



Recibido: 25 de marzo de 2022

Revisado: 10 de junio de 2022

Aprobado: 20 de junio de 2022

Carmen Caamaño Morúa

Costarricense. Doctora en Filosofía en Estudios Culturales Latinoamericanos, Caribeños y de los Latinos en Estados Unidos. Labora en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica (Costa Rica)

Correo electrónico:

carmen.caamano@ucr.ac.cr

ORCID: [0000-0003-2324-7607](https://orcid.org/0000-0003-2324-7607)

Andrés Dinartes Bogantes

Costarricense. Licenciado en Psicología. Labora en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica (Costa Rica).

Correo electrónico:

andres.dinartesbogantes@ucr.ac.cr

ORCID: [0000-0001-8977-574X](https://orcid.org/0000-0001-8977-574X)

Resumen: Este artículo, producto de la investigación del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica (UCR): "Entre la universidad pública y la empresa privada: el espacio vivido de trabajadoras de limpieza subcontratadas en la Universidad de Costa Rica", se basa en 10 entrevistas realizadas durante el año 2021 con personal de la empresa Servicios de Limpieza a su medida (SELIME) en la UCR, con miembros del Sindicato de Trabajadores del Sector Privado (SITRASEP) que les representan, con funcionarias y funcionarios de la Sección de Servicios Contratados de la Oficina de Servicios Generales, situada en la Vicerrectoría de Administración de la Universidad de Costa Rica, y en el análisis de documentos oficiales relativos a la gestión de esos servicios, componente fundamental de procesos de transformación neoliberal en las universidades públicas que se sustentan en la precarización de la fuerza de trabajo en función del ahorro, la eficiencia y el control. El resultado permite conocer las implicaciones que esta organización tiene en la vida de las personas trabajadoras, los efectos a nivel laboral y psicosocial, así como las posibilidades de resistir mediante prácticas de infrapolítica y la organización colectiva frente a una empresa privada y una institución pública que se amparan en legislación vigente para desconocer los derechos laborales y necesidades del personal tercerizado y actúa de manera hostil en contra de la organización sindical.

Palabras clave: *tercerización; precariedad laboral; derechos laborales; organización sindical; universidades públicas*

Oppressions and resistance of outsourced cleaning workers at the University of Costa Rica

Abstract: This article is the result of the research project: "Between the public university and the private company: the lived space of subcontracted cleaning workers at the University of Costa Rica", that is taking place at the Institute for Social Research at the University of Costa Rica (UCR). It is based on 10 interviews conducted during the year 2021 with personnel from the company *Servicios de Limpieza a su Medida* (SELIME) at UCR, with members of the Private Sector Workers Union (SITRASEP) who represent them, and with personnel from the *Sección de Servicios Contratados of the Oficina de Servicios Generales*, located within the *Vicerrectoría de Administración at UCR*, and on the analysis of official documents related to the management of these services. The latest represents a fundamental component of neoliberal transformation among public universities where precarious labor is justified on the bases of spending cuts, efficiency and control. This article allows us to know the implications of this kind of organization on the lives of outsourced workers at the labor and psychosocial levels, as well as the possibilities to resist through infrapolitical practices and collective organization confronting the private business and the public institution that, based on actual legislation, disavows labor rights and the needs of workers, and implements hostile practices against union organization.

Key words: *outsourcing; precarious labor; public universities; labor rights; union organization*

El tiempo robado: un supuesto ahorro en la gerencialidad universitaria

Las universidades públicas costarricenses han venido sufriendo un constante proceso de reestructuración en el cual se han profundizado las lógicas gerenciales neoliberales. Las cargas laborales y reorganizaciones son gestionadas de maneras que profundizan las brechas entre el personal y generalizan la precarización de una mayoría, frente a un pequeño grupo que es el único que tiene voz y voto en espacios de toma de decisión, y que actúa sosteniendo sus privilegios de capital social y político dentro de la institución. En la Universidad de Costa Rica (UCR), podemos encontrar estas tendencias, que se evidencian en pugnas en los principales espacios de toma de decisión, como lo son la Rectoría y el Consejo Universitario.

En este proceso se ha puesto en juego, por un lado, la necesidad de disminuir el gasto del presupuesto en remuneraciones salariales y, por el otro, se impulsa el crecimiento de la infraestructura y el aumento en la cantidad de estudiantes, en consonancia con procesos de modernización dictados por organismos internacionales y asumidos nacional y localmente con el fin de insertarse en el mercado internacional de la educación (Caamaño, Dinartes y Villena 2022). Esta tendencia da prioridad a la docencia y a la investigación como medios para el crecimiento económico, mientras que deja en un segundo plano la extensión o acción social, así como a todas las labores auxiliares o conexas tales como la limpieza y la seguridad, concebidas como no sustantivas de la labor académica.

En el caso de las tareas de limpieza, encontramos que estas se externalizan cada vez más, pues se contrata a empresas privadas mediante licitaciones para que sean estas las encargadas de proveer el servicio completo. Con esto, la Universidad aduce que genera mayor control y eficiencia en el manejo de los recursos, lo cual permite el ahorro.

Según Copete y otros (2014, 5), outsourcing, externalización o tercerización se define 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. De esta manera se conforma una contratación bicéfala en donde se constituye un tercer espacio o espacio en medio, el cual ocupan las personas trabajadoras subcontratadas (Caamaño, Dinartes y Villena 2022; Caamaño y Dinartes 2022).

En el mes de mayo de 2020, la UCR contrataba directamente a alrededor de 3973 personas en el área administrativa. De este número, unos 876 son “tra-

bajadores operativos A, B o C”, categorías con que se designa a quienes desempeñan labores como misceláneos (Vicerrectoría de Administración 2020). Mientras tanto, se señala que, para setiembre de 2021, la Empresa SELIME S.A. tiene en su planilla a 320 personas: 309 misceláneas, 6 supervisores y 5 cuadrilla, quienes brindan servicio en jornadas diurnas y mixtas, de 6am A 10pm, según las necesidades de las unidades académicas 263 de estas personas trabajan en la Sede Rodrigo Facio y 52 en otras sedes y en recintos (Oficina de Suministros 2020), y un 70% aproximadamente son mujeres según correo electrónico enviado por la Jefa de la Sección de Servicios Contratados de la UCR, MBA. Rosibel González (comunicación personal, 29 de julio de 2021).

En la última licitación de servicios de limpieza se planteó la necesidad de atención de 186 unidades académicas, para un total de 331 tiempos completos de 40 horas semanales, que corresponden a 314 misceláneos, 9 misceláneos de cuadrilla, 7 supervisores y un coordinador (Oficina de Suministros 2021).

Estas cifras contrastan con lo planteado para el año 2018, cuando se hablaba de que 128 unidades administrativas y docentes recibían el servicio de limpieza de manera constante, mientras que se ofrecían apoyos extraordinarios por cobertura de vacaciones, permisos, incapacidades, etc., a más de 60 unidades (OSG), lo que correspondía a alrededor de 198 trabajadoras y trabajadores de limpieza (Socialismo Hoy 2018). Esto significa un aumento de un 40.76% en número de personas misceláneas subcontratadas en tres años.

Desde el año 1993 en que inició esta modalidad, se incrementó el monto asignado a la partida denominada 14-06 “Contratación de servicios de limpieza según demanda”, de manera que se pasó del pago de 89,419,763 colones mensuales por este concepto en el año 2016, a 168,014,761 colones mensuales en 2021. En este último año se proyectaba un monto anual de 1,903,607,249 colones (Oficina de Suministros 2021).

Otro indicador de que la UCR descansa cada vez más en el trabajo de personal subcontratado se confirma con las cifras que la misma Vicerrectoría de Administración apunta para el año 2020 respecto al número de las personas contratadas por la UCR que se encuentran en las categorías de “Trabajador Operativo”. En la categoría de entrada, es decir “Trabajador Operativo A” encontramos 95 funcionarios y funcionarias con un promedio de 11 años de trabajo, frente a 365 que cuentan con la categoría “Trabajador Operativo B” cuyo promedio es de 13 años de laborar, y 419 en la categoría “Trabajador Operativo C”, con un promedio de 14 años. (Vicerrectoría de Administración 2021). Esto indica que la UCR contrata cada vez menos personal de limpieza nuevo de manera directa.

La Vicerrectoría de Administración establece que el salario de ingreso de un “Trabajador Operativo” en julio de 2019 era de 406,575 colones, mientras que a una persona subcontratada se le pagaban 266,312 colones por trabajo

diurno, 40 horas a la semana, con lo cual, señalan, la UCR se ahorra un monto de 924 millones de colones al año (Oficina de Suministros 2021, 19). Considerando que el presupuesto de la UCR para el mismo año era de ₡353,711,000,000,00, el monto “ahorrado” con la contratación de una empresa de limpieza es el equivalente a 0,26% del presupuesto universitario.

Además de considerar esta supuesta ventaja, la Vicerrectoría de Administración señala otras, tales como que la empresa contratada realiza los procesos de reclutamiento y selección, la “capacidad de respuesta en sustitución del mismo personal contratado” (Oficina de Suministros 2021, 19) y que es posible la “sustitución de vacaciones, incapacidades o permisos de conserjes institucionales” (Oficina de Suministros 2021, 19), así como “efectividad en el servicio” (Oficina de Suministros 2021, 19).

En esta misma línea, la MBA. Rosibel González Cordero, Jefa de la Sección de Servicios Contratados, señala en el oficio OSG-SGSC-105-2022 dirigido al Ing. Antonio Marín González, Jefe de la Oficina de Servicios Generales, con respecto a la tercerización de servicios de limpieza:

Dicha modalidad de contratación de servicios especializados a corto o largo plazo, se diligencian con la finalidad de lograr mayor efectividad en una labor específica, y poder enfocarnos en otras actividades, esenciales como son; docencia, vida estudiantil, investigación y acción social, columnas vertebrales del quehacer cotidiano universitario según la encomienda social y por requerimiento orgánico.

En esencia, es una relación mercantil a modo de colaboración externa a favor del usuario de la Universidad de Costa Rica, sea el, directo o indirecto. Esto supone la sustitución de relaciones internas de carácter laboral por una externa, como método organizativo y de producción por el cual la institución se desprende y lo delega en un tercero, estratégicamente.

En tesis de principio una de las ventajas de este tipo de contratación, es la reducción de costos directos e indirectos y como paradigma, es que no afecte las actividades esenciales del outsourcer - contratista -, y se mide de ma-

nera estricta por la obtención de resultados, como elemento único en este tipo de relación mercantil.

Se trata entonces de un esquema de máxima ganancia o beneficio (nivel de rendimiento), procurando un mínimo costo, siendo un asunto de carácter eminentemente económico, ya que, al reducir personal, la institución puede destinar el restante a actividades más relevantes o las mismas a modo complementario. Las tareas que le corresponden al outsorcer son transferidas al outsourcing, bajo el requerimiento de ser más competitivo, y este mecanismo de adquisición de servicios nos permita reducir inversiones y aprovechar recursos en otras tareas primordiales y obtener concomitantemente un mejor desempeño a un costo inferior y transformar costos fijos en costos variables, con todos y cada uno de los beneficios que esta práctica conlleva desde la ejecución de presupuesto público y su eficiencia (González 2022).

Estas supuestas prerrogativas o ventajas para la institución son directamente proporcionales a los bajos salarios, al nivel de control que la empresa y la Universidad misma ejercen sobre las personas trabajadoras, a sus limitados derechos laborales, a su deshumanización y, en fin, a sus condiciones de flexibilidad laboral que imperan en el sector privado y, en particular, en el de servicios tercerizados, pero que aquí son promovidas por la institución pública cuya visión economicista no presta atención a los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras.

Para obviar las desventajas de esta forma de explotación, se procede a mistificar el trabajo de reproducción como no esencial, obviando que sin las labores de limpieza la Universidad no puede funcionar pues, tal y como lo plantea Federici (2018, 18): “El trabajo de reproducción es el pilar de todas las formas de organización del trabajo en la sociedad capitalista”.

Considerando lo planteado, en este artículo, producto de la investigación del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica denominada “Entre la universidad pública y la empresa privada: el espacio vivido de trabajadoras de limpieza subcontratadas en la Universidad de Costa Rica”, hemos querido conocer las implicaciones económicas y psicosociales de este manejo gerencial para el personal de la empresa que durante los

años de 2020 a 2022 ha mantenido el contrato de limpieza en la UCR, esta es Servicios de Limpieza a su Medida S. A. (SELIME), así como las formas de resistencia que bajo estas condiciones ellas pueden practicar. La resistencia, tanto organizada, como el caso de las trabajadoras de SELIME afiliadas al Sindicato de Trabajadores del Sector Público (SITRASEP), como desde la perspectiva de Scott (1985), como infrapolítica, si bien en este último caso son poco visibles o efectivos. Estos procesos no suceden solamente en nuestro país, sino que se presentan en el resto de América Latina, en donde se visualiza, por un lado, la imposición de gobiernos neoliberales recortando el financiamiento a las universidades públicas y reprimiendo a docentes y estudiantes y, por el otro, grandes movimientos de resistencia que se relacionan con otras luchas en países tales como Argentina, México, Colombia, Perú, Ecuador, etc. Estas otras luchas hacen pensar en la necesidad de realizar críticas a las universidades, las cuales son cuestionadas también a lo interno como espacios neocoloniales, patriarcales y neoliberales (Caamaño 2020).

Situar el tema de la tercerización en las universidades en este contexto global podrá ubicar históricamente la discusión sobre la universidad, focalizando en el caso de la UCR dentro de un marco más amplio en donde la crítica a las políticas de privatización y mercantilización de las universidades va a la par de la crítica hacia el interior de las mismas en tanto productoras y reproductoras de la colonialidad del saber, el patriarcado y el neoliberalismo (Segato 2016), aspectos que se evidencian también en la construcción del espacio social de la academia.

Es desde esta línea que nuestro trabajo pretende aportar a una universidad pública crítica, vinculada con los sectores sociales excluidos, decolonizadora, feminista y anti-capitalista, denunciando a la vez los procesos que tienden a su desaparición o privatización.

En este sentido, queremos enfocarnos en la manera en que, en estos momentos de gran tensión y contradicción, se construyen institucionalidades, espacios vividos (Soja 1989) y subjetividades imbricados en la Universidad de Costa Rica, profundizando en la forma en que, a través del trabajo, se van concretando formas particulares de pensar, sentir y actuar, procesos institucionalizados e institucionalizantes, procedimientos, normas, jerarquías y prácticas diferenciadas por clase y género y al margen o en “el medio”, entre lo público y lo privado que reproducen la gubernamentalidad neoliberal (Foucault 2012), esta que afecta de manera especial a las mujeres.

Siguiendo a Soja (1989) el tercer espacio es tanto real como imaginario. Aquí lo planteamos como ese lugar en medio, entre el espacio público y el privado, que implica espacios geográficos (edificios, oficinas, etc., que es necesario limpiar), como espacios simbólicos (jerarquías, relaciones intersubjetivas, afectos, pertenencias, etc.), y que es vivido de forma particular por las trabajadoras de la limpieza. No en balde, a la modalidad de externalizar ciertas labores en una institución, como es el caso de las tareas de limpieza, se le conoce como tercerización o outsourcing.

En este artículo hemos querido conocer ¿de qué manera las personas trabajadoras de la empresa de limpieza contratada por la UCR viven la precariedad laboral establecida mediante contratos, normativas y prácticas entre lo privado y lo público? ¿de qué manera resisten y/o se acomodan a los procesos mediados por la intersubjetividad y que les coloca en las márgenes? ¿qué implicaciones tiene reproducir la vida bajo estas condiciones y en el marco de una pandemia que las coloca en una situación de mayor incertidumbre para resguardar la vida? ¿cómo construyen la dignidad y el respeto en el trabajo de limpieza tercerizado?

Para acercarnos a responder estas preguntas, nos hemos basado en el análisis de 10 entrevistas realizadas durante el año 2021 con personal de la empresa SELIME que lleva a cabo labores de limpieza en la UCR, así como en una entrevista con una persona miembro de la Seccional de SELIME del Sindicato de Trabajadores del Sector Privado (SITRASEP) en la UCR y al Secretario General de SITRASEP, y con la entrevista realizada y comunicaciones personales con las personas miembros de la Sección de Servicios Contratados de la Oficina de Servicios Generales, situada en la Vicerrectoría de Administración de la Universidad de Costa Rica. Hemos tomado como referencia también documentos oficiales relativos al tema de los servicios de limpieza contratados por la UCR para establecer la posición institucional frente a los mismos.

Trabajo precario y controles múltiples en la universidad desentendida

El trabajo tercerizado se caracteriza por su precariedad, que implica 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). Estas son las condiciones “legales” bajo las cuales las personas tercerizadas trabajan, pues el contrato que la UCR firma con la empresa contratada establece una temporalidad y unas condiciones que apuntan a la reducción del costo de operación de acuerdo con la legislación vigente en materia de contrataciones privadas del sector público, tal y como lo señala la Jefa de la Sección de Servicios Contratados, la MBA Rosibel González Cordero (González 2022):

...por reserva legal, para el trámite de compra de bienes y adquisición de servicios, que requiere la Institución para su funcionamiento normal, surge de manera Sine Qua Nom, la obligatoriedad de seguir los procedimientos tipificados en la Ley y Reglamento de Contratación Administrativa.

Bajo aquella línea de pensamiento y filosofía jurídica, nuestro actuar está regulado en los artículos 64, 65 y 66 de la Ley de Contratación Administrativa y 171 de su reglamento, uno de los elementos importantes a señalar en la normativa es el plazo máximo de vigencia de estas contrataciones, el cual no puede ser mayor a 4 años, incluyendo sus prórrogas.

La reducción del costo de operación recae, necesariamente, en los salarios y condiciones laborales del personal.

En nuestra investigación (Caamaño 2021; Caamaño y Dinartes 2022) hemos comprobado que las personas que trabajan en limpieza por parte de la empresa SELIME deben asegurar que se cumpla lo estipulado en el contrato que establece que se brindan servicios continuos, sin interrupciones y según la demanda de la UCR en múltiples y diversos espacios, horarios y según las características de cada unidad académica y su personal. Esto las convierte en piezas altamente flexibles de un gran engranaje en donde deben calzar pues, de lo contrario, serán sancionadas y, eventualmente, perderán el empleo que, además, depende del tiempo establecido por el contrato con la empresa correspondiente a un máximo de cuatro años, según se señaló.

Un punto central aquí es que las labores realizadas, vinculadas a la reproducción de la vida que realizan, en este caso, la reproducción de la vida institucional, les ha sido usualmente asignado socialmente por su condición de género, pues la mayoría de estas trabajadoras son mujeres. Como apunta Silvia Federici (2018, 35):

Desde que el término mujer se ha convertido en sinónimo de ama de casa, cargamos, vayamos donde vayamos, con esta identidad y con las «habilidades domésticas» que se nos otorgan al nacer mujer. Esta es la razón por la que el tipo de empleo femenino es habitualmente una extensión del trabajo reproductivo y que el camino hacia el trabajo asalariado a menudo nos lleve a desempeñar más trabajo doméstico.

Es un lugar ya de por sí “invisible”, con “tareas invisibles”, poco calificadas y de poca paga, en donde sus cuerpos son objeto de control debido al género, la clase y la nacionalidad, entre otras jerarquías a las cuales se ven sometidas.

Así, se encuentran en el último escalón de la jerarquía, lo que les somete a múltiples supervisiones, no solo de la empresa para la cual trabajan, sino también de la jefatura administrativa de la unidad de la UCR en la cual prestan sus servicios, e incluso de personal misceláneo de la Universidad. Sin embargo, constantemente se les señala que no tienen vínculo laboral alguno con la universidad, la cual no se inmiscuye en asuntos entre la empresa y su personal, haciéndose de la vista gorda frente a situaciones de incumplimiento de derechos laborales, de acoso laboral y hostigamiento sexual, las cuales, según las personas entrevistadas, son frecuentes. Así lo estipula un dictámen de la Oficina Jurídica de la UCR (Bolaños 2022), que señala que:

la Universidad de Costa Rica no es el patrón de los trabajadores representados por el sindicato SITRASEP, que defiende los intereses de algunas trabajadoras de la empresa SELIME.

En este sentido, no le corresponde a la Universidad asumir ninguna responsabilidad a nivel legal por los conflictos o situaciones laborales que se estén presentando entre la empresa y sus trabajadores. Por otro lado, la Universidad tampoco puede obligar a dicha empresa a realizar pagos, otorgar beneficios o garantías o, a realizar cualquier acto jurídico que no esté relacionado directamente con el objeto del contrato de servicio de limpieza que dicha empresa le brindó a la institución.

Por otro lado, la Universidad tampoco puede obligar a la nueva empresa adjudicada (a no ser de que exista una cláusula al respecto en el cartel de

licitación) a que contrate a determinadas personas para ofrecerle los servicios de limpieza a la institución.

Estas situaciones, que aparecen repetidas una y otra vez en diferentes universidades del mundo, son el resultado de las políticas mercantilistas promovidas por organismos como la OCM, la OCDE, el Banco Mundial, y la UNESCO, pero, como vemos, también a nivel interno, mediante la expansión del discurso único de la eficiencia y el control, en donde la inclusión y la equidad se plantean solamente en términos focalizados hacia poblaciones específicas

como indígenas, afrodescendientes y mujeres (Domenech 2007), como gestos de beneficencia tecnificados, para hacer más amable la transformación de las universidades en empresas, que no toma en cuenta la justicia laboral.

Las transformaciones se dan, además, en el marco de la crisis fiscal del país y las presiones externas e internas que recibe la Universidad de Costa Rica para reducir su financiamiento público y ajustarse a las demandas del mercado. En este contexto, las transformaciones hacia la universidad empresa se aceleran, dificultando sostener el modelo de universidad pública que surgió de la Reforma de Córdoba y del Tercer Congreso Universitario de la UCR, lo que amplía las contradicciones entre el discurso de universidad humanista y las prácticas que se realizan (Caamaño 2020; Caamaño 2021).

Las personas tercerizadas ganan un salario más bajo y no tienen los mismos derechos de acceso a la salud, al seguro por riesgos del trabajo, a la organización sindical e incluso a servicios e infraestructura que sí existen para personas que hacen la misma labor, pero desde el marco de contratación de la UCR. Incluso, en ocasiones, el personal de la UCR se atribuye también posiciones jerárquicas sobre trabajadoras y trabajadores de SELIME, pues las condiciones mismas generan la fragmentación entre el sector trabajador, lo que promueve un ambiente hostil.

Si por un lado existe mucha presión para realizar un buen trabajo, por el otro, en más de una ocasión, no se les brinda el equipo, implementos e incluso uniformes adecuados para llevarlo a cabo.

Incluso, en periodo de pandemia por el Covid-19, ha habido falta de materiales de limpieza, lo que pone a las personas trabajadoras en riesgo de contagio de Covid-19 cuando se han presentado casos positivos de esta enfermedad en las instalaciones en donde trabajan. En las entrevistas realizadas, algunas personas se quejaron de que no hay seguimiento a protocolos cuando esto pasa y, si nadie más presenta síntomas, no se toman medidas de aislamiento. Personas que han estado encargadas de las desinfecciones se han quejado de que se les envía a trabajar en áreas contaminadas y luego, en vez de enviarles a la casa para desinfectarse, se les obliga a permanecer en el trabajo junto con el resto del personal.

Si bien hay quejas por estas situaciones, en la mayor parte de los casos no ha habido solución y se sigue comprometiendo la salud y la vida de las mismas personas encargadas de la limpieza a quienes al principio de la pandemia se les mantuvo barriendo parqueos y sin acceso a servicios sanitarios o lugares en donde dejar sus pertenencias y calentar sus alimentos (Muñoz 2020b).

De esta manera, la incertidumbre, el temor, la preocupación constante y las dificultades son parte constitutiva de estas labores que generan una “inseguridad vital” (Lorey 2016), que funciona como gubernamentalidad neoliberal, que “les impele a gestionar sus propios riesgos y que tiene como efecto el gobierno de lo social a través de la inseguridad (tanto material como subjeti-

va)” (Pérez y Montoya 2018, 11). De esta manera se genera el control y la sumisión en el trabajo.

Durante la pandemia por el Covid-19 las condiciones de inseguridad vital se incrementaron, tal y como lo relata Jouseth Chaves, secretario general del Sindicato SITRASEP (comunicación personal, 11 de noviembre de 2021):

se quedaron desempleadas, algunas tuvieron que irse a vivir con familiares o tuvieron que recibir familiares (...). Muchas de ellas terminaron siendo las responsables de todos los gastos de la casa y eso es así. Quienes reciben contagios el salario se les baja entonces es una desgracia enfermarse porque el salario baja. Y eso es en general, SELIME de esos lugares que uno conoce de gente que va a trabajar enfermo no por gripe, sino porque le duele algo porque recibir un rebajo por un día en un trabajo con ese salario es mucho. Entonces, yo diría que sí la pandemia afecta a toda la clase trabajadora y ellas por estar en este lugar todavía peor en general de la clase, se ven muy afectadas y las familias les golpea mucho por eso, por el desempleo de las parejas, el desempleo de los familiares o lo contrario a lo que pasa en general, porque en general las mujeres fueron las que quedaron más desempleadas y ellas tienen la particularidad de que lograron conservar el trabajo. Nosotros peleamos mucho con el sindicato para que no les suspendieran los contratos con la pandemia, entonces muchas parejas quedaron con sus contratos suspendidos y ellas lograron sostener el ingreso pero ahí está la contradicción del cambio de rol, etcétera.

Por todas estas condiciones, el trabajo de limpieza tercerizado en la Universidad de Costa Rica genera una serie de afectaciones tanto económicas como psicosociales en las personas trabajadoras, las cuales tienen implicaciones más allá del espacio laboral. Bajo estas condiciones de explotación laboral, señalan Felíz y Díaz (2018, 6): “la salida obligada al mercado laboral, lejos de

liberar a las mujeres, ha resultado en dobles y triples jornadas, y ha incrementado brutalmente su carga de trabajo cotidiano”.

Esto se debe a que el trabajo está imbricado con procesos de construcción de la vida a nivel personal, familiar, comunitario, etc., en donde la urgencia de la supervivencia dicta las acciones a seguir, las relaciones sociales, e incluso las posibilidades de transformación de su propia realidad y construye un marco de opresión psicosocial, como lo veremos a continuación.

En busca del tiempo robado: los mecanismos de opresión psicosocial

Las estrategias de gerencialidad neoliberal tienen consecuencias directas sobre las personas, que deben someterse no solamente a los bajos salarios, sino también al irrespeto contra los derechos laborales y humanos fundamentales, y a la incertidumbre constante con respecto a su futuro inmediato, propia de la precariedad laboral.

Es evidente que las personas tercerizadas ven restringidas muchas de sus posibilidades de desarrollo psicosocial al tener un trabajo precario; este por definición restringe las oportunidades de una vida digna. Se ejerce opresión sobre aquella al obstruir cualquier escenario donde existan opciones de crecimiento y reflexión: personal, familiar o colectiva. Por ejemplo, una entrevistada nos relataba un día de su vida:

Yo me levanto todos los días a las 4:30, me baño, me alisto y me voy en el bus de las 5:20 para el trabajo. Llego como a las 6:40 porque entro a las 7, marco, abro el edificio, hago el desayuno, porque tengo permiso del jefe de desayunar antes de entrar, porque tengo permiso del jefe por el tratamiento que tomo. Desayuno, voy al piso, reviso los baños, los desinfecto, limpio el piso, abro las aulas, limpio ventanas, sacudo pupitres. Principalmente si han pasado con la sopladora por ahí. Desinfecto los pupitres, los escritorios. Vuelvo a barrer aula por aula, les doy brillo. Almuerzo de 12 a 1, salgo a las 4 de la tarde, el primer piso no nos corresponde, pero si veo basura sí lo limpio. Salgo a las 4, si no topo con presa llego a las 6 o antitos, si me toca una presa llego casi a las 7, cuando llego hago café a mis hijos, me pongo a lavar los platos,

les hago la cena y después reviso lo que mi hijo del colegio tenga pendiente. Eso puede ser hasta las 10 o 11, y ya después me acuesto hasta el día siguiente (Paloma, comunicación personal, 26 de marzo de 2021).

Como vemos en este caso, existen vinculaciones complejas en el contexto de las personas tercerizadas, que se produce en los lazos entre estas y las estructuras hegemónicas sobre las que más adelante haremos algunos señalamientos.

Si bien con respecto al personal docente precario, pero aplicable también aquí, siguiendo a Millar (2014), Jovanovic (2018, 37) retoma el concepto de vida precaria, el cual se relaciona con el trabajo precario cuando el trabajo inestable desestabiliza la vida diaria y cuando la vida diaria inestable también desestabiliza el trabajo.

En las entrevistas pudimos visualizar rastros de lazos trastocados entre: la opresión de la vida, la vivencia del tiempo y una vida digna, tal y como lo podemos ver en este testimonio:

Muchas venimos también con problemas de la casa, con la pareja, el estrés de los guilas, las tareas de los chiquillos, son muchas cosas y venir acá y sentirse mal, estresada, en un ambiente feo, no. Entonces yo trato de hacer un ambiente ameno para cada una de ellas, de las que estamos acá (Ángeles, comunicación personal, 9 de marzo de 2021).

Como nos señala Jouseth Chaves, secretario general de SITRASEP (Comunicación personal, 11 de noviembre de 2021):

Yo pienso que la gente que trabaja en SELIME como que tiene un nivel de vulnerabilidad social muy alto porque es que ganan muy poco, entonces, un cobro en Importadora Monge mal hecho ya significa que una persona camine todos los días a la U kilómetros. Hay problemas de violencia doméstica, yo no sé por qué hay una carga emocional muy alta y uno lo ve en los dirigentes; todo eso

hace que a veces no vayan a trabajar y eso es algo que uno no se topa.

Estos lazos trastocados entre las diferentes dimensiones mencionadas arriba tienen una consistencia inicial en tres pliegues:

El cuidado a otras personas

Las personas entrevistadas expresan que la parte que más toma su tiempo fuera de su vida laboral remunerada es el cuidado de otras personas, en dos niveles:

(A) Directo. A personas familiares: este nivel corresponde a relaciones de dependencia de la persona por su etapa del desarrollo de niñez, adolescencia, o vejez. Así también encontramos la dependencia por condición de salud o discapacidad, donde ingresan familiares o vínculos cercanos que no llevan una vida independiente por esas causas. Y podemos incluir aquí la dependencia de la pareja establecida en función de roles de género.

(B) Indirecto. Labores del hogar orientadas a la reproducción social de la fuerza de trabajo: en este nivel están todas las acciones de cuidado del hogar, desde la limpieza y la alimentación hasta la gestión de reparaciones de la casa de habitación, mandados, compras, etc.

En el caso de las mujeres muchas de estas labores están mediadas por la socialización de género patriarcal, por lo cual se asume como responsabilidad personal hacerse cargo de todos esos cuidados.

El cuidado en la carencia que caracteriza la tarea de una mayoría de mujeres que se dedican al trabajo tercerizado implica que la doble y triple jornada laboral se extiende, pero nunca alcanza para solventar las múltiples necesidades personales y familiares, situación que se ha profundizado con la pandemia del Covid-19.

La imposibilidad de re.crearse

Este mecanismo de opresión también se puede ejercer como una carencia para desarrollar espacios de disfrute, los cuales son relevantes ya que otorgan a las personas la oportunidad de subjetivación de sus procesos vitales. En otras palabras, abrir en sus vidas la acción de *re.crearse*, generar desde sí, para sí y para otros experiencias, sentimientos y emociones, que a su vez permiten valorar el placer y una vida digna de ser vivida. Al coartar todas estas oportunidades de *re.crear* la existencia, también se restringe al ser humano la oportunidad de reflexionar sus condiciones actuales y posibilidades futuras. Esta imposibilidad también puede proyectarse en la familia o grupo de pertenencia nuclear si se trata de jefa o jefe de hogar.

En este pliegue, las entrevistas evidencian que las personas en vínculo laboral tercerizado están intentando resolver (muchas veces con urgencia) nece-

sidades básicas como: alimentación, vivienda y salud. Es claro que así es imposible plantearse otras necesidades también importantes pero menos urgentes, cómo: la autorealización o el cuidado de sí, por poner solo un par de ejemplos. Además, debido a las mismas dinámicas estructurales de exclusión se asume este contexto cómo el único posible, normalizando la precariedad.

Organizarse como fuerza laboral

El último pliegue pertenece a la dimensión de la grupalidad laboral, en las entrevistas se señala que ven como positiva la organización laboral, pero han recibido represalias por participar o temen que las puedan recibir.

En este sentido, consideramos valioso hacer algunas puntuaciones respecto a lo elaborado anteriormente, con respecto a los aportes de James C. Scott (2000) sobre las disputas entre la organización hegemónica y las subordinadas. Existen posturas discursivas que declaran que las clases vulnerabilizadas tienen una falsa conciencia, en otras palabras, que no son conscientes de su condición de sujeción, por ello el autor propone una reflexión intermedia, donde lo que sucede justamente, es que la desigualdad y desprotección es tan evidente que las posibles estrategias de resistencia deben plantearse de una forma que no impliquen riesgo bajo las precarias condiciones en las que ya se encuentran. Por ejemplo, si alguna acción de resistencia a gran escala se realiza en solitario y no en colectivo será mucho más fácil de identificar y de ejercer alguna represalia, dificultando la posibilidad de resistencia, ya que muchos acontecimientos de los mecanismos de opresión psicosocial ocurren en esferas personales o laborales muy puntuales, explícitamente Scott (2000, 101) señala:

La teoría débil de la hegemonía no tiene tantas pretensiones en lo que se refiere al control ideológico de las élites dominantes. En esta versión, sin embargo, el logro de la dominación ideológica consiste en definirles a los grupos subordinados lo que es y no es realista, y en conducir ciertas aspiraciones y quejas al terreno de lo imposible, de los sueños inútiles.

Siguiendo esta propuesta podemos afirmar que las personas tercerizadas en los servicios de limpieza en la Universidad de Costa Rica están en una situación vulnerabilizante, lo que resta muchas posibilidades de resistencia a gran escala pero no hace imposible otras acciones menores. Evitamos guiar nuestra propuesta reflexiva por el deseo de que las personas trabajadoras explotadas ejerzan una gran acción emancipadora y de resistencia colectiva para eliminar de una vez y para siempre todas las situaciones precarizantes por parte de la clase dominante, pues esto nos impediría ver otras formas de re-

sistencia; por ello nos propusimos hacer lectura de las micro-acciones (personales y colectivas) de resistencia, búsqueda de respeto (infrapolítica) y resignación expresadas en el discurso, así como las justificaciones y medidas que ejerce las contrapartes hegemónicas. Por esta razón proponemos comprender los mecanismos desde la opresión y no desde el control, ya que compartimos con Scott (1985) que la postura de un control total y unidireccional no es precisa sobre un campo en disputa tan complejo y multifactorial, a diferencia de la postura que parte de la disminución de las posibilidades en un tipo de opresión, contenida y puntual. Valoramos que el mecanismo es mucho más efectivo en esta segunda postura, y da cuenta de forma más precisa de lo observado en las entrevistas realizadas.

Estos pliegues parecen funcionar como una serie de *mecanismos de opresión psicosocial* vinculados a la opresión de la vida, que sustenta su accionar a partir de las asimetrías presentes entre las personas trabajadoras vulnerabilizadas y sus diferentes vínculos psicosociales, desde aspectos personales hasta los vínculos con instituciones estatales y empresas. Este mecanismo trabaja de manera indirecta, ya que no es explícito, exclusivo ni unidireccional, sino que está organizado como una matriz social restrictiva respecto al rango de opciones para pensar, recrear y disfrutar la vida, pues es necesario estar resolviendo de manera urgente necesidades básicas. Esto a su vez normaliza y refuerza las asimetrías sociales y la opresión. Debido a este andamiaje heterogéneo, el mecanismo se hace también menos evidente, escondiéndose en las diversas sombras psicosociales de este conflictivo tercer espacio entre la empresa privada y la institución pública en donde las personas tercerizadas son invisibilizadas (Caamaño y Dinartes 2022).

En los siguientes apartados elaboramos sobre este *contexto en conflicto*, poniendo un acento en esas acciones no solo de resistencia frente a la hegemonía sino también de resignación, que son las características fluctuantes de este tercer espacio.

Luchas sobre el tiempo saqueado: ¿es posible resistir la tercerización?

Hemos podido observar que las molestias y conflictos son situaciones frecuentes. Estas se juegan entre el mismo sector trabajador, pues provienen del personal de la UCR y de supervisores y compañeras y compañeros de la empresa SELIME. Muchas trabajadoras y trabajadores prefieren guardar silencio frente a los abusos, pues les da miedo hablar ya que “ellos siempre han dicho que si nosotros hablamos hay muchas personas esperando el campo, que hay muchos currículum y muchas personas que ellos pueden meter” (Paloma, comunicación personal, 26 de marzo de 2021). Sin embargo, esto no implica que las personas no se quejen, aun cuando lo hagan de manera privada, en espacios de confianza, en textos privados (Scott 2000).

También hay otras personas que protestan abiertamente. Esto lo hacen ya sea ante sus supervisores o ante la Oficina de Servicios Contratados, encar-

gada de dar seguimiento al contrato con SELIME, tal y como lo ha hecho la misma Paloma:

Cuando he tenido discrepancias con un supervisor yo trato de hablarlo con él, ya sea para hacerle ver lo que me molesta o para que él me haga ver a mí lo que yo hice mal. Normalmente cuando estamos en grupo y él dice algo que no me parece yo pido la palabra y yo se lo informo. Muchas veces, con el antiguo supervisor lo que se hacía era un conflicto porque él no permitía que uno le dijera algo que a él no le parecía. Con el nuevo supervisor no ha pasado eso porque él ha estado muy poco, pero si yo trato de hablarlo en el momento (Paloma, comunicación personal, 26 de marzo de 2021).

También Ericka se ha defendido:

Si, porque él me pegó la gritada ahí ese día y yo le dije “¿Pero qué es? ¿Por qué me tratas así? Si yo nunca te he tratado mal, nunca te he faltado el respeto, siempre donde me ha mandado le he dicho que sí, nunca le he dicho que no, yo no sé que es, si tan mal te caigo ¿por qué me quitas?” y me dijo “no, ¿para qué le voy a estar pidiendo favores a usted? Si usted es una inservible, usted no sirve para nada, usted es muy problemática” Le dije “¿problemática en qué sentido, [jefe del Proyecto SELIME en la UCR]? Si usted mismo me dijo la vez pasada en Moravia que yo era una excelente trabajadora, que no daba problemas en el campus ni en la empresa y ahora me sale con que yo soy muy problemática, qué extraño”. Entonces se quedó callado y ¡ja! (Ericka, comunicación personal, 9 de abril de 2021).

Roberto, por su parte, ha hablado, pero tiene una mala experiencia:

Yo no dije nada malo ni que no fuera verdad y más bien quedé mal, porque quedé como el puñal porque supuestamente había dicho cosas en contra del compañero, pero son cosas que si no se dicen..., imagínese. (...) Se supone que [jefe del Proyecto SELIME en al UCR] habló con la persona, con el coordinador. Como le digo, una semana o dos semanas mucho duró bien y después de ahí seguimos en lo mismo. Ya uno no quiere hablar para decir nada, nada más vaya trabaje y que pase el día (Roberto, comunicación personal, 18 de mayo de 2021).

Pedro explica los conflictos de la siguiente manera:

tengo cinco horas para limpiar nueve baños y me asignan otras tareas y yo sí se lo dije muy claro al señor, le dije “vea si quiere yo le paso cepillo, le paso esto, pero estoy programado en la tarea de sacar los nueve baños, los pasillos y el comedor, en cinco horas y si me da tiempo con mucho gusto” y desde ahí yo sentí que le caí mal. A veces uno siente como que hay ese choque, y desde que usted llega ahí le ponen llave y hasta que no salga es como una oposición fea, se siente uno encerrado, oprimido. Y eso que, si usted comete un gran error, de una vez le mandan el correo y es donde el supervisor le pega a uno la sermoneada por los mensajes “el jefe administrativo se quejó por su trabajo por esto, esto y esto” ni siquiera averiguan por qué fue la situación (Pedro, comunicación personal, 7 de abril de 2021).

Él redimensiona el papel que tienen las personas tercerizadas en la universidad frente a las personas contratadas directamente por esta institución:

quieren poner al personal como que están a la merced y ponernos como a alfombra para pisotearlo y yo pienso

que nosotros somos colaboradores no venimos a hacer simplemente un trabajo de limpieza y hay unidades que no tienen el respeto de lo que es hacia el ser humano muchas veces hay personas que como nosotros que hemos intentado entrar a trabajar directamente a la Universidad lo que nos dicen es como no tienen tercero no califican para entrar en un ambiente de limpieza pero vemos esta situación y no sé si mis compañeros han coincidido con lo mismo y es que hay personas que tienen tercero y habemos personas que tenemos si acaso sexto grado de escuela y hacemos más de lo que hace una persona que tiene sexto de colegio. ¿A qué me refiero con esto? Hay lugares en los que nos han tocado funcionarios que literalmente nos toca levantarles el trabajo y lo hacemos aún mejor que ellos y esto para bendición no para vanagloria. Entonces ahí, más que el título lo que cuenta es la experiencia y la calidad del trabajo con la que se hacen las cosas. (Pedro, comunicación personal, 7 de abril de 2021).

Efectivamente, para ingresar a trabajar directamente en la UCR como misceláneo, es requisito tener el noveno año de secundaria aprobado. De esta manera, el nivel educativo se convierte en una marca de estatus a la cual muchas personas tercerizadas no tienen acceso, precisamente por eso deben tolerar un trabajo precario. A cambio y frente a malos tratos y discriminación, algunas de las personas entrevistadas, como Savannah y Esmeralda responden con la crítica hacia el trabajo de las personas contratadas por la universidad:

Ellos no hacen cómo, púchica, a mi me regaña la jefa por algo y yo digo “ah no yo voy a mejorar en esto, voy a tratar de”, ¿me entiende? Ellos no, ellos son muy tranquilos como que ya cuando agarran un puesto ellos dicen “de aquí nadie me mueve y listo”. En cambio uno si, uno se preocupa por hacer las cosas mejor para conservar su

trabajito (Savannah, comunicación personal, 24 de abril de 2021).

Hace poco yo llegué al comedor y resulta que ahí estaba un misceláneo de la U durmiendo, eran como las 2 de la tarde. Yo llegué porque estaban pintando y los compañeros querían salir por una puerta y yo no tenía las llaves de esa puerta, entonces yo llegué a solicitar las llaves, en ese momento no pasó nada. De venida, cuando llego a dejar la llave, me lo encuentro a él, yo iba con una bolsa de basura y le digo “fulano ¿usted tiene llave de esta puerta?” y me contesta “no, y si la tuviera, no se la abro” entonces yo me quedé asombrada y le digo “¿por qué?” y entonces me dice “que hijueputas estas viejas, tienen la debilidad de no dejarlo dormir a uno; mi esposa en mi casa no me deja dormir y aquí doña Esmeralda tampoco” entonces yo le dije “no seas tan carebarro, que yo sepa usted viene a trabajar acá no a dormir”. Yo me quedé con eso, pero ya después yo dije tengo que decírselo a la administrativa porque él no tenía por qué referirse a mí de esa manera. Entonces yo hablé con la administrativa y le dije “yo sé que nosotros no tenemos ninguna autorización de entrar al comedor de ellos, ese fue el detalle mío, pero lo que no me gusta es la forma en la que él me habló, porque yo a ellos nunca les he faltado el respeto, soy muy amable con ellos y no merezco que me hablen así (Esmeralda, comunicación personal, 21 de abril de 2021).

Estas manifestaciones apuntan hacia la construcción del autorrespeto y la dignidad en un ambiente que resulta hostil. La dignidad aquí es concebida como valoración social, libertad para decidir, vivencia del placer y el dolor, y derechos intrínsecos a la persona humana, lo cual es base del respeto que se le debe (Martínez 2012).

De esta manera, estas empleadas y empleados de SELIME tratan de preservar su dignidad en un ambiente en que constantemente se les señala su posición en el último escalón de la jerarquía de la institución universitaria, en un lugar en medio aparentemente imposible de modificar, al menos individualmente, de allí que la mayoría opte por acomodarse, conciliar o callarse con el fin de conservar el trabajo.

A pesar de las dificultades para la organización, sindicalizarse aparece como una opción para algunas personas que no dejan de sentir temor por las consecuencias que esto pueda tener:

No estoy afiliada al sindicato. Al principio sí estuve, pero los supervisores decían que si uno estaba en el sindicato iba a tener repercusiones, entonces me salí, porque me da miedo perder el trabajo. Me parece excelente, porque ellos meten las manos por nosotros, han tenido reuniones con la jefatura de SELIME y con la Universidad para ayudarnos a que la calidad de los uniformes sea mejor, principalmente los pantalones, porque nosotros nos agachamos mucho y la tela se raja. Me parece muy bien el sindicato por la ayuda que nos ha dado a los empleados de SELIME (Paloma, comunicación personal, 26 de marzo de 2021).

Buscando apoyo frente al acoso de una miscelánea de la UCR, Savannah ingresó al sindicato:

Por un problema que pasó ahí en la [una Facultad], cuando yo estaba trabajando en la [una unidad administrativa]. Yo trabajé en la [unidad administrativa] unos meses por una incapacidad y había una miscelánea de la UCR que me tenía cansada ya porque ella me acosaba. (...) Y yo me metí porque yo dije “si esta vieja me sigue jodiendo yo la voy a joder”. Entonces yo llamé a [jefe de Proyecto SELIME en la UCR] y le dije: “vea (...) si usted no me quita esta vieja de aquí yo la voy a agarrar del pelo” y me dice: “Savannah, deme chance una semana, ya usted sale en

una semana, aguántesela un ratito” y yo le dije “bueno lo voy a hacer por usted, pero si me sigue jodiendo me la echo” o sea, la agarro del pelo. Entonces ya ahí como que vi que había gente que estrujaba a otra gente y yo dije “aquí es metiéndome” y me vale si me echan por estar metida y ahí sentí todo el apoyo de todos ellos y la verdad es que nos mantienen informados y como corren y todo por uno (Savannah, comunicación personal, 24 de abril de 2021).

También Esmeralda plantea: “Yo pienso que con el sindicato si se puede lograr, una estabilidad laboral. Que nos unamos porque me parece buena la dirección del sindicato en el aspecto laboral y en el aspecto de que podamos obtener esa parte” (Esmeralda, comunicación personal).

Así, quienes sí están en el Sindicato encuentran apoyo para defenderse, especialmente si son parte de la Junta Directiva, como Pedro:

Como yo se lo dije a ellos, ustedes nos quieren oprimir nos quieren tener bajo el zapato, somos colaboradores de limpieza, pero ustedes nos ven como un sirviente y nosotros no somos sirvientes de nadie, somos colaboradores y se lo dije “yo estoy en una Junta Directiva y si esto sigue así, voy a tener que tomar medidas más serias” y ya se terminó el problema, pero si fue muy mala parte del señor (Pedro, comunicación personal, 7 de abril de 2021).

Sin embargo, las mismas condiciones de trabajo generan desconfianza, competencia, fragmentación y dificultad para la organización. La precariedad es tal y la confianza en otras y otros trabajadores es tan limitada, que la salida que se vislumbra es usualmente individual y no colectiva.

Además, la forma en que la Universidad de Costa Rica se posiciona frente a la tercerización, las personas trabajadoras subcontratadas y la empresa contratada no favorece la organización colectiva.

La rebelión frente al tiempo saqueado: la organización colectiva frente a la tercerización

El domingo 15 de diciembre de 2021, a la 1 de la tarde, tres miembros de la Junta Directiva de la Seccional de la empresa SELIME del Sindicato SITRASEP esperaba la llegada de las personas afiliadas a la Asamblea General y convivio de fin de año. Esperaban con ellas miembros del Partido de los Trabajadores (PT), quienes les apoyan.

Veinte minutos más tarde, la Asamblea inició con la presencia de seis integrantes más y tres niños y niñas que les acompañaban.

La Asamblea tenía dos temas centrales: la necesidad de afiliar a más miembros y la de luchar por los derechos laborales, especialmente en estos momentos en que es inminente un cambio de empresa contratada por la UCR para atender los servicios de limpieza. La posibilidad de despido o de tener que optar por renunciar y perder los derechos a cesantía con el fin de que la nueva empresa les contrate, son amenazas que se ciernen sobre esta población de trabajadoras y trabajadores misceláneos. Pero la información con que se cuenta es poca. La Universidad de Costa Rica, ente contratante, se niega a compartirla adecuadamente con el Sindicato, y la empresa ni siquiera reconoce que este es un interlocutor.

Así lo plantea Jouseth Chaves, secretario general de SITRASEP a quien previamente entrevistamos y que enmarca las condiciones que viven las personas trabajadoras de SELIME en lo que sucede con todo el sector de trabajo manual en la empresa privada, en donde no hay seguimiento de debido proceso, protocolos de atención, ni mecanismos para evitar abusos. Esto es posible porque no hay dispositivos para hacer cumplir la libertad sindical:

...hay una política de muchas décadas atrás donde los tres poderes de la República y los empresarios se organizan en función de eliminar sindicatos en las empresas privadas, entonces eso hace que sea realmente complicado; y digo los poderes del Estado porque el Ministerio de Trabajo no tiene dientes jurídicos para poder garantizar la libertad sindical en una empresa, lo que hace es abrir espacios de conversación y diálogo a los cuales la empresa Selime no llega (Jouseth Chaves, comunicación personal, 15 de noviembre de 2021).

Además de eso:

la empresa es profundamente anti sindical. O sea, nosotros en los diferentes momentos de la organización del sindicato hemos pasado desde que un supervisor encierre a una trabajadora en una oficina para decirle que se salga del sindicato hasta que Selime nos ha robado plata de cuotas sindicales, nos deposita las cuotas sindicales cada seis meses. Por ejemplo, hay meses que no lo deposita así abiertamente no los deposita y eso es parte de lo que estamos intentando pelear. Selime no habla con nosotros, a nosotros no nos contestan ni un solo correo y nunca lo han hecho, no contestan ningún correo electrónico. Nosotros vamos a la oficina y nos echan, a nosotros nos han echado con seguridad privada porque tras de eso son una empresa de limpieza y de seguridad privada entonces con guardas armados nos sacan. Yo he ido con mi abogado ahí y nos sacan porque ellos no quieren que nosotros estemos ahí. Y los espacios de diálogo que hemos tenido con la empresa es por medio de una campaña de hacer que la Universidad no se meta en la cosa. Ahí hemos tenido varias etapas con la empresa y la Universidad pero cuando nos hemos sentado a hablar es porque la Universidad ha garantizado los espacios, eso hay que decirlo. Luego quisiera referirme al rol de la Universidad pero eso ha existido porque la Universidad lo garantiza y aún así la empresa llega sin ninguna disposición de hacer nada, inclusive han llegado a acuerdos que saliendo de la reunión se incumplen.

Esa realidad no es una realidad de Sitrasep en Selime UCR, es la realidad de toda la clase trabajadora de este país en el sector privado, que es una dictadura patronal que en la puerta de la empresa se hace lo que la empre-

sa diga que se haga. Selime tiene una particularidad porque puerta adentro de la empresa es el campus universitario o por lo menos en este caso pero ahí siguen incurriendo las mismas reglas. Esa es la parte objetiva digamos, la campaña permanente de desprecio a la libertad sindical, que el Estado no hace nada para cambiarlo y que las empresas lo combaten a fondo (Jouseth Chaves, comunicación personal, 15 de noviembre de 2021).

Ante esta situación tan adversa, Chaves señala que resulta sumamente difícil para un sindicato luchar, especialmente porque hay poca experiencia en la organización de sindicatos en la empresa privada, por toda la campaña en contra que existe en el país, porque los derechos sindicales no se cumplen y, al final, hay represión y represalias.

A lo anterior, es necesario sumar las particularidades del personal que trabaja para SELIME, cuyas condiciones estructurales de vulnerabilidad dificultan su organización:

Y sí, nos hemos topado con problemas complicados; compañeras con crisis emocionales que eso nos atrasa 3 o 4 meses de un plan que tenemos definido, es la pura verdad. Pero también porque la mayoría son mujeres, digamos, a ellas les cuesta mucho más. Muchas de ellas tienen que llegar a la casa a hacer doble jornada, tienen que atender a sus hijos y eso hace que... bueno, funciona así: la libertad sindical debería ejercerse en las horas de trabajo. O sea, nosotros deberíamos tener un espacio de reunión en el horario de trabajo donde ellas no tengan doble jornada, donde no estén con los hijos, donde no esté el marido celoso que se ponga a ver quien está en la videollamada. Deberían de tener ese espacio por eso la libertad sindical se hace en el centro de trabajo pero como no nos dan ese espacio entonces hay que hacerlo en la noche después del trabajo y eso hace que las reuniones sean complicadas y aún así lo hemos logrado ha-

cer pareciera contradictorio pero antes de la pandemia nos reunimos después del trabajo de ellas ahí en Plaza Chou, no sé, en frente de la U. Con la pandemia logramos sostener reuniones virtuales entonces ellas están un poco más relajadas porque están en la casa entonces no tienen la presión de llegar tarde a la casa y que alguien las esté controlando de por qué llegaron tarde a la casa. Pero, la dinámica es esa, a veces hay problemas de conexión y a veces están cuidando de los hijos y haciendo la comida de la casa literalmente durante la reunión pero aún así se mantiene. Yo tengo que decir que eso inclusive cuando pase este tema de la pandemia, hay que intentar mantenerlo porque la dinámica a veces es mejor, porque antes en las presenciales ellas tenían que irse, estaban apuradas, tenían que agarrar dos buses, tenían que llegar al barrio obrero que a veces es peligroso. Pero bueno, yo siento que sí afecta en esos elementos, el tema de las cargas hacia las mujeres, la sociedad machista en general, a las mujeres les cuesta más participar en esto en las luchas, en la política etc. Por todos estos factores en contra que ellas tienen y claro, la situación socioeconómica que les brinda el trabajo, ese salario es un desastre. Pero yo diría que ese es el menos, lo otro es lo que más va a afectar definitivamente. (Jouseth Chaves, comunicación personal, 15 de noviembre de 2021).

Frente a las situaciones que vive esta población, la UCR mantiene distancia, pues considera que no tiene “responsabilidad jurídica con esas personas” (Jouseth Chaves, comunicación personal, 15 de noviembre de 2021), tal y como anteriormente hemos visto en la posición de la Sección de Servicios Contratados, en donde incluso se prefiere desconocer lo que sucede con estas trabajadoras, tal y como lo planteó la MBA. Rosibel González Cordero, Jefe de esa Sección, durante una entrevista:

Yo, por ejemplo, no voy a preguntarle a la compañera ¿cuántos hijos tiene? ¿tiene que comer o no tiene que comer? A veces algunas unidades desgraciadamente crean ese tipo de relación y a veces, las dificultades que tenemos en la administración de recursos es precisamente porque el personal administrativo nuestro se involucra un poco más allá en una relación contractual (Rosibel González Cordero, comunicación personal, 1 de marzo, 2021).

Según Chaves, para el Sindicato, sin embargo, la Universidad es corresponsable, por lo que mucho de su lucha se concentra en que esta institución garantice que la empresa, en este caso SELIME, respete los derechos laborales del personal. Dentro de estos últimos, encontramos la libertad sindical, que implica el reconocimiento del Sindicato, su derecho a cobrar cuotas y de tener tiempos y asambleas sindicales para la organización de las personas trabajadoras. Cuando la Seccional de SELIME se fundó, en el año 2018, la Universidad se involucraba e, incluso, para el año 2019, gracias a eso, hubo un espacio de coordinación del Sindicato con la empresa. En ese momento, esta última se comprometió a reconocer el Sindicato y las cuotas sindicales, así como a tener un espacio bipartido de negociación. No obstante, a mediados de ese mismo año la empresa dejó de asistir a las reuniones y la Universidad empezó a plantear la tesis de que no tiene responsabilidad jurídica frente a la situación de las personas subcontratadas. Así plantea:

el jueves anterior yo le decía a doña Rosibel, de Servicios Contratados, que es que la Universidad tiene una tesis que es la mitad, porque ellos no ven que la libertad sindical sea parte de los derechos laborales de los trabajadores. Entonces, la Universidad lo que vigila es que les paguen la CCSS, que les paguen el INS y que les depositen el salario, nada más. Y aunque el contrato no lo diga, aunque el convenio 54 creo o 94 y aunque las leyes suplementarias y todo lo que no diga de derechos específicos de derechos laborales la Universidad no ve que Selime cumpla derechos cuando Selime no cumple la libertad sindical y eso, para mí, tiene que ver porque la Universi-

dad es antisindical también. Los funcionarios de la Universidad consideran que un trabajador solo con el salario y con el seguro ya se les respeta sus derechos laborales. Es el concepto de derechos laborales que hay en una pifera (Jouseth Chaves, comunicación personal, 15 de noviembre de 2021).

De esta manera, la Universidad deja incluso de promover los espacios bipartitos y para que los gestionen por sí mismos con la empresa. Sin embargo, al ni siquiera reconocer al Sindicato, la empresa no está dispuesta a abrirse a negociación alguna:

Nuestra política es que la Universidad que tiene la potestad contractual, el sindicato tiene una relación con la empresa que es jurídica y política pero es sí la empresa le da la gana, por lo que les decía que los mecanismos para hacer que respete la libertad sindical son nulos prácticamente. Pero la Universidad tiene fuerza contractual para garantizar eso y es una decisión política si garantiza eso o no y pareciera que no (Jouseth Chaves, comunicación personal, 15 de noviembre de 2021).

Con la pandemia del Covid-19, la situación se complicó pues se iban a suspender los contratos del personal de SELIME y la empresa ni la Universidad se quisieron comunicar con el Sindicato para informarle (izquierdaweб.cr 2020). Ellos se enteraron de manera informal y no fue sino hasta que intervinieron los medios de comunicación (Sánchez 2020), entre ellos el Semanario Universidad (Muñoz 2020a), que hubo reacción del Rector a.i. Carlos Araya, quien dejó sin efecto la decisión tomada por la Sección de Servicios Contratados (Marín 2020), señalando 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 univer-

sitarias se encuentren cerradas», fue enviado sin su autorización y sin su consentimiento (Muñoz 2020a).

Con respecto a la falta de información ha sido necesario presentar recursos de amparo ante la Sala Cuarta para que la Universidad otorgue la información solicitada sobre las licitaciones para servicios de limpieza:

Entonces, yo me peleé con doña Rosibel. Yo le dije Doña Rosibel ¿cómo es posible que me están obligando a presentar un recurso de amparo? La Universidad por acceso de información que no me la quieren dar. La señora lo que hace es enojarse y decir que es que yo pedí mucha información, que además, la pedí certificada y que duran yo no sé cuánto tiempo para que me puedan dar un documento certificado, me regañó todo y se enojó. Pero el problema es que el sindicato tiene que meter recursos de amparo para que le den la información. Le mandan un poco de links, eso es lo que le mandan a uno (Jouseth Chaves, comunicación personal, 15 de noviembre de 2021).

De esta manera, la Universidad asume un papel hostil en contra de la organización sindical y la defensa de los derechos de las personas trabajadoras tercerizadas a quienes invisibiliza, negando su humanidad. Esto se evidencia en la actitud de la Jefa de Servicios Contratados, a juzgar por lo planteado por Jouseth Chaves, en cuanto a la forma en que ella se relaciona con el Sindicato:

(...) nosotros le presentamos una carta al rector justificándole jurídicamente a la nueva administración de don Gustavo, que es no sé... “pro derechos”, y el asunto fue que lo que le pedimos por escrito a la Universidad fue un espacio para una reunión con la Universidad y la empresa para garantizar la libertad sindical, los elementos básicos, y nos contestó la Universidad varios meses después diciendo que iban a abrir un espacio. Tuvimos una primera

reunión donde no convocaron a la empresa y bueno, fue muy raro porque fue una reunión solo con la Universidad donde no convocaron a la empresa y el acuerdo era que ellos convocaran a la empresa. Hicieron una convocatoria pero doña Rosibel -ahí fue un error- siempre manda un correo pero ese día lo que hizo fue contestarme un correo dando hora y día para la reunión. Nosotros no fuimos a la reunión porque pasó algo con una compañera, entonces parece que la empresa sí llegó, entonces levantaron un acta hecha por la Universidad donde nos decían que nosotros no habíamos estado. Yo propuse otra fecha de reunión y no me contestaron, volví a proponer otra fecha de reunión; me contestaron y la reunión fue el jueves pasado. Llegamos a la reunión y el representante de la empresa que era un encargado de proyectos dijo que él no conocía el documento que nosotros le habíamos enviado a la empresa y a la Universidad desde junio. Entonces, yo choco con doña Rosibel porque yo empiezo a decir que me parece una falta de respeto esa reunión donde un documento que se mandó hace 5 meses la empresa diga que no lo conocía, doña Rosibel me calla y me dice que eso es una falta de respeto lo que yo estoy diciendo en la reunión, pero además me saca en cara que por qué yo no fui a la reunión anterior, que por culpa de no haber ido nosotros a la reunión anterior es que está pasando lo que está pasando. Una carga contra nosotros y contra la empresa nada, a la empresa nadie le dijo nada de por qué no había leído el documento, no les importa. Y a nosotros nos ven la parte débil, nos ven la parte que no deberíamos estar ahí sentados y el conflicto pasa por ahí (Jouse-

th Chaves, comunicación personal, 15 de noviembre de 2021).

De esta manera, quienes representan a la UCR no solamente dejan de defender los derechos laborales de las personas tercerizadas, sino que regañan, invisibilizan y excluyen a quienes representan al sector trabajador. Estas son formas activas de tomar partido a favor de la empresa que contrastan con el discurso aséptico y de no involucramiento bajo el amparo de la legislación nacional que sostienen. Así, la institución educativa pública favorece la precarización laboral e impulsa mecanismos de opresión contra las personas tercerizadas.

A manera de conclusión: ¿Tanto sufrimiento por un ahorro de 0,26 por ciento?

Las personas trabajadoras de esta investigación tienen contextos económicos y sociales vulnerabilizantes que generan mucho sufrimiento, en los cuales el vínculo laboral tercerizado encuentra un contexto óptimo para establecer heterogéneos y diversos mecanismos de opresión psicosocial sobre estas personas a partir de su pertenencia de clase, el género, la generación, la nacionalidad, etc.

Estos mecanismos encuentran su fortaleza al presentarse de forma cotidiana y en múltiples espacios de la vida en sociedad. Logramos describir, fundamentándonos en las entrevistas, tres pliegues donde se realzan esas disputas: el cuidado hacia otros, la imposibilidad de recrearse, la organización como fuerza laboral. Estos son evidentes en las personas trabajadoras y generan una red de vínculos opresivos que dificulta la capacidad de organizarse de forma conjunta y colectiva en un contexto adverso en donde se ataca e invisibiliza al mismo tiempo al Sindicato que les representa.

Las personas trabajadoras tercerizadas resisten en muchos aspectos a estos mecanismos de opresión, desde las acciones cotidianas en contra del abuso de supervisores y de la gestión de su seccional sindical hasta la búsqueda de la dignidad y el respeto. En estos actos de resistencia evidencian, por un lado, su claridad respecto a la situación laboral vulnerabilizante en la que se encuentran, y por otro, su capacidad para generar diversas estrategias y así cotidianamente resistir las vulneraciones. No obstante, chocan contra las regulaciones legales en que se ampara la empresa y la misma Universidad para dar continuidad a la explotación.

La Universidad de Costa Rica es una institución diversa y heterogénea, pero en lo que respecta a trabajo tercerizado ha logrado colocar con mucha solidez una visión de gerencialidad universitaria amparada en un modelo neoliberal, que prioriza ciertos tipos de ahorro del gasto y una supuesta eficiencia presupuestaria para lograr un ínfimo ahorro de un 0,26% del presupuesto universitario.

En el fondo, la precarización laboral y su daño psicosocial y económico al sector trabajador funciona como medio de control en el marco de la gubernamentalidad neoliberal. Esto es posible gracias a una mistificación propia del capitalismo en donde se plantea el trabajo de limpieza o reproductivo como no esencial, cuando en realidad es fundamental, tal y como ha quedado evidente durante la pandemia del Covid-19. Sin embargo, los dictámenes de la Oficina de Asuntos Jurídicos y los planteamientos de la Oficina de Servicios Contratados, amparados en leyes que favorecen el intercambio mercantil y cosifican a las personas trabajadoras, la mayoría de las cuales son mujeres, se empeñan en desconocer el marco humanista en que se fundó la universidad pública, ahora convertida en cómplice de la empresa explotadora y anti-sindical.

Bibliografía

- 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>
- _____. 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 Elias, 291-316. Buenos Aires: CLACSO
- Caamaño, Carmen y Andrés Dinartes. 2022. «De Lucem Aspicio a la sombra neoliberal: La tercerización de servicios de limpieza en la Universidad de Costa Rica». *Revista Reflexiones*. 102(2): 1-28. DOI 10.15517/RR.V102I2.49029
- Caamaño, Carmen, Dinartes, Andrés y Sergio Villena. 2022. «¿Vienen con los edificios? "Modernización" y trabajo precario en la UCR». *Revista de Ciencias Sociales*, 73. (En prensa).
- Copete, Kenia M., Angélica V. Córdoba, Astrid C. Figueroa, y María I. Duque. 2014. «Comparación de la tercerización y la vinculación directa en las actividades de vigilancia y aseos de la Universidad de Antioquia.» Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Domenech, Eduardo. 2007. *El Banco Mundial en el país de la desigualdad. Políticas y discursos neoliberales sobre diversidad cultural y educación en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.
- Federici, Silvia. 2018. *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Foucault, Michel. 2012. *El Nacimiento de la biopolítica*. Madrid: Lavel, S.A.

- izquierdaweб.cr. 2020, abril, 1. «Suspensión de contratos al personal de SELIME S.A. en la UCR». izquierdaweб.cr, <http://izquierdaweб.cr/nacional/suspension-de-contratos-al-personal-de-selime-s-a-en-la-ucr/>
- Jovanovic, Deana. 2018. «Engaging with Precarity: The Fatiguing Job-Seeking Journey of an Early Career Anthropologist». *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, LXXIII (1): 33-38.
- Lorey, Isabelle. 2016. *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Marín, Andrea. 2020, abril 1. «La Vicerrectoría de Administración deja sin efecto la suspensión del contrato con la empresa de Servicios de Limpieza Selime». Universidad de Costa Rica. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2020/04/01/la-vice-rectoria-de-administracion-deja-sin-efecto-la-suspension-del-contrato-con-la-empresa-de-servicios-de-limpieza-selime.html>
- Martínez Gómez, Jesus Armando. 2010. «La dignidad como fundamento del respeto a la persona humana». *Contribuciones a las Ciencias Sociales. Eumed net*. <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/jamg2.htm>
- Millar, Kathleen. 2014. «The Precarious Present: Wageless Labor and Disrupted Life in Rio de Janeiro, Brazil». *Cultural Anthropology* 29(1): 32-53.
- Muñoz, Daniela. 2020a, abril 1. «Vicerrectoría de Administración deja sin efecto suspensión de contrato con Selime». *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/vice-rectoria-de-administracion-de-ucr-deja-sin-efecto-suspension-de-contrato-con-selime/>
- _____. 2020b, diciembre 18. «Selime: la invisible precariedad laboral que mantiene limpia la Universidad». *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/selime-la-invisible-precari-iedad-laboral-que-mantiene-limpia-la-universidad/>
- Bolaños Gamboa, William. 2022, enero 13. Dictamen OJ-43-2022. Oficina Jurídica. Universidad de Costa Rica.
- González Cordero, Rosibel. 2022, febrero 28. OSG-SGSC-105-2022. Sección de Servicios Contratados. Universidad de Costa Rica.
- Oficina de Suministros. 2021. Presentación. Vicerrectoría de Administración. Documento sin publicar.
- Pérez, Marta y Ainhoa Montoya. 2018. «La insostenibilidad de la Universidad pública neoliberal: hacia una etnografía de la precariedad en la Academia». *Precariedades en la Academia. Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, LXXIII (1): 9-24.

- Sánchez, Fiorella. 2020. Sitrasep denuncia que suspensión de contrato de UCR con Selime deja a 350 trabajadoras sin salario. *elmundo.cr*, 1 de abril, <https://www.elmundo.cr/costa-rica/sitrasep-denuncia-que-suspension-de-contrato-de-ucr-con-selime-deja-a-350-trabajadoras-sin-salario/>
- Scott, James C. 1985. *Weapons of the Weak. Everyday forms of Peasant Resistance*. New Heaven: Yale University Press.
- Scott, James C. 2000. *Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos*. México: Ediciones Era.
- Socialismo Hoy. 2018, junio 27. «UCR: Trabajadoras de SELIME S.A. fundan seccional de SITRASEP». *socialismohoy.com*, <https://socialismohoy.com/ucr-trabajadoras-selime-fundan-seccional-sitrasep/>
- Segato, Rita. 2016. *La Guerra contra las Mujeres*. Buenos Aires: Prometeo.
- Soja, Edward W. 1989. *Postmodern Geographies: The Reassertion of Space in Critical Social Theory*. New York: Verso.
- Standing, Guy. 2014. «Por qué el precariado no es un “concepto espurio”». *Sociología del Trabajo, nueva época*, 82: 7-15
- Vicerrectoría de Administración. 2020. Planilla de Mayo 2020 Resumen. Universidad de Costa Rica. https://transparencia.ucr.ac.cr/medios/documentos/2020/resumen_mayo_2020.pdf