



Reflexiones  
ISSN: 1021-1209  
ISSN: 1659-2859  
reflexiones.fcs@ucr.ac.cr  
Universidad de Costa Rica  
Costa Rica

# De lucem aspicio a la sombra neoliberal: la tercerización de servicios de limpieza en la Universidad de Costa Rica

**Caamaño Morúa, Carmen; Dinartes Bogantes, Andrés**

De lucem aspicio a la sombra neoliberal: la tercerización de servicios de limpieza en la Universidad de Costa Rica

Reflexiones, vol. 102, núm. 2, 2023

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

**Disponible en:** <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72972345020>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

## De lucem aspicio a la sombra neoliberal: la tercerización de servicios de limpieza en la Universidad de Costa Rica

From lucem aspicio to the neoliberal shadow: cleaning services outsourcing at the University of Costa Rica

Carmen Caamaño Morúa  
Universidad de Costa Rica, Costa Rica  
carmen.caamano@ucr.ac.cr

 <https://orcid.org/0000-0003-2324-7607>

Andrés Dinartes Bogantes  
Universidad de Costa Rica, Costa Rica  
andres.dinartebogantes@ucr.ac.cr

 <https://orcid.org/0000-0001-8977-574X>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72972345020>

Recepción: 10 Noviembre 2021  
Aprobación: 04 Mayo 2022

### RESUMEN:

**Introducción:** La transformación de las universidades en corporaciones para el lucro ha llevado a que se utilice la tercerización como un medio para reducir costos.

**Objetivos:** Este artículo busca conocer la forma en que se construye la tercerización, entendida como un «tercer espacio» o «espacio en medio», por las personas trabajadoras contratadas por la empresa Servicio de Limpieza a su Medida S.A (SELIME) para brindar servicios de limpieza en la Universidad de Costa Rica (UCR). Asimismo, intenta describir cómo estas personas viven la precariedad laboral establecida mediante contratos, normativas y prácticas entre lo privado y lo público.

**Método y técnica:** La investigación se basa en observación participante, revisión de cinco actas del Consejo Universitario, en nueve entrevistas en profundidad con personas trabajadoras de limpieza, una entrevista con el personal de la Oficina de Servicios Contratados que giran alrededor de las categorías condiciones laborales y ambiente laboral; y otra con el equipo de trabajo formado por la Vicerrectoría de Administración, a cargo de analizar las políticas sobre tercerización en la UCR, la forma en que estas se han implementado y el procedimiento para aprobar las licitaciones.

**Resultados:** Se determina la manera en que una gestión bicéfala y ambigua estructura formas de precariedad que jerarquizan y vulneran los cuerpos de las personas que deben dedicarse a tareas de limpieza, esto al ocupar el escalón más bajo de una estructura normada pero arbitraria y hostil, especialmente en el contexto de la pandemia del Covid-19.

**Conclusión:** En esa estructura se genera la fragmentación del sector trabajador, con lo cual se facilita su control. A pesar de esto, y en contradicción con la visión humanista de la universidad, la institución pública sostiene y aumenta esta forma de contratación.

**PALABRAS CLAVE:** Subcontratación, Tercerización, Precariedad laboral, Universidades públicas, Privatización.

### ABSTRACT:

**Introduction:** Changing universities into for profit corporations has taken them to outsourcing as a way to reduce expending

**Objectives:** This article tries to understand the way in which outsourcing, as a «third space» or «middle space» is built by workers hired by Servicio de Limpieza a su Medida S.A (SELIME), at the University of Costa Rica (UCR). It also describes how these persons experience precarious labor, which is established by contracts, norms and practices between private and public spheres.

**Method and technique:** Our research is based on participant observation, analysis of five minutes of sessions from the Consejo Universitario, nine in depth interviews with cleaning workers, and an interview with the personnel from the Oficina de Servicios Contratados. The interviews focus on the categories working conditions and labor environment. Another interview with the working team from the Vicerrectoría de Administración that is analyzing outsourcing at UCR focused on outsourcing policies and bidding processes at the University.

**Results:** We analyze the way in which a bicephalous and ambiguous structure of precarious forms creates hierarches and affect the bodies of people dedicated to cleaning work as they occupy the bottom step of a normed but arbitrary and hostile organization, especially in the context of the Covid-19 pandemic.

**Conclusions:** It is evident the fragmentation of the labor sector in this structure, with which labor control is facilitated. Despite all these, and in contradiction with the humanistic vision at the University, the public institution sustains and even increases outsourcing.

**KEYWORDS:** Outsourcing, Precarious labor, Public universities, Privatization.

## INTRODUCCIÓN

Las universidades públicas en América Latina se han sometido, desde hace varios años, a procesos de mercantilización, gerencialización e internacionalización homogeneizantes que tienen como correlato la elitización y la precarización laboral en función de la corporatización (Caamaño 2020).

Identificamos a la universidad empresa o universidad corporativa como aquella que produce y difunde conocimiento en función del lucro y mediante formas gerenciales de organización, las cuales se rigen por la cuantificación, la eficacia, el control y la predictibilidad (Ritzer 1993).

Para lograr este funcionamiento, las universidades públicas utilizan procesos de flexibilización, desregulación y privatización que no son homogéneos ni simultáneos, por lo que van generando formas mixtas público-privadas de organización (Saforcada 2019).

Aun cuando existe claridad y crítica por parte de personas en posiciones de poder dentro de la universidad sobre estos procesos, estas personas terminan reproduciendo la realidad social desigual de la academia, vinculada a prácticas de explotación laboral (Caamaño 2020; 2021). La tercerización de servicios llamados «no esenciales» es una de sus formas.

El presente artículo es uno de los resultados del proyecto de investigación del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica, denominado: «Entre la universidad pública y la empresa privada: El espacio vivido de trabajadoras de limpieza subcontratadas en la Universidad de Costa Rica». La información que aquí procesamos se basa en entrevistas anónimas <sup>[1]</sup> en profundidad, las cuales fueron aplicadas de enero a junio de 2021, de manera presencial en un caso y a través de la plataforma Zoom y mediante llamadas por whatsapp en el resto. El grupo de participantes estaba conformado por seis mujeres y tres hombres que trabajan para la empresa Servicio de Limpieza a su Medida S.A (SELIME), en la Universidad de Costa Rica (UCR), a quienes llegamos por medio de un contacto y de la técnica de bola de nieve. También llevamos a cabo observación participante, según la cual mantuvimos diálogos constantes, a través de *WhatsApp*, durante periodos de uno a nueve meses durante el año 2021 con cuatro de las personas entrevistadas y con una persona a la que no entrevistamos.

Las preguntas de las entrevistas giraron en torno a las siguientes categorías: condiciones y ambiente laboral; equilibrio entre la vida y el trabajo; resistencia, dignidad y respeto en el trabajo. Para este texto nos centraremos en las dos primeras categorías, las cuales también se aplicaron en la entrevista grupal que realizamos a las cuatro personas que laboran en la Oficina de Servicios Contratados, encargada de dar seguimiento a las contrataciones de empresas en la UCR. Asimismo, hicimos una revisión de tres actas de sesiones del Consejo Universitario en donde se trató ampliamente el tema de la partida 14-06 «Servicios de apoyo logístico contratado a empresas privadas» y de dos más en donde se habló de la situación del personal subcontratado. Finalmente, realizamos una entrevista sobre las políticas universitarias con respecto a la tercerización y los procesos de contratación con el Vicerrector de Administración, Roberto Guillén Pacheco, y otras cinco personas <sup>[2]</sup> que forman parte del equipo de trabajo que analiza la tercerización en la UCR por parte de la Administración actual, al mando del Rector Gustavo Gutiérrez Espeleta.

En este trabajo trataremos de responder a las preguntas: ¿de qué forma las personas trabajadoras de limpieza subcontratadas en la UCR construyen la institucionalidad en ese «tercer espacio» o «espacio en medio» entre la institución pública y la empresa privada que les toca ocupar? y ¿de qué manera viven la precariedad laboral establecida mediante contratos, normativas y prácticas entre lo privado y lo público?

## La sombra neoliberal gestiona el trabajo de limpieza de la Universidad

El capitalismo mundial integrado (Guattari 2004) agencia sus producciones desde diversas estructuras que rigen la vida, por ello instituciones primordiales como las universidades no son extrañas a las transformaciones ideológicas y políticas, ya que son espacios legítimos del saber dentro de la agencia de sectores hegemónicos. Sobre las Universidades occidentales, es particular anotar que, desde que emergieron en la Edad Media (Brennan 1999; De Ridder-Symoens y Rüegg 1992), han tenido una fuerte jerarquía autoritaria vinculada a los intereses de las élites, por ello no es ajeno que, durante períodos críticos de la vida en sociedad (guerras, dictaduras, movimientos insurgentes) estas han sido sometidas a todo tipo de intervenciones para ser alineadas a la ideología dominante. Es innegable que su continuidad hasta el día de hoy se debe a los pactos históricos entre el poder político e instituciones de saber. Aunque también coexisten ejemplos de resistencias (Del Huerto 2018), lo que deseamos recalcar es que las universidades son centros de organización de la sociedad que están en concordancia con las fuerzas político-ideológicas más poderosas.

Como se ha elaborado en trabajos anteriores (Caamaño 2020), la UCR es también escenario de estas fuerzas, y a lo interno se encuentran disputas entre un modelo latinoamericano bajo los ideales de la Reforma de Córdoba y los tecnocráticos vinculados a intereses empresariales de élite (Baroni s.f.; Caamaño 2020; Del Huerto 2018). Estos últimos han recobrado particular fuerza en la gestión global de las instituciones universitarias por el ascenso del neoliberalismo, lo cual provoca una serie de fenómenos que pretenden frenar (e incluso erradicar) la mantención y el reconocimiento de los derechos culturales, económicos y laborales del mayor número de personas.

Se trata de procesos de desregulación, privatización y flexibilización que apuntan a eliminar los restos de un Estado Social de Bienestar que estuvo en auge bajo el modelo de Industrialización Sustitutiva de Importaciones (ISI), transformando, entre otros aspectos, el mundo del trabajo, esto al precarizar la mayoría de los empleos mediante una serie de mecanismos considerados legales (Antunes 2001, Antunes 2005). Uno de estos mecanismos es la tercerización, en donde se contrata personal a través de empresas para disminuir gastos operativos, situación posible en las instituciones públicas en Costa Rica a partir de diferentes normativas, como la Ley General de Contratación Pública, N.9986; la Ley de Contratación Administrativa, N.7494, y el Reglamento de Ley de Contratación Administrativa, N.33411.

La tercerización, también llamada *outsourcing*, es definida por Copete et al. (2014, 5) como «la forma de traspasar a un tercero la responsabilidad y ejecución de ciertos procesos o actividades que generan poco valor a la organización, y que le permitan a ésta enfocar sus recursos de forma eficiente en la realización de otras actividades o procesos con el ánimo de incrementar la utilidad de la empresa». Se lleva a cabo para reducir los costos de producción y maximizar las ganancias para enfocarse en la actividad sustantiva de las empresas o, en nuestro caso, de la institución. La subcontratación disminuye «los costos de factores laborales permitiéndole aumentar la productividad y mejorar la flexibilidad estabilizando de alguna manera los niveles de calidad de la prestación de los servicios» (Copete et al., 2014, p.9), especialmente cuando las y los trabajadores de planta están sindicalizados y reciben mayores beneficios salariales por su condición (Copete et al. 2014).

Basualdo y Morales (2014) evidencian en sus estudios sobre tercerización las acciones de «deslaborización» que se proponen como vínculos «novedosos» en la contratación laboral, pero donde la jerarquía de mandos no desaparece (solo se vuelve más difusa), con esto se busca la evasión de las responsabilidades del sector empleador sobre su fuerza laboral. Si bien Basualdo y Morales (2014) incluyen «travestismo laboral» como un término homólogo de esta situación «deslaborizante», a nuestro criterio es más preciso, como conceptualización, mistificación laboral, en el sentido general de la mistificación propuesta por Henri Lefebvre (García, 2001). Esto se debe a que, en este contexto específico, la tercerización agencia el artificio de plantear una relación laboral formal y acorde con la ley, más su gestión práctica es una inestable.

En otras palabras, crea una representación falsa de un trabajo que aparece como digno <sup>[3]</sup> pero que resulta, objetivamente, uno precarizado.

La Universidad de Costa Rica no es ajena a estas transformaciones, de hecho, la flexibilización y precariedad laboral son ejes que se plantean para convertir a las universidades en empresas a nivel global, lo cual también sucede en la UCR (Caamaño 2020; 2021). La precariedad laboral se caracteriza por empleo de bajo salario, inseguro, inestable, cambiante, con «contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o *brokers*» (Standing 2014, 8), el cual dirige la vida y expectativas de las personas, pues se pierde el control sobre el propio tiempo, así como «el desarrollo y uso de las capacidades propias» (Standing 2014, 8).

Debido a lo difuso e híbrido de la zona en la que se encuentra la tercerización laboral, y siguiendo las precisiones de Basualdo y Morales (2014), podemos definir que, tercerizar la labor de limpieza en el contexto de la UCR se traduce en su conversión en un servicio conexo delegado a una empresa privada. Para el traslado de esta responsabilidad, se utiliza la vía específica de la subcontratación, la cual suministra mano de obra temporal dentro de las instalaciones de la institución.

Debido a que estas formas «novedosas» de contratación dificultan la comprensión del vínculo laboral, es importante recalcar que, en este caso específico de tercerización, las relaciones implicadas entre las partes son:

1. Civil o comercial entre las personas beneficiarias y las subcontratistas.
2. Relación laboral entre las personas subcontratistas y las trabajadoras.
3. Relación laboral entre quienes son beneficiarias y las personas trabajadoras (Basualdo y Morales 2014).

En este esfuerzo por concretar dimensiones que definen la tercerización, también retomamos el trabajo de Diana (2010) quien fundamentado en aportes de Rodgers (1992), Paugam (2000), Cingolani (2005) y Bouffartigue (2008) rescata que el trabajo precario puede definirse en tres dimensiones:

1. Precariedad de derecho (contrato laboral) y precariedad de hecho (inestabilidad).
2. Precariedad del trabajo (condiciones generales y cotidianas del trabajo).
3. Débil aplicación del Derecho de Trabajo y Derecho Sindical.

El trabajo precario tiene diversos pliegues, no podemos asumirlo como manera única de vinculación, sino que implica diversas dimensiones de la vida laboral, familiar y personal. Este artículo procura un recorrido por esa heterogeneidad de precariedades que habitan las personas tercerizadas de limpieza, lo cual va desde la insuficiencia de ingresos para atender sus obligaciones y necesidades básicas, hasta la desprotección legal frente a violaciones graves a su integridad laboral. En todo este entramado de dimensiones se logra evidenciar un efecto directo de la mistificación laboral, ya que esta genera un vínculo que conlleva la pérdida de garantías laborales y la gestión de las personas trabajadoras con prácticas laborales precarizantes. Estas condiciones de precariedad se facilitan por la creación de un sector empleador bicéfalo o múltiple que permite evadir responsabilidades y dificulta o impide la resolución de conflictos laborales al sector trabajador. En otras palabras, para los intereses neoliberales, este vínculo es eficaz al crear una serie de relaciones laborales, donde el servicio se vuelve la prioridad de la relación y encubre el desinterés implícito hacia los derechos laborales y económicos de las personas contratadas.

Cuando la Universidad de Costa Rica recurre a la tercerización del trabajo de limpieza, lo que sucede es el acto de delegar la tarea de ser la garante de los Derechos Humanos (dentro de los que están los laborales) de la población trabajadora, en una entidad comercial con una ética laboral de precariedad. Así la Universidad no asume la responsabilidad de gestionar los conflictos laborales con la empresa, lo cual sumerge en una gran incertidumbre la posibilidad de una vida digna.

En esta línea, en los registros de la discusión del Consejo Universitario sobre el tema de la tercerización de servicios, analizado en función de la partida 14-06 «Servicios de apoyo logístico contratado a empresas privadas», encontramos poca claridad y acciones contradictorias con respecto a estas contrataciones.

El tema se trató con extensión en el plenario del órgano colegiado que dicta las Políticas Universitarias, en las sesiones del martes 24 de mayo de 2011 (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2011),

del 24 de noviembre de 2015 (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2015), y del 19 de mayo de 2016 (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2016).

La discusión se planteó en esos diferentes momentos por el crecimiento de la partida 14-06, sin que se tengan estudios ni planificación en la institución que justifique ese aumento.

En las discusiones tratadas por el Consejo, por un lado, se señala que el aumento en la demanda de los servicios de limpieza se debe al crecimiento de la universidad y, en particular, de la infraestructura universitaria. El que entonces se recurra a la contratación de empresas externas se debe, según se anota, a la baja calidad en los servicios de misceláneos de la universidad debido, ya sea, a recargo de trabajo y a que las jefaturas no utilizan «mecanismos e instancias de sanción y corrección» (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2015, 39), o a la necesidad de dar continuidad a los servicios, por ejemplo, cuando hay huelgas (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2015). Al mismo tiempo, se señala que hay «aceptación y satisfacción» de las unidades que solicitan este servicio debido a la «eficiencia, dedicación y calidad» del mismo (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2015, 46). Otra razón fundamental es que la contratación de empresas es considerada más barata que la contratación directa de personal misceláneo (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2015), y se aduce que, desde los años ochenta, debido al congelamiento presupuestario, se evita aumentar el número de plazas administrativas por sobre plazas docentes en la universidad (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2011).

Por otro lado, sectores de la membrecía de ese órgano colegiado apuntan a que la universidad no puede sostener las desigualdades salariales entre las personas trabajadoras; que hay abuso y maltrato de supervisores hacia las personas subcontratadas; que se asigna a las personas tercerizadas labores más difíciles que a las personas contratadas directamente por la universidad; que se liquida a este sector trabajador cada año, por lo cual no logran estabilidad laboral y que la tercerización es una forma de privatización que no se desea, además de que está en contra de las políticas del mismo Consejo Universitario que, inclusive, ha planteado disminuirla (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2015).

No obstante, se considera que no es posible eliminar la tercerización de una sola vez, pues en el año 2015 se hablaba de 170 tiempos completos muy difíciles de sustituir de inmediato (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2015), por lo que se argumenta que es necesario planificar la disminución a partir de un estudio que, al final, no se realiza, tal y como lo establece la miembro del Consejo Universitario, Rita Meoño, quien afirma: «es preocupante que, por un lado, haya una política y que, por el otro lado, se les diga que como no hay estudios no se pueden tomar decisiones, pero sí se pueden tomar decisiones para seguir la tendencia, tal y como está» (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2015, 23).

Han pasado ya seis años desde que se estableciera la necesidad de un estudio para reducir la tercerización en la UCR, y la Oficina de Servicios Contratados reporta que, al mes de julio de 2021, eran aproximadamente 254 mujeres y 66 hombres, para un total de 320 personas las que trabajaban en la UCR bajo contrato con la empresa SELIME S.A. (Oficina de Servicios Contratados, comunicación personal).

Estas personas están bajo una mayor inestabilidad ante la situación generada por la pandemia del Covid-19 y las medidas sanitarias de cierre que se han dictado en la institución, de acuerdo con lineamientos del Ministerio de Salud.

En tal contexto, el contrato con la empresa SELIME S.A. venció y para el 1 de abril del 2020, la Oficina de Servicios Generales, en conjunto con la empresa SELIME, envió un comunicado en el que informaba que el contrato con la empresa iba a ser suspendido mientras los edificios de la Universidad se mantuvieran cerrados, lo cual significaba que alrededor de 310 personas iban a quedar desempleadas en medio de la pandemia. Sin embargo, hubo movilización del Sindicato SITRASEP y entre docentes y estudiantes de la Universidad, de manera que Daniela Muñoz (1 de abril de 2020) reportó que el Rector a.i. Carlos Araya Leandro decidió revertir la decisión al señalar que «el oficio OSG-SGSC-201-2020, del 30 de marzo de 2020, que comunicaba a la empresa que «la Universidad debe recurrir a la suspensión del contrato, con base en el artículo 210 del

Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa, durante el período que las instalaciones universitarias se encuentren cerradas», fue enviado sin su autorización y sin su consentimiento». Así, se dio continuidad al contrato con SELIME y el sector tercerizado encargado de limpieza debió laborar cuando los edificios estaban abiertos, un aspecto cuestionado por el Sindicato, pues la ocupación de la Universidad era mínima ya que seguía desarrollando la mayoría de sus labores en la virtualidad. Incluso, según el reportaje de Daniela Muñoz (18 de diciembre de 2020), se vio a este personal barriendo parqueos para cumplir con su labor cuando los edificios a los que se les había asignado estaban cerrados. Para el mes de mayo, el Sindicato demandó mascarillas y alcohol en gel a la empresa (*Sitrasespcr*, 6 de mayo de 2021), la cual finalmente dotó a su personal de estos suministros para la protección frente al Covid-19.

Mientras tanto, se puso en ejecución un concurso para una nueva licitación que, después de un proceso largo, fue declarada ruinoso<sup>[4]</sup> y, por tanto, fue necesario llamar a un nuevo concurso que fue adjudicado a la empresa Compañía de Servicios Múltiples MASIZA S.A. Sin embargo, la empresa SELIME S.A. apeló la adjudicación. Esta disputa no se ha resuelto todavía en el mes de mayo de 2022.

Ante la preocupación de las personas empleadas por la empresa a causa de estas situaciones, Jouseth Chaves, Secretario General del Sindicato SITRASEP, y Olga Brenes, presidenta de la Seccional de SELIME de dicho sindicato en la UCR, se presentaron ante el Consejo Universitario para plantear las condiciones precarias en las cuales se encuentra este personal y solicitar que se haga una comisión específica para analizar el tema, en vías de la eliminación de la tercerización en la institución (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2020).

No obstante, el Consejo acordó: «rechazar la solicitud del Sindicato de Trabajadores del Sector Privado referente a la creación de una comisión especial y, en su lugar, trasladar el asunto a la Administración» (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica 2021, 20), en donde existe un equipo de trabajo liderado por el Vicerrector de Administración, Dr. Roberto Guillén Pacheco, quien se encarga de analizar el asunto. Mientras tanto, se incrementa la incertidumbre de personas trabajadoras por la falta de claridad sobre la continuación del contrato con la empresa, las medidas de cierre de edificios debido a la pandemia del Covid-19, y la poca información que se les comparte al respecto desde la empresa y desde la Oficina de Servicios Contratados.

Además, si juzgamos desde la posición del Programa Estado de la Educación, alojado en el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), las políticas de restricción del gasto apuntan hacia la continuidad de los procesos de tercerización en las universidades, pues en el Octavo Informe Estado de la Educación plantea, con su perspectiva economicista, que: «se debe avanzar en la racionalización de las remuneraciones al personal en servicios generales (buscar opciones más eficientes en costo, por ejemplo, en la contratación de servicios a terceros)» (PEN 2021, 318).

En el siguiente apartado, profundizaremos sobre cómo este contexto de tercerización es vivido por las personas que laboran para la empresa de limpieza dentro de esta institución de educación superior.

## **Tercerizar la incertidumbre: cuerpos a la sombra de la precaria búsqueda de la luz**

Los procesos de tercerización de la labor de limpieza en la Universidad de Costa Rica se inscriben directamente en los cuerpos y subjetividades de las personas que son subcontratadas, en ese pliegue particular hemos decidido explorar cómo se construye ese vínculo laboral y algunos de los efectos que les ha generado esta relación.

De las entrevistas realizadas se interpreta que existe una incertidumbre generalizada que forma parte de la «inseguridad vital» (Lorey 2015), a la cual estas personas se ven sometidas, ya que en las condiciones laborales abunda la ausencia de seguridad y confianza en las responsabilidades laborales del sector empleador. Debido a esto, viven en una inquietud constante sobre la situación de trabajo que permea sus vidas y la de

quienes les rodean, pues todas las personas entrevistadas necesitan el trabajo para vivir y pagar cuentas que, en algunos casos, se deben a deudas adquiridas para tener artículos de primera necesidad.

Aunque las personas entrevistadas señalan tener un contrato por tiempo indefinido, este se dio en condiciones irregulares, pocas tenían un documento original del mismo, uno incluso expresó que se les dio de forma oral y ni siquiera lo firmaron. La mayoría expresa desconocer el contenido de esos contratos, los cuales funcionan como una herramienta para formalizar el vínculo, pero no dan claridad o seguridad a la relación laboral. En los relatos se comprende que son casi un accesorio para dar paso a iniciar la labor y devengar un sueldo, como lo expresan estas personas:

Bueno, cuando a nosotros nos contrataron en la Universidad, ya casi cinco años, desde el 26 de julio creo que cumplimos los cinco años. A nosotros nos contrataron para cumplir servicios de limpieza ante la Universidad, nos decían que teníamos derechos a las vacaciones, pero nunca recibimos un contrato físico, simplemente nos entrevistaron nos hablaron sobre las condiciones, de lo que se podía hacer de lo que no se podía hacer, como generalmente sucede en otras empresas que le ponen las preguntas a uno y uno acepta si está de acuerdo con la condición. Yo sí me acuerdo, y tengo muy detallado que cuando yo comencé, yo comencé en cuadrilla comencé con un salario y terminé con un salario que no era el que habían ofrecido. Porque al principio nos prometieron cielo y tierra, pero ya luego cuando vieron que estaban posicionados en el lugar demostraron el otro lado de la cara que no son. Entonces comenzaron a venir muchas cosas en contra de nosotros, como colaboradores de limpieza. (Pedro, comunicación personal).

También afirma Savannah: «Es que uno no está con el salario bien, uno deseara más. Y uno no puede más bien hacer muecas» (Savannah, comunicación personal). Así como Savannah y Pedro, otras personas entrevistadas afirman tener poca claridad con respecto al sueldo devengado, debido a que no lo consideran proporcional a la jornada laborada y que está debajo del salario mínimo establecido <sup>[5]</sup>, que a su vez afecta el aguinaldo. Todas las personas entrevistadas manifiestan recibir menos de lo que les corresponde. Aunque lo han expresado a la empresa, esta no facilita la comunicación con su fuerza laboral y evita resolver con claridad las dudas, como nos expresó Savannah ante la situación de su aguinaldo:

Sí, me dan aguinaldo. Nosotros hacemos el cálculo, pero nunca viene lo que nos toca. Se supone que el aguinaldo es lo mismo que ganamos por mes, pero siempre viene menos. El año pasado me vinieron 269, a otros compañeros les vino 270, a otros mucho menos. Nosotros le hicimos la consulta al jefe inmediato que es [mando medio de la empresa], él nos dijo que eso era directamente con planillas, nos facilitó el número, pero ahí no contestan nunca. Entonces lo hicimos vía WhatsApp que son las dos formas que tenemos para acceder con ellos, pero nunca contestaron. Sé que hay una compañera que fue directamente a las oficinas y le dijeron que ya eso lo habían arreglado con el contador y que ya lo habían arreglado, y que ya se habían pagado entonces ya no se podía hacer nada. Entonces no reclamamos nada. (Paloma, comunicación personal).

En las entrevistas se evidencia que el contrato tampoco contiene alguna cláusula que especifique algún tipo de remuneración que reconozca destrezas sobresalientes del trabajo realizado ya sea por productividad o calidad, y no existen incentivos, ni siquiera el salario escolar.

Respecto a las capacitaciones, expresan que las reciben tanto de la Universidad como de la empresa, pero anotan que los procesos señalados no son posibles de cumplir ya que requieren materiales y condiciones que no se dan a la hora de realizar el trabajo. Por ejemplo, tienen un exceso de funciones y responsabilidades que no les permiten realizar los procesos con la rigurosidad que les solicitan, por ello muchas veces consideran que dichas capacitaciones, aunque son muy buenas en sus contenidos, en el momento de aplicarlas, las condiciones reales no lo permiten. Una situación particular que expresaron varias de las personas entrevistadas es que las capacitaciones brindadas por la empresa se dan durante la jornada de trabajo de manera virtual, entonces deben estar realizando la labor de limpieza y con su teléfono móvil recibiendo la capacitación, lo cual obliga a las personas trabajadoras a una sobresaturación en su labor diaria.

En lo que concierne a la atención médica que provee la empresa, mencionan que conocen del médico de empresa pero que no es fácil obtener un espacio para que les atiendan, ya que las citas solo se dan un día a la semana y no pueden utilizar su horario laboral para asistir. Las personas trabajadoras están expuestas a varias situaciones riesgosas, por la naturaleza de la labor, pero su mayor preocupación es que, cuando suceden

accidentes o requieren de atención médica por alguna dolencia, la empresa tiene una política de no aceptar que lo que les ocurre corresponde a accidentes laborales, y busca la manera de evadir la utilización de la póliza de seguros del Instituto Costarricense de Seguros (INS) o la asistencia del médico de la empresa, recargando en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) su atención. Así lo evidencian Esmeralda y Paloma:

Bueno, de la Universidad no, ellos se portaron muy amables para que (...) me llevaran al hospital. Pero sí de parte de la empresa, la encargada de abrir el caso para que me abrieran en el INS me trató muy feo, le digo sinceramente, me sentí como un cero a la izquierda, porque ella dijo que los accidentes no existían y que la culpa era mía por haberme hecho, porque yo no tuve el cuidado para que eso no pasara. Y casi no quería abrir el caso para que el INS me atendiera. Y me echaron la culpa a mí porque los accidentes no existían y me regañó toda la señora esa, porque yo fui descuidada y por eso me pasó eso. (Esmeralda, comunicación personal).

Si necesito ir al doctor en horario de trabajo, yo debo hacer una carta ocho días antes de ir al doctor o de sacar una cita, para que me puedan dar el permiso, sino ellos no me lo dan. Tiene que ser con 8 días de anticipación y con una carta sino ellos no me lo dan y tiene que ser por escrito. (...) Si, de hecho que el año pasado estuve desde que empezó la pandemia hasta septiembre en el [un centro de investigación], en el [un espacio de la universidad] y la piletta de ahí es muy baja. Yo tengo un problema de cervicales y la posición de estar agachada me afecta. Se me empezaron a hinchar las piernas por la posición en la que yo tengo que lavar las mechas y los trapitos. Yo hablé con mi supervisor y le dije que necesitaba ir a la clínica y que necesitaba que alguien cubriera en el [centro de investigación] pero ellos no me dieron el permiso. Estuve así varios meses, hasta que colapsé de la hinchazón tuve una contractura muscular y toda la cuestión. Ahí sí tuve que incapacitarme una semana, pero hasta que ellos no me dieran el permiso no podía faltar. (Paloma, comunicación personal).

Las entrevistas evidencian una política de precariedad, donde la negación de los accidentes es la regla; en una de las entrevistas incluso se señala que la persona supervisora de la empresa les pedía testigos que puedan corroborar que había ocurrido el accidente. Son solamente tres las personas entrevistadas que relataron que no tenían problemas con la gestión de accidentes y la póliza del INS, en particular, porque no habían tenido accidentes.

Además, llama la atención que para la atención médica se deba solicitar la cita con tanta antelación, cuando es claro que los accidentes o problemas de salud <sup>[6]</sup> se pueden presentar en cualquier momento.

Incluso, si necesitan atenderse e incapacitarse debido a una enfermedad, evitan hacerlo para que no haya un rebajo en su salario, tal y como lo plantea Pedro:

Yo ahorita estoy pasando por una situación que yo sé que si saco una cita yo pierdo ese rato porque tengo una alergia, entonces si yo voy a tarde a emergencias después del trabajo igual voy llegando tipo siete u ocho de la noche y eso implica muchas cosas. Entonces me pongo a pensar con lo que yo estoy ganando ahorita, yo voy a la clínica y me quitan más, con costos y puedo con lo que tengo y voy y me quitan, no me va a alcanzar para nada el salario entonces por eso no he podido ir al médico en este momento. (Pedro, comunicación personal).

En ninguna de las situaciones se les reconoció tiempo laboral para la atención médica; en la mayoría de los casos se les rebajó de su salario y en otros se les pedía reponer el tiempo laboral. Todas estas situaciones revelan el estado de incertidumbre en el que viven estas personas, que incluso se proyecta en su futuro con el tema de la pensión. Esmeralda señala con claridad: «Sí claro, cotizo y si pienso, esa es la razón de estar trabajando, para tener pensión. Porque ya por la vejez no voy a poder trabajar y voy a tener que utilizar la pensión» (Esmeralda, comunicación personal). De la misma manera se dio el diálogo con Savannah:

Entrevistadora: Pensando en una pensión con la CCSS ¿usted cotiza para la CCSS?

Savannah: Si.

Entrevistadora: ¿Y usted piensa alguna vez pensionarse o jubilarse en algún momento?

Savannah: Diiy, si no la quitan cuando yo me jubile, yo creo que sí. Porque vieras que a veces uno piensa eso o no sabe si va a llegar. Yo espero pensionarme. (Savannah, comunicación personal).

La proyección a futuro con una pensión por retiro laboral es una situación paradójica ya que, por un lado, existe la esperanza explícita, pero, por otro, un temor latente por lo precario de su situación laboral. Este

miedo es claro cuando se señala la posibilidad de la inexistencia de la pensión cuando ya sea el momento de disfrutar de ese derecho laboral; esa incertidumbre generalizada es una vivencia central de estas personas.

La empresa y la Universidad de Costa Rica, como responsables del vínculo laboral, precarizan las condiciones en las que estas personas trabajan, lo cual, a su vez, se ve reflejado en sus vidas a causa de la poca atención que reciben respecto a su desgaste físico o atención de emergencias. Es decir, la incertidumbre se sufre directamente en sus cuerpos y se incrementa por la negación de las condiciones de explotación en que se encuentran. Tanto la empresa como la institución evaden sus responsabilidades con respecto a los derechos, a la calidad de vida y de salud de la fuerza laboral que sostiene su limpieza.

Pero esta situación puntual responde a un contexto costarricense más amplio, donde la política de Estado y la plutocracia empresarial están alineadas en una postura neoliberal hacia el desmantelamiento del Estado Social de Derecho y de Bienestar que se había intentado construir a mediados del siglo pasado. Por ello, los derechos de las clases trabajadoras y más vulnerabilizadas van siendo eliminados. El vaciamiento ideológico de las instituciones que sostenían ese pacto social deja en total incertidumbre y despojo al mayor número de la población <sup>[7]</sup>.

En este contexto de incertidumbre y despojo se hace evidente que los bajísimos salarios no alcanzan para solventar las necesidades básicas de estas personas y de sus familias, por lo que algunas de ellas deben realizar actividades adicionales para obtener algún ingreso extra.

De esta manera, no tienen medios ni tiempo para realizar actividades recreativas o ahorrar para un futuro diferente, en particular, en el caso de las mujeres, que conforman el 79% del personal de SELIME, quienes deben realizar labores de cuidado de personas a cargo en una doble y triple jornada laboral, lo que las somete al mismo empleo precario, a la inestabilidad constante que este conlleva, a una rutina agotadora y al medio hostil que estas condiciones generan. En este sentido, opera la división sexual del trabajo, que incluso afecta las posibilidades de organización de la clase trabajadora, tal y como lo plantea Antunes (2005).

## Un espacio en medio o tercer espacio, hostil y arbitrario

En el contexto de la gran incertidumbre arriba planteado, las relaciones laborales para el personal de SELIME están marcadas por ese espacio en medio o tercer espacio, un espacio de subalternidad e invisibilidad que ocupan entre la empresa privada y la Universidad.

Siguiendo a Soja (1989) el tercer espacio es tanto real como imaginario, e implica espacios geográficos (edificios, oficinas, etc., que se deben limpiar) y espacios simbólicos (jerarquías, relaciones intersubjetivas, afectos, pertenencias, etc.). En ese «espacio vivido» (Lefebvre 2007), se generan prácticas de reproducción de la vida y del trabajo cargadas de dificultades.

Las personas contratadas por SELIME S.A. no trabajan formalmente para la UCR, no obstante, participan en actividades fundamentales para la institución. Por ejemplo, durante el año 2021, apoyaron la labor de desinfección de las áreas en donde se realizaron las elecciones para la rectoría y, actualmente, hacen lo mismo en el centro de vacunación en el campus Rodrigo Facio. Al mismo tiempo que requiere de su trabajo, la institución considera que estas personas no pueden ser contratadas por la universidad, como antes vimos en la argumentación del Consejo Universitario. Además, se aduce que la mayoría no cuenta con los requisitos que exige el puesto de conserje, tales como el título de tercer ciclo aprobado de Educación General Básica (9° año), aunque esto no es impedimento para que las personas tercerizadas realicen las mismas labores de limpieza que el personal de la UCR.

De esta manera, llegan a ocupar el peldaño más bajo de una escalera de múltiples jerarquías. Su superior inmediato es la persona que las supervisa por parte de la empresa (quienes tienen el puesto de «supervisor» y el de jefe del proyecto de la UCR); sin embargo, sus labores están sujetas a múltiples miradas y demandas de parte de la institución que subcontrata.

La Oficina de Servicios Contratados señala, insistentemente, que no existe una relación laboral que implique jerarquía por parte de la Universidad, y hay empeño por dejar esto muy en claro al afirmar que «el funcionario de la Universidad de Costa Rica no puede dar órdenes específicas a los colaboradores de SELIME porque eso se convierte en una relación laboral» (Oficina de Servicios Contratados, Comunicación personal). Como lo relata una de las empleadas de SELIME entrevistadas:

Hace poco, nosotros tuvimos una capacitación por parte de la empresa que llegó, Salud Ocupacional y el doctor, esa capacitación yo la grabé y la tengo guardada. Yo escuchando y analizando esa capacitación, no sé, porque no estoy muy enterada, pero con todo lo que dijo Salud Ocupacional, es lo que está en la licitación hoy en día. ¿Qué es lo que dice la licitación? Que no podemos interactuar con funcionarios, que no podemos... porque ellos nos dijeron «ustedes desayunan, se ponen la mascarilla, desinfectan el lugar donde están y se van. Al igual que cuando están en el almuerzo, almuerzan, desinfectan y se van. No pueden estar hablando con funcionarios, no pueden estar en grupos». (Representante sindical, comunicación personal).

Efectivamente, en la licitación del año 2020 se plantea que el personal de la empresa contratada por la UCR «no podrá recibir visitas personales ni entablar conversaciones innecesarias con personas particulares o con funcionarios de la Universidad de Costa Rica durante sus horas de servicio» (UCR 2020, 15). Así, se genera aislamiento desde el marco de la contratación mediante el cual las personas llegan a trabajar a la UCR. Incluso, durante nuestras conversaciones con algunas de las personas trabajadoras de SELIME se nos informó que les habían llamado la atención por conversar con quienes llegaban a vacunarse al Centro de Vacunación (Pedro y Éricka, comunicación personal).

Sin embargo, lo cierto es que a las personas encargadas de la limpieza las supervisan las jefaturas administrativas de las unidades académicas en donde prestan sus servicios. Estas señalan si la labor realizada es adecuada y hacen gestiones para obtener el servicio sin interrupciones frente a la Oficina de Servicios Contratados de la UCR, la cual coordina con la empresa y supervisa todos los aspectos relacionados con el contrato existente. Además, en la práctica diaria, encontramos que hay personal misceláneo que trabaja directamente para la UCR que asume posiciones de superior jerárquico frente a las personas subcontratadas.

Por su parte, algunos sectores de trabajo de SELIME entrevistados consideran que el cuerpo misceláneo de la universidad no realiza su labor, y que a veces se recarga el trabajo de ellos en el personal de SELIME, incluso en tareas para las cuales este último no está capacitado.

El personal de SELIME vive constantemente una situación de subalternidad y de falta de derechos, aún a la hora de tomar el autobús que brinda servicio a la universidad, pues se afirma que se les discrimina y no se les permite utilizar ese transporte.

De esta manera, la jerarquización que se establece entre quienes laboran directamente para la UCR y quienes lo hacen para la empresa contratada promueve la fragmentación de las personas trabajadoras, una consecuencia directa de la tercerización (Académico General UACJ 2018).

También, hay docentes y estudiantes que demandan que se realicen ciertas tareas, con lo cual se genera una gama de interrelaciones que, si bien no se supone que implican legalmente un vínculo laboral que otorgue derechos, sí envuelven una jerarquía por sobre las personas trabajadoras de la limpieza de la empresa SELIME. Así, se señalan conflictos porque: «han habido algunos que nos ven como menos, como con el rabo del ojo, como dicen» (Marco y Roberto, comunicación personal).

Esta jerarquía se concreta en interacciones cotidianas en donde, según algunas personas entrevistadas, a veces prima la desconfianza y el maltrato, pues «hay personal docente verdugo» (Pedro, comunicación personal), y dificultades y choques, en algunos casos, con personal misceláneo de la UCR, como nos señala Lucía: «Al principio cuando estaba en [unidad académica] tuve mucho roce con un misceláneo de la U, en el sentido de que yo no me dejaba porque lo que él quería era como manejarnos, yo no me dejaba, yo le decía que él no era mi jefe que él no tenía por qué decirme X cosa. Porque el mismo supervisor no nos decía que él no era el jefe de nosotros, que era un simple misceláneo de la U y que los únicos a cargo eran el supervisor y el administrador». (Lucía, comunicación personal). También Marco apunta hacia estos problemas: «un

señor misceláneo de [unidad académica]. Llego yo y nos dan el equipo de limpieza para hacer la desinfección -fue el único roce que yo he tenido- y llegó todo bravo a decir: «ustedes lo que vienen es a hacer regueros nada más» (Marco, comunicación personal).

Además, se señala que durante la pandemia se ha dado un trato distante y, en alguna medida, estigmatizante por miedo exagerado al contagio. Este temor recae sobre los cuerpos que se encuentran en las escalas más bajas de la organización laboral. Al mismo tiempo, personal de SELIME manifestó preocupación porque en algunas oficinas de la universidad no se toman medidas sanitarias adecuadas frente a la pandemia, lo cual expone al contagio. También, se señala que algún personal administrativo ha puesto en peligro a personal de SELIME al manejar de manera inadecuada productos de limpieza y obligar a que se limpie sin previsión ni equipo adecuado, lo que aumenta las condiciones de vulnerabilidad.

Mientras tanto, con el estudiantado la relación es generalmente distante, aunque hay quejas con respecto a las residencias estudiantiles, en donde una persona entrevistada señaló que hay poca consideración hacia el personal de limpieza.

Sin embargo, también existen gestos de solidaridad de parte del personal misceláneo de la UCR, de personal administrativo y del sector de docentes frente a la precariedad que enfrenta el personal de SELIME como relata Lucía: «de una u otra manera ellos me han ayudado en diferentes áreas. Cuando yo he estado pasando por mala situación, pues me ayudan, digamos; comparten conmigo el desayuno, o cosas así, digamos los misceláneos de la U, que son con los que compartimos más. Y así, para la fiesta de fin de año, igual, a nosotros nos invitan, pero nosotros tenemos que pagar, nos cobran dieciocho mil colones para asistir a la fiesta de fin de año. (...). Entonces «no tengo dinero, les digo la verdad» y entre varios profesores me pagaron para que asistiera a la fiesta» (Lucía, comunicación personal). También Éricka cuenta que «hora que yo estuve con coronavirus, ellos me pagaron la casa, ellos me dieron diario, (...) Bueno, no tengo palabras con qué agradecer. Pero el personal de la U se ha portado muy bien con nosotros, no tengo nada que decir» (Éricka, comunicación personal). Así, lo que debería de solventar un salario justo es asumido por personal de la universidad, en una relación de solidaridad que, sin embargo, no resuelve la desigualdad estructural existente al interior de la institución.

En este tercer espacio, los gestos de solidaridad coexisten con las peores prácticas de subyugación laboral. En ambos casos, la jerarquización de los cuerpos se sostiene tanto para recibir apoyo como para recibir el maltrato. Se trata de un espacio arbitrario y dejado a la voluntad de quienes tienen una posición superior. Tal es el caso de las personas que trabajan directamente para la UCR y el de las personas que fungen como supervisoras de la empresa.

Hemos notado que estas últimas no necesariamente tienen una capacitación para la coordinación del trabajo, pues algunas personas entrevistadas consideran que por parte de la supervisión del personal de limpieza no hay conocimiento sobre qué funciones deben realizar ni los procesos de limpieza que se deben llevar a cabo, que recargan el trabajo, que dan poco apoyo y que muestran favoritismo hacia ciertas personas. Tampoco parecen manejar adecuadamente las relaciones laborales, con lo cual fácilmente se incurre en acoso laboral, creando un clima hostil que vulnera los cuerpos como correlato de su jerarquización, como vemos en el relato de Pedro: «malas prácticas de comunicación de parte de los supervisores, uno incluso hizo un grupo de WhatsApp para comunicarle a varias personas que estaban amonestadas y bajo qué razones, sin considerar que esa información sería vista por todas esas personas. Supervisores nos humillan en sus funciones» (Pedro, comunicación personal). Asimismo, Éricka cuenta: «A mí me pasa mucho, a mí me discriminan por mis oídos, por mi color. Ese hombre se ríe de mí por mi color (...). Él me vive diciendo que yo soy gorda, le ha agarrado por decirme «¡como la dejó ese Covid, está hecha un hueso!»» (Éricka, comunicación personal).

En la Oficina de Servicios Contratados manifiestan que:

En las inspecciones que nosotros hacemos pues nosotros velamos mucho por ese asunto, tratamos de protegerlos a ellos en lo que tiene que ver con el acoso laboral. Por ejemplo, el funcionario de la Universidad de Costa Rica no puede dar órdenes específicas a los colaboradores de SELIME porque eso convierte en una relación laboral por eso, la empresa tiene sus

supervisores que se encargan de dar las directrices a los colaboradores de SELIME y, por ende, en la fiscalización, también nosotros fiscalizamos que el trato que los supervisores les dan a ellos sea el correcto, para que no haya ningún tipo de acoso laboral. Entonces en ese aspecto también, la Oficina los protege a ellos. (Oficina de Servicios Contratados, comunicación personal).

No obstante, personas entrevistadas informaron de persecución, toma de fotografías en el trabajo y exigencia de que se muestren mensajes telefónicos por parte de personas supervisoras de SELIME como formas de control.

La jerarquía existente entre personas supervisoras y la fuerza trabajadora se transforma en una fuente de conflicto y fragmentación del sector trabajador, así como en un medio por el cual la empresa logra mantener el control de las denuncias que puedan plantearse por irrespeto a los derechos laborales.

Hasta cuando las relaciones son buenas con las jefaturas, se facilita el control laboral que posibilita que el trabajo no se detenga aun cuando la persona trabajadora está enferma:

No, vieras que siempre he topado con esa dicha de que (...) yo hablo con mi jefe y le digo «es que tengo tal situación» y él accede o negociamos. O yo le digo «mirá podemos realizar esto así y así, yo me quedo una hora después del trabajo» entonces yo le planteo. Pero como yo soy una persona que nunca falta, yo soy muy responsable, solamente si ya estoy muy muy mal me ausento. Pero he llegado enferma, a mí me dio dos veces dengue y yo fui así a trabajar con el dengue, porque en ese momento yo no sabía que tenía dengue (Lucía, comunicación personal).

Según otros dos entrevistados, con su supervisor la relación es «de lo peor, cada vez se pone peor. Él es solo que él dice y punto, él si comete algún error no lo reconoce tampoco. Para él uno es el culpable y el que busca ser conflictivo. La relación es pésima» (Marco y Roberto, comunicación personal). Marco explica esto así: «es tan mala, que una vez tenía yo problemas en el Girasol, ustedes lo conocen, lógico. Nosotros andábamos un horno de microondas, le pedimos ayuda al compañero que tenía vehículo. Le dije «usted como coordinador debería decir donde conectamos el horno» y me dice «las puertas de la Universidad están muy grandes, como dice mi jefe: esto no es un hotel de cinco estrellas para estar dándoles todas las comodidades a ustedes» (Marco, comunicación personal).

De la misma manera, diversas personas denunciaron situaciones de acoso y abuso sexual.

[tres de los supervisores] son compañeros que han tenido denuncias de acoso laboral, de acoso sexual, la Universidad no hace nada porque ahí están las denuncias y estas son las fechas que no se sabe nada. Dos compañeras hicieron denuncias en diciembre y ya han pasado cuatro meses y no se sabe absolutamente nada ni qué pasó con esas denuncias. No les han llamado, no les han dicho nada, es muy tedioso. De igual parte, con nuestro jefe, él también ha tenido denuncias de acoso laboral, acoso sexual, se supone que han visto videos de él teniendo sexo con las compañeras, pero aun así la Universidad no hace nada, no dice nada. (...). Ha habido videos donde una compañera le estaba mamando el miembro. Bueno... Eso fue un video viral, anduvo en la Universidad. (Lucía, comunicación personal).

Por ejemplo, en una Declaratoria de Conflicto Colectivo presentado en setiembre de 2019 por varias trabajadoras de SELIME ante múltiples violaciones a sus derechos laborales, estas solicitaron: «que la empresa garantice un trato respetuoso de parte de los supervisores hacia las trabajadoras, tomando medidas afirmativas contra el acoso laboral y sexual y colaborando de forma activa para que los procesos de acoso sean iniciados en la instancia correspondiente, sean universitarios o internos» (Ramírez, Obando y Brenes 2019, 2-3).

Una de las entrevistadas nos relató que a ella la acosó un supervisor y que no le prestaron atención a su queja en la empresa. En estos casos, la Oficina de Servicios Contratados plantea que:

Cuando nos hacen alguna consulta como esa, nosotros referimos a los entes en los que se debe interponer la denuncia para que sea analizada de acuerdo a lo que establece el reglamento. Pero eso, sin diferenciar en que sea personal contratado o personal de planta, nosotros usamos el mismo mecanismo. Incluso, hasta los temas del Covid, cuando tenemos una notificación de que hay un caso sospechoso o positivo usamos exactamente los mismos medios que utiliza la institución: el mismo formulario y el mismo procedimiento. Entonces, para los temas de acoso sexual y acoso laboral igual utilizamos la misma normativa que aplica al personal de licitación. (Servicios Contratados, comunicación personal).

De la misma manera, en la Licitación denominada «Contratación de abastecimiento continuo del servicio de limpieza para las instalaciones de la Universidad de Costa Rica», se establece que: «El personal de limpieza deberá respetar las normas establecidas vigentes en el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en Contra el Hostigamiento Sexual, en cumplimiento de la Ley 7476 «Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia» (UCR 2020, 14).

En caso de irrespeto, en el cartel de licitación se plantea que constituye una «falta muy grave» que será sancionada con una «multa del 3%, sobre el monto mensual del servicio de la Unidad donde se dio el incumplimiento» (UCR 2020, 25). No obstante, la Universidad no procesa los casos de acoso en contra de personas de la empresa contratada. Cuando un caso se presenta ante la Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual de la UCR, esta traslada el caso a Rectoría y desde allí se emplaza a la empresa que, en última instancia, es la que debe llevar a cabo el procedimiento de investigación y posibles sanciones para su personal cuando incurre en faltas (Rosibel González, Oficina de Servicios Contratados, comunicación personal).

De la misma manera, encontramos quejas con respecto a la forma en que se solucionan los conflictos por parte del jefe del proyecto SELIME en la UCR, y de este en su relación con la Oficina de Servicios Contratados:

Yo hablé directamente con [jefe del proyecto SELIME en la UCR], le dije que con él no se puede trabajar, con el accidente él no acepta sugerencias. Nosotros tuvimos una reunión con Servicios Contratados (...). Yo me sentía con las manos atadas porque si no me ayudaba mi jefe de la unidad, que es mi jefe directo entonces ellos tenían que ayudarme y no solo a mí, sino a los otros tres compañeros. Yo dije cosas acerca de esa persona y dije los asuntos como tenían que ser, yo no mentí en ningún momento. Cuando salimos [jefe del proyecto SELIME en la UCR] me llamó y me dijo «negro venga acá, usted lo que es un puñal» y le digo «¿por qué puñal? si yo le dije las cosas a usted primero, después a ellos y en frente de esa persona», yo no hablé a espaldas de él y «si quiere lo trae y hablamos de frente, yo no soy un puñal». Tuvimos una reunión larga y yo le dije todas las cosas que estaban pasando y duró bien como una semana, después volvemos a lo mismo. Son cosas que uno se va obstinando, la motivación cero, uno llega al trabajo y lo que quiere es que sea la hora de salida. Así no se puede. (Roberto, comunicación personal).

Ante estas situaciones, personas entrevistadas manifestaron mantener relaciones distantes con el sector supervisor de SELIME, al que se trata solamente para lo necesario. También se manifiesta la necesidad de tener cuidado con algunas de las personas compañeras de trabajo pues, según Lucía:

Vieras que ese gremio es bastante difícil porque hay muchas personas que no sé si llamarle envidia o qué. Son compañeras que viven encima suyo viendo qué hace y que no hace, hay mucho choque y mucho roce entre las mujeres, ¿verdad? Viven criticando a uno, «mirá se cortó el pelo o no se cortó el pelo, se tiñó o no se tiñó». O sea, todo, todo eso, ha habido ahí como un roce, una escala entre las mujeres y han empezado a chocar. Con respecto a esto del Covid, se ha incrementado más el bullying en el sentido de que las mujeres están viendo a ver cómo se desarrolla, cómo se desempeña, qué hablan o así -suspira-. (Lucía, comunicación personal).

Los conflictos promueven un ambiente hostil en donde las personas en el peldaño más bajo de la escalera jerárquica se sienten sumamente vulnerables, aisladas y sujetas a la vigilancia, maltratos y humillaciones; además de la percepción constante de la posibilidad de perder el empleo.

Se señalan situaciones de competencia, hostigamiento, chismes, conflictos, etc., que facilitan la labor del control empresarial, lo cual genera que las personas desconfíen, que se denuncien mutuamente ante la autoridad y, por tanto, que no se organicen ni luchen por sus derechos. Incluso, se dan alianzas entre personas trabajadoras y personas supervisoras para atacar a alguna otra, como vemos en el caso de Éricka, quien señala: «Yo no sabía por qué había compañeras que me caían encima por puro gusto, sin yo hacerles nada. Y yo me voy dando cuenta que una que le tocó trabajar conmigo en [unidad académica], porque ahí en [unidad académica] me rompieron los zapatos, me botaban el almuerzo, me botaban el desayuno. (...). Si, mis compañeras. Hasta el tiempo yo me di cuenta que es que una de ellas andaba con [jefe de proyecto SELIME en la UCR]» (Éricka, comunicación personal).

Las múltiples presiones hacen que se produzca mucho estrés en las personas trabajadoras. Es conocido que la incertidumbre y el acoso laboral generan una serie de afectaciones psicosociales en las personas que las sufren. Entre ellas podemos hablar de ansiedad, depresión y problemas físicos como gastritis, colitis, etc. Por ejemplo, mediante un estudio con personal docente interino en la Universidad Nacional, Gamboa (2015) correlacionó el síndrome de *burn out* y la precarización laboral. Así, establece el desgaste emocional, la despersonalización y la reducción del logro o falta de realización laboral como dimensiones del desgaste por el trabajo, y como dimensiones de la precarización menciona la carga laboral, el control, la recompensa, la comunidad, las condiciones laborales y el salario (Gamboa 2015). Todo esto podría contemplarse también en el caso de las personas que trabajan para la Empresa SELIME en la Universidad de Costa Rica, sometidas al *outsourcing*, expresión del «declive relativo del empleo público» y la «precarización de las relaciones laborales» que, según Pérez Sáinz (2016, 20), son dos de los cuatro aspectos que caracterizan hoy las condiciones de explotación. Las otras dos son la «empleabilidad como la nueva utopía laboral del (neo)liberalismo» y la «emergencia del desempleo estructural» (Pérez Sáinz 2016, 20).

Si a esto le sumamos que varias de las personas trabajadoras nos contaron de su historia previa de agravios y violencia en el marco de condiciones de pobreza y exclusión, nos encontramos con una población cuyas condiciones estructurales son de vulnerabilidad. Es esta población la que la empresa contrata, precisamente, porque no tiene mejores opciones laborales, pues, en la mayoría de los casos, presentan niveles educativos de primaria y no cuentan con entrenamiento calificado en algún oficio específico. En este marco de vulneración se dan situaciones laborales que llegan a extremos de estigmatización y maltrato, sin que haya una atención adecuada, tal y como se plantea en el siguiente relato:

Cuando él me pegó la gritada frente a las compañeras en [unidad académica]. Ese día se me alteraron los nervios porque las tipas se pusieron a favor de él, y yo deseaba como tirarme a un carro. Un compañero me dijo «diay gordita ¿para dónde va?», yo le dije «a agarrar el bus» pero mentira, yo lo que quería era tirármele a un carro. Yo escuchaba «usted es una inservible no servís para nada», yo escuchaba las voces aquí y me agarraba una picazón y un ardor en el cuerpo y yo deseaba como tirármele a un carro y que ya se me quitara. (...) Al día siguiente estaba en el Juzgado de Trabajo, no me aceptaron la demanda porque no tenía testigos. Igual en el trabajo yo he mandado demandas, hubo un compañero que me amenazó de muerte, nunca le dieron tema a esa demanda y lo ponían a trabajar a la par mía. A [jefe de proyecto SELIME en la UCR] y a [supervisor de la empresa] los tengo denunciados, [supervisor de la empresa] es mi supervisor ahorita y yo hice una denuncia aquí en la Universidad, de todo lo que ese hombre me ha hecho y nadie me ha ayudado, nadie absolutamente nada. (Éricka, comunicación personal).

Posteriormente, supimos que la empresa había despedido al jefe del proyecto en la UCR, así como a un supervisor debido a situaciones de hostigamiento. Sin embargo, los conflictos entre personal de supervisión y el resto continuaron, lo cual evidencia que problemas semejantes son parte de la gestión que se hace del trabajo tercerizado.

Por otro lado, personas entrevistadas expresan que muchas veces funcionarias y funcionarios de limpieza de la UCR no cumplen con sus tareas e incluso les recargan labores que no le corresponden al personal subcontratado, lo que aumenta la brecha entre ambos sectores y dificulta su organización como clase social.

Podemos concluir que las personas tercerizadas viven un ambiente laboral precario y hostil, con repercusiones directas en su calidad de vida. Como lo señala Diana (2010), la precarización tiene diferentes pliegues y, en las personas tercerizadas de limpieza en la UCR, en las condiciones en que laboran hay presencia de todos estos, desde la insuficiencia salarial para enfrentar sus obligaciones y necesidades básicas hasta la inestabilidad laboral y las débiles estructuras estatales que defiendan sus Derechos Laborales. En el caso de personas trabajadoras sindicalizadas, en la práctica, se les niega el derecho que les asiste en el marco legal costarricense, como la no coerción y persecución por participar de espacios organizativos laborales.

Esto muestra que las políticas de privatización y recortes presupuestarios aplicados en diferentes instituciones estatales, entre ellas las universidades, tienen efectos negativos evidentes en las personas que deben ajustar sus vidas a esa forma de laborar.

## A MANERA DE CONCLUSIÓN: LA SOMBRA DE LA PRECARIEDAD NEOLIBERAL EN LA UNIVERSIDAD

En el presente artículo hicimos un esfuerzo para precisar algunos aspectos vinculados con la tercerización del servicio de limpieza en la Universidad de Costa Rica. Para iniciar, creemos valiosa la precisión conceptual: mistificación laboral. Las entrevistas evidenciaron la existencia de un mecanismo tácito donde se establece una relación laboral precaria que se encubre como un vínculo de trabajo digno. Además, la figura del «empleador bicéfalo» señalada por Basualdo y Morales (2014) también se presenta en el fenómeno estudiado, permitiendo que sea difícil establecer las responsabilidades en las situaciones donde la fuerza laboral tiene diferencias de criterio respecto a sus condiciones laborales o son amenazados sus derechos.

Así, encontramos que el tercer espacio construido entre la institucionalidad pública y la empresa privada en la Universidad de Costa Rica, a partir de la tercerización de labores de limpieza, se caracteriza por la inseguridad vital que brinda el trabajo precario, la incertidumbre, el temor, la vulneración de los derechos humanos y laborales, y el abandono, donde el contrato laboral es el asidero inicial del mecanismo de mistificación laboral.

La Universidad de Costa Rica revela una postura ambigua al ampararse en una legislación generada en el marco del neoliberalismo. Esto para sostener la tercerización como un mal necesario por el costo menor en el presupuesto y el crecimiento de la infraestructura a pesar de las implicaciones negativas directas para las personas subcontratadas, tales como la inestabilidad laboral.

Las autoridades de la institución, que se presenta como humanista, caen también en ambigüedad cuando plantean que es necesario disminuir o eliminar la tercerización y proponen estudios que nunca se llevan a cabo, al mismo tiempo que este tipo de contratación está en crecimiento.

Por más que se niegue, la relación laboral se da en la práctica cotidiana, cuando el personal de SELIME debe habitar ese tercer espacio en el que está sometido a múltiples jerarquías en un marco totalmente incierto, en donde las personas trabajadoras no conocen aspectos básicos con respecto a los términos de su contratación y sus preguntas con respecto al salario y al aguinaldo no son respondidas de manera satisfactoria.

Tampoco son atendidas las necesidades de estos cuerpos vulnerados, debido a las mismas condiciones laborales previas o actuales, cuando la atención médica es de difícil acceso y en particular se evita la atención de accidentes por parte del Instituto Nacional de Seguros (INS), o cuando obtener una incapacidad médica implica un rebajo de salario imposible de asumir. Así, el trabajo precarizado enferma, no sólo física, sino también a nivel emocional. Adicionalmente, la incertidumbre con respecto al mantenimiento del empleo y la precariedad de la existencia se suma el acoso laboral y sexual, sin que exista una pronta resolución dado que los protocolos de atención de la UCR solamente aplican para sus propios empleados, lo que demuestra un vacío jurídico que deja desprotegido al personal tercerizado. En esta situación, la figura de sector empleador bicéfalo evita que muchas de las medidas de protección que se aplican en la UCR funcionen en la empresa contratada. De esta manera se facilita el control por parte de esta última frente a las posibles quejas o demandas del sector trabajador.

La desprotección se exagera porque existe un ambiente hostil entre el personal de la empresa, fomentado por las condiciones de vulnerabilidad y precariedad, y sus urgencias de resolver otros aspectos de primera necesidad en sus vidas. Estos asuntos provocan la imposibilidad de generar vínculos de apoyo y cuidado mutuo como fuerza laboral.

Todas estas condiciones se han vuelto más graves en el contexto de la pandemia por Covid-19 y la incertidumbre sobre la nueva contratación de servicios de limpieza. Así, el cierre de edificios, las medidas sanitarias, la inseguridad y falta de información sobre un próximo contrato mantienen en vilo a este personal con respecto a la posibilidad de sostener el empleo que, aunque precario, es el único al que han tenido acceso. De esta manera, el estrés, la ansiedad y la depresión aparecen como correlatos de la jerarquización de los cuerpos en el sistema tercerizado.

A pesar de las muestras de solidaridad por parte de algún sector del personal docente, administrativo y estudiantil de la UCR, se trata de un proceso de violencia estructural sistemática frente al cual la Universidad, que a este punto funciona como una empresa (Caamaño, 2020), abandona sus principios fundamentales de lucem auspicio para sumirse en la sombra del neoliberalismo. Incluso, es importante acotar que una medida de desvinculación y segregación con este personal es evitar la interacción y desarrollo de vínculos con quienes trabajan para la UCR directamente, ya que, expresamente, en el contrato se prohíben estas relaciones, y todas aquellas que estén fuera de las exclusivamente vinculadas con las tareas contratadas. Específicamente durante los períodos iniciales de la pandemia hubo momentos donde la segregación entre personal de la institución y el tercerizado se acentuó.

Por otro lado, personas entrevistadas expresan que muchas veces funcionarias y funcionarios de limpieza de la UCR no cumplen con sus tareas e incluso les recargan labores que no le corresponden al personal subcontratado, lo que aumenta la brecha entre ambos sectores y dificulta su organización como clase social.

Podemos concluir que las personas tercerizadas viven un ambiente laboral precario y hostil, con repercusiones directas en su calidad de vida. Como lo señala Diana (2010), la precarización tiene diferentes pliegues y, en las personas tercerizadas de limpieza en la UCR, en las condiciones en que laboran hay presencia de todos estos, desde la insuficiencia salarial para enfrentar sus obligaciones y necesidades básicas hasta la inestabilidad laboral y las débiles estructuras estatales que defiendan sus Derechos Laborales. En el caso de personas trabajadoras sindicalizadas, en la práctica, se les niega el derecho que les asiste en el marco legal costarricense, como la no coerción y persecución por participar de espacios organizativos laborales.

Esto muestra que las políticas de privatización y recortes presupuestarios aplicados en diferentes instituciones estatales, entre ellas las universidades, tienen efectos negativos evidentes en las personas que deben ajustar sus vidas a esa forma de laborar.

## REFERENCIAS

- Académico General UACJ. 2018. «Victoria Basualdo: Debates actuales sobre tercerización laboral en América Latina». Video de YouTube. Publicado el 18 de setiembre de 2018. <https://www.youtube.com/watch?v=xzo4iwXAlFg>
- Antunes, Ricardo. 2001. *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sao Paulo, Brasil: Cortez Editora.
- Antunes, Ricardo. 2005. *Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Argentina, Buenos Aires: Ediciones Herramienta.
- Basualdo, Victoria y Diego Morales. 2014. *Tercerización Laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. México, Ciudad de México: Editorial Siglo XXI.
- Baroni, Cecilia. s.f. «La Universidad: Modelos y Modelizaciones». Manuscrito inédito.
- Brennan, James. 1999. *Historia y Sistemas de la Psicología*. Denver, Colorado: Prentice Hall.
- Bouffartigue, Paul. 2008. «Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve». *Travail et emploi*, IV (116), 33-43.
- Caamaño, Carmen. 2020. «La universidad-empresa en América Central: el caso de la UCR». *Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica*, LIX (155): 101-120. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/44619>
- Caamaño, Carmen. 2021. «Flexibilización laboral en la universidad pública en Costa Rica». *La retracción del derecho a la educación en el marco de las restauraciones conservadoras. Una mirada nuestroamericana*, editado por Nora Gluz, Cibele Rodrigues y Rodolfo Elías, 291-316. Buenos Aires: CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20211103044115/La-retraccion-del-derecho.pdf>
- Cingolani, Patrik. 2005. *La precarité*. París: PUF.

- Copete, Kenia M., Angélica V. Córdoba, Astrid C. Figueroa, y María I. Duque. 2014. *Comparación de la terciarización y la vinculación directa en las actividades de vigilancia y aseo de la Universidad de Antioquia*. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. 2011. Acta de la Sesión N.5542 celebrada el martes 24 de mayo de 2011. Universidad de Costa Rica. [https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/minute/2011/5542.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/minute/2011/5542.pdf)
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. 2015. Acta de la Sesión N. 5952 celebrada el martes 24 de noviembre de 2015. Universidad de Costa Rica. [https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/minute/2015/5952.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/minute/2015/5952.pdf)
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. 2016. Acta de la Sesión N. 5991 celebrada el jueves 19 de mayo de 2016. Universidad de Costa Rica. [https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/minute/2016/5991.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/minute/2016/5991.pdf)
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. 2020. Acta de la Sesión N. 6451 del 8 de diciembre de 2020. Universidad de Costa Rica. [https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/minute/2020/6451.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/minute/2020/6451.pdf)
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. 2021. Acta de la Sesión N. 6459 del martes 26 de enero de 2021. [https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_ucruniversitycouncildatabases/minute/2021/6459.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/minute/2021/6459.pdf)
- De Ridder-Symoens, Hilder y Walter Rüegg. 1992. *A History of the University in Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Del Huerto, María Elena. 2018. «La Reforma universitaria de Córdoba: pionera en el legado latinoamericano de universidad popular». *Revista Cubana de Educación Superior*, (1): 37-47.
- Diana Menéndez, Nicolás 2010. La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*. (128-129) p.119-136. ISSN: 0482-5276
- Gamboa Jiménez, Alejandra. 2015. «Entre el desgaste y la precarización laboral: Un estudio de la academia interina de la Universidad Nacional». Trabajo final de graduación. Posgrado en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Costa Rica.
- García, George. 2001. *Las sombras de la Modernidad. La crítica de Henri Lefebvre a la cotidianidad moderna*. San José: Editorial Arlekin.
- Guattari, Félix. 2004. *Plan sobre el planeta: Capitalismos Mundial Integrado y Revoluciones Moleculares*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Hernández, Óscar. 2020. «El trabajo decente: perspectivas latinoamericanas». *Revista de la Sala Segunda*, (17). [http://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N17/contenido/PDFs/010-art7.pdf](http://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N17/contenido/PDFs/010-art7.pdf)
- INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). 2021. CBA. Costo per cápita mensual por zona, según subgrupo en colones corrientes. Setiembre 2021. Costa Rica: INEC. <https://www.inec.cr/economia/canasta-basica-alimentaria>
- Lefebvre, Henry. 2007. *The production of space*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Lorey, Isabell. 2015. *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Ministerio de la Presidencia. 2021a. «Hoy entraría a regir ley para ampliar la reducción de jornadas por tres meses más». Casa Presidencial, 13 de enero. <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2021/01/hoy-entraria-a-regir-ley-para-ampliar-la-reduccion-de-jornadas-de-trabajo-tres-meses-mas/>
- Ministerio de la Presidencia. 2021b. «Ejecutivo envía nueva aplicación de convocatoria del período de sesiones extraordinarias». Casa Presidencial, 22 de julio. <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2021/07/ejecutivo-envia-nueva-ampliacion-de-convocatoria-del-periodo-de-sesiones-extraordinarias/>
- MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). 2021. Salarios Mínimos Sector Privado. Año 2021. Costa Rica: MTSS. [https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/lista\\_salarios\\_2021.pdf](https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/lista_salarios_2021.pdf)

- Muñoz, Daniela. 2020a. «Vicerrectoría de Administración deja sin efecto suspensión de contrato con Selime». *Semanario Universidad*, 1 de abril. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/vicerrectoria-de-administracion-de-ucr-deja-sin-efecto-suspension-de-contrato-con-selime/>
- Muñoz, Daniela. 2020b. «Selime: la invisible precariedad laboral que mantiene limpia la Universidad». *Semanario Universidad*, 18 de diciembre. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/selime-la-invisible-precariadad-laboral-que-mantiene-limpia-la-universidad/>
- Paugam, Serge. 2000. *Le salaríé de la précarité*. París: Ed. PUF.
- Pérez-Sáinz, Juan Pablo. 2016. «Globalización y relaciones asalariadas en América Latina». En *Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*, editado por Dídimio Castillo, Norma Baca y Rosalva Todaro, 19-40. México: UAM.
- PEN (Programa Estado de la Educación). 2021. *Octavo Informe Estado de la Educación*. Costa Rica: PEN-CONARE.
- Ramírez, Estilia, Obando, Jazmín y Olga Brenes. 2019. «Declaratoria de Conflicto Colectivo». Documento inédito.
- Ritzer, George. 1993. *La MacDonalizacion de la Sociedad. Un análisis de la racionalización en la vida cotidiana*. Barcelona: Ariel Sociedad Económica.
- Rodgers, Gerry. 1992. «El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental». *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, compilado por Gerry Rodgers y Janine Rodgers. Madrid: MTySS.
- Saforcada, Fernanda. 2019. Taller: Procesos de privatización de las universidades públicas y articulación de resistencias en el sur. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica.
- Sitrasepcr. 2021. «Exigimos más protección ante la pandemia para los trabajadores y trabajadoras de Selime». *Facebook*, 5 de mayo de 2021. <https://www.facebook.com/notes/sitrasep-cr/exigimos-m%C3%A1s-protecci%C3%B3n-ante-la-pandemia-para-los-trabajadores-y-trabajadoras-de/3493998053944910/>
- Soja, Edward W. 1989. *Postmodern Geographies: The Reassertion of Space in Critical Social Theory*. Londres: Verso.
- Standing, Guy. 2014. «Por qué el precariado no es un «concepto espurio»». *Sociología del Trabajo, nueva época*, (82): 7-15.
- UCR (Universidad de Costa Rica). 2020. *Contratación de abastecimiento continuo del servicio de limpieza para las instalaciones de la Universidad de Costa Rica*. Oficina de Suministros. UCR

## NOTAS

- [1] Utilizamos seudónimos para identificar a las personas trabajadoras de la empresa SELIME entrevistadas y no identificamos individualmente a quienes trabajan en la Oficina de Servicios Contratados de la UCR.
- [2] Estuvieron en la entrevista, además del Vicerrector de Administración, el Director de la Oficina de Servicios Generales, Warner Carvajal Lizano; Rosibel González Cordero, Jefe de la Sección de Servicios Contratados; Jorge Padilla Zúñiga, Director de la Oficina de Suministros; y Walter Bustillo Sequeira, Jefe Departamento de Adquisiciones de la Oficina de Suministros.
- [3] Como lo expresa Hernández (2020) la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a lo largo de su historia, comprende el trabajo decente como un vínculo laboral de calidad en un marco jurídico de protección de los derechos laborales y la seguridad social, por el cual se recibe una remuneración que permite integración social y realización personal. También el autor expone que tanto las conceptualizaciones de trabajo decente, así como de trabajo digno han sido utilizadas como sinónimos en el marco jurídico latinoamericano, y en muchas de sus constituciones nacionales. Esto se encuentra tutelado por el Estado, pero las lógicas neoliberales de flexibilización laboral han venido a socavar estos principios en contra de las condiciones de vida de la clase trabajadora.
- [4] Esto significa que el monto solicitado por las empresas que concursaban no se consideró apto para cumplir con los requerimientos de la contratación (Walter Bustillos, Jefe de Departamento de Adquisiciones, Oficina de Suministros, UCR, comunicación personal).
- [5] El salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el puesto de misceláneo para enero de 2021 era de 319,574.48 colones (MTSS 2021). Si la Universidad pagara estos salarios, con las cargas sociales estos ascenderían a 497,190,812.7 colones (*Semanario Universidad*, 18 de diciembre de 2020). Si consideramos que quienes trabajan en limpieza para SELIME reciben alrededor de 129 mil colones quincenales por su trabajo una vez descontadas

las cargas laborales (Representante Sindical, Comunicación personal), lo que corresponde a unos \$411,98 dólares al mes, encontramos serias dificultades para pagar los costos de su supervivencia y la de su familia, pues el costo mensual de la canasta básica para la zona urbana durante octubre de 2021 era de 52,180 colones (INEC 2021). A esto hay que sumarle el pago de alquiler, servicios de agua, electricidad, teléfono, transporte y necesidades de salud y educación personal y familiar, además del pago de deudas.

- [6] En cuanto a los problemas de salud, entre las personas entrevistadas se señalan varias dolencias: dolores en las cervicales, contracturas musculares, dolor en alguna mano, dolor en el hombro, hinchazón de piernas, fibromialgia, alergias, dermatitis, hemorragias debido a la menopausia, piedras en la vesícula, hígado graso, hipoglicemia, y a varias de estas personas les ha dado Covid-19. En algunos casos, los males se relacionan con las labores de limpieza y mantenimiento que realizan actualmente, en otros, se deben a accidentes o situaciones debidas a trabajos previos. Además, no es raro que situaciones de pobreza y maltrato vividas en sus historias, así como las condiciones laborales actuales, generen afectaciones en la salud mental, provocando ansiedad y depresión.
- [7] Aunque no es el núcleo central del presente artículo, vale la pena señalar que en esta situación la mistificación ideológica provoca que no se logre separar el grano de la paja, ya que si bien existen prácticas abusivas en algunas instituciones estatales y que deben eliminarse, toda la campaña de desinformación orquestada por la plutocracia ha provocado que la población, en general, considere como «privilegios» al trabajo digno, el derecho humano a la sindicalización, así como estímulos y reconocimientos económicos a la fuerza laboral. Un ejemplo de estas pugnas son los cambios que se impulsan en la jornada laboral ordinaria desde la Asamblea Legislativa. Allí se han aprobado proyectos para su reducción en tiempos de pandemia sin que a la par se genere protección para la fuerza laboral (Ley 9832 y Ley 9937), igualmente hay un proyecto de ley para aumentarlas de forma permanente a 12 horas diarias (Ministerio de la Presidencia 2021a, 2021b).

## INFORMACIÓN ADICIONAL

*Cómo citar::* Caamaño Morúa, Carmen y Andrés Dinartes Bogantes. 2023. De lucem aspicio a la sombra neoliberal: la tercerización de servicios de limpieza en la Universidad de Costa Rica. Revista Reflexiones.102 (2). DOI 10.15517/rr.v102i2.49029

*Contribución de las personas autoras::* Carmen Caamaño Morúa y Andrés Dinartes Bogantes contribuyeron por igual a la redacción de este artículo. Para ello se basaron en las entrevistas y material que ambas personas produjeron en el proceso de investigación, asimismo en la revisión y aprobación de la versión final del artículo. Agradecemos el apoyo en la transcripción de entrevistas y en la sistematización del material a la asistente del proyecto, Bach. Maricel Monge Chaves.

*Apoyo financiero::* Este artículo se desarrolló en el marco del proyecto de investigación «Entre la universidad pública y la empresa privada: El espacio vivido de trabajadoras de limpieza subcontratadas en la Universidad de Costa Rica», del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica, del cual obtuvo apoyo administrativo y de horas estudiante y asistente. Estas últimas fueron financiadas por la Vicerrectoría de Investigación de la UCR.