corrección de estilo

Guadalupe Ramírez Reséndiz

Diseño y formación

Equipo editorial, CISS

Diálogos académicos y perspectivas contemporáneas de la seguridad social en el hemisferio americano

Editado por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), la Universidad del Caribe y la Universidad Estatal a Distancia (UNED)

Primera edición, 2025

ISBN versión digital: 978-607-8787-91-3

© Todos los derechos reservados.

San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lidice, Magdalena Contreras,

C. P. 10100, Ciudad de México. Tel. 55 5377 4700

<https://ciss-bienestar.org/>

Se permite la reproducción parcial o total de este documento siempre y cuando se cite la fuente debidamente.

ACERCA DE LAS PERSONAS AUTORAS

Andrey Badilla Solano

Doctorando del programa Análisis de problemas sociales de la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España. Magíster en Estudios Latinoamericanos en Cultura y Desarrollo con mención *cum laude* por la Universidad Nacional de Costa Rica. Licenciado en Ciencia Política por la Universidad de Costa Rica. Investigador del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo e investigador del Instituto de Investigación para la Paz, ambas instancias de la Universidad Estatal de Educación a Distancia de Costa Rica.

Elda Leticia León Vite

Profesora e investigadora del Departamento de Economía y Negocios de la Universidad del Caribe en Quintana Roo, México. Es Doctora en Dirección de Organizaciones, Maestra en Derecho Fiscal y Licenciada en Contaduría con Especialidad en Dirección de Empresas. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores del CONAHCYT y al Sistema Estatal de Investigadores. Destaca su reconocimiento otorgado por la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA) de Arequipa, Perú, por su "Contribución Académica a la Comunidad Universitaria Agustina"; así mismo, el otorgado en México por el Servicio de Administración Tributaria de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) por su destacada participación en brindar servicios de trámites y asesoría fiscal en el Núcleo de Apoyo Fiscal de la Universidad del Caribe. Ha impartido cursos y conferencias en diversas instituciones de educación superior tanto nacionales como internacionales. Su experiencia profesional ha sido desarrollada en la consultoría y asesoría de empresas, especializándose en áreas de Contabilidad Financiera y Fiscal con énfasis en la Seguridad Social. La Línea de Generación y Aplicación

del Conocimiento que cultiva en el Cuerpo Académico Consolidado Economía y Sociedad de la Universidad del Caribe es "Competitividad y la Problemática Financiera y Fiscal de las Empresas con énfasis en la Seguridad Social".

Martha Elisa Monsalve Cuéllar

Doctora en Derecho y Ciencias Políticas, especializada en Derecho Laboral, Seguridad Social, Gestión Humana y Normas Internacionales del Trabajo, con más de 30 años de experiencia. Ha sido asesora técnica del sector empleador en la Organización Internacional del Trabajo, conferencista internacional y docente en diversas universidades de América Latina y Europa. Su trayectoria académica incluye investigaciones sobre seguridad social, derechos laborales y género, con múltiples publicaciones en libros y revistas especializadas. Es miembro de reconocidas asociaciones jurídicas y ha coordinado congresos internacionales en su campo.

Cristian Alfredo Orozco Espinosa

Magíster por la Universidad Externado de Colombia; maestro en Derecho del Trabajo, Procesal del Trabajo y Seguridad Social con la tesis titulada *El piso mínimo de protección en Colombia. Críticas e ideas para un planteamiento adecuado*. Cuenta con una especialización en Derecho Laboral y Relaciones Industriales por la Universidad Externado de Colombia.

ÍNDICE

Prólogo	9
Introducción	13
Desafíos contemporáneos de la seguridad social costarricense	23
Introducción	24
El mercado laboral costarricense	25
La deuda del Estado con la seguridad social	33
Migración y seguridad social	37
Conclusiones	39
Educación empresarial y seguridad social: un análisis de caso desde la universidad	41
Introducción	42
Objetivo	43
Problema de investigación	44
Marco teórico y conceptual	44
¿Qué hemos realizado en la Universidad del Caribe?	53
Propuestas y conclusiones	59
Pisos de protección social para avanzar en el camino de la deslaboralización de la seguridad social	63
Concepto de protección social y su diferencia con la seguridad social	64
Importancia de los principios de universalidad y solidaridad en el mundo	66

Necesidad de deslaborar la cobertura de los sistemas de seguridad social _____	68
Los pisos de protección social _____	69
Caso colombiano _____	72
Coalición Global por los Pisos de Protección Social _____	74
Los pisos de protección social como herramienta para avanzar en la universalidad y la deslaboración de la seguridad social _____	74
Conclusiones _____	79

Salud y seguridad en el trabajo, riesgos psicosociales,

violencia intrafamiliar y salud mental _____ 81

Introducción _____	82
Normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo _____	86
Ley de Acoso Laboral en Colombia _____	88
Convenio 190 de 2019, Convenio del centenario de la Organización Internacional del Trabajo _____	90
Violencia intrafamiliar: causas y su preocupante incremento _____	92
Factores psicosociales en la población colombiana _____	95
Riesgos psicosociales y salud mental _____	96
Riesgos domésticos y salud mental _____	98
Conclusiones _____	101

Bibliografía _____ 103

PRÓLOGO

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento que da origen al sistema internacional de derechos humanos, establece en su artículo 22 el derecho humano a la seguridad social como mecanismo de acceso a “los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad”. Adoptada el 10 de diciembre de 1948, al incluir y reconocer este derecho fundamental de manera universal para todas las personas, acoge y cristaliza muchas de las aspiraciones de la posguerra por garantizar el bienestar y la prosperidad compartidos mediante sistemas que atenderían las necesidades fundamentales de las personas, protegiéndolas de la pobreza y la indefensión ante nuevas amenazas. Esta aspiración, no obstante, tenía ya una trayectoria en el continente americano; de hecho, las naciones americanas, en 1942 y en pleno desarrollo de la Segunda Guerra Mundial, se dieron cita en la ciudad de Santiago de Chile para fundar la Conferencia Interamericana de Seguridad

Social (CISS), un esfuerzo regional entre naciones, para dar cauce a estas nobles aspiraciones.

Así, a lo largo 84 años en el continente americano y 76 años en el ámbito internacional, mediante el sistema de las Naciones Unidas, los países de todo el planeta han consolidado, en mayor o menor medida, marcos normativos, sistemas institucionales y programas de política pública orientados a garantizar el derecho humano a la seguridad social bajo los parámetros de disponibilidad, suficiencia, asequibilidad, accesibilidad y, por supuesto, universalidad. En estas décadas, a la par que se han reconocido y atendido múltiples problemas relativos a la provisión de servicios médicos y de salud, el acceso a la vivienda, la protección ante el desempleo, el goce de licencias por maternidad y paternidad y a pensiones tras pasar la edad de jubilación, resulta innegable que han surgido nuevos retos a raíz de la compleja realidad social.

Atendiendo tanto los viejos retos persistentes como aquellos emergentes en relación con el acceso y la garantía de la seguridad social en la región, las instituciones rectoras del tema de todo el continente americano acudieron a la XXV Reunión de la Asamblea General de la CISS, llevada a cabo el 5 de noviembre de 2009 en la ciudad de Guatemala. Al ser la más importante de las reuniones estatutarias de la Conferencia, la Asamblea General sirvió como base para una reflexión profunda sobre los mecanismos más eficientes para acotar los problemas relativos al acceso a la seguridad social, su fortalecimiento como herramienta para reducir la pobreza, prevenir, mitigar y hacer frente a las crisis, la dignificación del trabajo y la integridad de los derechos laborales, el acceso universal a la salud, el medio ambiente y la prevención de riesgos en los espacios de trabajo, entre otros temas clave.

Su respuesta a estos problemas quedó asentada en la Declaración de Guatemala, y, en el marco de esta, se declaró la última semana de abril como la Semana de la Seguridad So-

cial. Con ello, la CISS, su membresía y sus aliados aspiran a generar espacios anuales de diálogo y reflexión, en todos los países del hemisferio, sobre los retos y oportunidades, viejos y nuevos, en la garantía del derecho a la seguridad y la protección sociales.

Desde entonces, la CISS y su membresía celebran la Semana de la Seguridad Social año con año, planteando nuevos temas y conversaciones, que pongan en el centro del quehacer político, normativo, gubernamental y de la cooperación internacional los esfuerzos para fortalecer y ampliar la seguridad social en el continente americano. En 2024, de manera particular, la CISS encabezó dichos esfuerzos con la organización de foros y diálogos cuyo diseño y desarrollo involucraron a las Comisiones Americanas de Seguridad Social y a las subregiones que conforman, de manera estatutaria, la Conferencia.

Durante nueve días, la CISS albergó importantes discusiones sobre una gran variedad de temas de alcance hemisférico, cuyas principales conclusiones buscan ser rescatadas en el

presente libro. Con este fin, mediante cuatro capítulos escritos por autores y autoras de distintas latitudes, se tratan temas clave de la actualidad de la seguridad social en nuestros países: la salud en el trabajo y su relación con nuevos riesgos psicosociales, de salud mental y de violencia intrafamiliar; la deslaborización de la seguridad social; los necesarios puentes con el sector privado para el desarrollo de una nueva cultura empresarial que se traduzca en la revalorización de la seguridad social, y las complejas dinámicas de cada país en el cumplimiento de estos objetivos.

Conforme a lo anterior, el presente libro busca ser tanto una relatoría como un punto de partida: una relatoría en tanto que es un recuento de algunas de las grandes discusiones sostenidas en el marco de la Semana de la Seguridad Social 2024, y un punto de partida para las reflexiones del futuro, invitando a compartir nuevas experiencias desde lo local y lo nacional, para identificar los retos

emergentes en los ámbitos regional e internacional: de los nuevos problemas de salud a raíz de la crisis ambiental a las nuevas dinámicas de trabajo; de la imperiosa necesidad de construir soluciones que atiendan la salud mental de forma integral a la titánica labor de dar origen a sistemas de cuidados que garanticen este derecho para todas las personas y reconozcan a quienes lo ejercen.

Desde la CISS, confiamos en que el presente libro sea de utilidad en esta labor, dando una idea del contexto que constriñe a la seguridad social en 2024, pero aportando elementos para su comprensión y aquellos que, hoy por hoy, condicionan el goce de este derecho para todas las personas y poblaciones en todos los rincones del continente. Recordando siempre que la seguridad social, a la vez que es un derecho, es también puerta a otros derechos y la herramienta más poderosa que tenemos para generar bienestar y prosperidad compartidos.

INTRODUCCIÓN

La seguridad social en los países de América Latina ha atravesado un proceso de evolución complejo, con el desarrollo de diversos proyectos y áreas de intervención en múltiples ámbitos. Estas iniciativas han seguido, en muchos casos, los lineamientos de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se han diseñado con el propósito de garantizar derechos fundamentales para las personas trabajadoras y sus familias.

A lo largo del tiempo se han implementado proyectos orientados a mejorar la calidad de los servicios de salud y seguridad para la población trabajadora, promoviendo la justicia social y el bienestar colectivo; sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, persisten numerosos desafíos en el campo de la seguridad social, tanto en los entornos laborales como en la prestación de servicios de salud, que continúan representando áreas no suficientemente exploradas o desarrolladas.

Las grandes transformaciones en el mundo laboral, impulsadas por la globalización y la necesidad de mayor flexibilidad en las relaciones laborales. También analiza la controversia de la tercerización, destacando su eficiencia cuando se aplica correctamente. Los impactos de la apertura de mercados y la competencia desleal, especialmente en Latinoamérica, y se repasan las crisis económicas y conflictos que han afectado las estructuras laborales a lo largo del siglo XX y XXI, incluidas las guerras mundiales, así como la pandemia de COVID-19.

Uno de los puntos críticos que requiere mayor atención es la presencia de factores psicosociales en el entorno laboral. Los riesgos asociados a estos factores, como el estrés laboral, el acoso y la falta de condiciones de trabajo dignas, a menudo se consideran "puntos ciegos" en la implementación de políticas de seguridad social. Estos riesgos no solo afectan el bienestar físico de los empleados,

sino que también tienen repercusiones importantes en la salud mental y emocional de la fuerza laboral. Por otro lado, el ambiente laboral en su conjunto y la interacción entre personas trabajadoras y empleadoras también forman parte esencial de la ecuación. La relación entre la seguridad social y el ambiente laboral no debe ser vista únicamente desde la perspectiva de la interacción entre empleador y empleado, sino también desde la interrelación entre las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo.

Además, el acceso a la seguridad social ha estado históricamente vinculado a la participación en actividades laborales formales, lo que ha generado una exclusión significativa de sectores vulnerables, como las personas trabajadoras informales, desempleadas, o aquellas en empleos precarios. Este grupo representa una porción considerable de la población en América Latina, donde la informalidad laboral sigue siendo un fenómeno estructural. Ante esta situación, los principios de universalidad y solidaridad en la seguridad social buscan extender la cobertura para que, independientemente del tipo de empleo o de las contribuciones realizadas, todas las personas puedan acceder a algún nivel de protección social; sin embargo, la implementación de estos principios no está exenta de dificultades, ya que las realidades económicas, políticas y laborales de cada país plantean obstáculos importantes.

En este contexto, el concepto de pisos de protección social emerge como una propuesta clave para avanzar hacia la universalización de la seguridad social, especialmente en los países en vías de desarrollo. En el presente libro se aborda este concepto como un punto de partida para construir sistemas de seguridad social más inclusivos y efectivos. Los pisos de protección social proporcionan una cobertura básica que busca evitar la exclusión social, estableciendo una red mínima de protección que supere las limitaciones de los sistemas actuales, los cuales dependen en gran medida del empleo formal para otorgar acceso a los derechos sociales. Estos pisos no solo permiten a las personas en situación de vulnerabilidad tener acceso a servicios esenciales de salud y seguridad social, sino que también representan un paso hacia la consolidación de un sistema más equitativo y justo.

Aunque la seguridad social tradicionalmente ha estado enfocada en la gestión de riesgos laborales y la compensación por la pérdida de ingresos, es fundamental destacar que la protección social abarca un espectro mucho más amplio. La protección social no solo incluye la seguridad ante riesgos laborales, sino que también se enfoca en mejorar las condiciones de vida de las personas que se encuentran en situación de pobreza o vulnerabilidad. Este enfoque más amplio es esencial para abordar los desafíos sociales contemporáneos, que exigen respuestas integrales y multidimensionales.

De este modo, en los capítulos del libro se explora en detalle cómo los pisos de protección social pueden contribuir a la creación de sistemas más inclusivos y sostenibles, que no solo protejan a las personas trabajadoras formales, sino que también incluyan a aquellos sectores tradicionalmente marginados del sistema. La meta última es que la seguridad social deje de ser un privilegio para unos pocos y se convierta en un derecho garantizado para todas las personas, independientemente de su situación laboral o económica.

Además, el principio de solidaridad es clave en los sistemas de protección, ya que se basa en la financiación colectiva proporcional a los ingresos, ayudando a redistribuir la riqueza y a evitar que los riesgos financieros recaigan en los individuos, y destaca la importancia de los pisos de protección social como una herramienta esencial para avanzar hacia la universalización de la seguridad social. Estos principios se fundamentan en la necesidad de deslaborizar la cobertura de los sistemas de seguridad social, garantizando que las prestaciones no se limiten a quienes tienen un empleo formal. La alta informalidad y las elevadas tasas de desempleo en muchos países de América Latina justifican esta propuesta, ya que los sistemas tradicionales no abarcan a la mayoría de la población.

La implementación de los pisos de protección social representa un paso hacia la deslaborización de la seguridad social, al ofrecer beneficios que no dependen exclusivamente del empleo formal. Esto es clave para atender a las personas trabajadoras informales, quienes constituyen una parte significativa de

la población en muchos países en desarrollo. Los pisos de protección social no solo ofrecen una solución viable a corto plazo para ampliar la cobertura de la seguridad social, sino que también son un medio para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que buscan garantizar bienestar y justicia social para todos hacia el año 2030.

Tanto en América Latina como en el resto del mundo siempre se ha buscado el desarrollo de la protección social y de la seguridad social que tenga como objetivo la deslaboralización de la cobertura de los sistemas de seguridad social, basándose en mecanismos y acuerdos internacionales.

Se debe tener siempre en cuenta cualquier sistema de seguridad social o desarrollo de seguridad social indicados ya sea por la agenda 2030 de las Naciones Unidas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) o cualquier información de investigación y acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

En los Estados de América Latina se ha visto un desarrollo tanto social como histórico con un enfoque muy homogéneo, sin embargo, en el área de la salud y el trabajo el desarrollo es heterogéneo y tiene necesidades muy específicas de acuerdo con el país. En este caso se analizan los contextos de Colombia y Costa Rica; por un lado, los desafíos contemporáneos de la seguridad social en Costa Rica son el mercado laboral, la deuda estatal y las crisis migratorias.

La creciente informalidad, el desempleo y la baja productividad afectan el sistema de seguridad social, ya que este depende de contribuciones formales a través de un esquema tripartito, es decir, una relación Estado y personas trabajadoras y empleadoras. En este sistema, el Estado es el principal deudor, al acumular una deuda histórica que en 2023 ascendía a 3,7 billones de colones.

En cuanto al mercado laboral, un alto porcentaje de la fuerza laboral no está formalmente inscrito en el sistema de seguridad social, lo que limita el acceso a

servicios completos y genera problemas de sostenibilidad en el financiamiento. Cabe destacar que el tema de la informalidad laboral es un fenómeno común en los países de América Latina y el Caribe. Podríamos decir que el creciente porcentaje de trabajo informal en América Latina es uno de los principales factores del decremento del desarrollo de la seguridad social en la región.

Además, Costa Rica se enfrenta a un desafío migratorio regional: desde 2016 ha padecido tres olas migratorias importantes, por lo que ha tenido que adaptarse creando nuevos instrumentos de protección social, como convenios internacionales y acuerdos regionales para asegurar a personas refugiadas y migrantes en tránsito.

La interrelación entre las políticas fiscal, salarial y social es clave para enfrentar estos desafíos, sugiriendo la creación de nuevos mecanismos de protección social para enfrentar las crisis migratorias y mejorar la formalización del mercado laboral. En los últimos años, Costa Rica ha mantenido una tendencia creciente de la fuerza laboral.

No obstante, la informalidad disminuyó temporalmente debido a los efectos de la pandemia de COVID-19, que ha representado un reto particular en el desarrollo de la seguridad social en todo el mundo. El gobierno de Costa Rica ha implementado diferentes estrategias para mitigar la crisis, aunque el descenso no reflejó una mejora en los procesos de formalización laboral.

Cabe destacar que la informalidad ha afectado no solo a los hombres sino también a las mujeres. Más adelante se verá cómo la informalidad laboral de mujeres siempre es superior que la de hombres. Por otro lado, el desempleo en Costa Rica se ha mantenido en un estancamiento durante los últimos años, lo que ha afectado de manera negativa en el desarrollo de la seguridad social al reducir las contribuciones para las personas trabajadoras.

Otro factor importante que impide el crecimiento de la formalización del trabajo en Costa Rica es el proceso de automatización de las empresas. Como se verá,

la automatización es uno de los principales riesgos de la formalidad laboral. Muchas personas trabajadoras podrían ser reemplazadas por nuevas tecnologías.

No obstante, históricamente las revoluciones tecnológicas han creado nuevos empleos, pero el desafío de Costa Rica se basa en la formalización de estos empleos debido a la rigidez del sistema contributivo del país. Este factor en particular es crucial para el sistema de seguridad social, ya que depende del mercado laboral formal para su financiamiento. En términos generales, la automatización de los sistemas podría representar un crecimiento económico y tecnológico en el país, como lo ha representado en todo el mundo en los últimos años, pero la mala implementación de la automatización sin tener una perspectiva de seguridad social podría reducir el margen de empleabilidad para los ciudadanos costarricenses.

En este sentido, y como veremos de manera más detallada en los capítulos subsecuentes, los principales retos de la seguridad social en Costa Rica incluyen la precarización del mercado laboral, la automatización que amenaza el financiamiento del sistema contributivo, y la deuda estatal con la Caja Costarricense de Seguridad Social. El sistema enfrenta una crisis que requiere una política fiscal, salarial y social más integrada y sostenible.

En el caso de Colombia se ha tenido un enfoque no solo entre la persona empleadora y la persona empleada, sino también entre personas empleadas, y la manera en la que se relacionan. Colombia en la última década ha buscado prevenir y sancionar toda forma de acoso laboral, incluyendo el acoso sexual. El acoso laboral ocurre principalmente contra las mujeres, y las madres solteras son las principales víctimas, al encontrarse a menudo en situaciones de vulnerabilidad: por miedo a perder su empleo y dejar sin sustento a sus familias, se quedan calladas.

Por otro lado, la falta de pruebas y el silencio de los testigos agravan el problema, aunque los avances tecnológicos han facilitado el proceso de denuncia, así como de recolección de pruebas, el acoso laboral ha sido un riesgo

de agravamiento en la calidad de los espacios de trabajo, pero el acoso no se limita a un ámbito laboral, también existe en centros educativos, lo que evidencia la discriminación y la impunidad en estos casos por la disparidad de género.

La gestión de los factores psicosociales en el entorno laboral es clave para crear empresas saludables, según la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud. Estos factores incluyen condiciones laborales que afectan el bienestar físico, mental y social. En Colombia, resoluciones del gobierno han registrado y analizado distintos factores de riesgo y causalidades del acoso laboral para poder administrar protocolos de prevención. Su adecuada gestión puede ser protectora, mientras que una mala gestión puede generar riesgos, como estrés, ansiedad y depresión. Es esencial personalizar las intervenciones a cada empresa, y el Ministerio de Trabajo ha promovido estrategias para sectores vulnerables como salud y transporte. No obstante, la pandemia de COVID-19 exacerbó problemas de salud mental debido al estrés laboral y el aislamiento.

Además, en Colombia, la violencia intrafamiliar ha aumentado en los últimos 12 años, afectando principalmente a mujeres. Las formas de abuso incluyen maltrato a la pareja, maltrato infantil y hacia adultos mayores. Cundinamarca es la región con más casos, posiblemente por factores urbanos y económicos, acrecentados por la pandemia. En contraste, las zonas rurales reportan menos casos, lo que podría reflejar barreras de denuncia. El estrés, agravado por la pandemia, es un factor clave. Las víctimas, especialmente niños, sufren consecuencias emocionales y psicológicas, y la falta de denuncias complica el problema.

La salud mental también ha sido gravemente afectada por la pandemia. El estrés, la ansiedad y la depresión aumentaron, al igual que problemas como la violencia intrafamiliar y el sobrepeso por el confinamiento. La incertidumbre económica y política en la región ha incrementado la demanda de servicios de salud mental, poniendo presión sobre sistemas ya sobrecargados. A pesar

de las proyecciones de automatización en diversas profesiones, la necesidad de terapia psicológica se ha vuelto crucial para ayudar a las personas a manejar la ansiedad y el estrés en el contexto actual.

En el caso de México, el marco legal de la seguridad social se fundamenta en la Constitución y en una serie de leyes que obligan a los ciudadanos a contribuir equitativamente al sostenimiento del Estado, lo que permite el financiamiento de estos mecanismos de protección. No obstante, existe una falta de conocimiento generalizado sobre las obligaciones fiscales y los beneficios asociados a la seguridad social, lo que repercute negativamente en la economía y fomenta la informalidad laboral. En este caso, en el capítulo sobre la educación empresarial en materia de seguridad social explicaremos la importancia de una cultura contributiva robusta en el ámbito de la seguridad social, basada en el cumplimiento de las obligaciones fiscales y el fortalecimiento de la educación en este tema.

La seguridad social es un pilar fundamental para el bienestar de la sociedad, al garantizar la protección económica y social ante contingencias como la vejez, la enfermedad o el desempleo. En México, la seguridad social está regulada por normativas que establecen que todos los ciudadanos deben contribuir al gasto público de manera proporcional y equitativa, un principio de justicia fiscal que busca distribuir las cargas tributarias de forma justa entre la población. Las contribuciones obligatorias, como el pago al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), son una fuente clave de ingresos para el Estado, asegurando el financiamiento de programas que protegen a los ciudadanos frente a riesgos sociales.

La importancia de cumplir con estas obligaciones no solo reside en la necesidad de mantener un sistema fiscal sostenible, sino en la garantía de acceso a los servicios de seguridad social que protegen a las personas trabajadoras y sus familias. Además, el marco regulatorio incluye mecanismos de defensa ante

posibles abusos fiscales, con instituciones como el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) supervisando el correcto cumplimiento de las leyes, y brindando a las personas contribuyentes opciones para regularizar su situación cuando sea necesario.

En países como Colombia han promovido activamente la cultura contributiva como una herramienta para mejorar el acceso a la seguridad social. El Ministerio de Salud de Colombia define esta cultura como un conjunto de valores y reglas que protegen los derechos de los ciudadanos, garantizando su bienestar a través de la participación en el sistema de seguridad social. De manera similar, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) subraya que la falta de información es uno de los principales obstáculos para que los ciudadanos accedan a la protección social, lo que refuerza la importancia de educar desde una temprana edad para fomentar la confianza en las instituciones.

Por su parte, uno de los principales problemas en el sistema de seguridad social en México es el desconocimiento generalizado de los derechos y obligaciones de los ciudadanos, lo que contribuye al crecimiento de la economía informal y a una menor recaudación fiscal. Según estadísticas recientes, 55.7% de la población mexicana trabaja en la economía informal, mientras que solo 31.74% cotiza en la seguridad social. Esta situación afecta no solo la sostenibilidad del sistema, sino también el acceso a los beneficios de protección social.

Para abordar este problema es necesario implementar una estrategia integral de educación empresarial y en seguridad social, que incluya la promoción de una licenciatura especializada en este campo. Esta propuesta académica abordaría temas clave, como la salud, la vivienda y las pensiones, proporcionando una formación integral que permita a las futuras personas empresarias y trabajadoras comprender sus derechos y obligaciones fiscales.

La integración de la seguridad social en la educación superior es una medida fundamental para fomentar una cultura contributiva sólida y mejorar las

estrategias de seguridad social en México. La falta de información sobre los derechos y obligaciones fiscales es uno de los principales obstáculos para la inclusión de las personas trabajadoras en el sistema de seguridad social, lo que perpetúa la informalidad y la desprotección. Al desarrollar programas educativos especializados y fomentar la colaboración entre los sectores académico, empresarial y gubernamental, se puede promover una mayor participación en el sistema de seguridad social, garantizando su sostenibilidad y protegiendo a las futuras generaciones.

La cultura empresarial con enfoque de protección social que se está desarrollando en México, las legislaciones colombianas en materia de protección de las personas trabajadoras contra la violencia y el acoso sexual en los espacios de trabajo, y la implementación y desarrollo del concepto de los pisos de protección social son factores importantes que complejizan el concepto de seguridad social y transmiten el objetivo que se tiene en los países de América Latina de pasar de una seguridad social a una protección social integral.

En las páginas de este libro comprenderemos la importancia de las legislaciones y de la participación del sector privado en la contribución de la seguridad social. De igual forma, entenderemos estos conceptos como una facilidad o como herramientas útiles en la prospectiva y planeación de políticas públicas que genuinamente puedan emplearse para transformar el futuro de la seguridad social, expandiendo su desarrollo integral a toda América Latina y el Caribe.

DESAFÍOS CONTEMPORÁNEOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL COSTARRICENSE

Andrey Badilla Solano¹

Resumen

El presente trabajo identifica tres desafíos contemporáneos de la seguridad social costarricense, relacionados con el mercado laboral, la deuda estatal y con las crisis migratorias regionales. Para lo anterior, se recurre a indicadores estadísticos descriptivos sobre las tendencias de la deuda estatal, así como a indicadores de desempleo, informalidad, productividad promedio y riesgo por automatización, también se reseñan las tres oleadas migratorias vividas de 2016 a 2023. Como conclusión general se plantean áreas de oportunidad relacionadas con el sistema de financiamiento vinculado al grado de formalización del mercado laboral, así como a la estrecha relación entre la política fiscal, salarial y social y la creación de nuevos instrumentos de protección asociados a las oleadas migratorias vividas por Costa Rica.

Palabras clave

Seguridad social; política social; migración; política fiscal; mercado laboral.

Abstract

This work characterizes three contemporary challenges of Costa Rican social security related to the labor market, state debt, and regional migration crises. To this end, descriptive statistical indicators on state debt trends are used, as well as indicators of unemployment, informality, average productivity, and

¹ Doctorando del programa Análisis de problemas sociales de la Universidad Nacional de Educación a Distancia de España. Magister en Estudios Latinoamericanos en Cultura y Desarrollo con mención *cum laude* por la Universidad Nacional de Costa Rica. Licenciado en Ciencia Política por la Universidad de Costa Rica. Investigador del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo e investigador del del Instituto de Investigación para la Paz, ambas instancias de la Universidad Estatal de Educación a Distancia de Costa Rica. abadillas@uned.ac.cr ORCID: 0000-0002-7136-099X

automation risk. Additionally, the three migration waves experienced by Costa Rica from 2016 to 2023 are reviewed. As a general conclusion, areas of opportunity are proposed related to the financing system linked to the degree of formalization of the labor market, as well as the close relationship between fiscal, wage, and social policy and the creation of new protective instruments associated with the migration waves experienced by Costa Rica.

Keywords

Social security; social policy; migration; fiscal policy; labor market.

Introducción

En abril de 2024 y a través de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) se realizó la Semana de la Seguridad Social, una iniciativa impulsada desde 2009 con la intención de apoyar y mejorar los sistemas de seguridad social de la región. En este contexto, la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica participó en el Ciclo de Avances de Investigación en Seguridad Social con el objetivo de asistir el debate y la reflexión sobre los desafíos contemporáneos de la seguridad social costarricense a partir de investigación científica sobre problemas fundamentales para el país y con valor público, para lo anterior se recurrió a indicadores estadísticos descriptivos sobre las tendencias del mercado laboral, así como de la evolución de la deuda estatal, y a una síntesis de las tres oleadas migratorias vividas por Costa Rica de 2016 a 2023.

Son múltiples y variados los desafíos que enfrenta la seguridad social costarricense, sin embargo y so pena de simplificar enormemente los retos que enfrenta el país, el presente trabajo identifica tres grandes desafíos, el primero está relacionado con las transformaciones del mercado laboral costarricense, el cual enfrenta desde hace décadas una creciente precarización del mercado laboral visible, por ejemplo, en los principales indicadores sobre la informalidad, el desempleo, la productividad e incluso en los riesgos por automatización.

En segundo lugar, la deuda estatal con la seguridad social; el sistema contributivo costarricense depende de las contribuciones realizadas por el esquema tripartito, es decir, de las contribuciones del Estado, las personas trabajadoras y los patrones, sin embargo, la contribución estatal es a su vez triple, es decir, el Estado debe contribuir en una triple vía, como Estado, como patrón en el caso del gobierno central, y por aquellas poblaciones que cuentan con cobertura: la niñez y adolescencia, personas en privación de libertad y personas en condición de indigencia médica, empero, como se mostrará en el apartado sobre la deuda estatal, el principal deudor de la seguridad social es el Estado, que acumula una serie de adeudos históricos desde principios de la década de 1990, los cuales han crecido en importancia durante las últimas décadas, y cuyas tendencias más recientes ubican el monto del adeudo en alrededor de 3,7 billones de colones.

En tercer lugar, el desafío migratorio regional; Costa Rica es el tercer país con la menor tasa de emigración de la región latinoamericana, sin embargo, durante las últimas décadas y producto del cambio climático, de las crisis económicas mundiales y del estallido de una serie de conflictos regionales, ha vivido una serie de desafíos migratorios que han requerido de nuevos instrumentos de aseguramiento, ejemplo de lo anterior es el convenio con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) para el aseguramiento de personas refugiadas, o bien migrantes en condición de paso (ACNUR, 2023), implementado desde 2020 con miras a dotar de protección y de recursos a la población migrante.

El mercado laboral costarricense

La seguridad social costarricense tiene una estrecha relación con el mercado laboral, debido a que el sistema contributivo actual depende de las aportaciones realizadas por el mercado laboral formal a partir del esquema tripartito, entendido este como las responsabilidades de contribución del Estado, las personas patronas y las personas trabajadoras. Sin embargo, y como se

mostrará, los principales indicadores del mercado laboral costarricense muestran una tendencia creciente de la informalidad, una media de desempleo en alrededor del 10% de la fuerza de trabajo y una baja productividad promedio por hora trabajada al compararse con otros países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Se preguntarán: ¿por qué el grado de formalización del mercado laboral es tan importante para comprender su impacto sobre la seguridad social? Porque revela que el acceso al servicio está condicionado por el grado de formalización, si se es una persona desempleada, se desempeña en el sector informal o se encuentra en condición migratoria irregular solo se puede acceder al servicio de emergencia y no así a la atención ordinaria, por lo que el acceso a la seguridad social costarricense está condicionado al grado de formalización del mercado, no obstante, las últimas tendencias del mercado laboral muestran un estancamiento del desempleo y un aumento en la informalidad, como se verá en las gráficas 1 y 2. En Costa Rica las tendencias del mercado laboral son medidas por la Encuesta Continua de Empleo (ECE) desde 2010, la cual es elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Costa Rica, el instrumento mide la informalidad a partir de la siguiente conceptualización:

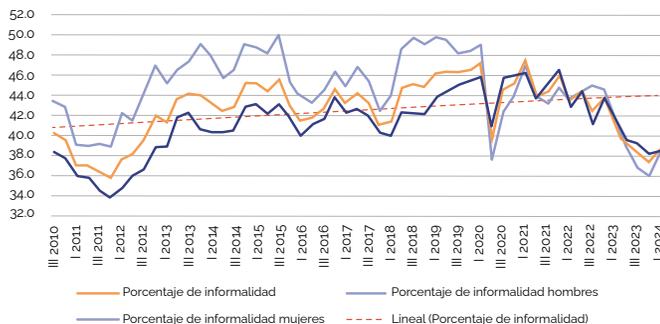
El empleo informal comprende el total de empleos que cumplen las siguientes características, según la posición en el trabajo: personas asalariadas sin seguridad social financiada por su empleador(a), es decir, no tienen rebajos de seguro social. Personas asalariadas que sólo le pagan en especie o que el pago fue una única vez, a quienes, por la naturaleza de su contratación, se considera que no son susceptibles de los rebajos de seguro social. Personas ayudantes no remuneradas. Personas trabajadoras por cuenta propia y empleadoras que tienen empresas no constituidas en sociedad, es decir, que no están inscritas en el Registro Nacional de la Propiedad y no llevan una contabilidad formal en forma periódica. Personas trabajadoras por cuenta propia con trabajos ocasionales (laboran menos de un mes), a quienes por la naturaleza del trabajo no son susceptibles a estar inscritas o llevar contabilidad formal en forma periódica (INEC, 2014, p. 7).

De la definición anterior se desprenden tres grandes condiciones: en primer lugar, personas que trabajan pero que no contribuyen a la seguridad social debido a que no están inscritas en el registro de la propiedad; en segundo lugar, personas trabajadoras que no llevan una contabilidad formal, y en tercer lugar, personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo no son aptas del rebajo, como las personas que reciben pagos en especie o tienen trabajos ocasionales, entre otras condiciones.

La medición de informalidad a partir de esas características es una aproximación, debido a que en Costa Rica existe también el aseguramiento mediante convenios especiales de contribución, como ocurre con cooperativas agrícolas o bien mediante la modalidad de trabajador independiente.

Luego de lo anterior, la informalidad representa la estimación de un grupo de personas trabajadoras que no contribuyen al financiamiento de la seguridad social costarricense, lo que debilita la sostenibilidad del sistema contributivo al ser dependiente de las contribuciones en el esquema tripartito para su financiamiento. A continuación, se muestra la evolución de la informalidad para el periodo 2010-2024.

Gráfica 1. Porcentaje de la fuerza de trabajo en informalidad para el total de la población y según sexo, 2010-2024



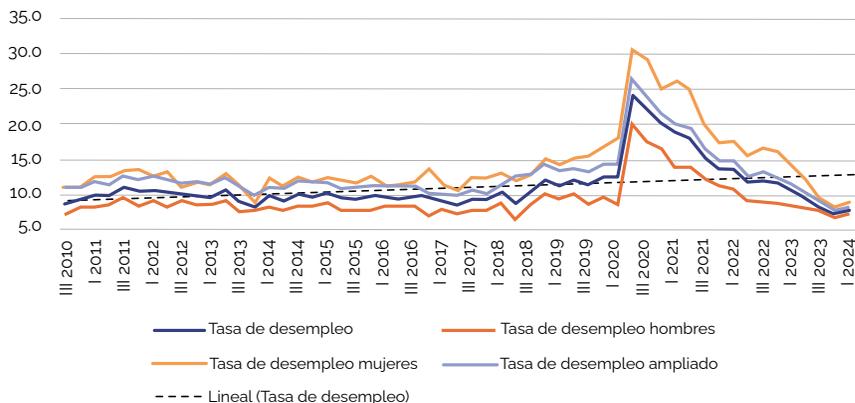
Fuente: INEC, 2024.

Como se desprende de la gráfica, la informalidad muestra una línea de tendencia creciente para todo el periodo (véase la línea de tendencia central lineal), y se ubica en alrededor del 45% del total de la fuerza de trabajo en el periodo 2010-2019, posteriormente hay un periodo de decrecimiento explicado en parte por los efectos de la pandemia por el COVID-19 y las medidas sanitarias de contención de la crisis y por el periodo de recuperación pospandémico, y no así por una mejoría en el nivel de formalización del mercado laboral. Por otra parte, la gráfica muestra cómo la informalidad es más severa con las mujeres, con un rango del 5 y el 10% superior que la media de los hombres para el mismo periodo.

Acompañando las condiciones anteriores, el desempleo, otro de los factores de vulneración de la seguridad social costarricense, muestra un estancamiento en alrededor del 10% de la fuerza de trabajo, condición que afecta la seguridad social al disminuir los ingresos vía contribuciones y que revictimiza a las personas en condición de desempleo debido a que se les excluye del acceso a la atención ordinaria en salud.

En la gráfica 2 se muestra la serie histórica 2010-2024 de las tasas de desempleo según sexo y según el total de la población, y la tasa de desempleo ampliado, entendido este como las personas desalentadas, es decir, aquellas que han desistido de buscar empleo.

Gráfica 2. Tasa de desempleo, desempleo ampliado para el total de la población y según sexo, 2010-2024



Fuente: INEC, 2024.

La gráfica 2 muestra tres momentos, en el periodo 2010-2019 hay un estancamiento del desempleo en alrededor del 10% de la fuerza de trabajo; en el segundo momento, durante el periodo 2020-2023 se observan los efectos de la pandemia sobre el desempleo, el cual alcanza un máximo del 30.4% durante 2020 y poco a poco empieza un descenso hasta el primer trimestre de 2023, con un decrecimiento de 11.5%, dando muestras de recuperación a partir de ahí; finalmente, un tercer momento, durante 2024, de recobro similar al periodo previo a la pandemia, para el primer trimestre el desempleo se ubica con una tasa del 8.3%, es decir, se regresa al comportamiento observado en el periodo 2010-2019.

Sumado a lo anterior, el desempleo es más severo con las mujeres, quienes presentan una media mucho mayor que la de los hombres, teniendo una brecha que oscila entre el 5 y el 10% superior a la media de desempleo en hombres, al igual que lo ocurrido en el indicador sobre informalidad presentado en la gráfica 1.

Por último, el desempleo ampliado, es decir, las personas que desistieron de buscar empleo, ha sido superior a la media de desempleo en todo el periodo considerado, es posible entonces que haya sido el mercado informal el que haya incorporado a las personas en el mercado laboral a falta de una política de reactivación económica que priorice las creación de empleos formales, lo que explicaría en parte el estancamiento del desempleo en alrededor del 10% de la fuerza de trabajo para el periodo 2010-2019.

Luego de lo anterior y dadas las condiciones de alta informalidad y estancamiento del desempleo, se suma la baja productividad promedio por hora trabajada del mercado laboral costarricense, visible al compararla con otros países de la región miembros de la OCDE. En el cuadro 1 se comparan la cantidad de horas trabajadas al año, la productividad promedio PIB y la posición en el índice de Gini.

Cuadro 1. Horas trabajadas y productividad promedio por hora trabajada para los países de la región americana que forman parte de la OCDE

País	Cantidad de horas trabajadas al año (OCDE)	Productividad promedio PIB constante internacional de 2017 a PPA	Posición en el índice de Gini según el Banco Mundial
Estados Unidos	1,767 horas al año 2020	\$70.6	0.414 al año 2018
España	1,686 horas al año 2019	\$57.39	0.349 al año 2020
Chile	1,825 horas al año 2020	\$30.9	0.444 al año 2017
México	2,124 horas al año 2020	\$20.6	0.454 al año 2018
Colombia	2,172 horas al año 2019	\$14.8	0.513 al año 2019
Costa Rica	1,913 horas al año 2020	\$24.5	0.482 al año 2019
Promedio OCDE	1,687 horas al año 2020	N. A.	N. A.

Fuente: elaborado con base en datos de la OCDE y la OIT.

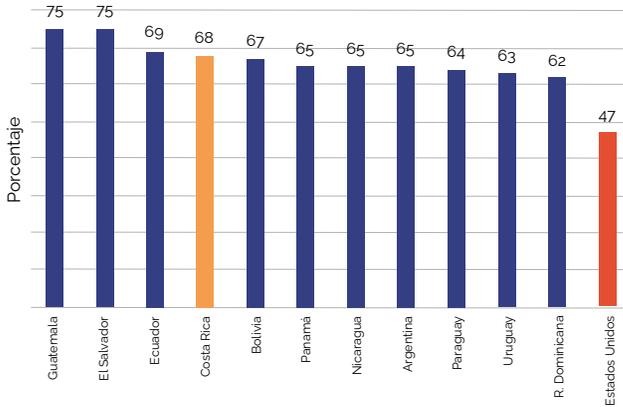
Del cuadro 1 se desprende que México, Colombia y Costa Rica son los países con la mayor cantidad de horas trabajadas al año, pero con una productividad promedio por hora trabajada más baja que la de Chile, Estados Unidos o España; con brechas que casi duplican o triplican la productividad promedio por hora trabajada, además, la posición en el índice de Gini revela una tendencia cercana al 0.5, en otras palabras, hacia mayores niveles de desigualdad, lo cual es secundado por la caída de Costa Rica en el índice de paz global, que pasó de la posición 39 a la 58, ubicándose como un país de paz media (Institute for Economics & Peace, 2024).

Desde la perspectiva de la seguridad social, el mercado laboral es una de las primeras formas de aseguramiento, y en el caso costarricense este es central para la salud financiera del sistema, lo anterior se debe a que el mercado laboral formal, por una parte, significa mejores ingresos fiscales para el Estado y mejores niveles contributivos para la seguridad social, no obstante, la evidencia presentada en las gráficas 1 y 2 y en el cuadro 1 muestra un aumento en la precarización del mercado laboral costarricense, lo cual revela una de las vulnerabilidades del esquema contributivo actual, afectado por el grado o nivel de formalización del mercado laboral; en otras palabras, el esquema depende de condiciones del mercado laboral que se han venido deteriorando a lo largo de las últimas décadas y de condiciones laborales como empleos para toda la vida o salarios crecientes que cada vez son más infrecuentes (PNUD, 2024), visible además en la línea de tendencia central para la serie histórica 2010-2024 de la informalidad.

Por otra parte, el esquema contributivo es vulnerable ante choques externos tales como pandemias o crisis económicas como la de 2008 o la pandemia por el COVID-19, la cual tuvo un impacto negativo sobre el mercado laboral costarricense, debido a que disminuyó los ingresos vía contribuciones y aumentó la presión sobre las transferencias estatales para sostener al sistema de salud en un contexto a su vez de disminución de los ingresos.

Dicho lo anterior, en la gráfica 3 se muestran otros de los riesgos para el mercado laboral costarricense, que corresponde a una estimación del riesgo de automatización para algunos países de la región americana.

Gráfica 3. Porcentaje de personas trabajadoras en ocupaciones con alto riesgo de ser reemplazadas por robots



Fuente: Micco y Soler, 2020.

El riesgo de automatización se refiere al que tienen las personas trabajadoras de ser reemplazadas por nuevas tecnologías, como robots, inteligencia artificial, *machine learning* y otras (Ripani *et al.*, 2020). Como se observa en la gráfica 3, el riesgo de automatización es del 68%, el cuarto más alto de los países estudiados; ese indicador señala que al menos ese porcentaje de personas trabajadoras se encuentra desempeñando labores que podrían ser reemplazadas por las nuevas tecnologías. Debe anotarse además que los países centroamericanos encabezan los de mayores riesgos de automatización. Si bien lo anterior representa un reto para la seguridad social costarricense, no debe perderse de vista que cada revolución tecnológica conlleva nuevos empleos, no obstante, la preocupación del autor gira en torno no tanto a las nuevas formas de empleo, sino

a su formalización, debido a la rigidez del sistema contributivo costarricense para flexibilizar sus condiciones con miras a ajustarse a las del mercado laboral, es en este sentido que el riesgo por automatización podría representar algún nivel de afectación para los sistemas seguridad social dependientes de la contribución del mercado laboral formal como el costarricense.

La deuda del Estado con la seguridad social

Como se menciona al inicio, el sistema de seguridad social costarricense se financia a través del esquema tripartito, es decir, de las contribuciones realizadas por el Estado, las personas trabajadoras y las personas patronas. El Estado, por su parte, tiene una serie de responsabilidades de contribución que, al menos desde la perspectiva del autor, son también triples: debe en primer lugar contribuir como Estado en el esquema general; como patrón, por ejemplo, para la planilla del gobierno central, y, en tercer lugar, tiene responsabilidades de contribución por poblaciones específicas, como la niñez y adolescencia, personas privadas de libertad y personas en condición de indigencia médica; la distinción anterior permite diferenciar las responsabilidades de contribución del Estado costarricense con la seguridad social, lo cual será útil para comprender el origen de su deuda.

Luego de lo anterior, las contribuciones en el esquema tripartito son dependientes del nivel de formalización del mercado laboral, en este caso entendidas como aquellas personas que llevan una contabilidad formal, están inscritas en el registro de la propiedad y contribuyen con las cargas sociales, pero a su vez porque tanto la salud fiscal del Estado como la sostenibilidad financiera del seguro social dependen del mercado laboral formal. El Estado depende de los ingresos fiscales no solo para hacerle frente a sus responsabilidades ordinarias, sino también para poder realizar las contribuciones que tiene con la seguridad social y además para poder dotar de recursos suficientes a los seguros sociales ante las necesidades presentes y futuras según lo establecido en el artículo 177, párrafo 3, de la Constitución Política de Costa Rica, el cual establece:

Para lograr la universalización de los seguros sociales y garantizar cumplidamente el pago de la contribución del Estado como tal y como patrono, se crearán a favor de la Caja Costarricense del Seguro Social **rentas suficientes y calculadas en tal forma que cubran las necesidades actuales y futuras de la Institución**. Si se produjere un déficit por insuficiencia de esas rentas, el Estado lo asumirá (artículo 177, párr. 3).

Sin embargo, a lo largo de las últimas décadas el Estado costarricense ha acumulado una serie de adeudos con la seguridad social, el origen de los compromisos del Estado tiene una explicación compleja, no obstante, y nuevamente, so pena de facilitar el trazado del problema, podrían tomarse como punto de partida dos grandes coyunturas: la reforma del sector salud de 1995 y la creación de la Ley 7374, Ley Préstamo BID Programa Servicios de Salud y Construcción Hospital Alajuela, la cual también es conocida como ley de indigencia, debido a que en los artículos 5 y 6 establece la responsabilidad de contribución del Estado para las poblaciones en condición de indigencia médica y en privación de libertad, la cual está vigente en Costa Rica desde 1994.

Sobre el primer punto, a principios de la década de 1990 la atención primaria en salud estaba en manos del Ministerio de Salud de Costa Rica (MinSa), durante esta década se creó la reforma del sector salud, la cual esencialmente implicó la transferencia de las responsabilidades de la atención primaria del MinSa hacia la Caja Costarricense de Seguridad Social (CCSS). El Ministerio pasó a tener funciones rectoras y fiscalizadoras de la salud, mientras que la CCSS asumió todos los niveles de atención, sin embargo, el meollo del asunto gira en torno a que el Estado trasladó la atención primaria hacia la CCSS, pero no le asignó recursos para ello, por lo que desde 1995 hasta la actualidad existe un adeudo del Estado con la CCSS por la transferencia de la atención primaria.

Luego de lo anterior y sobre el segundo punto, ¿cuál ha sido entonces el problema con la legislación 7374 que a primera vista tiene un impacto progresista dado que amplía la cobertura del seguro social? Pues, en primer lugar, la legislación no establece de dónde procederán los recursos económicos para que el

Estado efectivamente pueda realizar la contribución, en otras palabras, se crea una responsabilidad de contribución sin contenido presupuestario. Por lo que el Estado y los distintos gobiernos de turno han acumulado otro adeudo con la seguridad social desde 1994 hasta la actualidad, el cual ha sido pagado, recortado y nuevamente acumulado, debido a que el Estado paga la deuda acumulada, pero al no crear mecanismos correctivos que resuelvan el problema de fondo, la procedencia de los recursos, el problema continúa repitiéndose en el tiempo.

Las dos coyunturas anteriores dieron lugar a que durante 2015 se diera un proceso contencioso administrativo del entonces diputado de la República Villalta Flores-Estrada contra el Estado costarricense, expediente 13-006261-1027-CA y resolución 000197-F-S1-2018 de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, el cual falla a favor de la CCSS y condena al Estado costarricense al pago de los adeudos producto de la reforma del sector salud y de la Ley 7374 mencionada anteriormente. No obstante, una de las dificultades derivadas del fallo ha sido la estimación del cálculo del monto adeudado, las tendencias al año 2024 señalaban que la deuda del Estado equivalía a 3,716,016.94 millones de colones según la auditoría interna de la institución elaborada por Sánchez Carrillo (2024), lo cual equivale a alrededor de 7,091,635,382 millones de dólares al tipo de cambio de 2024, o bien a alrededor del 7.6% del PIB de 2024. Para realizar la estimación de cuánto equivale la deuda estatal como porcentaje del PIB se realizó el siguiente cálculo:

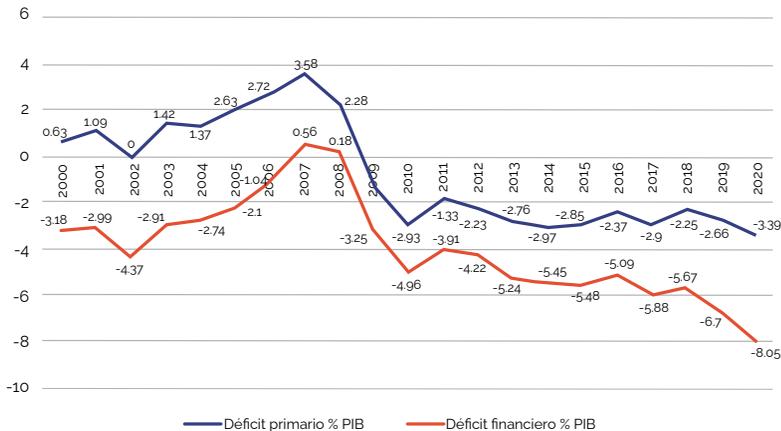
$$(Deuda\ estatal/PIB\ a\ precio\ de\ mercado) \times 100$$

o lo que es lo mismo

$$(3,716,016,940,000.00/49,14,837,900,000.00) \times 100 = 7.6\%$$

Las condiciones anteriores son importantes porque muestran que el Estado costarricense no contabiliza la deuda con la CCSS como parte de la deuda pública; en la gráfica 4 se muestra la evolución de déficit primario y financiero como porcentaje del PIB para la serie 2000-2020.

Gráfica 4. Déficit primario y financiero según porcentaje del PIB 2000-2020



Fuente: elaboración propia con base en datos del Ministerio de Hacienda de Costa Rica (2020).

De la gráfica 4 obsérvese que antes de 2008 el Estado presenta un superávit financiero y que el detrimento de las finanzas estatales ocurre posterior a la crisis internacional de 2008, no obstante, ¿cómo pudo el Estado tener indicadores fiscales positivos si acarrea una deuda histórica con la seguridad social desde 1994? Pues puede argumentarse que, en primer lugar, el Estado costarricense creó responsabilidades con el Estado social de derecho sin contenido económico como lo indican el adeudo por la reforma del sector salud, así como la creación de la ley por indigencia médica, estas condiciones crean un problema fiscal relacionado con la procedencia de los recursos, dado que cerca del 95% del presupuesto nacional está designado por leyes y decretos lo que presenta un escenario estrecho para los distintos gobiernos de turno (Rodríguez y Palma, 2017). En segundo lugar, el adeudo se acumula y compite en importancia con otro de los grandes problemas del Estado costarricense, la crisis fiscal, la cual al año 2020 su situaba alrededor del 8.05% del PIB nacional, por lo que el Estado enfrentó el entrecruzamiento de dos grandes crisis, la primera relacionada con la deuda estatal con la seguridad social, la cual ha crecido en importancia,

alcanzando poco más del 7% del PIB, y por otro lado, la gestión de la deuda pública, la cual ha superado el 8% del PIB nacional.

Migración y seguridad social

Durante la última década, Costa Rica ha enfrentado una serie de crisis relacionadas con los flujos de migración regionales, las más importantes son la migración cubana, haitiana y venezolana. La primera ocurrió producto de la regulación de las relaciones diplomáticas entre Estados Unidos y Cuba, la cual derivó en la eliminación de las políticas preferenciales de acceso a Estados Unidos de la población cubana, lo anterior provocó una oleada migratoria hacia el país de Norteamérica, como señala Borges (2017): "el número de cubanos admitidos a los Estados Unidos incrementó de aproximadamente 10.000 al año durante 2005-2013 a 24.278 en 2014, 43.159 en 2015 y, finalmente, 56.406 en 2016" (Borges, 2017, p. 395).

La situación anterior provocó que las personas cubanas migraran primero hacia Ecuador y desde ahí iniciaran su recorrido hacia Estados Unidos. Ante la situación anterior, el gobierno de Costa Rica optó por una respuesta regional, la cual no fue bien acogida por los gobiernos de Guatemala, Belice y Nicaragua, este último llegó incluso a cerrar su fronteras, provocando en primer lugar la ruptura de Costa Rica con el Sistema de la Integración Centroamericana de finales de 2015 a mediados de 2016, y, en segundo lugar, que casi 8,000 personas cubanas quedaran varadas en territorio costarricense hasta que se habilitó un paso excepcional que permitió que pudieran seguir su camino hacia Estados Unidos (Borges, 2017), esta primera oleada migratoria fue acompañada por una segunda, pero esta vez de personas migrantes procedentes de Haití, los cuales desde 2010 pudieron ingresar a territorio brasileño debido a la política de apertura de Brasil hacia Haití, a las consecuencias negativas del terremoto que azotó el país caribeño en 2010 y a las necesidades de mano de obra para la construcción de la infraestructura para la Copa Mundial de Fútbol Brasil 2014. Una vez concluida esta etapa y debido a la crisis socioeconómica brasileña los haitianos comenzaron a migrar vía terrestre hacia Estados Unidos. A finales de 2016 casi 11,000

personas haitianas habían ingresado a territorio costarricense (Borges, 2017), pero al igual que las personas cubanas se quedaron varadas debido al cierre de la frontera nicaragüense.

Por último, desde 2022 la migración terrestre venezolana se intensificó a través del paso por el Darién, las estimaciones de la Dirección General de Migración y Extranjería de Costa Rica hablan de aproximadamente 80,000 personas migrantes que en su pico de tránsito alcanzó las 4,000 personas al día, no obstante, otras cifras hablan de hasta 200,000 personas migrantes de paso que llegaron hasta Panamá (Mora Zamora *et al.*, 2022; Madrigal Q., 2022).

Los escenarios anteriores resumen las tres grandes crisis migratorias que ha enfrentado Costa Rica desde 2014, las cuales demandan servicios en salud especialmente para aquellas personas con cobertura por cuenta del Estado, por ejemplo, la niñez y la adolescencia migrante, así como cobertura para aquella población migrante refugiada, esto llevo a que desde 2020 la CCSS firmara un convenio de aseguramiento con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el cual ofrece servicio médico a las personas migrantes refugiadas mediante la dotación de recursos económicos y la ejecución del servicio ejecutado por la CCSS (ACNUR, 2023). A su vez, también significó la creación de una oficina de terreno en la zona norte de Costa Rica, desde la cual se asiste a las comunidades de acogida, a los gobiernos locales y a las instancias de la CCSS en la región.

El convenio CCSS-ACNUR es un buen ejemplo de cómo ante las crisis migratorias regionales la cooperación internacional tiene un papel significativo para contener los efectos adversos sobre las finanzas de la institución, así como para dotar de atención en salud a las personas migrantes de paso. El convenio no solo permitió aliviar la presión sobre las finanzas de la CCSS, sino también brindar servicios en salud a poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo se han presentado al menos tres de los grandes desafíos que enfrenta el sistema de seguridad social costarricense. El primero está vinculado con la estrecha relación entre el mercado laboral formal y el sistema de financiamiento de la seguridad social costarricense, no obstante, la evidencia presentada parece indicar una tendencia creciente hacia la precarización del mercado laboral, visible en los indicadores sobre informalidad, desempleo y productividad promedio. Sumado a lo anterior, también los riesgos por automatización se suman a los desafíos de la sostenibilidad financiera del sistema ante condiciones adversas que debilitan los ingresos vía contribuciones.

Las condiciones anteriores parecen desafiar el esquema tripartito contributivo sobre el que se fundó la seguridad social costarricense, dado que en las condiciones del mercado laboral ya no priman los trabajos para toda la vida ni los salarios crecientes ni en condición de formalidad, lo cual provoca mayor presión fiscal sobre el Estado para garantizarle rentas suficientes a la CCSS para su funcionamiento, y esto nos lleva al segundo desafío, la deuda estatal, como se señaló, el Estado es el principal y más grande deudor de la seguridad social, por contradictorio y paradójico que esto parezca, debido en primera instancia a la creación de legislaciones sin contenido económico, las cuales generan responsabilidad de contribución pero sin asignaciones presupuestarias para ello, en segunda instancia, parece que los indicadores fiscales positivos de Costa Rica antes de 2008 se debían a que excluían la deuda del Estado con la seguridad social, sin embargo, ambos problemas, tanto la crisis de la deuda del Estado como la crisis fiscal, pasan por el fisco, es decir, porque el Estado cuente con los recursos necesarios para que pueda hacerle frente a sus responsabilidades con el Estado social de derecho, y para ello es necesario un proceso de consolidación progresivo y que cree nuevas fuentes de financiamiento, lo anterior parece indicar una estrecha relación entre la política fiscal, salarial y social.

Por último, el apartado sobre la crisis migratoria regional pone de relieve la importancia de los sistemas de seguridad social para contener los efectos adversos producto de las crisis económicas mundiales, los efectos negativos de los conflictos armados, las consecuencias producto del cambio climático, así como de las crisis migratorias regionales. Los ejemplos anteriores han puesto a prueba la resiliencia de los sistemas de seguridad social, no solo desde el punto de vista financiero, administrativo, político, sanitario y epidemiológico, sino también desde el punto de vista organizativo, por ejemplo, al firmarse el convenio ACNUR-CCSS se logró un nuevo instrumento de protección inédito para el sistema costarricense para responder a las necesidades en salud de la población migrante de paso y refugiada.

EDUCACIÓN EMPRESARIAL Y SEGURIDAD SOCIAL: UN ANÁLISIS DE CASO DESDE LA UNIVERSIDAD

Elda Leticia León Vite¹

Resumen

La relevancia de estar informados y tener cultura de seguridad social está directamente relacionada con acceder a la protección social; el análisis de fondo es preponderante y emergente de tomar en consideración, no solo como parte de una cultura contributiva, por los desmedidos cambios en las cargas impositivas, sino como un derecho humano de la población, y por ende de un sector de dicha población, que es el empresarial. A partir de una investigación documental de fuentes secundarias, el objetivo de este trabajo es destacar la necesidad de una mayor integración de la cultura de seguridad social en la docencia y la investigación dentro de los programas de educación empresarial superior, para fomentar la contribución a las líneas de investigación existentes con el fin de mejorar, promover y hacer más eficientes estrategias de seguridad social más inclusivas y sostenibles, ya que se tienen indicios de que la falta de información está directamente relacionada con el desconocimiento de obligaciones y derechos, lo que impide el acceso a beneficios y autonomía.

Palabras clave

Cultura de seguridad social; educación empresarial; seguridad social.

Abstract

The relevance of being informed and having a culture of social security is directly related to accessing social protection; the underlying analysis is

¹ Profesora-investigadora del Departamento de Economía y Negocios de la Universidad del Caribe, Cancún, Quintana Roo, México. Su línea de investigación es la competitividad y problemática financiera y fiscal de las empresas, con énfasis en la seguridad social.

preponderant and emerging to take into consideration, not only as part of a contributory culture, due to the excessive changes in tax burdens, but as a human right of the population and therefore of a sector of said population that is the business sector. Based on a documentary research of secondary sources, the objective of this work is to highlight the need for greater integration of the culture of social security in teaching and research within higher education business programs, to foster contribution to existing research lines in order to improve, streamline and promote more inclusive and sustainable social security strategies, as there are indications that the lack of information is directly related to the ignorance of obligations and rights, which prevents access to benefits and autonomy.

Keywords

Social security culture; business education; social security.

Introducción

Un aspecto relevante es que tener cultura contributiva en seguridad social se torna en una necesidad, tomando en consideración los beneficios de estar dentro del marco regulatorio en el cumplimiento de las obligaciones fiscales que confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por ello es preciso conocer desde los esquemas de regulación hasta las alternativas de solución y cumplimiento ante las diversas autoridades fiscales: el Servicio de Administración Tributaria (SAT)², el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)³, el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT)⁴

² Órgano desconcentrado que depende de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de México, cuya función específica es aplicar la legislación fiscal y aduanera, y la de generar y proporcionar la información necesaria para el diseño y la evaluación de la política tributaria del país, para que las personas físicas y morales contribuyan al gasto público de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

³ Institución tripartita que cuenta con la participación del sector de las personas trabajadoras, del sector empresarial y del sector gubernamental, con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos; su función es ser el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público nacional para las personas trabajadoras y sus familias.

⁴ Institución tripartita que cuenta con la participación del sector de las personas trabajadoras, del sector empresarial y del sector gubernamental, su función es proporcionar a los trabajadores créditos hipotecarios y no hipotecarios relacionados con la vivienda, generando valor para las personas trabajadoras, sus familias y comunidades a lo largo de su vida laboral, a través de productos financieros que les permitan ahorrar y acceder a soluciones de vivienda que incrementen su patrimonio y mejores su calidad de vida de forma sostenible.

y la Unidad de Inteligencia Financiera México (UIF)⁵, entre otros, e incluso familiarizarse con los medios de defensa ante posibles contingencias o actos que pudieran considerarse extralimitados por parte de la autoridad fiscal hacia el contribuyente.

En un primer planteamiento se presenta un marco teórico-conceptual sobre la seguridad social, los antecedentes normativos en México y la cultura de seguridad social. En un segundo planteamiento, y a partir de un análisis documental de fuentes secundarias, se presenta la evidencia de las acciones que se han realizado en México y otros países en materia de seguridad social; así como las implementadas desde el sector académico, específicamente, en la Universidad del Caribe.

Por último, se brindan resultados y propuestas para generar una educación empresarial y cultura de seguridad social, mostrando las principales instituciones en México que tienen oferta educativa; así como los potenciales interesados en la educación y cultura de seguridad social.

Objetivo

Destacar la necesidad de una mayor integración de la cultura de seguridad social en la docencia y la investigación dentro de los programas de educación empresarial superior, para fomentar la contribución a las líneas de investigación existentes con el fin de mejorar, eficientar y promover estrategias de seguridad social más inclusivas y sostenibles.

⁵ Instancia central nacional que tiene como finalidad implementar y dar seguimiento a mecanismos de prevención y detección de actos, omisiones u operaciones que pudieran favorecer, prestar ayuda, auxilio o cooperación de cualquier especie para la comisión de delitos previstos en el Código Penal Federal, tales como operaciones con recursos de procedencia ilícita y el financiamiento del terrorismo.

Problema de investigación

La falta de información sobre los deberes y derechos que se tienen en materia de seguridad social muestra sus impactos en la situación económica de la población en México, ya que la ausencia de información en diferentes sectores de la población está asociada a la falta de protección social; lo cual se ve reflejado en el sector empresarial, repercutiendo en el incremento de la informalidad y la carencia en el acceso a la seguridad social.

Marco teórico y conceptual

Se parte de que el desarrollo humano es el proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de los individuos, considerando una vida prolongada y saludable, acceso a la educación y el disfrute de un nivel de vida decente (PNUD, 1990). También es considerado como el proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus ciudadanos a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias y de la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos (ONU, 1986). La seguridad social ha sido considerada un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1944, y en su Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida (núm. 67); este derecho es confirmado en el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), que a la letra dice:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

De igual forma, el artículo 25 señala:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la

vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

De acuerdo con la teoría general de las obligaciones, se establece un marco de referencia, ya que no solo por los impuestos percibe el Estado ingresos, sino por todas las contribuciones, las cuales son reconocidas en la ley, y que mediante aportaciones pecuniarias de forma obligatoria son exigidas a los particulares, las cuales sirven para que el gobierno del país pueda cumplir con su función pública, es decir, para que satisfaga las necesidades colectivas.

Con ello se asume que el Estado, al percibir estos ingresos, está obligado de igual manera a brindar bienestar a un mayor número de ciudadanos, proporcionándoles educación y seguridad social de calidad, asimismo debe evitar desincentivar la inversión, el ahorro o la acumulación de capital con el pretexto de hacer una redistribución puntual de la riqueza (Shome, 1994).

El artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que "Son obligaciones de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

De dicho precepto constitucional se desprenden los denominados principios de justicia fiscal o tributaria a los cuales se deben ceñir todas las contribuciones:

- 1) Los de generalidad indican que nadie debe quedar exento de pagar impuestos, sin embargo, deberán considerar que no todos los ciudadanos tienen la capacidad contributiva para hacer frente a este precepto, al igual que el de obligatoriedad.

- 2) El principio de proporcionalidad señala que es la posibilidad real que tiene una persona de compartir sus bienes con el Estado, y el de equidad refiere que se debe otorgar el mismo tratamiento a las personas que están en igual situación económica, sin discriminación alguna.

La seguridad social está consagrada en el artículo 123 constitucional, y es el conjunto de mecanismos diseñados para garantizar los medios de subsistencia de los individuos y sus familias ante eventualidades, como accidentes, enfermedades, o ante circunstancias socialmente reconocidas, como el embarazo o la vejez.

El artículo 2 del Código Fiscal de la Federación establece que las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

Los Impuestos son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas a las aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

Las aportaciones de seguridad social, son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad proporcionados por el mismo Estado.

Las contribuciones de mejoras son las establecidas en ley a cargo de las personas físicas y morales que se benefician en manera directa por obras públicas.

Los Derechos son las contribuciones establecidas en ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando

se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentran previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

La Red de Educación Fiscal promovida por Eurosocial⁶ y financiada por la Unión Europea sostiene que la educación fiscal es un proceso de enseñanza y aprendizaje que persigue desarrollar desde la educación fundamental hasta la universidad actitudes de compromiso frente al bien común y a las normas que regulan la convivencia democrática, poniendo de relevancia el sentido social de los impuestos y su vinculación con el gasto público, y el perjuicio que conlleva el fraude fiscal y la corrupción.

La Ley del Seguro Social, en su artículo 2, señala que:

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

El bienestar y la pobreza están relacionados, por lo que el Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social (CONEVAL) construyó el Índice de Rezago Social, el cual es una medida ponderada que resume cuatro indicadores de carencias sociales: educación, salud, servicios básicos y espacios en la vivienda, y tiene como finalidad ordenar a las unidades de observación según sus carencias sociales (CONEVAL, 2019).

⁶ Programa de cooperación entre la Unión Europea y América Latina que contribuye a la reducción de las desigualdades, la mejora de los niveles de cohesión social y el fortalecimiento institucional en 19 países latinoamericanos, mediante el apoyo a sus procesos de diseño, reforma e implementación de políticas públicas, focalizando su acción en las áreas de igualdad de género, gobernanza democrática y políticas sociales.

El CONEVAL define la pobreza en varias dimensiones, uno de los conceptos principales es:

Una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los seis indicadores de, rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)⁷ define la cultura como "el conjunto de rasgos distintivos, espirituales, materiales, intelectuales y emocionales que caracterizan a los grupos humanos y que comprende, más allá de las artes y las letras, modos de vida, derechos humanos, sistemas de valores, tradiciones y creencias".

La cultura en sus diversas manifestaciones es representativa de la nacionalidad y de la actividad social en su conjunto; pensamientos, creencias, conocimientos, principios y valores se convertirán en lo que se hace y se dice, sin embargo, es importante destacar que también depende del entorno y de cómo llega la información.

En la academia, en los colegios, en las instituciones educativas, es precisamente donde se da la reproducción cultural, por medio de la entrega de conocimiento, que no se limita únicamente a la trasmisión de información, puntualizando que aquí es en donde se construyen realidades, actitudes, tanto positivas como negativas, y en este caso, con respecto a variables que tienen que ver con la seguridad social.

⁷ Organismo dedicado a conseguir el establecimiento de la paz mediante la cooperación internacional en los ámbitos de la educación, la ciencia, la cultura y la comunicación e información. La Constitución de la UNESCO se adoptó en Londres en 1945 y entró en vigor en 1946.

Es entonces cuando nos preguntamos si a los estudiantes en algún nivel de educación se les enseña sobre cultura de seguridad social; si se les enseña sobre los derechos y obligaciones que tienen respecto de la seguridad social; qué tan posible es realizar un cambio cultural con adultos o solo en educación con niños o cómo se crea una cultura en seguridad social.

El cambio de cultura es un objeto de reflexión desde las ciencias sociales y desde la política pública, es algo que se puede ir trabajando con los jóvenes, niños, desde el espacio escolar, con los estudiantes universitarios, como una parte fundamental para que tengan herramientas y comprensión, lo que se traducirá en beneficios para desarrollarse en su entorno.

El Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia⁸ señala que:

La Cultura de Seguridad Social, son los valores, reglas y comportamientos que una sociedad apropia como principios rectores de su conducta y actitudes frente a la protección de los derechos que el Estado debe proveer para garantizar las condiciones de calidad de vida acordes con la dignidad del ser humano. Es tener el conocimiento de cuáles son esas pautas que se deben seguir para poder cuidarse, para poder generar entornos seguros, para poder cuidar de las otras personas, o generar una previsión para que en un futuro puedan tener una vida con mayor bienestar.

La cultura de seguridad social tiene que ser una acción colectiva para ir construyendo un sistema humano, solidario, transparente y sostenible. La cooperación a gran escala con la finalidad de preservar el bien común a largo plazo impacta el bienestar tanto individual como al colectivo.

⁸ Institución encargada de dirigir, orientar, coordinar y evaluar el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales, en lo de su competencia adicionalmente formulará, establecerá y definirá los lineamientos relacionados con los sistemas de información de la Protección Social en Colombia.

Entonces, ¿cómo se está abordando el tema de seguridad social en las instituciones, colegios y universidades?, ¿cómo se debe construir una ciudadanía solidaria que trabaje en el bien colectivo?, ¿en los niveles de educación superior, específicamente en la educación a empresarios, cómo enseñan la cultura de seguridad social?, ¿qué información tienen los futuros empresarios sobre la seguridad social para tomar decisiones que generen elementos que apoyen para no caer en comportamientos de falta de previsión o falta de atención a los riesgos tanto laborales como financieros?

Se debe considerar que es muy importante institucionalizar un plan de la cultura en seguridad social, desde niveles básicos, sin embargo, sabemos que hay que ir paso por paso, pero es necesario ir creando cultura en el ámbito académico desde las universidades, con la final de implementar métodos, impulsando la investigación, para crear procesos y dar lineamientos que puedan ayudar a brindar beneficios a la ciudadanía.

La Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS, 2021) señala que:

La falta de protección social en muchos países está asociada a la falta de información, ya que cuando no se conocen los deberes y derechos, los trabajadores y sus familias no comprenden la importancia y la magnitud de la protección social, por lo tanto, resulta necesario educar en seguridad social de forma que se promueva el acceso a los beneficios, la autonomía y el empoderamiento. La educación en seguridad social permite crear cultura, sensibilizando a la sociedad sobre sus deberes y derechos, difundiendo conceptos básicos, y fomentando la confianza en las instituciones de seguridad social.

Es importante destacar que, de igual manera, la carencia de educación y cultura en seguridad social afecta al sector empresarial, ya que no se sensibiliza sobre sus derechos y obligaciones, lo cual va en detrimento incluso hasta de su economía, por lo que es necesario que los empresarios también lo vinculen a conceptos de educación financiera en seguridad social.

En el premio Buenas Prácticas de la AISS se celebran la labor y el éxito en la mejora de los métodos de trabajo de las instituciones de seguridad social, a fin de alcanzar la excelencia, y se reconocen las buenas prácticas en la administración de la seguridad social puestas en funcionamiento por las organizaciones miembros de la AISS; esta premiación se lleva a cabo cada tres años en el ámbito regional, un jurado internacional se encarga de conceder el premio y los certificados de mérito.

Cuadro 1. Instituciones que recibieron el Premio de Buenas Prácticas para las Américas 2023

Institución	Iniciativa	Particularidades
Empresa de Tecnología e Información de la Seguridad Social de Brasil	Ayudas de emergencia	Se creó en 2020 para garantizar ingresos mínimos a los brasileños vulnerables en el inicio de la pandemia de COVID-19. Se aplicaron nuevas tecnologías y se simplificaron los procesos para compartir información entre entidades gubernamentales.
Instituto Salvadoreño del Seguro Social	Dr. ISSS en línea: un nuevo modelo de atención a través de la telemedicina	Es un proyecto innovador de telemedicina, que ayudó a la población y al país durante la pandemia de COVID-19, se convirtió en un servicio permanente transformando la prestación de servicios sanitarios del ISSS y fortaleciendo su capacidad institucional.
Ministerio de Desarrollo Social de Sudáfrica	Subsidio a la infancia y su papel en la extensión gradual de la cobertura de seguridad social a la infancia vulnerable	Es un programa de asistencia social para hacer frente a la pobreza infantil, amplió la cobertura para incluir a todos los niños que cumplieran los requisitos sin discriminarlos por motivos raciales.
Caja Nacional de los Seguros Sociales de los Trabajadores Asalariados de Argelia	Ficha médica electrónica	Es un proyecto de digitalización de las fichas médicas, que pone un reto a escala mundial, ya que requiere conocimientos técnicos avanzados y capacidad de gestión de datos para mejorar la cobertura de los asegurados y sus beneficiarios por medio de la digitalización de los procesos.

Fuente: elaboración propia con base en AISS, 2020.

En el cuadro 2 se muestran las buenas prácticas presentadas sobre educación y cultura en la seguridad social de la AISS para las Américas en 2020.

Cuadro 2. Buenas prácticas presentadas sobre educación y cultura en la seguridad social de la AISS para las Américas 2020

Institución	Iniciativa	Público objetivo	Regímenes o servicio	Tipo de implementación
Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC)	Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo en tiempos de COVID-19	Específica	Salud	Virtual
Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC)	Centros de entrenamiento en riesgos críticos móviles	Específica	Salud	Virtual
Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)	Mesa de diálogo sobre Pensión, Invalidez y Muerte	General y específica	Previsión social	Presencial
Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)	Virtualización de códigos QR en la educación al paciente	Específica	Salud	Virtual
Sindicatos de la educación y Ministerio de educación pública (MEP) de Costa Rica	Incorporación de contenidos programáticos sobre valores y estrategias en los que se fundamenta la seguridad social	General y específica	Previsión social	Presencial
Sindicatos de la educación y Ministerio de educación pública (MEP) de Costa Rica	Creación de la semana de la seguridad social	General y específica	Previsión social	Presencial
Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA) de Costa Rica	Programa de sensibilización de estudiantes	Específica	Previsión social	Presencial

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	Alfabetización en Salud. Plataforma de cursos en línea masivos del IMSS (CLIMSS)	General y específica	Salud	Virtual
Superintendencia de Pensiones (SIPEN) República Dominicana	Hoja de ruta para el fomento de la educación previsional	General y específica	Previsión social	Presencial y virtual
Banco de Previsión Social (BPS) Uruguay	Conoce tus derechos y obligaciones	General y específica	Previsión social	Presencial
Secretaría de Seguridad Social de Argentina conjuntamente con UNICEF	Programa para una Cultura de la Seguridad Social. Tema "La seguridad social y los conceptos de igualdad y solidaridad"	Específica (campana para niños)	-	Presencial
Ministerios de Salud, de Educación Nacional, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Fomento de una cultura de salud ocupacional en el ámbito escolar	Específica (campana para niños)	Salud	Presencial
Instituto de Previsión Social de Paraguay	Instituto de Previsión Social de Paraguay	Específica (estudiantes de educación media).	-	Presencial

Fuente: elaboración propia con base en AISS, 2020.

¿Qué hemos realizado en la Universidad del Caribe?

El 29 de septiembre del año 2000, el entonces gobernador de Quintana Roo, Joaquín Ernesto Hendricks Díaz, decretó la creación de la Universidad del Caribe (UniCaribe) como un organismo descentralizado del Poder Ejecutivo, argumentando que el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 proponía una cruzada permanente por la educación, reconociendo que el conocimiento era un factor determinante para el desarrollo. Desde esa fecha, se conjuntaron esfuerzos y apoyos financieros y participativos para que la operación de la UniCaribe

estuviera financieramente solventada 50% por el gobierno federal y 50% por el gobierno del estado.

Así, se dio inicio a la formación de estudiantes, con actitudes y valores, que representaran el lema institucional "Conocimiento y cultura para el desarrollo humano".

El Modelo Educativo de la Universidad del Caribe es una respuesta pertinente a los requerimientos de formación profesional que demanda la sociedad contemporánea. Define perfiles, roles e interacciones de los actores y recursos del proceso educativo, así como las áreas de apoyo académico, gestión e infraestructura, cuyo objetivo es fundamentar y orientar el quehacer académico y administrativo para garantizar la formación integral del estudiante a través de una educación pertinente y de calidad que atienda las dimensiones personal, profesional, social y ambiental, a fin de lograr el perfil de egreso que demanda el contexto en lo referente a conocimientos, competencias, habilidades y valores. Los Principios Rectores del Modelo Educativo son calidad, pertinencia, equidad, humanismo, rendición de cuentas, responsable independencia académica, creatividad e innovación, vinculación, desarrollo sustentable y pluralidad.

La Universidad del Caribe tiene cuatro departamentos que conforman el quehacer universitario:

- a) Economía y Negocios.
- b) Ciencias Básicas e Ingenierías.
- c) Turismo Sustentable, Gastronomía y Hotelería.
- d) Desarrollo Humano, un área transversal que contribuye con la misión general de la Universidad del Caribe mediante la formación integral del estudiantado, la investigación social, la tutoría grupal y la extensión académica con la sociedad.

Sus valores y principios rectores incluyen la empatía, la colaboración, la solidaridad, la cordialidad, la tolerancia, el respeto, la honestidad, el sentido crítico, la coherencia, el aprecio por la diversidad, la responsabilidad social y ambiental, la equidad, la justicia y la inclusión social. Las asignaturas a cargo del Departamento de Desarrollo Humano promueven el desarrollo humano integral, en los ámbitos personal, interpersonal, grupal y social, que comprende aprendizajes sobre la salud emocional y sexual, el autocuidado, la integración grupal, la competencia en la comunicación escrita, el desarrollo de las habilidades del pensamiento crítico, el aprecio por la identidad cultural, la sustentabilidad y el cuidado responsable del medio ambiente, el conocimiento de las problemáticas nacional y mundial, y la capacitación en las habilidades de investigación.

¡Por una Universidad para todos! ¡Por una Universidad accesible!

La Universidad del Caribe es una institución comprometida con la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito educativo. Por ello, desarrollamos un Plan Estratégico encaminado a favorecer y facilitar la inclusión de estudiantes con discapacidad en la aulas. Entre las acciones implementadas para tal efecto destacan:

- a) Un diagnóstico y un plan de soluciones encaminado a la eliminación de barreras físicas y de comunicación.
- b) Capacitación de docentes y personal, en atención y trato adecuado a estudiantes con discapacidad.
- c) Dotación de ayudas técnicas encaminadas a mejorar la comunicación alternativa y aumentativa.

En 2016 la Universidad del Caribe abrió un Núcleo de Apoyo Fiscal (NAF), lo que le permitió convertirse en interlocutor de la ciudadanía, al brindar servicios tributarios gratuitos que les permitan mejorar su situación fiscal; a su vez, afirmó y amplió las habilidades y conocimientos de sus estudiantes, quienes realizan su

servicio social y prácticas profesionales, permitiendo que el perfil de los egresados del área de Economía y Negocios fuera teórico y práctico en el desarrollo laboral, al mismo tiempo que fomentaba en ellos una conciencia de solidaridad y responsabilidad con la sociedad, creando un círculo virtuoso, de tal manera que el beneficio que obtenían las autoridades hacendarias y de seguridad social era que el ciudadano se viera familiarizando con la cultura contributiva y de seguridad social, y lo más importante: acercando a los contribuyentes a la economía formal.

La Universidad del Caribe, a través de este espacio, apoyó al sector estudiantil, empresarial y al gubernamental, de tal manera que los ciudadanos interesados en desarrollar una actividad económica se fueron familiarizando con los trámites fiscales (SAT, IMSS, INFONAVIT), y los que ya se encontraban operando dejaron de estar en el sector informal.

En el Núcleo de Apoyo Fiscal de la Universidad del Caribe se le dio atención a más de 500 contribuyentes a lo largo de dos años, que no solo solicitaban orientación respecto de trámites fiscales ante el SAT, también sobre trámites del registro patronal y de las incidencias de sus trabajadores ante el IMSS y de su inscripción ante el INFONAVIT.

Se colaboró en la Red de Núcleos de Apoyo Fiscal como parte de la Red de Educación Fiscal América Latina–Unión Europea (REF), avalada por el Programa EUROSOCIAL, operando con alrededor de 300 Núcleos de Apoyo Fiscal, brindando asistencia en trámites de manera gratuita.

En México no se cuenta con una carrera exclusivamente relacionada con la seguridad social, sin embargo, aquí se presenta una propuesta de plan de estudios para una Licenciatura en Seguridad Social. Esta currícula está diseñada para proporcionar una comprensión integral de los diversos aspectos de la seguridad social, incluyendo la vivienda, las pensiones y la salud pública.

La propuesta puede variar dependiendo de la institución educativa y del país en que se vaya a realizar.

En el cuadro 3 se observan las principales instituciones con oferta educativa en materia de seguridad social.

Cuadro 3. Principales instituciones con oferta educativa en materia de seguridad social

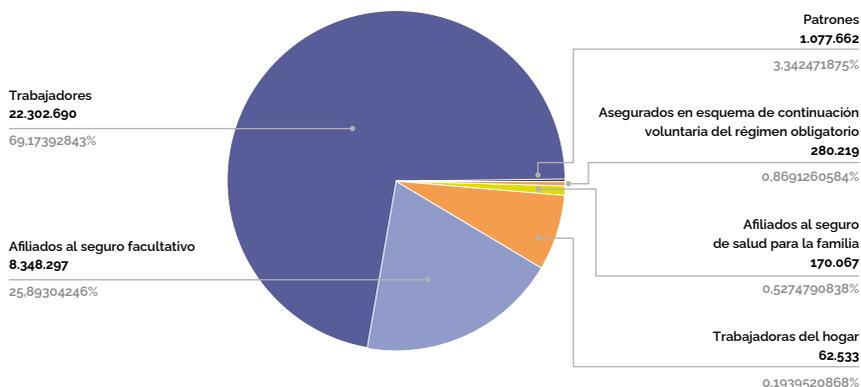
Centro de Estudios/ Universidad/Instituto	Nivel académico	Modalidad
Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS)	Cursos, Diplomados, Maestrías en materia de seguridad social	Presencial y en línea
Universidad Anáhuac	Diplomado en Nóminas, Impuestos y Seguro Social	En línea
Universidad del Noreste	Diplomado en Seguridad Social	En línea
Escuela de Especialidades para Contadores Profesionales	Especialidad en obligaciones de Seguridad Social, Sueldos y Salarios	Presencial
Instituto Hispanoamericano del Derecho	Diplomado Derecho Laboral, Seguridad Social y Reformas Laborales	Presencial
IDESSA Escuela de Negocios	Taller en Administración de Nóminas y Seguro Social	Presencial
Instituto Superior de Estudios Fiscales, A.C	Estudio Práctico del IMSS e INFONAVIT para empresas constructoras	Presencial
Universidad UniverMilenium	Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social	Presencial y en línea
Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara, Jalisco	Maestría en Seguridad Social	Presencial y en línea
Universidad Contemporánea de las Américas	Maestría en Trabajo y Seguridad Social	Presencial y en línea

Centro de Investigación Educativa y Formación Docente (CIEFD) / IMSS	Formación y actualización de personal con actividades docentes y de investigación en materia de seguridad social	Presencial
Capacitadoras Empresariales	Cursos de diversa índole en materia de Seguridad Social	Presencial y en línea

Fuente: elaboración propia.

Se debe tener en cuenta a los potenciales interesados en la educación y cultura en seguridad social en México, considerando que se tiene una población registrada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social de 22,302,690 personas trabajadoras y 1,077,662 personas patronas (véase gráfica 1).

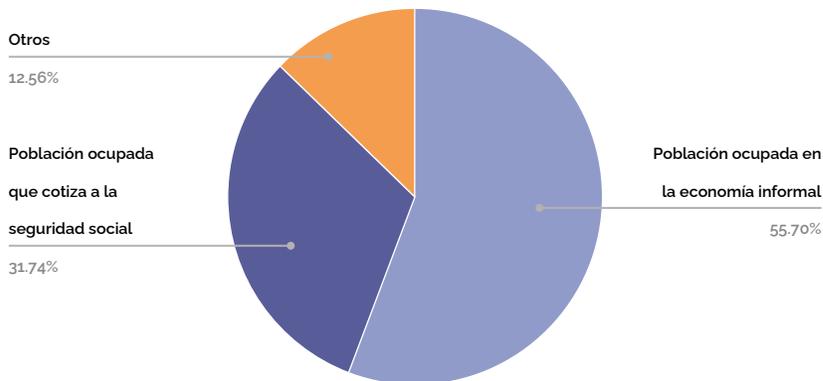
Gráfica 1. Población registrada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, 2023



Fuente: Boletín de prensa No. 554/2023 de la Unidad de Comunicación Social, Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS,2023).

Quienes también son potenciales interesados en temas de seguridad social es la población ocupada en la economía informal y la que cotiza a la seguridad social, como se puede observar en la gráfica 2, el 55.7% de población está ocupada en la economía informal y 31.74% de población ocupada cotiza a la seguridad social.

Gráfica 2. Relación entre la población ocupada en la economía informal y la que cotiza en la seguridad social



Fuente: CISS. *Monitor de Seguridad Social para América (MoSSA, 2024)*.

Propuestas y conclusiones

Existen sectores de la población que desconocen o tienen un conocimiento limitado sobre la seguridad social; los sectores con mayor desconocimiento generalmente son los más vulnerables y susceptibles de estar desprotegidos.

Es necesario que los ciudadanos conozcan sobre la seguridad social y su importancia, que gracias al sistema de seguridad social los trabajadores y sus familias pueden tener acceso a asistencia médica y contar con protección contra la pérdida de ingresos, ya sea durante periodos cortos en caso de desempleo, maternidad o enfermedad; incluso en periodos largos debido a un accidente de trabajo o a una discapacidad, que llegando a la vejez pueden contar con un ingreso; y que la población infantil y juvenil se puede beneficiar a través de programas específicos.

Se deben considerar los factores críticos para el desarrollo de iniciativas de educación y cultura en seguridad social:

1. Es necesario el desarrollo de una estrategia para llegar a grupos identificados, en la cual se tengan claros los objetivos y metas, y se lleven a cabo mediciones periódicas que permitan realizar el seguimiento y avance de la estrategia.
2. Se debe tomar en cuenta que la educación en seguridad social es un proceso, a largo plazo, es importante contar con el apoyo de la alta dirección para tener un presupuesto específico para el desarrollo de iniciativas.
3. Es importante contar con especialistas en procesos formativos, profesionales con experiencia en las temáticas que se van a impartir, se requiere apuntalar el conocimiento con tecnología.
4. Se requiere realizar alianzas con otras instituciones tanto en el ámbito nacional como internacional.
5. Es necesario crear vinculación entre todos los actores del sector empresarial, gubernamental y académico, ya que el sistema de seguridad social no funciona solo, responde ante unos ciudadanos que demandan servicios pero que también tienen la responsabilidad de establecer diálogos con las instituciones y generar oportunidades de cambio.
6. Desde la academia se deben ir cerrando brechas brindando conocimiento sobre el funcionamiento del sistema de seguridad social, ya que muchos ciudadanos aún no entienden la importancia de dicho sistema, no saben cómo cotizar desde su edad laboral o cuál es la manera correcta de cotizar.
7. Desde la academia se debe generar confianza y erradicar la alta percepción de corrupción, mostrar cómo se manejan los recursos y en la

manera la que se prestan los servicios, y enseñar que como ciudadano también se debe ser honesto.

8. Se debe tomar en cuenta que es indispensable generar cultura de seguridad social en la educación empresarial, ya que por desconocimiento, no saber cómo aportar y demandar los recursos del sistema, muchos emprendedores, incluso empresarios, no saben por qué tienen que pagar determinada cantidad de dinero de sus ingresos a un conjunto de instituciones, entre ellas las de seguridad social, cómo es que ese dinero se redistribuye, y cómo a partir de esas contribuciones se tiene el derecho a recibir las bondades de la seguridad social.
9. Esa pedagogía de cómo funciona el sistema y cómo es solidario se tiene que abordar desde la academia para llegar a sensibilizar más ciudadanos y se logre una mayor disposición a la acción colectiva.

PISOS DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA AVANZAR EN EL CAMINO DE LA DESLABORALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Cristian Alfredo Orozco Espinosa¹

Resumen

Tradicionalmente, el acceso a la seguridad social ha estado condicionado al desarrollo de una actividad productiva formal, lo que ha generado brechas significativas en la cobertura y ha excluido a amplios sectores vulnerables de la población de esta, particularmente a personas trabajadoras informales, personas sin empleo y quienes se encuentran en situación de pobreza o vulnerabilidad.

Ante este panorama han cobrado especial relevancia los principios de universalidad y solidaridad a partir de los cuales se pretende ampliar la cobertura de los sistemas de seguridad social con el fin de que, de manera progresiva, se cobije a más personas independientemente de su situación laboral o de si realizan o no contribuciones; sin embargo, esta pretensión se enfrenta a las realidades económicas, sociales y del mercado laboral de cada país, las cuales han dificultado su concreción.

Por lo anterior, con el presente texto se realiza un análisis de la figura de los pisos de protección social y de la utilidad que pueden tener como un primer paso que permita a los países en vía de desarrollo avanzar de manera progresiva en el camino a la universalidad de la seguridad social.

¹ Abogado, especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales y magister en Derecho del Trabajo, Procesal del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. Docente de pregrado y posgrado en la misma universidad y autor de diversas publicaciones en materia de derecho laboral y seguridad social.

Palabras clave

Seguridad social; protección social; pisos de protección social; principio de universalidad; principio de solidaridad.

Abstract

Access to social security has traditionally been tied to formal productive activities, which has created significant gaps in coverage and excluded large vulnerable segments of the population, particularly informal workers, the unemployed, and those in poverty or at risk.

Therefore the principles of universality and solidarity have become relevant, which aim to progressively expand social security coverage so more people are included, regardless of their employment status or contributions to the social security system. However, this ambition faces the economic, social, and labor market realities of each country, which have made its realization challenging.

Being aware of this scenario, this article analyzes the concept of social protection floors and its potential as a first step to help developing countries make gradual progress towards universal social security.

Keywords

Social security; social protection; social protection floors; universality principle; principle of solidarity.

Concepto de protección social y su diferencia con la seguridad social

Como punto de partida para la comprensión del planteamiento que se pretende realizar es necesario entender el concepto de protección social y por qué no debe ser tomado como un sinónimo de seguridad social, pues en muchos casos se les ha asimilado.

La doctrina ha planteado la definición de un sistema de protección social como aquel que pretende evitar precisamente la exclusión social de grupos en estado de vulnerabilidad:

Un sistema de protección social constituye un conjunto específico de normas, apoyadas por una o varias instituciones, que rigen el suministro de prestaciones sociales y su financiación; y se debe garantizar su capacidad de respuesta para evitar precisamente la exclusión social de grupos en estado de vulnerabilidad. Es así que se ha convertido en un tema prioritario desde la perspectiva de las políticas públicas en los países desarrollados y en vías de desarrollo (Gretchen, 2015, p. 2).

Frente a esto, algunos autores han planteado que la protección social se erige sobre tres ideas fundamentales: garantías de bienestar básicas, aseguramientos frente a riesgos derivados del contexto o del ciclo de vida y moderación o reparación de daños sociales, lo que significa que está dirigida no solo a mitigar los riesgos que enfrenta toda la población en desarrollo de su vida laboral (por ejemplo, desempleo, discapacidad o vejez), sino también a corregir problemas estructurales de las sociedades, como lo son la pobreza y la desigualdad (Cecchini *et al.*, 2015, p. 28).

Por su parte, respecto del concepto de seguridad social la doctrina especializada ha concluido que comprende "el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo por el hecho de vivir en sociedad recibe del Estado, para hacer frente así a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia" (Cabanellas y Flaibani, 1998, p. 558).

De lo anterior puede resaltarse que la seguridad social se ha ligado tradicionalmente a la existencia de riesgos y contingencias sociales que, de llegarse a presentar, tienen como consecuencia la disminución total o parcial, en forma temporal o definitiva, de la capacidad laboral del afectado, lo que a su vez genera una disminución en sus ingresos o un aumento en sus gastos (Rodríguez Mesa, 2017, p. 3).

Por ello, puede concluirse que mientras la seguridad social se ha diseñado con el fin de brindar a los afiliados prestaciones que permitan hacer frente a la pérdida o disminución del ingreso², la protección social busca garantizar unas prestaciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida de aquellas personas en condición de pobreza o vulnerabilidad, con independencia de su situación laboral.

Debido a lo anterior, en muchos casos, cuando se asumen las expresiones como categorías se suele señalar que la protección social es más global y amplia; por tanto, comprende dos subcategorías o edades: la previsión y la seguridad social. Al considerar la "protección social" como género suele atribuírsele el carácter y los principios universales recogidos en las declaraciones sobre los derechos humanos (Morales Ramírez, 2006, p. 203).

Importancia de los principios de universalidad y solidaridad en el mundo

La Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 establece en su artículo 25 el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure tanto a ella como a su familia la salud y el bienestar, incluyendo alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y servicios sociales necesarios (Asamblea General de la ONU, 1948). Esta norma constituye la base de la regulación internacional del derecho a la seguridad social y del principio de universalidad que lo caracteriza.

El concepto de universalidad hace referencia a la inclusión de todas las personas en los sistemas de protección social (CEPAL 2024, p. 394), esta es apenas su dimensión subjetiva; existe también una dimensión objetiva que propende a que se garanticen todas las prestaciones necesarias para cubrir las contingencias que se presenten en todas las etapas de la vida (Orozco Espinosa, 2024, pp. 65-66).

² Razón por la cual en muchos países sus coberturas se dirigen a las personas que desempeñan una actividad productiva formal.

Sin embargo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) plantea que esta no excluye la posibilidad de ejercer "determinados grados de selectividad, y no puede extenderse hasta niveles de protección que no sean financiables; los grados de solidaridad deben ser acordes con las exigencias de integración social y con la estructura de la distribución del ingreso" (CEPAL, 2024, p. 394).

De lo anterior se puede concluir, a pesar de la pretensión de ampliar progresivamente de manera objetiva y subjetiva el ámbito de aplicación de los sistemas, que es claro que se reconocen circunstancias que limitan de manera importante su consecución, por lo que resulta admisible realizar distinciones y que los países otorguen coberturas en la medida de sus posibilidades tanto fácticas como jurídicas.

Debe resaltarse como principio importante de los sistemas de seguridad social, que también es una de las bases sobre las que se construye el concepto de los pisos de protección social, el de solidaridad, pues se considera que a partir de la financiación colectiva en la que se busca que los aportes se realicen de manera proporcional a los ingresos de las personas se logran efectos positivos en la distribución de la riqueza y se evita que los riesgos financieros y del mercado se transfieran a cada individuo (OIT, 2018, pp. 4-6).

Para los efectos del presente escrito, se considera fundamental resaltar estos principios; es claro que la figura de los pisos de protección social surge como una herramienta útil en la búsqueda de la universalización y se concibe como un mecanismo para que los Estados avancen de manera progresiva, reconociendo que, por limitaciones financieras, no es viable incluir a todas las personas en los sistemas de seguridad social y brindarles el mismo trato a quienes realizan contribuciones que a quienes no; de igual manera, existe un consenso generalizado de que dicho objetivo solo puede alcanzarse a partir de la solidaridad.

Necesidad de deslaborarizar la cobertura de los sistemas de seguridad social

Como fue mencionado, tradicionalmente los sistemas de seguridad social se han enfocado en proteger a los trabajadores frente a la pérdida del ingreso, sin embargo, a partir de la relevancia que han cobrado las garantías derivadas de la seguridad social y los principios de universalidad y solidaridad en el mundo se ha buscado cambiar dicho enfoque y dirigir ciertas prestaciones a la totalidad de la población, lo cual va de la mano con el desarrollo de los Estados sociales de derecho, en los que sus fines se materializan a través de la intervención del Estado con el fin de garantizar unos mínimos de dignidad humana.

Esto cobra relevancia si se tiene en cuenta que el panorama del mercado laboral en los países latinoamericanos está marcado por la informalidad³ y las altas tasas de desempleo, lo que lleva a que un sistema de seguridad social dirigido exclusivamente a quienes perciban un ingreso derivado de un empleo formal sea incompatible con los principios de universalidad y solidaridad y no se adecúe a las necesidades de la población.

Es entonces que la deslaborarización de los sistemas de seguridad social se presenta como una alternativa necesaria para garantizar la protección social de todos los individuos, independientemente de su situación laboral, máxime si se tiene en cuenta que, como se evidencia en la gráfica 1, las coberturas tradicionalmente otorgadas por los sistemas de seguridad social han resultado insuficientes. Esta medida implica un cambio de paradigma, en el cual el acceso a la seguridad se extienda a toda la población, incluidas personas trabajadoras informales y desempleadas y demás grupos vulnerables.

³ La cual, según datos de la OIT con corte a 2023, ascendía a 48% para América Latina y el Caribe (OIT, 2023, pp. 58-60).

Gráfica 1. Índices de cobertura mundial

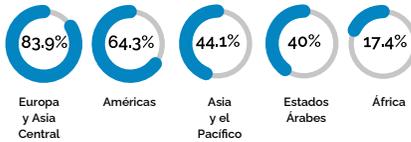
Índices de cobertura efectiva a nivel mundial
(sin atención de salud y enfermedad)



46.9%

El 46.9% de la población mundial está efectivamente cubierta por al menos una prestación de protección social (ODS 1.3)

Población que recibe como mínimo una prestación de protección social (ODS 1.3), por región



Cobertura de la protección social durante el ciclo de vida (ODS 1.3)
Índice de cobertura en porcentaje del grupo de referencia correspondiente



- Prestaciones de maternidad
- Prestaciones de enfermedad (cobertura legal)
- Prestaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Prestaciones de desempleo

Fuente: OIT, 2022, pp. 35-44.

Esto claramente permitirá avanzar en la lucha contra la exclusión social y extender gradualmente la cobertura de los sistemas de seguridad social a las personas que en principio se encuentran fuera de su ámbito de aplicación; sin embargo, una dificultad práctica que se presenta para lograr la universalidad es la sostenibilidad financiera y la existencia de recursos limitados, por lo que los pisos de protección social se consideran una herramienta que fungirá como un primer escalón de protección y que permitirá avanzar en la ampliación gradual de la cobertura de las prestaciones que se pretenden otorgar.

Los pisos de protección social

Si bien la cobertura global de la seguridad social, en concordancia con los principios de universalidad y la visión internacional, representa el escenario ideal, es evidente que, en muchos países, este objetivo parece inalcanzable o solo factible a largo plazo. Las restricciones presupuestarias, las dificultades para acceder al mercado laboral formal y la escasez de recursos en general obstaculizan la sostenibilidad de dichos sistemas (Orozco Espinosa, 2024, p. 23).

No obstante, esto no implica que la cobertura de los beneficios de la seguridad social deba limitarse, de hecho, en numerosos países se ha adoptado el modelo de Estado social de derecho, en el que la dignidad humana constituye un pilar fundamental que exige al Estado garantizar condiciones mínimas para su protección, lo que, entre otros aspectos, también implica ampliar el acceso a la seguridad social (Orozco Espinosa, 2024, p. 23).

Según la doctrina, el origen del concepto de pisos de protección social se remonta a la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, en la que se definió como "un nivel mínimo indiscutible de protección social" (OIT, 2004, p. 122); posteriormente, Naciones Unidas elaboró una definición más completa en la que se catalogó como estrategia para garantizar el acceso de los más pobres y vulnerables a servicios esenciales y transferencias sociales, de manera que se amplíe el alcance de la protección social y se asegure un acceso efectivo a la misma (Organización Internacional de Empleadores, 2011, p. 2).

Actualmente su importancia radica en que se conciben como aquellos instrumentos que pueden garantizar el derecho de todas las personas a la seguridad social y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar. Todo, pensado desde la idea de que nadie debería vivir por debajo de un determinado nivel de ingresos y que todo el mundo debería al menos poder acceder a servicios sociales básicos con el fin de mejorar sus posibilidades de tener trabajo decente (UNICEF y CEPAL, 2020, p. 6).

Es importante destacar que la OIT no concibe los pisos de protección social como un reemplazo de los regímenes clásicos de seguridad social, en cambio, los ve como una herramienta para ampliar rápidamente la cobertura de protección social a sectores que aún no están cubiertos por los sistemas tradicionales. La razón de esto radica en las limitaciones de los regímenes contributivos para abarcar la economía familiar y a los trabajadores informales o quienes no cuentan con ingresos estables (OIT, 2014, p. 27).

En otras palabras, el piso de protección social no pretende eliminar los sistemas de seguridad social existentes, sino complementarlos y expandir su alcance a grupos poblacionales que actualmente se encuentran excluidos.

Como instrumento normativo internacional, es importante mencionar la Recomendación sobre los pisos de protección social número 202, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en 2012, la cual establece un marco conceptual y pautas para la implementación de pisos de protección social en cada país. Los pisos se definen como un conjunto de garantías básicas de seguridad social que buscan prevenir o aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión (OIT, R202 de 2012). La Recomendación 202 representa un paso importante hacia la universalización de la protección social, al reconocer el derecho de todas las personas a un nivel mínimo de seguridad social.

Según el artículo 5 de la Recomendación, los pisos de protección social deben comprender por lo menos las siguientes garantías básicas de seguridad social:

- Acceso a un conjunto de bienes y servicios definido en el ámbito nacional, que constituyen la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, que cumpla los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad.
- Seguridad básica del ingreso para los niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios.
- Seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez.

- Seguridad básica del ingreso para las personas de edad, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional (OIT, R202 de 2012).

Como último aspecto destacable, la Recomendación 202 enfatiza la necesidad de extender la cobertura de la seguridad social a todas las personas, incluyendo a las personas trabajadoras de la economía informal y a los grupos más vulnerables, y reconoce que la implementación de pisos de protección social debe adaptarse a las condiciones nacionales y seguir un enfoque gradual, tomando en cuenta los recursos disponibles, por lo que sus coberturas, enfoque, monto de las prestaciones y demás quedarán sujetos a las posibilidades de cada país.

Caso colombiano

La Ley 1955 de 2019 y su Decreto reglamentario 1174 de 2020 crearon el piso mínimo de protección social en Colombia, un mecanismo que tenía la finalidad de garantizar el acceso a ciertas prestaciones que se consideraron básicas en el plano nacional a personas de bajos ingresos que no cotizaban al sistema formal (Ley 1955, 2019, art. 193). De conformidad con la regulación expedida, el piso se componía de tres pilares fundamentales:

1. Régimen Subsidiado en Salud, que brindaba cobertura de prestaciones asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
2. Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), que establece un programa de ahorro voluntario con aportes realizados por el beneficiario y su empleador o contratante, con el objetivo de generar un capital que pudiera ser utilizado en la vejez mediante la obtención de una renta vitalicia pagadera bimestralmente.
3. Seguro Inclusivo, que protegía a los beneficiarios frente a riesgos como accidentes de trabajo y enfermedades mediante pólizas de seguro adquiridas con los aportes realizados (Ley 1955, 2019, art. 193).

El piso de protección estaba dirigido a las personas que percibieran un ingreso mensual menor al salario mínimo como consecuencia del desarrollo a tiempo parcial de una actividad remunerada. Para estar amparado por las coberturas descritas era necesario realizar una cotización mensual del 15% del ingreso del trabajador, la cual era asumida por el empleador o contratante. Los aportes se destinaban a financiar los tres componentes del programa (Decreto 1174, 2020, art. 1).

Pese a lo anterior, la norma que creó el piso mínimo de protección social fue declarada inconstitucional por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-276/21. La Corte argumentó que la creación de esta figura mediante la Ley del Plan Nacional de Desarrollo violaba el principio de unidad de materia, es decir, la decisión se tomó por temas de forma (Corte Constitucional de Colombia, C-276, 2021); sin embargo, cuando se analizó de fondo la figura, en la sentencia C-277/21, la Corte encontró que era acorde con la Constitución Política y respetaba los principios de progresividad y universalidad, al tener por objetivo incluir en un ámbito de protección básica a personas que han estado tradicionalmente excluidos de las coberturas del sistema de seguridad social formal (Corte Constitucional de Colombia, C-277, 2021).

A pesar de su corta vigencia, y de las falencias que pudieron encontrarse en su diseño⁴ y ámbito de aplicación, el piso de protección social representó un importante paso hacia la universalización de la seguridad social en Colombia, pues el mercado laboral nacional no es ajeno a las altas tasas de desempleo, la cual se ubicaba en el 10.3% con corte a mayo de 2024 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, 2024a), y de informalidad, la cual con corte a abril del mismo año, corresponde al 56.3% de los trabajadores (Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, 2024b).

⁴ Esto se menciona ya que el objetivo del piso mínimo de protección, más que garantizar una cobertura básica a las personas vulnerables y sin ingresos, tuvo por objetivo amparar a las personas que devengaran un ingreso mensual inferior al salario mínimo, las cuales se encuentran, en principio, excluidas del ámbito de aplicación del sistema de seguridad social en Colombia al estar reglamentada como base mínima de cotización el monto equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

Coalición Global por los Pisos de Protección Social

La importancia de la figura de los pisos de protección social ha cobrado tal relevancia que actualmente existe la Coalición Global por los Pisos de Protección Social (GCSPF por sus siglas en inglés), la cual se creó como una alianza internacional de más de 100 organizaciones de la sociedad civil, incluyendo organizaciones no gubernamentales, sindicatos, instituciones académicas y *think tanks*, que trabajan juntas para promover la implementación de pisos de protección social universales en todo el mundo (GCSPF, 2024).

Fundada en 2012, la GCSPF se basa en los principios de solidaridad e inclusión y su objetivo principal es apoyar a los países en el diseño e implementación de sus propios pisos de protección social. La coalición es una red global, que funciona a través de grupos de trabajo representativos con la sociedad civil, gobiernos e instituciones internacionales con el fin de promover la implementación de la protección social universal a través de cabildeo y de iniciativas programáticas en los ámbitos nacional y global, así como mediante la investigación (GCSPF, 2024).

La pretensión principal de dicha coalición es un poco más ambiciosa y se dirige a impulsar a los gobiernos del mundo para que apoyen a los países de bajos ingresos en la ampliación y mejora de sus sistemas de protección social mediante la creación de un Fondo Global de Protección Social, que permitirá que los países de bajos ingresos apliquen sistemas nacionales de protección social que garanticen una protección de ingresos para todos sus habitantes (GCSPF, 2021, pp. 1-2).

Los pisos de protección social como herramienta para avanzar en la universalidad y la deslaboralización de la seguridad social

Es claro que existe un consenso sobre el papel fundamental que tiene la seguridad social en la redistribución de la riqueza al establecer mecanismos que transfieren recursos de los sectores con mayor capacidad económica hacia aquellos con menos recursos. Esta redistribución se realiza a través de diversos

programas y beneficios que buscan garantizar un nivel mínimo de bienestar para todos los miembros de la sociedad, tal como pueden serlo los enmarcados en un piso de protección social.

Por lo anterior, es importante que los sistemas de seguridad social sean universales y brinden cobertura a toda la población, independientemente de su condición laboral o nivel de ingresos. Sin embargo, la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social continúa siendo un desafío constante para la consecución de dicho objetivo, especialmente en países con altos índices de informalidad laboral y desempleo.

Como se ha señalado a lo largo del texto, los pisos de protección social surgen como una herramienta fundamental para ampliar la cobertura de la seguridad social a grupos poblacionales que tradicionalmente han estado excluidos, como personas trabajadoras informales, de bajos ingresos y personas en situación de vulnerabilidad, esto dado que permiten extender la protección social a personas que no cuentan con los medios para contribuir a los sistemas tradicionales de seguridad social, como los regímenes contributivos, garantizando el acceso a servicios esenciales como salud, asistencia en la vejez, discapacidad, etc.

Una de las ventajas de la implementación de la figura, en términos financieros, es que para los países en vía de desarrollo, para los que resulta más complejo extender la cobertura de los sistemas de seguridad social, los pisos se erigen como una alternativa con un costo mucho menor, pues claramente las coberturas por regla general son menores a las de los sistemas contributivos. Frente a esto se ha referido que:

El costo de un Piso de Protección Social bien diseñado es bajo si lo comparamos con los ingresos fiscales que a menudo dejan de percibirse por una ineficaz recaudación de impuestos y el derroche asociado a la ineficacia de muchos programas de gasto. Los pisos de protección social eficaces y adaptados a la realidad nacional, capaces de ampliarse de manera gradual, no sólo son asequibles, sino que, a

largo plazo, se financian a sí mismos gracias a la mejora de la productividad de la fuerza de trabajo, la resiliencia de la sociedad y la estabilidad del proceso político (OIT, 2011, p. 27).

Otro punto importante que permiten los pisos de protección social es la posibilidad de integrar y armonizar las diversas medidas de protección social existentes, incluyendo aquellas dirigidas a grupos específicos como niños, personas con discapacidad o personas trabajadoras informales. Esto permite una mejor coordinación entre los diferentes programas y beneficios, evitando la fragmentación y la duplicación de esfuerzos.

Adicional a las ventajas reseñadas con anterioridad, también se documentó en el informe realizado por la Oficina Internacional del Trabajo en 2011 frente a la implementación de los pisos en el ámbito nacional que a partir de estos es posible lograr:

- a) Una reducción más rápida de la pobreza, la desigualdad y la exclusión social.
- b) Un mejoramiento de los resultados en materia de educación, tales como tasas de matriculación más elevadas y un mayor nivel de estudios.
- c) Crecimiento del mercado interno, explicado en que al aumentar los ingresos de los hogares se elevan el consumo y la demanda interna (OIT, 2011, p. 25).

Además de la cobertura universal, unas prestaciones de protección social adecuadas e integrales son fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Cecchini, 2019, pp. 83-131).

Ampliar la protección social a través de la figura de los pisos a las personas que trabajan en la economía informal y facilitar su transición a la economía formal

es de vital importancia para abordar los déficits de trabajo decente y aliviar la presión sobre los subsidios y demás programas sociales del Estado que generalmente funcionan de manera aislada.

En este sentido, es importante resaltar que los objetivos de desarrollo sostenible son 17 metas interconectadas adoptadas por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Estos objetivos abarcan un amplio espectro de aspectos críticos, desde la erradicación de la pobreza extrema y el hambre hasta la lucha contra el cambio climático y la promoción de la paz y la justicia (ONU, 2015).

Concretamente se considera que la implementación de pisos de protección social en el ámbito interno puede ser de ayuda para la consecución de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- 1.3 Implementar en todo el país sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y de aquí a 2030 lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.
- 1.a Garantizar una movilización significativa de recursos procedentes de diversas fuentes, incluso mediante la mejora de la cooperación para el desarrollo, a fin de proporcionar medios suficientes y previsibles a los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, para que implementen programas y políticas encaminados a poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones.
- 3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

- 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país (ONU, 2015).

A continuación, se presenta un esquema realizado por la OIT en su Informe Mundial sobre la Protección Social, en el que se mencionan los objetivos de desarrollo sostenible que pueden conseguirse a partir del fortalecimiento de los sistemas de protección social.

Gráfica 2. La protección social ante la Agenda 2030. Objetivos y metas pertinentes



Fuente: OIT, 2022, pp. 35-44.

En conclusión, los pisos de protección social ofrecen un conjunto de ventajas que los convierten en una herramienta útil para deslaborarizar la seguridad social y avanzar hacia un sistema de protección social más universal, equitativo e inclusivo. Al ampliar la cobertura, ofrecer beneficios universales, basarse en la necesidad y fortalecer la ciudadanía social, los pisos de protección social pueden contribuir a reducir la dependencia del empleo formal como único requisito para acceder a la protección social y construir una sociedad más justa y resiliente.

Conclusiones

A pesar de que la protección social en muchas ocasiones se toma como un sinónimo de seguridad social, existe cierto consenso en la doctrina internacional actual frente a su diferenciación, pues mientras la segunda es una especie que tradicionalmente se ha dirigido a proteger a las personas frente a la pérdida de sus ingresos, la protección social se ha tomado como un concepto genérico o más amplio que comprende todas las medidas tomadas por la sociedad y los Estados con el fin de satisfacer necesidades básicas de la población y socorrer a las personas que se encuentran en condición de exclusión o vulnerabilidad frente a las contingencias que pueden presentarse a lo largo del ciclo de vida.

Uno de los principios fundantes de la seguridad social es el de universalidad, que propende a ampliar progresivamente de manera objetiva y subjetiva el ámbito de aplicación de los sistemas de manera que todas las personas queden protegidas frente a todos los riesgos sociales; sin embargo es claro que se reconocen circunstancias que limitan de manera importante su consecución, por lo que resulta admisible realizar distinciones y que los países otorguen coberturas en la medida de sus posibilidades tanto fácticas como jurídicas.

Si bien el escenario ideal y la pretensión internacional principal sería que los sistemas de seguridad social cobijen a todas las personas habitantes de un determinado territorio, la existencia de recursos limitados y la dificultad para financiar prestaciones equivalentes para todas hacen que muchas queden excluidas de

los sistemas, pues estos tradicionalmente se han diseñado para las personas que perciben un ingreso derivado del desarrollo de una actividad productiva formal.

A partir de este escenario nace la idea de la creación de pisos de protección social entendidos como aquellos instrumentos que pueden garantizar el derecho de todas las personas a la seguridad social y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar. Estos parten de la realidad de que, por las cuestiones descritas, muchas personas quedan excluidas del ámbito de aplicación subjetivo de los sistemas, sin embargo, ello no obsta para que sea necesario otorgarles garantías mínimas de protección social.

De lo anterior, y teniendo en cuenta que los pisos de protección social se diseñan con coberturas menores a las de los sistemas contributivos, precisamente porque en ellos se incluyen los mínimos considerados en el ámbito nacional, se extrae que dicha figura se erige como una herramienta útil para avanzar en la deslaboralización de la seguridad social y por tanto en la universalidad de los sistemas con un costo mucho menor que el que generaría extender el ámbito de aplicación de los mismos a todas las personas.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, RIESGOS PSICOSOCIALES, VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y SALUD MENTAL

Martha Elisa Monsalve Cuéllar¹

Resumen

Las transformaciones en el mundo laboral, impulsadas por la globalización, la internacionalización de las economías y la tercerización, han hecho que las relaciones laborales sean más flexibles. La competencia desleal y la deslocalización han afectado negativamente a las empresas en Latinoamérica. Las crisis económicas, guerras mundiales y la Revolución 4.0 han desafiado y transformado el trabajo, mientras que la pandemia y los conflictos actuales resaltan la resiliencia necesaria. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado 190 convenios, incluyendo los fundamentales y aquellos sobre salud y seguridad laboral. A pesar de las recomendaciones, la ratificación de estos convenios ha sido baja debido a los costos y desafíos de implementación. En Colombia, aunque se han intentado implementar pisos de protección social, se han enfrentado obstáculos constitucionales. La Ley de Acoso Laboral y el Convenio 190 buscan prevenir el acoso y mejorar las condiciones laborales, pero la violencia intrafamiliar y laboral persiste. La educación y el control sobre los medios de comunicación son cruciales para mitigar estos problemas. La OIT también aborda los riesgos psicosociales y la salud mental, reconociendo la importancia del bienestar integral de los trabajadores.

Palabras clave

Globalización; resiliencia; salud y seguridad en el trabajo; protección social; salud mental; OIT.

¹ Docente investigadora, Universidad La Gran Colombia.

Abstract

Transformations in the labor world, driven by globalization, the internationalization of economies, and outsourcing, have made labor relations more flexible. Unfair competition and offshoring have negatively affected companies in Latin America. Economic crises, world wars, and the 4.0 Revolution have challenged and transformed labor, while the pandemic and current conflicts highlight the necessary resilience. The ILO has adopted 190 conventions, including fundamental ones and those on occupational health and safety. Despite recommendations, ratification of these conventions has been low due to the costs and implementation challenges. In Colombia, attempts to implement Social Protection Floors have faced constitutional hurdles. The Labor Harassment Law and Convention 190 aim to prevent harassment and improve labor conditions, but family and workplace violence persist. Education and control over mass media are crucial to mitigating these issues. The ILO also addresses psychosocial risks and mental health, recognizing the importance of the workers' overall well-being.

Keywords

Globalization; resilience; occupational health and safety; social protection; mental health; ILO.

Introducción

Las grandes transformaciones en el mundo del trabajo han sido el resultado de múltiples causas que han afectado la estructura laboral global en las últimas décadas. La globalización, entendida como el proceso de integración e interdependencia entre los países, ha tenido un papel crucial en la reconfiguración de las relaciones laborales. Aunque la internacionalización de las economías no es un fenómeno reciente, en las últimas décadas ha exigido cambios profundos en la dinámica del trabajo, obligando a que las relaciones laborales se vuelvan mucho más flexibles. Las empresas han tenido que adaptarse a un mercado globalizado en constante evolución, donde las fronteras nacionales pierden relevancia y la competitividad se basa en la eficiencia y la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios.

Por otro lado, la práctica corporativa de la tercerización, aunque ha sido objeto de controversia, merece una reflexión más profunda. Este fenómeno ha sido ampliamente "satanizado", particularmente por sus implicaciones en términos de derechos laborales, pero muchas veces se pasa por alto lo que realmente implica en términos de eficiencia operativa. La tercerización, cuando se implementa correctamente, puede significar una mejora sustancial en los procedimientos y servicios, gracias al alto grado de especialización que ofrece. Esta práctica permite que las empresas trabajen a gran escala, lo que se traduce en economías de volumen y en una reducción significativa de los costos asociados con la repetición de errores. Además, al externalizar ciertos procesos, las empresas pueden concentrarse en su núcleo de negocio, optimizando así sus recursos.

No obstante, la apertura de mercados, una característica inherente de la globalización, ha tenido efectos negativos en muchos sectores, particularmente en aquellos que compiten con mano de obra barata. En Latinoamérica, por ejemplo, la apertura de mercados trajo consigo una competencia desleal, en la cual la mano de obra barata de países asiáticos, con escasas o nulas garantías laborales, se enfrentó a una industria latinoamericana en crecimiento, pero que operaba con un marco regulatorio más estricto en términos de derechos laborales. Este desequilibrio en la competitividad ha llevado a que muchas empresas latinoamericanas se vean obligadas a deslocalizarse, trasladando su producción a regiones donde los costos laborales son más bajos, o simplemente a desaparecer del mercado ante la incapacidad de competir con estas economías emergentes.

Desde una perspectiva histórica, podemos observar cómo las crisis económicas han dejado huella en el mundo del trabajo y en la economía global. La Gran Depresión de 1930, que sumió a gran parte del mundo en una profunda crisis económica, marcó el inicio de una serie de transformaciones en las estructuras laborales y en las políticas económicas que se adoptaron para enfrentar el desempleo masivo y la quiebra de empresas. Décadas más tarde, la crisis de

los Tigres Asiáticos en 1997 puso de manifiesto la fragilidad de las economías emergentes y la interconexión de los mercados globales. A esta crisis le siguió la recesión financiera de 2008 en Estados Unidos, que tuvo repercusiones mundiales y que mostró una vez más la vulnerabilidad de las economías ante los ciclos de auge y caída.

A lo largo del siglo xx y principios del XXI también hemos presenciado eventos de enorme magnitud que han transformado el mundo del trabajo. Las dos guerras mundiales no solo reconfiguraron el mapa político global, sino que también tuvieron un impacto profundo en los medios de producción, acelerando el desarrollo tecnológico y alterando las relaciones laborales en todo el mundo. La llamada Revolución 4.0, impulsada por la digitalización y la automatización, ha supuesto un reto sin precedentes en la historia reciente. La introducción de nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial y la robótica, ha transformado radicalmente la naturaleza del trabajo, demandando una adaptación rápida por parte de las empresas y los trabajadores.

Además, el impacto sorpresivo de la pandemia de COVID-19 en 2020 trajo consigo una transformación abrupta de la vida cotidiana. El confinamiento masivo de las poblaciones, con el objetivo de evitar la propagación del virus, obligó a millones de personas a adaptarse a nuevas formas de trabajo. El teletrabajo, antes considerado una opción minoritaria, se convirtió en la norma para gran parte de la fuerza laboral. Esto no solo transformó la dinámica laboral, sino también la forma en que las personas se relacionan con su trabajo, poniendo en evidencia la importancia de la flexibilidad y la resiliencia en tiempos de crisis.

A medida que el mundo comenzaba a adaptarse a las consecuencias de la pandemia, surgieron nuevos conflictos que volvieron a sacudir el panorama internacional. Las guerras entre Ucrania y Rusia, Israel y Palestina, y las crecientes tensiones geopolíticas relacionadas con la amenaza de una posible guerra nuclear han configurado un contexto de inestabilidad que ha afectado las economías globales y, por ende, el mundo del trabajo. Estos eventos, aunque aislados en el

tiempo y el espacio, forman parte de una cadena de acontecimientos que, a lo largo de casi un siglo, han conmocionado al mundo, imponiendo enormes retos, pero también demostrando la capacidad de resiliencia de las sociedades.

Sin caer en un tono alarmista, es importante considerar los hechos históricos que han marcado el desarrollo de la humanidad y que, como resultado, han generado grandes cambios en la forma en que vivimos y trabajamos. Estos eventos, que van desde crisis económicas hasta conflictos bélicos, nos recuerdan que el mundo en el que vivimos hoy es muy diferente al de hace 70 años. Hemos sido testigos de transformaciones profundas y hemos tenido el privilegio de acompañar muchos de esos cambios a lo largo de la historia reciente. Este periodo de transformaciones no solo ha traído consigo desafíos, sino también oportunidades para reconfigurar el mundo del trabajo de una manera más justa, inclusiva y eficiente.

La historia nos enseña que, a pesar de las dificultades, la humanidad ha sido capaz de adaptarse y encontrar soluciones innovadoras a los problemas que enfrenta. En este sentido, las transformaciones laborales de los últimos 70 años no son solo un reflejo de los retos a los que nos hemos enfrentado, sino también de nuestra capacidad de reinventarnos y de aprender de las lecciones del pasado para construir un futuro mejor. Las repercusiones de estos cambios han sido profundas, pero también nos han brindado la oportunidad de construir una sociedad más resiliente y preparada para enfrentar los desafíos del mañana. En este sentido, en este capítulo se hablará de los factores que mayor impactan en la salud y seguridad en los ambientes de trabajo.

Por otro lado, se realizará un análisis exhaustivo de los riesgos psicosociales que impactan a los trabajadores, así como los factores externos y domésticos que influyen significativamente en su rendimiento en los diferentes entornos laborales. Este estudio comenzará con una explicación detallada de las normas internacionales emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), proporcionando un marco global de referencia. Posteriormente, se profundizará

en estos factores específicos, vinculados con las medidas preventivas y los estudios desarrollados en el ámbito institucional, con un enfoque particular en el caso de Colombia. Se revisarán los avances y desafíos en la implementación de estas políticas, destacando especialmente la legislación colombiana sobre acoso laboral. Este análisis incluirá un estudio detallado sobre la ley de acoso laboral en Colombia, subrayando su importancia, su aplicación en los distintos sectores, y los mecanismos que se han implementado para su cumplimiento y mejora del ambiente de trabajo.

Normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo

Actualmente, se reconocen 190 convenios adoptados por el Parlamento Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Este organismo ha desempeñado un papel crucial en la regulación de las condiciones laborales y la protección social global. En el marco de la 111ª Conferencia celebrada en 2023, se sumaron 10 convenios fundamentales, ampliando así el alcance de las normativas laborales internacionales. De este conjunto de convenios, 82, junto con un protocolo adoptado por la Conferencia, están específicamente relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, temas de vital importancia para la protección de los trabajadores en todo el mundo.

Es importante destacar que una de las preocupaciones principales de este organismo internacional ha sido garantizar los pisos mínimos de protección social. Este compromiso quedó plasmado en el Convenio 152, adoptado en 1952, que sentó las bases para asegurar un nivel mínimo de seguridad y bienestar en el entorno laboral. Igualmente, destacan los Convenios 155 y 187, los cuales abordan la seguridad y salud de los trabajadores y el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, respectivamente. Estos convenios establecen lineamientos fundamentales sobre la seguridad e higiene en los lugares de trabajo, y su aplicación abarca todas las ramas de actividad económica y remunerable. No obstante, a pesar de su importancia, el Convenio 152 ha tenido una baja ratificación, lo que ha limitado su impacto en algunos países.

En 2011, como respuesta a la necesidad de actualizar y fortalecer los mecanismos de protección social, se inició la elaboración de la Recomendación 202, que fue finalmente adoptada en 2012 tras el proceso parlamentario correspondiente. Esta recomendación pone especial énfasis en la importancia de implementar los Pisos Mínimos de Protección Social a nivel global. Aunque podría haberse esperado que la Recomendación 202 impulsara una mayor ratificación del Convenio 152, esto no fue así. Si bien las ratificaciones aumentaron a 43 entre los Estados miembros, en muchos casos los costos asociados a la implementación de estos estándares han sido una barrera considerable. La seguridad social, como bien se sabe, es una inversión costosa, y su financiamiento sostenible representa uno de los mayores desafíos para los gobiernos, ya que está intrínsecamente ligado a la universalidad y la calidad de los servicios que se ofrecen a la población.

En el caso específico de Colombia, el país ha ratificado hasta la fecha 61 convenios internacionales, de los cuales 52 se encuentran vigentes. En el ámbito nacional, hubo un intento de poner en marcha los pisos de protección social a través del artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo y la Ley 1955 de mayo de 2019; sin embargo, la iniciativa fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional de Colombia en la sentencia C-276 de 2021, al considerar que vulnera el principio de unidad de materia consagrado en el artículo 158 de la Constitución Política de Colombia. A pesar de ello, en la sentencia C-277 de 2021, la Corte señaló que los pisos de protección social podrían contribuir significativamente a la formalización del empleo en el país, lo que sugiere que, aunque no se implementaron de la manera originalmente prevista, su impacto potencial sigue siendo relevante en el debate público y político.

En el ámbito internacional no existen suficientes estudios que analicen en profundidad las causas de la baja ratificación de los convenios de la OIT, lo cual sería necesario para comprender mejor este fenómeno. Se ha argumentado que el poder coactivo de los entes de control de la OIT no es suficientemente fuerte, lo que ha llevado a la afirmación de que "no tiene dientes" en el cumplimiento

de sus disposiciones. Esta falta de fuerza coercitiva permite que muchos Estados simplemente informen, sin mayores consecuencias, sobre su decisión de no ratificar ciertos convenios.

Las estadísticas más recientes, publicadas en noviembre de 2023, revelan la magnitud del problema de seguridad y salud laboral. Cada año, aproximadamente 3 millones de personas trabajadoras mueren a causa de enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo. De estas muertes, 2.6 millones son provocadas por enfermedades laborales, mientras que 330.000 se deben a accidentes de trabajo. Estos números alarmantes ponen de manifiesto una verdad a menudo olvidada: las personas trabajadoras, junto con el capital, son un pilar fundamental en la generación de riqueza y empleo.

Estas cifras han generado una mayor atención hacia la necesidad de desarrollar y aplicar normas de prevención y control que permitan reducir el número de muertes y accidentes laborales. A su vez, han motivado a la OIT a continuar trabajando para que más Estados adopten convenios efectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, y para fortalecer la vigilancia y el control sobre el cumplimiento de estas normas esenciales.

Ley contra el acoso laboral en Colombia

Como antecedente de lo que en 2019 se transformó en un nuevo convenio, al que muchos nos opusimos debido a la convicción de que no es necesaria la creación de más convenios, es importante señalar que las acciones deberían centrarse en la revisión, actualización y denuncia de aquellos que, con el paso del tiempo, han quedado desfasados y no responden a las necesidades actuales. En lugar de seguir generando nuevas normativas, es imperativo analizar a profundidad los convenios existentes que han sido ratificados por un bajo número de países miembros y examinar las causas que explican este incumplimiento. Se requiere un seguimiento riguroso de estos compromisos, lo que permitirá entender por qué, como miembros del organismo, no se han cumplido de manera adecuada.

En Colombia, mediante la promulgación de la Ley 1010 de 2006, se buscó prevenir, corregir y sancionar todas aquellas conductas que constituyan acoso laboral en sus diversas modalidades, entre ellas el acoso sexual, que ha mostrado porcentajes alarmantemente altos en sus distintas formas. A modo de ejemplo, en 2021, el Ministerio de Trabajo de Colombia reportó 2.427 casos de acoso laboral, una cifra que evidencia una mayor incidencia de casos entre mujeres, quienes se ven mayormente afectadas por esta problemática.

En otros países, estas prácticas tienen diferentes denominaciones, tales como *bullying*, *mobbing*, violencia psicológica y acoso sexual. En muchos de estos casos, la mujer es el principal blanco de agresiones, particularmente en su rol de madre cabeza de familia o madre soltera. El miedo a perder el empleo y, en consecuencia, la fuente de sustento para su familia, obliga a muchas mujeres a permanecer en silencio ante los abusos, los cuales, en la mayoría de las ocasiones, provienen de su jefe inmediato. Esta situación genera un entorno de vulnerabilidad y perpetúa un ciclo de impunidad.

Un factor adicional que agrava esta situación es la dificultad para obtener pruebas. Las víctimas suelen enfrentarse a la imposibilidad de corroborar los hechos debido a que los testigos, por temor a represalias y a perder también sus empleos, optan por no involucrarse, lo que los convierte en cómplices silenciosos. No obstante, en la actualidad, los avances tecnológicos han facilitado la obtención de pruebas novedosas que permiten evidenciar los actos de acoso laboral con mayor claridad y frecuencia, sacando a la luz muchos casos que anteriormente permanecían ocultos.

A pesar de ello, estos actos no se limitan únicamente al ámbito laboral. Lamentablemente, se han extendido a otros espacios, como los centros educativos, desde la educación primaria hasta la universitaria, convirtiéndose en un flagelo que afecta a la sociedad en su conjunto. La impunidad en muchos de estos casos sigue siendo un problema, con pocas sanciones efectivas. En este contexto, la discriminación contra las mujeres se vuelve aún más evidente. Las

mujeres acosadas no solo deben enfrentarse al acoso, sino también a la presión de defender sus puestos de trabajo en un entorno que no les brinda la protección adecuada. Estas circunstancias tienen un impacto profundo en su salud mental y física, afectando incluso su seguridad laboral, como se verá al abordar la incidencia de los accidentes de trabajo relacionados con la violencia laboral.

Convenio 190 de 2019, Convenio del centenario de la Organización Internacional del Trabajo

Cuando en 2018 se iniciaron las discusiones del informe que se convertiría en un convenio, destinado a coincidir con el centenario, se destacó la insistencia en la no necesidad de más convenios. En cambio, se hizo hincapié en la revisión y actualización de aquellos adoptados hace más de un siglo. Esta tarea se asumió y está teniendo efecto dentro del complejo proceso de denuncia de convenios que deben ser modificados. Para la 112ª Conferencia en junio de 2024, ocho convenios terminarán el tortuoso proceso de denuncia y dejarán de tener vigencia. A veces es tan difícil consensuar la redacción de estos instrumentos internacionales, que vale la pena recordar las numerosas sesiones dedicadas a definir "violencia" de manera uniforme en los tres idiomas oficiales de la OIT.

Como dato anecdótico, fueron innumerables las sesiones empleadas en esta definición. De esto se había hablado muchas veces en convenios anteriores, buscando precisamente esa protección frente a conductas de abuso y discriminación que afectan la salud mental y física de las personas trabajadoras que la padecen. Fue muy satisfactorio para Colombia como país aportar su experiencia, de un camino andado durante más de 10 años de vigencia de la ley sobre acoso laboral. Hay una brigada mundial que promueve la ratificación del Convenio 190 por parte de los países miembros.

Con respecto a Colombia, se radicó el 23 de febrero de 2024 una iniciativa para su trámite en el Congreso, pero con el cúmulo de reformas propuestas por el actual gobierno y que se tramitan, la capacidad legislativa está saturada. México lo ratificó el 6 de julio de 2022 y tenía un año para implementarlo.

El Convenio 190 de la OIT, conocido como el Convenio sobre la violencia y el acoso, fue adoptado en 2019 y representa un avance crucial en la promoción de entornos laborales más seguros y dignos. Este convenio aborda el problema de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, destacando la importancia de un entorno libre de estos comportamientos, los cuales pueden ser físicos, psicológicos, sexuales o económicos, y que afectan de manera desproporcionada a ciertos grupos, especialmente a mujeres y niñas.

La relevancia del Convenio 190 radica en su enfoque integral que no solo define la violencia y el acoso en términos amplios, sino que también reconoce las formas específicas de violencia de género y su impacto en el bienestar laboral y personal. Además, reconoce que estos problemas no solo ocurren en el lugar físico de trabajo, sino también en situaciones relacionadas, como desplazamientos, comunicaciones, eventos laborales, e incluso en el hogar, cuando se relaciona con violencia doméstica que afecta la vida laboral.

El convenio establece obligaciones claras para los Estados miembros que lo ratifican, instándolos a adoptar políticas preventivas, sancionar adecuadamente la violencia y el acoso, y proporcionar mecanismos de reparación para las víctimas. Promueve un enfoque basado en la no discriminación, la igualdad de género y el trabajo decente, asegurando que las políticas nacionales consideren a los grupos vulnerables y adopten estrategias que prevengan la violencia y el acoso a través de educación, formación y sensibilización.

En un contexto global donde las condiciones laborales son cada vez más diversas, y en muchos casos precarias, el Convenio 190 establece una base normativa para proteger a todos los trabajadores, sin importar su situación contractual o sector económico. Su implementación es fundamental para construir lugares de trabajo más justos y equitativos, donde la dignidad de las personas sea central. Este convenio como mecanismo internacional y la ley contra el acoso laboral de Colombia representan avances de jurisprudencia para disminuir los riesgos laborales que afectan no solo el entorno social sino la salud emocional de los individuos afectados.

A pesar de estos avances en materia de prevención del acoso en los espacios de trabajo, hay aspectos que alteran el rendimiento y la salud de las personas trabajadoras en los que estos marcos no pueden incidir directamente. Estamos hablando de los espacios domésticos, en los cuales la violencia intrafamiliar funge como un factor relevante que incide directamente en los espacios de trabajo o de manera inversa.

Violencia intrafamiliar: causas y su preocupante incremento

La característica de una sociedad machista es heredada de otras culturas que influyeron en su idiosincrasia; como la española, con cuatro siglos de dominación árabe. En esa época, la condición de la mujer, subyugada y sin suficientes derechos y garantías, fue un legado que se transmitió a otras culturas. El hecho de que las mujeres en Colombia solo obtuvieron el derecho al voto en 1957, con el reconocimiento de su capacidad ciudadana de elegir y ser elegidas, muestra claramente una "*capitis diminutio*"² de la mujer en la sociedad colombiana. Un caso todavía más arcaico es el de tener que usar el apellido del marido con carácter de pertenencia, evidenciando aún más la reducción de su estatus.

Con el acceso tardío a la educación secundaria y universitaria, y a la participación en la oferta y demanda de trabajo, las mujeres fueron ganando espacio y reconocimiento. Sin embargo, no podemos afirmar que los convenios 100 de 1952 y 111 de 1961 de la OIT, sobre igualdad de oportunidades y salarial, se cumplan estrictamente. Existe una ley denominada "de milimétricas", que obliga a un porcentaje del 30% de mujeres en empleos públicos. No obstante, una simple fotografía de las Altas Cortes muestra el incumplimiento de ese porcentaje. El hecho de que la mujer se considerara únicamente para labores del hogar no remuneradas y la crianza de los hijos creó una dependencia del marido. Al no estar capacitada para trabajar fuera del entorno familiar, se fue creando un hábito de soportar los malos tratos y violencia del hombre por temor a no contar con esa asistencia familiar para ella y sus hijos.

² Expresión latina que se traduce como "disminución de capacidad", término de derecho romano usado para definir a una incapacidad de derecho absoluta en la persona.

Esta situación fue cambiando con la independencia económica de la mujer, que en ocasiones llegó a tener mayores ingresos que el marido o pareja sentimental. No se puede afirmar que la violencia se genere únicamente del marido a la mujer, pues se fue generalizando a los hijos, convirtiéndose en la respuesta al desagrado por cualquier circunstancia y tornándose cada vez en actos de violencia crecientes y crueldad escandalosa. Han proliferado hechos en que la mujer, cansada de malos tratos, decide dejar al hombre maltratador y este, en actos de verdadera barbarie, la busca hasta "ajustar las cuentas" por el abandono. En el peor de los casos, la mata o la desfigura. Dolorosamente, en Colombia esta situación caótica coincide con la avalancha de la migración venezolana de personas salidas de sitios de reclusión.

Esa violencia ha extralimitado la familia y la sociedad se ha tornado agresiva e intolerante, en la que todo parece tener que ser resuelto a golpes, heridas y hasta la muerte, en lo que se denomina "ajuste de cuentas". Esto no ha sucedido de la noche a la mañana, ha sido un proceso del cual se deben analizar las causas para entender la situación y buscar alguna salida.

Para conocer las causas es preciso remontarnos a la familia como célula de la sociedad. Valdría la pena preguntarse: ¿cómo son las familias de hoy en comparación con las de hace 30 o 40 años? Sin necesidad de ir muy lejos, la respuesta es indiscutiblemente negativa. Antes, se distinguían factores tan importantes como el respeto y la disciplina, conceptos que se fueron devaluando al argumentar que sujetarse a normas es coartar la libertad y atentar contra el libre desarrollo de la personalidad. La disciplina también se percibe como una amenaza contra el libre albedrío. Los padres se convirtieron en proveedores sin ejercer ninguna vigilancia y control, y esta responsabilidad se trasladó a los profesores, quienes tampoco pueden realizar ninguna amonestación por miedo a que se les instaure una acción de tutela. Asimilar y ajustarse a estos cambios en la sociedad no ha sido fácil, y mucho menos para la composición de las familias.

La violencia e intolerancia no desaparecieron con los cambios sociales, ya que siguen siendo consideradas como el único medio para resolver conflictos. A pesar de la insistencia en el diálogo, la concertación y otros medios posibles de lucha contra la conflictividad, nuestra sociedad sigue siendo violenta e intolerante. En algunos países, todas las formas de violencia se han intensificado y presentan características de crueldad nunca vistas, enfrentándonos a conductas irracionales. Afirmar, por lo tanto, que la sociedad está mentalmente enferma no está lejos de la realidad. Esta situación tiene causas que mencionaré más adelante. Revisando datos pude constatar que en México las cifras de violencia son muy altas, considerando el volumen de población. En este sentido, ¿qué están haciendo las sociedades para combatir la violencia intrafamiliar en aumento y con características de enorme crueldad?

Algunas soluciones que se han desarrollado incluyen medidas policiales de aislamiento, teléfonos de emergencia para solicitar apoyo, y grupos de protección para mujeres y niños víctimas de violencia intrafamiliar. Los hombres, posiblemente por vergüenza, tienden a no denunciar, aunque existen numerosos casos de violencia dirigida a ellos. Los efectos de la tecnología, con todas sus posibilidades, no han sido dosificados ni supervisados adecuadamente. Los niños, expuestos durante largas horas a proyecciones en las que todo se resuelve a golpes y con escenas de crueldad extrema, experimentan la violencia como algo cotidiano. Rara vez se sigue el consejo de que el contenido debe ser visto en compañía de adultos. No hay control y estamos viviendo las consecuencias. Incluso en los dibujos animados se genera violencia.

La falta de educación en el manejo y asimilación de la tecnología tiene mucho que ver con los efectos de esta enfermedad mental extendida en la población. Los sistemas de salud, especialmente los de salud mental, se verán saturados de pacientes, y ya están comenzando a mostrar signos de sobrecarga. La violencia no es patrimonio exclusivo de las sociedades en vías de desarrollo, como la mía. Con mucha frecuencia, escuchamos sobre jóvenes, casi niños, en Estados Unidos que, armados, asesinan a sus compañeros sin razón, repitiendo

escenas copiadas de las películas. Entonces, el problema tiene un grave componente de falta de educación en este tema y de control sobre los medios masivos de comunicación. ¿Estamos haciendo algo para erradicar esa violencia indeterminada? ¿Contamos ya con políticas de Estado que controlan esos medios masivos de comunicación?

Factores psicosociales en la población colombiana

La gestión de los factores psicosociales en el entorno laboral es esencial para construir empresas saludables. Estos factores, definidos por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud en 1984, comprenden las condiciones del trabajo que pueden afectar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. La importancia de abordarlos ha cobrado relevancia debido a un aumento en enfermedades relacionadas con el estrés, como la ansiedad, la depresión, hipertensión y enfermedades cardíacas.

En Colombia, la Resolución 2646 de 2008 define estos factores como aspectos intralaborales (gestión organizacional, condiciones de trabajo), extralaborales (entorno familiar, económico) e individuales (rasgos de personalidad, salud). La interacción de estos factores puede ser protectora o, por el contrario, convertirse en un riesgo que afecte negativamente la salud de los trabajadores y la productividad de la empresa.

La evaluación de estos riesgos se realiza mediante herramientas estandarizadas, y es fundamental personalizar las intervenciones para cada empresa. No todas las organizaciones requieren las mismas soluciones; es necesario un enfoque específico basado en las necesidades y características de cada entorno laboral.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo ha promovido estrategias para sectores particularmente vulnerables, como salud, transporte y educación. Además, empresas como Fremap Colombia ofrecen programas especializados, como "Es 3 Bajo 0", que ayuda a los trabajadores a identificar y gestionar el estrés de manera efectiva.

Finalmente, la gestión de los riesgos psicosociales debe ser un esfuerzo continuo, no solo reactivo, sino preventivo, en el que cada trabajador y cada área de la empresa contribuyan a crear entornos saludables.

Riesgos psicosociales y salud mental

Según la definición del Comité Mixto OIT-OMS, los riesgos psicosociales son, por una parte, las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones organizativas. Por otra parte, incluyen las capacidades del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo. Es precisamente con la institucionalización del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo el 28 de abril de 2016 cuando la OIT empieza a referirse al estrés relacionado con el trabajo y las relaciones laborales. Este estrés ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento y las habilidades del trabajador o un grupo de trabajadores no coinciden con las exigencias y expectativas de la empresa.

Hablar de salud ocupacional en Colombia es hablar de más de un siglo de historia, pues en 1904 el gobierno estableció la salud pública, que incluía disposiciones de salud ocupacional. Leyes posteriores desarrollaron aspectos relativos dando continuidad al tema. La Ley 90 de 1946 del Ministerio de Salud y Protección Social³ de Colombia, mediante la cual se creó el seguro social obligatorio y el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, en la sección cuarta consagra la protección para el asegurado en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En 1950 se crea el Instituto Nacional de Salud con una división de salud ocupacional.

³ Ley que declara que toda persona que goce de una prestación por razón de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, invalidez o vejez, estará obligada a someterse a las revisiones que el instituto juzgue necesarias y a los exámenes y prescripciones médicas que le imponga.

Con la Ley de Salud Ocupacional de la década de 1970⁴ se dio paso a esa especialidad. En 1979 se estableció oficialmente el marco legislativo de la seguridad y salud en el trabajo en tres campos de acción, actualmente vigentes: la salud de los trabajadores, los ambientes de trabajo y la inspección, vigilancia y control. Con la expedición de reglamentos específicos en el país, se estableció la obligación legal de implementar seguridad y desarrollar programas de salud, lo que dio lugar a la creación de empresas especializadas. La Ley 1562 de 2012 estableció el Programa de Salud Ocupacional, entendiéndose como el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desde su establecimiento, la OSHA ha reducido significativamente las muertes y lesiones laborales, lo que refleja el impacto positivo de sus regulaciones y medidas de cumplimiento. En 1970, aproximadamente 14,000 personas trabajadoras murieron en sus empleos, cifra que se redujo a 5,190 en 2021, a pesar de que la fuerza laboral estadounidense ha crecido considerablemente en ese periodo. Este progreso se ha logrado gracias a la colaboración entre gobiernos estatales, sindicatos y empleadores, quienes han trabajado para implementar normas que abordan desde la exposición a sustancias químicas tóxicas hasta la protección contra caídas.

No obstante, a pesar de estos avances, el riesgo en el lugar de trabajo sigue siendo una realidad para millones de personas. Las enfermedades laborales y las muertes evitables continúan afectando no solo a los empleados y sus familias, sino también a la economía del país, con costos anuales que superan los 97 mil 400 millones de pesos colombianos para las personas empleadoras solo en concepto de indemnizaciones. Además de su enfoque en la seguridad física, OSHA también se dedica a la educación y concienciación de los trabajadores, asegurándose de que aquellos en empleos de alto riesgo tengan acceso a información crítica sobre los peligros a los que están expuestos.

⁴ La creación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) en 1970, durante la presidencia de Richard Nixon, marcó un avance crucial en la protección de los derechos laborales en Estados Unidos. La OSHA fue diseñada para garantizar que ningún trabajador tuviera que elegir entre su vida y su empleo, un principio que sitúa la seguridad en el trabajo como un derecho humano básico.

A medida que OSHA continúa evolucionando, enfrenta el desafío de proteger a los trabajadores en un mundo laboral cada vez más complejo. Sin embargo, el progreso logrado hasta la fecha brinda esperanza de que, mediante su compromiso, OSHA siga salvando vidas y mejorando la calidad de vida de los trabajadores estadounidenses. Debemos referirnos a situaciones imprevistas, como la pandemia de la COVID-19, que transformó nuestras costumbres, incluyendo las laborales, y que puede ser causa, sin duda alguna, de la afectación de la salud mental en nuestra población, algo que venimos detectando a través de cifras reveladas por la OIT.

El diseño del trabajo y las relaciones laborales, de las que hablan las dos organizaciones internacionales mencionadas, sufrieron una transformación circunstancial pero evidente. En espacios no adecuados y sin los elementos necesarios y suficientes, varios usuarios tuvieron que desempeñar trabajos, tareas escolares y labores hogareñas, lo que originó una gran carga de estrés. La convivencia intergeneracional se vio afectada porque las personas adultas regresaron de los lugares donde eran cuidadas, así como las personas enfermas, lo que elevó considerablemente las situaciones de trastornos mentales que se potencializaron.

Algunas personas contaron con condiciones más favorables, pero enfrentaron estados de aislamiento total al vivir solas, no poder salir y depender de los servicios domiciliarios, lo cual fue un cambio de vida traumatizante.

Riesgos domésticos y salud mental

En los últimos 12 años, la violencia intrafamiliar en Colombia ha sido un tema de preocupación creciente debido a la magnitud de los casos reportados y sus implicaciones sociales. Entre 2010 y 2021 se registraron 896.017 casos de violencia intrafamiliar denunciados, lo que refleja la gravedad de este fenómeno. La violencia intrafamiliar abarca diversas formas de abuso, incluyendo el maltrato a la pareja, la violencia infantil y el abuso hacia adultos mayores. Estos tipos de violencia tienen repercusiones devastadoras tanto en las víctimas directas como en el entorno familiar.

Se ha identificado que las mujeres son las principales víctimas, lo que destaca la dimensión de género en este problema, aunque también se reconoce la existencia de violencia perpetrada contra hombres, un fenómeno que a menudo se pasa por alto en los estudios y en la intervención estatal. Uno de los hallazgos más importantes del estudio es la disparidad en los niveles de violencia entre las diferentes regiones del país. Cundinamarca, el departamento que incluye la capital, Bogotá, se destaca como la región con el mayor número de casos reportados, lo que sugiere una concentración de la violencia en áreas urbanas densamente pobladas.

Esto podría estar relacionado con factores como el estrés asociado a la vida urbana, la inseguridad económica y la presión social, todo exacerbado por la pandemia de COVID-19, que agravó las dinámicas de abuso en los hogares debido a las restricciones de movilidad, el confinamiento y la incertidumbre generalizada. A pesar de la alta incidencia de violencia en Cundinamarca, el estudio revela que otras regiones del país, como la Amazonia, presentan los niveles más bajos de violencia intrafamiliar. Este contraste puede deberse a una serie de factores, incluidos aspectos culturales, demográficos y económicos.

Las zonas rurales suelen tener menos casos reportados, aunque esto no necesariamente indica una menor prevalencia de violencia, sino que puede reflejar una menor disposición a denunciar debido a barreras de acceso a la justicia y a la falta de servicios de apoyo en estas áreas. Uno de los factores críticos que contribuyen a la violencia intrafamiliar es el estrés. La incapacidad para manejar adecuadamente emociones como la ira, la frustración y la desesperanza dentro del hogar, especialmente en situaciones de crisis económica o desempleo, puede desencadenar comportamientos violentos.

En muchos casos, la falta de educación y la deficiencia en la comunicación entre los miembros de la familia agravan la situación. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado muchos de estos problemas, creando un entorno en el que el estrés, la ansiedad y el aislamiento han intensificado las dinámicas de poder y

control dentro de las familias. El estudio también resalta la importancia de la intervención estatal y el acceso a servicios de apoyo para las víctimas. En Colombia, la Policía Nacional ha tenido un papel crucial en la recopilación de datos sobre violencia intrafamiliar, y las estadísticas muestran una tendencia creciente en los casos reportados a lo largo de la última década.

Uno de los mayores desafíos es que muchas víctimas no denuncian los abusos por miedo a represalias, desconfianza en el sistema judicial o dependencia económica del agresor. A pesar de los avances en la legislación colombiana para proteger a las víctimas de violencia intrafamiliar, todavía existe una brecha significativa en la implementación de políticas efectivas que ofrezcan protección y justicia. Un aspecto particularmente preocupante es el impacto de la violencia intrafamiliar en los niños; quienes crecen en hogares donde presencian o sufren abuso están en riesgo de desarrollar problemas emocionales y psicológicos graves, como ansiedad, depresión y trastornos de comportamiento.

Estos niños pueden experimentar dificultades en su desarrollo social y académico, lo que perpetúa un ciclo de violencia y pobreza en las generaciones futuras. Además, la violencia intrafamiliar tiene consecuencias físicas y psicológicas duraderas en las mujeres, que a menudo enfrentan barreras adicionales para escapar de situaciones abusivas debido a la dependencia económica y la falta de redes de apoyo.

La violencia intrafamiliar en Colombia es un problema complejo que afecta a todos los sectores de la sociedad y que ha mostrado una tendencia creciente en la última década. A pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil, persisten importantes desafíos en la prevención, detección y tratamiento de estos casos. Es fundamental que se sigan fortaleciendo las políticas públicas que protegen a las víctimas y que se mejore el acceso a servicios de apoyo, especialmente en áreas rurales y marginalizadas. Asimismo, es esencial que se sigan realizando estudios que arrojen luz sobre las

causas subyacentes de la violencia intrafamiliar y que se desarrollen estrategias efectivas para combatir este problema que afecta a miles de familias en todo el país.

Conclusiones

La convivencia prolongada de brechas generacionales, diferencias en temperamentos y circunstancias individuales aceleró notablemente los procesos de fatiga e insatisfacción entre las personas, lo que se manifestó en diversas patologías que no fueron detectadas ni tratadas a tiempo. Estas afecciones, al no recibir la atención adecuada, se agravaron y, en muchos casos, derivaron en crisis importantes. No solo el estrés fue un factor clave que deterioró la salud, sino también los trastornos musculoesqueléticos, los cuales fueron exacerbados por la falta de actividad física. El aburrimiento y la fatiga llevaron a muchas personas a caer en patrones de alimentación desmedida, lo que resultó en un aumento de población con sobrepeso, además de la insatisfacción generalizada que surgió por la privación de la libertad de movimiento relativa, una situación que muchos experimentaron durante el confinamiento.

Tanto la depresión como la ansiedad se dispararon durante la pandemia, y estos trastornos continuaron manifestándose incluso después de haber superado las fases más críticas de la emergencia sanitaria. La acumulación de factores negativos ha sido abrumadora. Si a todo lo mencionado le sumamos el hecho de que al intentar regresar a la llamada "normalidad" muchas personas se encontraron con la pérdida de sus empleos, situaciones familiares agravadas y un entorno político, económico y social complejo, especialmente en muchos países latinoamericanos, el panorama se tornó aún más sombrío.

Estas condiciones han propiciado un alarmante aumento de la violencia intrafamiliar, los casos de suicidio y la proliferación de patologías de origen mental, lo cual ha ejercido una enorme presión sobre los ya sobrecargados sistemas de salud de la región. El clima de incertidumbre que predomina en los países,

influenciado por la inestabilidad política y social, genera un temor constante hacia el futuro. El temor a perder el empleo o al cierre de negocios ha generado una atmósfera de desesperanza, lo que ha contribuido al deterioro de la salud mental de nuestros pueblos.

Por otro lado, los sistemas de salud se enfrentan a una creciente demanda de servicios de asesoría psicológica, una necesidad que ha surgido de manera casi inmediata para las familias, y especialmente para los jóvenes, quienes, debido a la falta de oportunidades laborales y educativas, se encuentran en un estado de profunda desorientación. La gravedad de esta situación no debe subestimarse, y es necesario afrontarla con determinación y acciones decididas para mitigar sus efectos a largo plazo. Con la irrupción de la tecnología en casi todos los ámbitos de la vida, muchas profesiones fueron objeto de análisis y se especuló acerca de cuáles podrían desaparecer en un futuro cercano. En ese contexto, la psicología fue mencionada como una de las áreas potencialmente vulnerables a la automatización. Sin embargo, esta proyección ha sido claramente reevaluada, ya que la afectación severa a la salud mental que estamos experimentando hará prácticamente indispensable contar con un psicólogo asesor en cada familia.

La magnitud de los desafíos mentales y emocionales que enfrentan las personas en el mundo actual, agravados por las secuelas de la pandemia y la incertidumbre económica, ha resaltado la importancia de los profesionales de la salud mental. Estos se convertirán en actores fundamentales para sostener y guiar a las familias en medio de un contexto de cambios rápidos e impredecibles, ayudando a las personas a gestionar la ansiedad, el estrés y las múltiples tensiones que caracterizan la vida moderna.

BIBLIOGRAFÍA

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (2023). Costa Rica: ACNUR y CCSS extienden convenio durante 2023. <https://www.acnur.org/noticias/press/2023/1/63be00374/costa-rica-acnur-y-ccss-extienden-convenio-durante-2023.html>
- Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). (2023). Todo sobre OSHA. <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osh3173.pdf>
- Alméras, D. y Calderón, C. (2012). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Si no se cuenta, no cuenta. Información Sobre la Violencia Contra las Mujeres. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bits-treams/c116beba-574d-4da8-832e-c39886db8112/content>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). (22 de octubre de 2021). Educación y cultura en seguridad social: buenas prácticas en América Latina. <https://www.issa.int/es/analysis/education-and-culture-social>
- Borges, F. A. (2017). Costa Rica: La tercera no fue la vencida, fracaso de la reforma fiscal de Luis Guillermo Solís. Revista de Ciencia Política, 37(2), 389-412. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-090X2017000200389&script=sci_arttext&tlng=pt

Bott, S., Ruiz, A. y Mendoza, J. (2019). Intimate partner violence in the Americas: a systematic review and reanalysis of national prevalence estimates. *Revista Panamericana de Salud Pública* 43(e26), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.26633/RPSP.2019.26>

Cabanellas, G., y Flaibani, C. C. (1998). *Diccionario de derecho laboral*.

Cecchini, S. (2019). Protección social universal en América Latina y el Caribe (pp. 83–131). Organización de las Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/249c987c-7549-458f-983e-349d7feb15da/content>

Cecchini, S., Filguera, F., Martínez, R., y Rossel, C. (2015). Instrumentos de protección social Caminos latinoamericanos hacia la universalización. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024). Sistemas de pensiones no contributivos en América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d085dc52-dd2f-4b44-a937-832df96082b2/content>

Congreso de la República de Colombia. (25 de mayo de 2019). Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (12 de diciembre de 2019). Medición de la Pobreza. Obtenido de ¿Qué es el Índice de Rezago Social? <https://www.coneval.org.mx/Medicion/IRS/Paginas/Que-es-el-indice-de-rezago-social.aspx>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2024a). Empleo y desempleo. Gran Encuesta Integrada de Hogares, Mercado Laboral. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2024b). Empleo informal y seguridad social. Gran Encuesta Integrada de Hogares, Mercado Laboral. [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Para%20el%20total%20nacional%2C%20en,anterior%20\(57%2C5%25\)](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Para%20el%20total%20nacional%2C%20en,anterior%20(57%2C5%25))

Floors. <https://www.socialprotectionfloorscoalition.org/about/>

Grettchen, F. S. (2015). Protección Social y Dependencia Personal. *Costarr Salud Pública*, 24(1), 1-5.

Global Coalition for Social Protection Floors (GCSPF). (2021). ¿Qué es la Coalición Global por los Pisos de Protección Social? <https://www.social-protectionfloorscoalition.org/wp-content/uploads/2022/12/2021-GCSPF-Flyer-web-es.pdf>

Global Coalition for Social Protection Floors (GCSPF). (2024). Un piso de protección social para todos: un objetivo de desarrollo universal basado en derechos. Global Coalition for Social Protection.

H. Consejo de la Unión. (2021, 12 de noviembre). Código Fiscal de la Federación (CFF). *Diario Oficial de la Federación*.

H. Consejo de la Unión. (2024, 22 de marzo). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). *Diario Oficial de la Federación*.

- H. Consejo de la Unión. (2024, 25 de abril). Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación.
- Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica* 24(3), 578-594. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578&lng=es&lng=es.
- INEC (2014). Encuesta Continua de Empleo. El empleo informal en Costa Rica. Caracterización al IV trimestre 2013. INEC. <https://inec.cr/wwwisis/documentos/INEC/ECE/2014/ECE-Empleo-Infomal-CR.pdf>
- Institute for Economics & Peace (2024). Global Peace Index 2024: Measuring Peace in a Complex World. IEP. <https://www.visionofhumanity.org/wp-content/uploads/2024/06/GPI-2024-web.pdf>
- Madrigal Q., R. (2022, noviembre 11). Flujo de migrantes venezolanos cae en forma considerable, confirma Migración. *La Nación*. <https://www.nacion.com/el-pais/politica/flujo-de-migrantes-venezolanos-cae-en-forma/2IW7NKD4IZDA5J2ZQCNUATQTQ4/story/>
- Meneses, M. (2020). La violencia como mecanismo de resolución de conflictos en entornos urbano-populares. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 41(161), 26-46. <https://doi.org/10.24901/rehs.v41i161.693>
- Micco, A., y Soler, N. (2020). Estimaciones del riesgo de automatización en América Latina y el Caribe. BID.
- Ministerio del Trabajo. (27 de agosto de 2020). Decreto Por el cual se adiciona el Capítulo 14 al Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, a efectos de reglamentar el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Mora Zamora, A., Martínez Sequeira, A., y Sánchez Jarquín, B. (2022, noviembre 2). Juguetes y fronteras cerrándose: El futuro incierto de la niñez migrante venezolana. Delfino. <https://delfino.cr/2022/11/juguetes-y-fronteras-cerrandose-el-futuro-incierto-de-los-ninos-migrantes-venezolanos>

Morales Ramírez, M. (2006). Protección social ¿concepto dinámico? Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2(1), 201-222.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2004). Por una globalización justa: crear oportunidades para todos, Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Piso de Protección Social para una globalización equitativa e inclusiva: Informe del Grupo consultivo convocado por la OIT con la colaboración de la OMS.

Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). Social protection for older persons: Policy trends and statistics 2017–19 (pp. 4–6). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_645692.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada-en busca de un futuro mejor. Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/informe-mundial-sobre-la-proteccion-social-2020-2022-la-proteccion-social>

Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). PANORAMA LABORAL 2023 América Latina y el Caribe. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948, 10 de diciembre). Declaración Universal de Derechos Humanos. ONU.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1986, 4 de diciembre). Declaración sobre el derecho al desarrollo. ONU.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015, septiembre 17). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización Internacional de Empleadores. (2011). El concepto de piso de protección social: una nota explicativa. [https://www.ioe-emp.org/file-admin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/social%20security/ES/\(2011-02\)%20Nota%20explicativa%20del%20concepto%20de%20piso%20de%20proteccion%20social.pdf](https://www.ioe-emp.org/file-admin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/social%20security/ES/(2011-02)%20Nota%20explicativa%20del%20concepto%20de%20piso%20de%20proteccion%20social.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1976). Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312490

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Recomendación sobre los pisos de protección social R202 de 2012. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). El Papel de los Pisos de Protección Social en América Latina y el Caribe. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=401VbLsKllsb6Gcig4lioGPFfe60AQ-GO8xzYwUlvGDFoCrthsoac!-1635723311?id=14967>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_868120.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS). (1986). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. <http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Unicef. (2023). Más de mil millones de razones: La necesidad urgente de construir una protección social universal para los niños. <https://www.ilo.org/es/publications/mas-de-mil-millones-de-razones-la-necesidad-urgente-de-construir-una>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Maltrato de las personas mayores. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/abuse-of-older-people>

Orozco Espinosa, C. (2024). Pisos de protección social como mecanismo frente a la falta de cobertura del sistema de seguridad social en Colombia. Universidad Externado de Colombia.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2024). En busca de una productividad inclusiva. Un análisis de la relación entre la productividad laboral, el empleo y los salarios reales en Costa Rica. PNUD-CR.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Desarrollo Humano Informe 1990. Tercer Mundo Editores.

Real Academia Española. (s. f.). Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. <https://dpej.rae.es>

Restrepo-Betancur, L. F. (2023). Violencia intrafamiliar en Colombia en los últimos doce años. El Ágora U.S.B., 23(1), 154-165. <https://doi.org/10.21500/16578031.6040>

Ripani, L., Soler, N., Kugler, A., Kugler, M., y Rodrigo, R. (2020). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuál es el impacto de la automatización en el empleo y los salarios. Serie 7. BID. <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-cual-es-el-impacto-de-la-automatizacion-en-el>

Rodríguez Mesa, R. (2017). Estudios sobre seguridad social. Universidad del Norte.

Rodríguez, F., y Palma, C. (Directores). (2017). Situación fiscal en Costa Rica [broadcast]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=wx56ktJVvI4>

Sánchez Carrillo, O. (2024). Oficio AI-0567-2024. Auditoría interna CCSS. Atención solicitud de información sobre a la Deuda Estatal. <https://www.crhoy.com/wp-content/uploads/2024/04/AI-0567-2024.pdf>

Shome, P. (1994). Tendencias y orientaciones futuras en la reforma a la política tributaria: perspectiva latinoamericana. Revista Cuadernos de Economía, (20), 111-146.

UNICEF y CEPAL. (2020). Nota conceptual sobre piso de protección social sensible a los derechos de la niñez (pp. 2-10). Naciones Unidas. <https://www.unicef.org/chile/media/4231/file/Piso%20de%20proteccion%20social%20sensible%20a%20los%20derechos%20de%20la%20ni%C3%B1ez.pdf>

Este libro es el resultado de las discusiones y reflexiones académicas presentadas en la Semana de la Seguridad Social, un evento anual que reúne a especialistas, académicos y profesionales del sector para analizar los desafíos y avances en el ámbito de la seguridad social. A través de una recopilación de ensayos y estudios, *Diálogos académicos y perspectivas contemporáneas de la seguridad social en el hemisferio americano* busca ofrecer un panorama integral de los principales retos que enfrentan los sistemas de seguridad social en América Latina y otras regiones, explorando temas como la educación en seguridad social, la precarización del mercado laboral, la deslaboralización del acceso a derechos sociales, y la salud y seguridad en el trabajo.

El objetivo del proyecto es analizar la evolución y los desafíos de la seguridad social en el hemisferio americano, destacando la influencia de organismos internacionales y regionales. En un compendio de cuatro capítulos, la obra propone mecanismos para universalizar la seguridad social y cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, asegurando que el bienestar no dependa exclusivamente del empleo formal.

No solo se busca documentar los debates más recientes en torno a la seguridad social, sino también aportar perspectivas innovadoras que contribuyan a la formulación de políticas más inclusivas y sostenibles. Con la participación de investigadoras e investigadores de distintos países, este libro se posiciona como una referencia clave para académicos, formuladores de políticas y cualquier persona interesada en comprender y mejorar los sistemas de seguridad social en el siglo XXI.

 /CISS.org.esp

 CISS_org

 CISS_org

 cisstagram



978-607-8787-91-3

