



Reflexiones

ISSN: 1021-1209

reflexiones.fcs@ucr.ac.cr

Universidad de Costa Rica

Costa Rica

Carballo Villagra, Priscilla  
INDIVIDUALIZACIÓN Y DESCOLECTIVIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES COMO  
TENDENCIAS DEL MERCADO EN COSTA RICA  
Reflexiones, vol. 91, núm. 2, 2012, pp. 163-174  
Universidad de Costa Rica  
San José, Costa Rica

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72923962012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## INDIVIDUALIZACIÓN Y DESCOLECTIVIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES COMO TENDENCIAS DEL MERCADO EN COSTA RICA

## INDIVIDUALIZATION AND DESCOLECTIVIZACIÓN OF THE LABOR RELATIONS LIKE TRENDS OF THE MARKET IN COSTA RICA

Priscilla Carballo Villagra<sup>1</sup>  
priscilla.carballo@ucr.ac.cr

Fecha de recepción: 2 diciembre 2011 - Fecha de aceptación: 26 marzo 2012

### Resumen

*Este artículo presenta los principales cambios que han ocurrido en las formas de contratación que se realizan desde el Estado en Costa Rica. Concretamente interesa señalar las implicaciones que las nuevas formas de contratación, por tiempo definido, tienen en los derechos laborales de las personas trabajadoras profesionales del área de las ciencias sociales.*

*Cuatro carreras son de interés en este trabajo: Trabajo Social, Sociología, Psicología y Antropología, pues históricamente han encontrado en el estado su principal mercado de trabajo. Se plantea que la individualización y descolectivización son las tendencias más preocupantes del proceso seguido desde la década de los ochenta.*

**Palabras clave:** mercado de trabajo, Costa Rica, precarización laboral, ciencias sociales

### Abstract

*This article presents the main changes that have occurred in the hiring is done from the State in Costa Rica. Particularly interesting to note the implications that new forms of contracting, for a definite, have in the labor rights of working people professionals in the social sciences. Four races are of interest in this work: Social Work, Sociology, Psychology and Anthropology, as have historically been found in the main labor market. It argues that individualization and decollectivization are the most disturbing trends of the process since the eighties.*

**Key words:** labor market, Costa Rica, job insecurity, social sciences

El trabajo es un elemento central en las sociedades modernas, pues es el factor generador de plusvalía que mueve la economía de los Estados y las relaciones internacionales, además es expresión de un cúmulo de relaciones sociales. Por esto, ha sido un campo de interés sociológico históricamente significativo desde distintas tradiciones teóricas, dada su relevancia además en el

espacio social como un referente para establecer estrategias de acumulación de los países, y sectores productivos, y por la importancia que tiene en la vida de las personas.

En la actualidad, el trabajo sigue estando en un lugar privilegiado del debate, pero ahora por una serie de cambios que la dinámica internacional de globalización de las economías ha

---

1. Sede Occidente, Universidad de Costa Rica.

generado en la concepción y ejecución de este. Los nuevos procesos de desterritorialización y transnacionalización de la producción, el trabajo en casa, la venta de servicios profesionales, son algunos ejemplos de la manera como los espacios laborales se han ido modificando.

El presente documento pretende abordar algunos de estos cambios ocurridos en el espacio laboral, tratando de retomar una discusión que en la tradición sociológica costarricense de los últimos años se ha dejado parcialmente de lado. Concretamente interesa analizar los procesos de individualización y descolectivización de las condiciones laborales en las nuevas formas de contratación en el Estado costarricense, en el caso de profesionales del área de las Ciencias Sociales.

Esto se hace por medio de un proceso de investigación cualitativa en el que se escogen tres instituciones del Estado costarricense: Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) para analizar en profundidad las formas de contratación que se generan para profesionales de Trabajo Social, Sociología, Psicología y Antropología. La recolección de información se hace por medio de tres vías: entrevista a profesionales que han estado en estas modalidades de contratación, entrevista a funcionarios y funcionarias de recursos humanos o proveeduría de cada una de las instituciones seleccionadas y, finalmente, el análisis de contratos.

Interesa analizar la forma cómo se generan relaciones laborales por plazo definido denominadas de diferente manera: consultorías, ejercicio liberal de la profesión, venta de servicios, y la tendencia que generan estas formas de contratación hacia la individualización y descolectivización.

El referente empírico y el análisis que se presentan es parte de una investigación mayor, realizada para el proceso de tesis en la Maestría Centroamericana de Sociología de la Universidad de Costa Rica, y lo que se presentan son algunos de los resultados finales de este proceso investigativo.

### **Las nuevas formas de contratación dentro del Estado costarricense**

Hasta 1980, la política laboral en Costa Rica estuvo marcada por acciones dirigidas a un

crecimiento del mercado público y privado, y por un aumento de la legislación con miras a realizar procesos de regulación para la concreción de derechos. No obstante, a partir de 1980, se inicia una desregulación que implica una relativización de las normas o su eliminación en ciertos espacios del mercado de trabajo (Trejos, 1997).

Existe un cambio en las condiciones del mercado de trabajo estatal que no se hace por la vía de reformas en legislación laboral, pues en los procesos de desregulación se hacen modificaciones en leyes que en apariencia están normando elementos administrativos, aunque de fondo cambian de manera significativa el funcionamiento del Estado.

De 1980 en adelante, algunos de los cambios que se dan son:

- Se desregula la forma de ingreso al Estado, pues ahora este puede contratar por plazos, y definir unilateralmente las formas de contratar. Esto por medio de las potestades que da la Ley de Contratación administrativa (Ley No. 7494 de 1995).
- Se desregulan las condiciones de trabajo en el Estado, pues este cambia unilateralmente las reglas durante la contratación si es necesario.
- Se desregula el régimen de pensiones al trasladarlo parcialmente a empresas operadoras privadas, por la vía de la Ley de Protección al Trabajador (Ley No. 7983 del 2000).
- Se regula el crecimiento del Estado vía control del gasto y del crecimiento institucional, por medio de la Ley para Equilibrio Financiero del sector público (No. 6999 de 1985).
- Se desregula la prestación de ciertos servicios dentro de las instituciones, que pasan a ser realizados por la empresa privada.
- Se privatizan empresas; por tanto, existen actividades que salen de la regulación de Estado.
- Se regulan los porcentajes del aumento salarial y sus procesos de negociación (Trejos, 1999).

Se viene, entonces, de un proceso de regulación del mercado de trabajo amparado en la fuerte presencia del Estado como empleador y garante de derechos, hacia un proceso de

desregulación de reglas para dejarlo todo a la dinámica del mercado liberalizado.

Esto se concreta en nuevas formas de contratación para profesionales del área social que implican la desaparición de derechos laborales, las cuales hasta hace poco tiempo eran generalizadas para todas las personas quienes trabajaban para el Estado.

A partir del proceso de investigación realizado en las tres instituciones señaladas, se pudo ubicar tres nuevas formas de contratación que se están dando en el Estado con profesionales del área en estudio:

- Contratación por licitación: que está presente en el IMAS, INAMU, ICE. Estas son formas en las cuales la institución contrata a una persona, empresa o institución para que le realice un trabajo que trasciende las labores ordinarias. Se realiza por un período específico por medio de un proceso burocrático amparado en la Ley de Contratación Administrativa.

En esta forma de contratación, la persona o empresa llamada oferente debe hacer un pago de una garantía de participación en la que se compromete a no retirar su oferta durante todo el proceso de escogencia del oferente al que se le asigna el trabajo.

Existe además un sistema de calificación de las ofertas recibidas para realizar el trabajo, y cuando se le asigna la licitación a uno de los oferentes, este debe pagar otra garantía llamada garantía de cumplimiento, la cual implica que en caso de no cumplir el trabajo para el cual fue contratado, la institución retiene ese monto. De igual manera, la forma de pago es distinta, ya que se hace pago por tramos a partir de entrega de documentos de avance del proceso.

- Contratación por medio de cadenas de subcontratación, las cuales están presentes en el IMAS e INAMU. Éstas se derivan de los procesos licitatorios, en los casos en que para cumplir una tarea el oferente seleccionado, subcontrata a varias personas.

Existen cuatro cadenas ubicadas en el proceso: 1. empresas que ganan concursos y subcontratan personal, 2. personas que ganan

concursos y subcontratan personal, 3. instituciones estatales ganan concursos con otras instituciones y subcontratan a su vez personal, 4. organismos internacionales que financian proyectos y subcontratan personal que se ubica en las instituciones.

Estas son las formas de contratación más complejas, pues las relaciones laborales son difusas, ya que no se tiene certeza de quién es el patrono a quien se le debe reclamar en caso de problemas laborales, también en muchos casos no se firma contrato. Además, las personas subcontratadas son invisibilizadas, pues no aparecen en ningún documento institucional, aunque realizan trabajo para una entidad pública.

- Contratación por proyectos que solo están presentes en el caso del ICE son contratos que van de un año a cinco como máximo, no son renovables, y en estos se contrata para generar viabilidad social a los proyectos generalmente hidroeléctricos. Implican vivir en zonas rurales en los campamentos del ICE, jornada y días de descanso variables. Además, existe una forma de contrato confusa entre lo público y lo privado, pues existe una entidad paralela al ICE, llamada el Centro de Apoyo a Proyectos, la cual es una entidad que con fondos públicos firma contratos que se rigen por la lógica privada. Estas formas de contratación implican en muchos casos pérdidas de derechos laborales, como se referirá más adelante. No obstante, lo importante de señalar es que están totalmente legitimadas dentro de la estructura del Estado, a pesar de que en todas ellas existe pérdida de derechos laborales.

### **Las nuevas reglas en el mercado laboral y la precarización de los derechos laborales**

A continuación, se presenta una síntesis de los resultados del proceso de investigación, en relación con las principales reglas de este nuevo mercado laboral en las nuevas formas de contratación, y se explicita la precarización de derechos que éstas implican.

### **Definición de nuevas reglas para concursar por un puesto de trabajo**

Existe un derecho básico para generar otros derechos laborales, que es el acceso a un puesto de trabajo. Se considera que este acceso está siendo limitado o condicionado con el requisito de las garantías de participación mencionadas en los procesos de contratación por medio de licitación del capítulo anterior.

Esto por el hecho de partir de que una persona al participar en una licitación, por ejemplo de dos millones de colones, debe depositarle a la institución el 1% de este valor para concursar. Es decir, debe pagar solo por tener la posibilidad de concursar en un puesto de trabajo, que además es temporal. La pregunta que se desprende de esta situación es: ¿cómo se está entendiendo el derecho a un puesto de trabajo en este nuevo contexto?

En este sentido, la noción de trabajo y el acceso a él está totalmente desregulado desde la lógica del libre mercado, la competencia es la que define el acceso al concurso. Es decir, solo aquel que tenga el dinero para pagar la garantía de participación accede a la posibilidad de tener el empleo.

En esta misma línea de análisis, se presenta un cambio en el significado del trabajo existente, el cual genera que una persona, una serie de actores del mercado y una institucionalidad legitimen y no se extrañen por el hecho de que las personas ahora deben pagar una garantía para concursar en un puesto de trabajo.

Se empieza entonces a dar un proceso de naturalización de las nuevas condiciones de acceso a un puesto de trabajo, ayudado por la existencia de una ley, elemento de legitimación fundamental dentro de la burocracia costarricense.

Así, efectivamente, el pago de garantías de participación genera una limitante en la posibilidad de concursar, y la mayoría de las personas entrevistadas en esta forma de contratación plantean el acceso a redes de apoyo generalmente amigos o familia para completar la posibilidad del pago.

De esta manera, la lógica excluyente de las garantías surte efecto, y quien no tenga ahorros, redes o familia con posibilidades de prestar dinero queda fuera. Con esto como parte de la lógica

de libre mercado, la persona es libre de concursar, pero si tiene el dinero para hacerlo, lo cual representa una forma de exclusión.

Consideramos que este proceso de contratación refleja la escasez de empleo existente que hace que se deba pagar para poder acceder a un puesto de trabajo, y que efectivamente en la práctica una cantidad importante de profesionales lo acepten y paguen la respectiva garantía. Lo cual es más alarmante todavía, pues se debe recordar que se está accediendo a un puesto de trabajo temporal (de 2 a 11 meses). Un puesto de trabajo que además no garantiza el pago de derechos básicos y no promete de ninguna manera la posibilidad futura de ingreso a la institución.

### **Generación de un mercado de trabajo segmentado dentro de las instituciones**

En estas formas de contratación, se están generando puestos de trabajo en las instituciones que remiten a un cuestionamiento en relación con la calidad de estos. Esto, ya que si se contrata profesionales calificados por dos meses, no implica que se está solucionando el desempleo para una persona, pues al final del contrato implica que ésta sale de nuevo a la inestabilidad del mercado.

Esto genera que de alguna manera se estén creando dos clases de trabajadores dentro del mercado de trabajo del Estado, una conformada por quienes tienen acceso a todos sus derechos con contratos a tiempo indefinido, con vacaciones, salario escolar, aguinaldo etc. Estas son las encargadas de contratar a la otra clase de trabajadores: trabajadores sin derechos laborales en esa misma institución, que tienen que pagar para concursar por un trabajo temporal, sin derecho a vacaciones, salario escolar, aguinaldo etc.

Dentro del Estado costarricense, se generan por tanto dos grandes sistemas de contratación uno con derechos laborales, y otro que de manera unilateral decide que las personas contratadas pueden prescindir de estos derechos. Es importante recordar que este no es un hecho aislado de las tres instituciones en estudio, pues de la misma manera pasa en otras instituciones estatales, inclusive en las universidades con las eternas políticas de interinazgo.

### **Creación de instancias alternas que permiten las nuevas formas de contratación**

En el caso del ICE analizado, la creación de este Centro de Apoyo a Proyectos es la manera, como bien lo plantea una persona funcionaria entrevistada, por la cual la institución puede establecer nuevas formas de contratación alternas a la planilla formal. En ésta, la diferencia es que en la planilla formal las personas sí tienen todos sus derechos laborales y son contratados por tiempo indefinido.

Esta instancia con características tan particulares con fondos públicos, una instancia pública firma contratos que se rigen por el derecho privado, es un ejemplo de la creación de esta institucionalidad paralela dentro del Estado, por motivos laborales.

Existen, entonces, dentro de una misma institución dos tipos de instancias y, por tanto, dos formas de contratación y dos planillas sin que existan modificaciones legales de fondo, pues todo se da por la vía interna administrativa, como se planteó en el apartado anterior.

### **Reforzamiento de la regulación unilateral para el Estado como empleador**

El reforzamiento del papel del Estado como empleador se da de múltiples maneras en las formas de contratación en estudio. La garantía de cumplimiento de los procesos licitatorios implica una regulación para el Estado, pues garantiza que en caso de que no se presente el producto esperado o este no sea de calidad, se tiene algo lo cual respalde a la institución. No obstante, en la misma línea, se le pide de nuevo a la persona o empresa que invierta un dinero para poder acceder a un empleo el cual por principio es temporal e inestable.

De esta manera, la institución puede retener una parte del pago de la licitación en caso de que no se entregue producto e incluso ir a la vía judicial, si la licitación no se concluye satisfactoriamente. Sin embargo, no se le garantiza a la persona trabajadora la misma potestad, pues se debe recordar que la Ley de Contratación Administrativa plantea en su artículo 11 el “derecho rescisión y resolución unilateral”. Es decir, que

en caso que la institución considere necesario cancelar el proceso licitatorio, deberá pagar la parte ejecutada y daños y perjuicios a la persona contratada. Así, entonces, la persona contratada no puede pedir una garantía de cumplimiento de contrato de ningún tipo a la institución.

Además, en varios de los casos analizados por medio de las entrevistas, se plantea que se dan cambios en las condiciones de los contratos iniciales en varios sentidos: cambio en las labores requeridas en la contratación y un cambio en la zona geográfica planteada. Esto se da sin un proceso de diálogo o negociación con las personas.

Esto es posible, pues existen muchos elementos de estas nuevas formas de contratación que no quedan claras en la burocracia institucional, ni para los y las funcionarias, ni para las personas contratadas, y que se resuelven administrativamente, muchas veces en perjuicio de estos últimos.

### **Establecimiento de relaciones laborales individualizadas y descolectivizadas**

Aunado a esta protección del Estado como empleador, que se menciona en el apartado anterior, está el hecho de que las formas de contratación, los períodos, las formas de pago etc. son normados de manera totalmente individualizada; es decir, es cada cual según sus calificaciones quien tiene ciertas reglas por un período.

Entonces se tiene en una institución una cantidad determinada de trabajadores por varias de las vías de contratación analizadas, las cuales puede que coincidan en el tiempo y en el espacio institucional. No obstante, en la mayoría de los casos, las personas que están trabajando para las instituciones no se ven nunca entre sí, por lo que no existe posibilidad de compartir las experiencias, cotejar condiciones de trabajo y de pago etc. Producto de lo cual no existe margen de organización colectiva.

La individualización de las formas de contratación reduce la posibilidad de dar peleas por las mejoras en las condiciones de trabajo, pues muchas veces no se sabe ni cuántas personas están en la institución en condiciones similares.

Esto se ve incrementado por la lógica de competencia que implica este mercado, pues la

posibilidad de encuentro con otros profesionales implica intercambiar información estratégica con otra persona trabajadora que, en la próxima licitación o contratación por proyectos o por cadena de subcontratación, puede ser competencia.

Se debe señalar también que, en los pocos intentos, de manera individual, algunas de las personas entrevistadas refieren que al acudir a hacer consultas a las organizaciones sindicales, éstas no saben cómo proceder frente a estas formas de contratación. Esto revela un profundo desconocimiento de las dinámicas institucionales y hasta cierto punto una falta de claridad política de estas organizaciones sindicales, que están históricamente acostumbradas a la exigibilidad de derechos de personas trabajadoras en formas de contratación por planilla estable.

En este contexto, se da una descolectivización del establecimiento de relaciones laborales lo cual genera que las personas trabajadoras pierdan su capacidad de negociación y aumentan entonces las posibilidades de precarización de las condiciones de trabajo.

De esta forma, es estratégico como tendencia de mercado la individualización de los contratos y, por tanto, de las condiciones de trabajo, al igual que la generación de un mercado altamente competitivo; pues todo esto limita la comunicación entre personas trabajadoras producto de la desconfianza, lo cual genera la descolectivización.

### **Generación de trabajadores y trabajadoras “invisibles” por medio de las cadenas de subcontratación**

Se ha hablado ya de la generación de una segmentación del mercado de trabajo dentro del Estado en la que un grupo de personas trabajadoras laboran en él con derechos; y otro grupo no, por decisión unilateral institucional. Existe también otro grupo de trabajadores que además de no tener derechos, ni siquiera existen ni en los registros, ni en los contratos de las instituciones a pesar de que realizan trabajo para ellas. Estas son las personas quienes son contratadas en las diferentes cadenas de subcontratación que se citaron en el capítulo anterior.

Sea por medio de una persona o de una empresa, o de una institución, existe la tendencia a volver invisibles relaciones laborales, pues se debe recordar que el dinero recibido por estas personas viene de las arcas estatales.

La reducción de costos es claramente la premisa en la existencia de las cadenas de subcontratación en las instituciones en estudio, al igual que sucede en las empresas. Además, generan el problema del subregistro de estas personas trabajadoras, que limita el estudio de sus condiciones laborales.

Justamente uno de los elementos inherentes a las cadenas de subcontratación, que se dan tanto en lo privado como en lo público, genera un subregistro de personas trabajadoras. Además, ese subregistro genera dificultad de visibilizar el momento de entrada y salida de la relación laboral, así como las condiciones en las que se trabaja, y esa nebulosa es justamente la intención fundamental de estas cadenas.

De esta manera, se encuentra la persona ante una pregunta importante, social y sociológicamente, y esta es la cantidad de puestos de trabajo que se generan efectivamente en condiciones precarizadas dentro del Estado costarricense. En este estudio, se analizan las personas quienes aparecen en los registros, y por medio de una estrategia cualitativa, se pudo acceder a algunas cadenas de subcontratación. Sin embargo, es difícil estimar cuántas personas efectivamente de las carreras en estudio están contratadas en condiciones precarizadas por la existencia de este subregistro.

### **Pérdida de derechos laborales**

En estas formas de contratación se eliminan del mercado laboral, derechos para estas personas contratadas por tiempo definido. Lo que se encuentra en la práctica es que la institucionalidad estatal ni garantiza contrataciones con respecto a los derechos laborales en estas formas directas ni es garante de que se le respeten los derechos laborales a las personas quienes subcontratan para trabajar en él.

En las nuevas formas de establecimiento de relaciones laborales por licitación o por medio de cadenas de subcontratación está implícito la

eliminación de derechos laborales, los cuales se citan a continuación:

- El derecho a un trabajo estable desaparece del escenario, pues las ofertas de trabajo son de unos cuantos meses o sujetas a la decisión unilateral.
- En el caso de las contrataciones por proyecto, en éstas sí se reconocen aguinaldo y vacaciones, pero no se reconoce salario escolar, ni anualidad, ni carrera profesional; por tanto, esto desaparece de la relación laboral.
- Los días de descanso no se contemplan al ser trabajos por tiempo definido, en el caso de las licitaciones y de los contratos por cadenas de subcontratación. Esto a pesar de que todas las personas entrevistadas plantean que en períodos de pico de producción trabajan más horas.
- En las contrataciones por proyectos, en el contrato se establece que los días de descanso se pueden acumular bisemanalmente o bien ser pagados, y que los horarios se establecen de acuerdo con la necesidad del proyecto. Por tanto, el disfrute de estos días está condicionado.
- Otra pérdida de derechos refiere a la fijación de jornada de trabajo, pues se debe entender que las personas quienes están en las formas de contratación por licitación o por cadenas de subcontratación, en muchos casos, llevan varios procesos de venta de servicios a la vez que les permita la sobrevivencia.
- En el caso de las contrataciones por proyecto, la jornada va a ser variable de acuerdo con los requerimientos del proceso, así en el contrato se establece que puede ser diurna, nocturna o mixta ajustada a la dinámica del proyecto; por tanto, no existe una única jornada definida.
- El aguinaldo en el caso de las licitaciones y las subcontrataciones, es un elemento que no se contempla en los contratos y por tanto depende de la persona la posibilidad de gestionarse un sobresueldo para estos meses.
- Además, es importante plantear que existen otros derechos que solo se pueden ejercer colectivamente y están desapareciendo del escenario, estos son los derechos a huelga,

paro y negociación colectiva, que ante la existencia de relaciones laborales individualizadas no se pueden ejercer.

- También se pudo ubicar retrasos en los períodos de pago, pues, como se planteó anteriormente, estos pagos se hacen contra producto debidamente revisado por el funcionario o funcionaria institucional responsable, en el caso concreto de las licitaciones y por tanto de las cadenas de subcontratación, y se dan retrasos por la burocracia.

De esta manera, se está hablando de la afectación de derechos laborales fundamentales para las personas trabajadoras que de manera unilateral son eliminados de estos tipos de contratos, y que por medio de un proceso de legitimación son naturalizados en estas instituciones del Estado costarricense.

Es decir, las instituciones estatales realizan procesos de legitimación administrativos que autorizan la existencia de esta pérdida de derechos laborales, los cuales tienen como premisa economizarse en el pago de la planilla estatal. Desplazando con esto, los costos económicos y vitales de estos pagos a las personas trabajadoras.

Con esto, la responsabilidad patronal, que fue una de las bases del derecho de trabajo, se elimina por completo, y queda entonces dentro de esta nueva lógica de contratación el ejercicio de los derechos laborales bajo la responsabilidad absoluta de la persona trabajadora.

### **Precarización de los derechos de las mujeres trabajadoras**

Las profesiones del área de las Ciencias Sociales tienen una gran presencia de mujeres, por lo que no se puede dejar de mencionar el impacto que esto tiene sobre los derechos particulares de éstas.

Una mujer que esté en estas formas de contratación o subcontratación, incluso en las contrataciones por proyecto, pues no se especifica nada en esta línea, no tendría el derecho de tener una licencia por maternidad, pues no tendría un patrono que brinde su parte del aporte para esto, lo mismo pasaría con una licencia de lactancia,

la cual en estas condiciones de contratación sería impensable.

La maternidad que ha sido históricamente un tema conflictivo en el espacio laboral, como limitante del acceso al trabajo de las mujeres por la visión social patriarcal construida y la delegación exclusiva a las mujeres del cuidado, sigue siendo una limitante acá. Además, se le agrega un mayor nivel de incertidumbre, al ver la imposibilidad de acceso a derechos básicos en caso de embarazo como estas licencias.

Derechos particulares de las mujeres trabajadoras como estos no se reconocen, y son contraproducentes en los proyectos de vida de estas mujeres profesionales si eligen la maternidad dentro de sus procesos personales.

Es importante cuestionarse teniendo en cuenta lo poco claras de estas relaciones laborales analizadas, y la invisibilización de la cual son sujetas varias de las personas a las cuales se entrevistó en este estudio, ¿qué pasaría también en casos de acoso sexual que es mayoritariamente sufrido por las mujeres?, y que es un fenómeno social bastante común en contextos patriarcales como el costarricense. Esta pregunta surge del hecho de que estas mujeres no tendrían ante quién denunciar las situaciones, pues la relación laboral está invisibilizada en algunos casos, y poco clara en otros.

De esta manera, se afectan derechos laborales fundamentales de estas mujeres trabajadoras, lo cual se convierten en un verdadero retroceso social. Este es un elemento que está presente en las entrevistas, pues a pesar de que las personas entrevistadas son profesionales jóvenes sin hijos e hijas, para ellas es un tema de preocupación para el futuro.

### **Los nuevos contratos de trabajo que legitiman la precarización**

A partir de los dos apartados anteriores, vale la pregunta: ¿qué pasa con los contratos de trabajo en estas relaciones laborales?

En el caso de las licitaciones, se firma un contrato de servicios técnicos en el cual se definen todas las responsabilidades del proceso de la persona o empresa contratada. En este se plantea que ésta debe mantener las pólizas y seguros al

día, tanto de ella misma como de las personas que contrata, y se plantea además que se libera a la institución de responsabilidad laboral directa o indirecta. Es decir, que la institución no tiene responsabilidad de pagar ninguno de los derechos laborales pagados al resto de funcionarios de planta.

En las cadenas de subcontratación, no se tuvo acceso a ningún contrato de trabajo; en este caso, la empresa que contrata profesionales no lo brindó, con lo cual se duda que exista. Además, las personas quienes afirman subcontratar una persona de asistente plantean que no se firma ningún documento y es todo por acuerdo verbal.

En la contratación por proyectos, se reconoce, como se planteó anteriormente, solo ciertos derechos, vacaciones, aguinaldo, días libres, pero no se reconoce anualidad, salario escolar, carrera profesional. En este proceso no queda claro los criterios por los cuales se prioriza el reconocimiento de ciertos derechos sobre otros.

Se está haciendo referencia a nuevos contratos de trabajo que por medio escrito o verbal generan la desaparición de derechos, y en casos como en las licitaciones antes mencionadas, las instituciones se quitan la responsabilidad por completo. También se encontró que otros contratos, como los realizados por proyectos, jerarquizan de manera unilateral ciertos derechos laborales sobre otros.

Y es en este contexto en el cual la creación de estos contratos, que regulan la precarización como norma, son posibles, la premisa es primero tener trabajo. Después ver cuáles son las condiciones de trabajo que se ofrecen.

### **La desprotección ante la violación de derechos laborales**

Ante relaciones laborales poco claras de personas que están trabajando en una institución, el tema de la forma cómo pueden defenderse ante situaciones de violación de derechos laborales, o de algún tipo de desacuerdo con las jefaturas, es muy confuso.

La misma Ley de Contratación Administrativa no deja las cosas en claro, y las personas trabajadoras se enfrentan a una institución que para algunas cosas las trata como funcionarios; y

para otras, no sabe qué hacer con ellos. Este es el caso de lo que sucede en los conflictos laborales.

En todas las entrevistas se preguntó acerca de la existencia de conflictos en las contrataciones y la forma de resolverlos, y todas las personas plantearon que en este tema no sabían ante qué instancia acudir, ni cómo proceder. En tres de las entrevistas, se planteó que existieron conflictos por cambio en las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato, y se acudió a instancias institucionales que no supieron cómo proceder por la manera en que estaban contratados.

En dos de los casos de conflicto se acudió a sindicatos de la institución, pero al saber su forma de contratación se planteó que no se les puede ayudar. En el caso en que se acudió a la Junta de Relaciones Laborales, como el conflicto se dio con un alto jerarca de la institución, la junta no procedió. Finalmente, se acudió a uno de los colegios profesionales respectivos y este no hizo nada y planteó que no sabía cómo proceder en estos casos.

En relación con las organizaciones sindicales, se debe recordar que a partir de la década de los ochenta, existe no solo en la región, sino como producto de la radicalización de las medidas neoliberales en los países en general, una pérdida de afiliación y de legitimación, tal como lo plantea Antunes (2000). Esto genera que estas organizaciones se enfrenten a estas nuevas condiciones de trabajo con poca capacidad de presión y denuncia, además de, en muchos casos, la falta de claridad o voluntad política para hacerlo.

Es decir, las instancias existentes en la institucionalidad no saben o no presentan interés político ni administrativo para intervenir en estas formas de contratación; con lo cual las personas que están contratadas por esta vía quedan totalmente desprotegidas frente a la violación de derechos.

En este sentido, es importante plantear que más allá de la confusión interna institucional en relación con la instancia que debía atender el conflicto, el gran ausente en estos procesos es la instancia estatal encargada de garantizar derechos laborales, el Ministerio de Trabajo. Esto debido a que ni los funcionarios ni los sindicatos ni las personas trabajadoras consideran esta instancia para acudir a presentar denuncias, lo cual

evidencia la poca credibilidad que tiene esta para la resolución de conflictos, pues ya ni siquiera aparece en el imaginario de los actores del mercado de trabajo.

### **Características de la oferta de trabajo requerida**

En este momento del análisis, se ha hecho referencia a las características del mercado y de la demanda de trabajo. También se puede observar a partir del trabajo de campo, los elementos de esta oferta de trabajo profesional que son de interés en el mercado.

Tal como se plantea en el referente teórico; en el mercado, las características de la oferta son diversas: edad, etnia, género, escolaridad etc., y en este trabajo de campo se pudo deducir varias características de ésta:

- En primer lugar, en la mayoría de los puestos de trabajo por sus características de desplazamiento a zonas alejadas de la capital, se requieren preferiblemente trabajadores jóvenes, recién graduados.
- Pocos tienen hijos, lo cual facilita el desplazamiento y ausencia de sus casas por varias semanas.
- El grado de escolaridad es licenciatura como mínimo; en el caso de las licitaciones, la mayor escolaridad aumenta la posibilidad de acceder a un puesto; pero en el caso de la contratación por proyecto, no se reconocen los títulos, pues el requerido es licenciatura.
- Se contrata de manera similar hombres y mujeres.
- Se pide actualización en ciertos temas que la agenda institucional y las agencias de cooperación consideran relevantes: género, evaluación de impacto, etc.
- Se pide un perfil más bien técnico como se pudo observar en las labores para las cuales se contrata a las personas, ya que fundamentalmente se pide ejecución de talleres o capacitaciones.

Otro elemento de interés es que, en relación con las funciones, se plantea en casi todos los casos el tema de la polifuncionalidad, pues

se requiere que las personas realicen actividades diversas, desde secretariales (para convocar a un taller) hasta contratar refrigerios etc. Tal como lo plantea una de las personas trabajadoras entrevistadas (Carballo: 2010).

De esta manera, la construcción social de la oferta de trabajo esta mediada por los requerimientos antes mencionados, y las personas que venden su fuerza de trabajo deben estar al tanto para capacitarse y formarse en estas áreas según los requerimientos del mercado. Aunque las formas de contratación no siempre lo permitan como se verá más adelante.

Así, las personas trabajadoras con un conocimiento parcial de las necesidades del mercado van acomodando sus habilidades profesionales, para poder mantenerse en el ámbito laboral. Lo cual implica en algunos casos la postergación de proyectos personales que limitarían su presencia en ciertos puestos de trabajo.

### **Conocimiento de opciones de trabajo por medio de redes**

Un elemento de interés al analizar el mercado de trabajo es la forma de ingreso de las personas a las relaciones laborales, y en esta investigación interesó plantearle a las personas a las que se les hizo su historia laboral, cuál era el medio por el cual se enteraban de las opciones de trabajo.

En todos los casos, aún cuando era licitaciones con instituciones del Estado, el tema de las redes para conseguir un empleo es central en estos procesos. Se acude a estas formas de difusión también porque en el mercado se sabe que esta es una vía fundamentalmente motivada por la sobreoferta existente de profesionales del área de las Ciencias Sociales. En la entrevista a funcionarios en dos de las tres instituciones en estudio, se hace referencia a la facilidad para encontrar profesionales de estas áreas por motivo de la sobreoferta.

Las redes informales de ex compañeros de estudio o las redes de amigos se convierten en elementos centrales y las personas las asumen con mucha seriedad. Se plantea que cualquier encuentro en la calle o en una actividad puede ser

una posibilidad de hacer contactos para futuros trabajo y de darse a conocer.

Es asumir la incertidumbre y llevar a la vida cotidiana la premisa de que es de responsabilidad individual el gestionarse un puesto de trabajo; es la persona, por decirlo de alguna manera, su principal promotor en cualquier momento y lugar. Esto evidentemente genera que las reglas de ingreso al mercado sean muy desreguladas y solo quien tiene algunos contactos puede acceder a la información en el período oportuno.

De esta manera, el tema de la ubicación laboral depende de la interacción y el posicionamiento frente a ciertos grupos de profesionales o funcionarios que pueden socializar de manera preferencial la información institucional existente, y con esto el acceso a tiempo o con alguna preferencia a un puesto de trabajo por recomendación.

Este hallazgo de investigación remite de manera directa al tema de lo que Granovetter (2000) denomina “la fuerza de los vínculos débiles”, al plantear que en el análisis de procesos estructurales, muchas veces en la sociología no se toma en cuenta el papel que desempeñan estos vínculos cara a cara en los procesos sociales. En la investigación es evidente, entonces, el papel que tienen estos vínculos en la posibilidad de ingreso al mercado de trabajo, por lo que consideramos que es necesario darle un lugar a estos en los resultados de investigación.

### **El mito de la significativa mejora salarial en estas formas de contratación**

Finalmente, interesa señalar que en estas formas de contratación que se plantean, se parte de un elemento que tiene que ver más con el imaginario social al respecto, una nueva estirpe laboral: el consultor o la consultora.

Si bien es cierto que algunas personas quienes trabajan como consultores después de muchos años de experiencia y de estudio, efectivamente, tienen altos ingresos de esta manera, más todavía si se vinculan con organismos internacionales, en el caso de las personas con las que se trabajó en este estudio la situación es diferente.

En algunos casos, se ha planteado que las personas quienes son contratadas como

consultores ganan más que un funcionario de planta; por lo tanto, tienen posibilidad de pagarse los derechos que el Estado no está dispuesto a pagar, tales como la póliza y el seguro. Sin embargo, lo que se ha encontrado en realidad es que si se toman en cuenta los pagos, y cálculos financieros que debe hacer una persona para mantenerse en el espacio de la venta de servicios, las ganancias no son tan ventajosas.

En este sentido, interesa plantear lo siguiente: si una persona gana licitaciones, o es subcontratada, debe tener en cuenta los siguientes elementos:

- Pago del seguro y la póliza para sí mismo.
- Pago del seguro y la póliza si tiene que subcontratar (en caso de que efectivamente pague esto a quien subcontrata).
- Pago del colegio profesional respectivo en los casos en que existe.
- Gastos de transporte y viáticos para realizar el trabajo de campo respectivo, pues esto no se incluye en las contrataciones.
- Gastos para su subsistencia (pago de casa, luz, teléfono, agua y alimentación).
- Imprevistos si el pago de la licitación se retrasa, pues se debe recordar que este pago es por tractos como se planteó anteriormente y previo aprobación de funcionario a cargo.
- Guardar un fondo mínimo para concursar en la siguiente licitación si la contratación es por esa vía, pues se debe recordar que deben depositar una garantía de participación.
- En el caso de las licitaciones y subcontrataciones, existen momentos en que no se tiene acceso a días libres fijos, días festivos, vacaciones, etc.
- No se tiene acceso a salario escolar ni aguinaldo ni a ningún tipo de ahorro, por lo que deberían tener algún ahorro particular.
- En el caso de las mujeres trabajadoras, no tendrían acceso a licencias de maternidad o lactancia, por lo que tendrían que tener algún ahorro para esto.
- Además, debería invertir en su participación en procesos de capacitación para mantener el curriculum al día, pues es requisito para ser contratado de nuevo.

No necesariamente se tiene un mejor salario en relación con un funcionario o funcionaria de planta de una institución. Lo cual desmitifica la idea inicial de la venta de servicios para las personas del área de Ciencias Sociales como un espacio laboral que permite de manera integral mejores ingresos.

A lo anterior se debe aunar el tema del manejo de la incertidumbre financiera, pues se tienen que tener previstos ahorros, y estar siempre pensando estratégicamente para ir tomando otros trabajos temporales.

De la misma manera, en el caso de las contrataciones por proyectos, si el salario inicial es de 1.000 dólares, como lo plantea uno de los funcionarios entrevistados, no está muy por encima de lo que puede ganar un o una profesional en una institución; y se debe recordar que en esta modalidad pierde mejoras salariales por anualidad o por carrera profesional, lo cual es importante si se considera a una persona que tiene varios años de trabajar en esta forma de contratación.

### **A manera de cierre: el establecimiento de relaciones laborales individualizadas y descolectivizadas como tendencia**

A partir de todos los elementos anteriormente analizados, sobre estas nuevas formas de contratación existentes, es que se plantea, en el título de este artículo, la individualización y descolectivización de las relaciones laborales. Esto dado que las formas de contratación, los períodos, las formas de pago etc. son normados de manera totalmente individualizada; es decir, es cada cual según sus calificaciones quién tiene ciertas reglas por un período.

Se tiene en una institución una cantidad determinada de trabajadores por varias de las vías de contratación analizadas, que puede que coincidan en el tiempo y en el espacio institucional; pero en la mayoría de los casos, las personas quienes están trabajando para las instituciones no se ven nunca entre sí, por lo que no existe posibilidad de compartir las experiencias, cotejar condiciones de trabajo y de pago etc. Producto de lo cual no existe margen de organización colectiva ni de presión por mínima que esta pudiera ser.

La individualización de las formas de contratación reduce la posibilidad de dar peleas por las mejoras en las condiciones de trabajo, pues muchas veces no se sabe ni cuántas personas están en la institución en condiciones similares.

Esto se ve incrementado por la lógica de competencia que implica este mercado, pues la posibilidad de encuentro con otros profesionales implica intercambiar información estratégica con otra persona trabajadora que, en la próxima licitación o contratación por proyectos o por cadena de subcontratación, puede ser competencia.

Se debe señalar también que en los pocos intentos que de manera individual algunas de las personas entrevistadas refieren a que acudieron a hacer consultas a las organizaciones sindicales, éstas no saben cómo proceder frente a estas formas de contratación. Esto revela un profundo desconocimiento de las dinámicas institucionales y, hasta cierto punto, una falta de claridad política de estas organizaciones sindicales, que están históricamente acostumbradas a la exigibilidad de derechos de personas trabajadoras en formas de contratación por planilla estable.

En este contexto, se da una descolectivización del establecimiento de relaciones laborales, lo cual genera es que las personas trabajadoras pierdan su capacidad de negociación y aumentan entonces las posibilidades de precarización de las condiciones de trabajo.

De esta forma, es estratégico, como tendencia de mercado, la individualización de los contratos y por tanto de las condiciones de trabajo, al igual que la generación de un mercado altamente competitivo, pues todo esto limita la comunicación entre personas trabajadoras producto de la desconfianza, y genera la descolectivización.

La señalada individualización y descolectivización de las relaciones laborales constituyen el efecto político de la regulación y desregulación del mercado de trabajo, estas tendencias son el elemento más grave del proceso, por lo que implica en la construcción de imaginarios y prácticas sociales laborales.

Esta es posiblemente una de las pérdidas mayores, pues asumir la individualización del

acceso al mercado de trabajo implica un vaciamiento de contenido político y las relaciones laborales, pues ya no es un espacio desigual en el que se actúa por medio de las acciones colectivas, sino un espacio donde individualmente se enfrenta. Espacio en el que la colectivización está limitada por el miedo a los competidores por un mismo puesto de trabajo.

## Referencias bibliográficas

- Antunes, Ricardo, (2000) "La centralidad del trabajo hoy". En: *Papeles de población*. Junio septiembre, No 25. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México.
- Carballo, Priscilla (2010). Los procesos de regulación y desregulación del mercado laboral en Costa Rica: un estudio de la situación de profesionales en ciencias sociales en el período 2004-2009. Tesis para optar por el grado de Maestría en sociología. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica
- Expediente Legislativo número 11840. 1995. Ley de Contratación administrativa. Asamblea Legislativa de Costa Rica.
- Expediente legislativo número 13691. 2000. Ley de Protección al trabajador. Asamblea Legislativa de Costa Rica.
- Expediente Legislativo número 9853. 1984. Ley de Equilibrio Financiero del Sector público. Asamblea Legislativa de Costa Rica.
- Granovetter, Mark (2000). "La fuerza de los vínculos débiles". En: *Revista Política y sociedad*. No 33, enero-mayo. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Trejos, María Eugenia (1997). *Relaciones laborales y reestructuración del Estado en Costa Rica*. Editorial Fundación UNA. San José, Costa Rica.
- Trejos, María Eugenia (1999). "Política laboral del ajuste: inestabilidad, intensidad y ausencia de representación". En: Conejo, Carlos Henry Mora y Juan Vargas. *Costa Rica hacia el siglo XIX: balance de las reformas económicas*. Editorial FEUNA. Heredia, Costa Rica.