

*¿VIENEN CON LOS EDIFICIOS?
“MODERNIZACIÓN” Y TRABAJO PRECARIO EN LA UNIVERSIDAD
DE COSTA RICA (UCR)¹*

*DO THEY COME WITH THE BUILDINGS?
“MODERNIZATION” AND PRECARIOUS WORK AT UNIVERSITY OF
COSTA RICA (UCR)*

Carmen Caamaño Morúa*
Andrés Dinartes Bogantes**
Sergio Villena Fiengo***

RESUMEN

Este artículo es el resultado de una primera indagación exploratoria y descriptiva sobre la tercerización de servicios de limpieza en la Universidad de Costa Rica. Se basa en análisis documental y de contenidos de redes sociales, así como en observación no participante, para dar cuenta de las características en que se establece y profundiza la precariedad laboral de un sector de la comunidad universitaria que ha sido invisibilizado. Este proceso tiene lugar en el marco de la “modernización” neoliberal de una universidad pública que todavía se dice humanista.

1 Este artículo es el resultado de la Actividad de Apoyo a la Investigación del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica denominada: “Espacio y terciarización: Aportes a la comprensión del espacio en la experiencia de trabajo de limpieza subcontratado en la Universidad de Costa Rica”. Se agradece el apoyo que las estudiantes Catalina Arce Aguilar y Marisel Monge Chaves brindaron al proyecto en su tarea como asistentes de investigación. También se agradece las observaciones realizadas por las personas evaluadoras anónimas.

* Escuela de Psicología e Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica, Montes de Oca de San Pedro, San José, Costa Rica.
carmen.caamano@ucr.ac.cr

** Escuela de Psicología e Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica, Montes de Oca de San Pedro, San José, Costa Rica.
andres.dinartebogantes@ucr.ac.cr

*** Escuela de Sociología e Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica, Montes de Oca de San Pedro, San José, Costa Rica.
sergio.villena@ucr.ac.cr

PALABRAS CLAVE: UNIVERSIDAD * CONDICIONES DE TRABAJO * SUBCONTRATACIÓN * RELACIONES LABORALES * ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ABSTRACT

This article is the result of a first exploratory and descriptive inquiry about cleaning services outsourcing at the University of Costa Rica. It is based on documentary and social network content analyses, and on non-participant observation, to give account of the characteristics in which precarious labor is developed by one sector of the university community that has been made invisible. However, it lives in a space that still calls itself humanistic within the framework of the public university neoliberal “modernization”.

KEYWORDS: UNIVERSITY * WORKING CONDITIONS * UNDEREMPLOYMENT * LABOUR RELATIONS * WORK ORGANIZATION

INTRODUCCIÓN

A partir del año 2012, la Universidad de Costa Rica (UCR) ha realizado una serie de transformaciones, tanto académicas como administrativas, las cuales están modificando paulatinamente el modelo de universidad humanista, propio del periodo socialdemócrata, hacia uno corporativo, característico de estos tiempos neoliberales. Esa transformación, que se enmarca en tendencias de alcance prácticamente global y que eufemísticamente se suele denominar “modernización”, corresponde a la fase del capitalismo cognitivo propio del siglo XXI, y se hace evidente en diversos ámbitos y de múltiples maneras, tanto en el espacio académico como en el administrativo (Caamaño y Chacón, 2017; Caamaño, 2018; Caamaño, 2020). En este artículo, basado en indagación documental², observación directa

y conversaciones con personal administrativo³ y de la Seccional del Sindicato SITRASEP⁴ en la Universidad de Costa Rica, interesa investigar de forma exploratoria, cómo se entrelazan dos procesos específicos, que ocurren en el marco de esas transformaciones más generales: el “desarrollo” de infraestructura física y la creciente precarización laboral de quienes prestan sus servicios en la Universidad de Costa Rica a través de empresas subcontratadas mediante modalidades *outsourcing*.

2 Se analizaron los oficios de la Vicerrectoría de Administración, de la Oficina de Contraloría Universitaria, actas del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica; en total, 16 documentos con fechas que van del año 1999 al año 2016, y que se ubicaron con el apoyo de personal administrativo del Consejo Universitario. También se dio seguimiento a las noticias periódicas que aparecen en medios nacionales relacionadas con las denuncias sobre las condiciones laborales del personal de la empresa subcontratada que trabaja para la UCR en diferentes medios, particularmente, en *Socialismo Hoy*, un medio electrónico del Partido de los Trabajadores, vinculado a SITRASEP, el sindicato que ampara una

seccional de trabajadoras de la empresa SELIME en la UCR. Asimismo, SITRASEP facilitó la información que durante los años 2017 y 2018 se generó sobre denuncias realizadas ante las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa SELIME. Si bien, se encontraron algunos documentos y se logró que la Oficina de Servicios Contratados nos indicara mediante un correo que, en julio de 2021, la UCR contaba con el servicio de 254 mujeres y 66 hombres que trabajan para la empresa SELIME, sin embargo, no se logró tener información más precisa sobre las características de esta población.

3 Se realizó una entrevista a una persona con una posición administrativa media en la Universidad de Costa Rica a quien se mantendrá en el anonimato.

4 Se mantuvieron conversaciones informales con la secretaria de la Seccional del Sindicato SITRASEP, con 2 personas trabajadoras de SELIME y con la persona encargada por SITRASEP de dar apoyo a la seccional. Se referirán a estas personas como representantes sindicales y solamente en casos en que hablen oficialmente se mencionará sus nombres.

En una primera parte, se referirá al desarrollo de la infraestructura física en la Universidad de Costa Rica, prestando atención a dos momentos que se podrían considerar de boom constructivo: la edificación de la Ciudad Universitaria en la década de 1950 e inicios de la década de 1960, y la acelerada expansión de la infraestructura en los últimos años (2012-2020). En la segunda parte, se ocupará de la cuestión de los servicios de limpieza subcontratados en la UCR, pasando revista tanto a las políticas institucionales como a las prácticas efectivas implementadas por las autoridades. En una tercera parte, se hace referencia a las denuncias que el personal organizado de Servicio de Limpieza a su Medida (SELIME) ha presentado durante los años 2017 y 2018 por irrespeto a sus derechos laborales, para luego proseguir, en la cuarta parte, en las personas que esas empresas subcontratan para presentar esos servicios, al ensayar una posible definición crítica de este vínculo laboral.

LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA EN LA UCR: "HISTORIA EN CONCRETO"

La UCR se creó oficialmente bajo la ley N. 362^a de 1940, durante el gobierno de Rafael Ángel Calderón Guardia. Desde que abrió sus puertas en el año 1941, la UCR ha crecido sustancialmente, extendiéndose paulatinamente hasta alcanzar 6 Sedes y 5 Recintos en diferentes regiones del país⁵. En términos de oferta académica, en la actualidad la UCR imparte 13 diplomados, 189 bachilleratos, 165 licenciaturas y 261 programas de posgrado. Todos estos distribuidos entre 13 Facultades y 46 Escuelas que albergaban en el primer ciclo del año 2018 a un total de 39 801 estudiantes de grado y 2949 de posgrado. También existen 48 Unidades de Investigación, 2 Estaciones Experimentales, 18 fincas, reservas y jardines, 6 Museos, 4 Unidades Especiales y 1 Planetario. Todo esto en una planta física con un total de 487 569,01 m² de edificios, que incluyen 743 aulas,

82 auditorios, 55 laboratorios y 22 bibliotecas (Universidad de Costa Rica, 2019).

El desarrollo de la UCR ha implicado grandes esfuerzos y recursos para la dotación de infraestructura física donde albergar las distintas unidades académicas, así como las respectivas unidades administrativas. El primer hito fundamental en este proceso fue la construcción de la Facultad de Ingeniería en 1953 (Museo UCR, s. f. a.) y, durante la década de 1950, se concretó la Ciudad Universitaria (O'neal, 08 de noviembre de 2012), impulsada por el Rector Rodrigo Facio Brenes, con cuyo nombre fue bautizado el campus universitario. Según señala una página conmemorativa, el Rector Facio fue "el principal promotor de reorganizar la institución mediante la construcción de una sede universitaria que permitiera a la UCR albergar todas sus unidades académicas en un solo espacio geográfico" (Museo UCR, s.f.b.). Según esa misma fuente:

La construcción del campus permitió a nuestra institución mejorar la relación funcional entre las diferentes escuelas y departamentos, brindar los espacios necesarios para el desarrollo académico de sus estudiantes y afianzar la imagen de la UCR como uno de los centros de enseñanza superior más sólidos de Latinoamérica (Museo UCR, s.f. b., parr. 4).

En el año 2012, para celebrar los cincuenta años de ese acontecimiento constructivo, que se materializó en los primeros diez edificios del campus universitario, el Museo de la UCR organizó una exposición virtual, titulada "La historia en concreto" (O'neal, 08 de noviembre de 2012). Durante la inauguración de la misma, el Rector de la UCR en ese momento, el Dr. Henning Jensen Pennington, habría recordado a Rodrigo Facio Brenes como "una persona visionaria, elocuente y decidida, de principios y propósitos claros, cuya capacidad para concretar obras se evidencia cuando recorremos este campus, que desde 1962 lleva su nombre"; además, Jensen habría señalado que "los futuros desarrollos de infraestructura, tanto en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio como en las otras sedes universitarias,

5 El 6 de diciembre de 2019, la Asamblea Colegiada Representativa de la UCR aprobó que el Recinto de Golfito se convirtiera en la Sede Sur.

estarán orientados por la misma visión, una en la cual se articule un proyecto académico, práctico, estético, ambiental, cultural y ético” (O’neal, 2012).

Precisamente, Jensen dedicaría gran parte de sus energías como Rector de la UCR (2012-2020) a impulsar lo que se concibió como un nuevo hito en el desarrollo de la infraestructura física de esa casa de estudios superiores, al hacer suyas unas gestiones iniciadas por su predecesora, la Dra. Yamileth González, las cuales en un principio —como Vicerrector de Investigación y candidato a la Rectoría— rechazó (Rectora de UCR despide a vicerrector por ‘desleal’, 13 de octubre de 2011; Monestel, 25 de octubre de 2011). Jensen estableció un convenio con el Banco Mundial (Banco Mundial, 27 de setiembre de 2012) y otras entidades bancarias nacionales para financiar la construcción de 22 edificios nuevos, con una inversión superior a los 130 millones de dólares (el Banco Mundial hizo un préstamo de 9.5 millones, mientras que el Fideicomiso UCR-BCR aportó 120 millones)⁶. Ese proceso de expansión de la infraestructura, que también tuvo lugar en otras de las universidades públicas de Costa Rica, fue parte de un Programa de Modernización, que surgió del convenio entre el gobierno y las

Universidades en el contexto del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES) (Marín, 2012). Este se acompañó también de iniciativas para el embellecimiento del campus, que incluyeron donaciones de esculturas, como las de José Sancho en el año 2014 (Fonseca, 01 de setiembre de 2014).

El crecimiento de la planta física responde, por un lado, a las demandas por un mayor acceso a la universidad por parte de la población nacional, por una demanda en formación en campos disciplinarios e interdisciplinarios diversos, así como por una regionalización de la educación superior, a lo cual hay que sumar la expansión de la formación a nivel de posgrado; por otro lado, responde al desarrollo de la investigación, estimulada tanto por el desarrollo académico como a los requerimientos de conocimiento que han emergido en el marco del capitalismo de los últimos 30 años.⁷ Este último, caracterizado por esfuerzos para lograr la privatización, la desregulación y la flexibilización mediante políticas, procedimientos, prácticas y construcción de sentidos a nivel global en todas las esferas de la vida, incluidas la producción, la difusión, la apropiación del conocimiento y el manejo del recurso humano, llamado ahora de manera eufemística “talento humano”.⁸

6 Según una nota periodística institucional, el informe de labores del rector Jensen para el periodo 2017-2018, habría consignado que: “En los últimos años, gracias al préstamo del Banco Mundial, al fideicomiso con el Banco de Costa Rica y al plan de inversión institucional, la UCR ha logrado un desarrollo en infraestructura que no solo ha beneficiado a la Sede Rodrigo Facio, sino que ha garantizado el acceso a mejoras en todas las sedes, según las necesidades de cada región. Con la conclusión del complejo de la Plaza de la Autonomía finalizan las obras que se hicieron con el Fideicomiso UCR-BCR y que incluyeron los edificios de la Facultad de Ciencias Sociales, Ingeniería, Odontología, Derecho y Residencias Estudiantiles. La inversión hecha por medio de este sistema ascendió a \$120 millones en obra pública que se llevó a cabo de manera eficiente y efectiva, con instancias propias.” (Henning Jensen, como se citó en Marín, 20 de junio de 2018).

7 Desde 2005, el Estado de la Nación viene publicando un *Informe del Estado de la Educación*, el cual presenta series de indicadores sobre la educación superior: crecimiento del sistema (público privado); financiamiento de la educación superior pública; matrícula y titulación de estudiantes universitarios; crecimiento de los programas, matrícula y titulación en posgrado; publicaciones científicas y otros (ver: <https://estadonacion.or.cr/proyectos-estado-de-la-educacion/>). En términos generales, en los 90 se observa un crecimiento explosivo de las instituciones privadas, de la matrícula y de las titulaciones universitarias (pública y privada), así como una ampliación de la oferta educativa regionalizada y el posgrado.

8 En el cambio de siglo, en la UCR creció aceleradamente la oferta de maestrías profesionales (temáticas, más que disciplinarias), las cuales en general se autofinancian y responden a los requerimientos de especialización profesional relacionados con la demanda de mercado.

Además de ello, el crecimiento de la infraestructura resulta también de la expansión del capitalismo financiero —nacional e internacional— ligado a los procesos de desarrollo inmobiliario, que ofrece modalidades de financiamiento como préstamos y fideicomisos, los cuales son utilizados por las universidades para ampliar o renovar su planta física, sea por insuficiencia o por obsolescencia.

LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA EN LA UCR: OTRA HISTORIA EN CONCRETO

El crecimiento explosivo de la infraestructura física en la Universidad de Costa Rica ha implicado una creciente necesidad de servicios de limpieza, alimentación, fotocopiado, impresiones y seguridad, entre otros. Hasta hace unos años, muchos de esos servicios eran prestados por la propia universidad, que contrataba personal y proveía infraestructura y equipo para esos fines; sin embargo, en la actualidad, parte importante de los mismos viene siendo cubierta mediante subcontratación por la Universidad. Un detalle muy importante es que el personal contratado por la UCR para prestar esos servicios está protegido por el marco legal nacional, así como por las propias regulaciones laborales

que la UCR había ido estableciendo en relación con su personal, el cual cuenta con una organización sindical para la defensa de sus derechos. Esto se ha convertido en un inconveniente en el marco de un modelo de desarrollo que, también en las universidades públicas, promueve la reducción creciente de derechos laborales y la búsqueda de flexibilización laboral, como se verá más adelante.

La UCR cuenta con alrededor de 9969 personas funcionarias, entre docentes y administrativos (Núñez, 25 de junio de 2019). Según la Oficina de Recursos Humanos de la UCR, para junio de 2019, había 2007 (29,64%) docentes en Régimen Académico (con contrato permanente) y 4765 (70,35%) con nombramiento temporal, entre los cuales se encontraron personas contratadas mediante vínculo remunerado externo y regidas por un contrato que no les otorga derechos laborales en la Universidad (Mena, 03 de setiembre de 2019)⁹. Las personas con contrato temporal, en gran parte, tienen una condición laboral precaria, que 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, p.8), el cual dirige la vida y las 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, p.8).¹⁰

El crecimiento de la oferta de posgrado, la expansión de la investigación mediante la creación de Institutos y Centros, así como la regionalización, demandan tanto infraestructura como personal académico y administrativo adicional. Se suma la necesidad de nueva infraestructura para unidades académicas ya existentes, debido al deterioro, estrechez y obsolescencia construida en décadas previas. Un detalle importante: ni los posgrados ni las unidades de investigación —en algunos casos, tampoco las unidades regionales (a menos que sean sedes)— tienen plazas académicas en propiedad; solo las Escuelas pueden designar personal en propiedad, por lo cual, los requerimientos docentes se cubren en buena parte con personal interino; hay que añadir, que en ese periodo se siguió una política de “congelamiento” de plazas docentes, lo que redujo el ritmo de contratación en propiedad. En cuanto al personal de servicios de seguridad y conserjería, la tendencia desde entonces ha sido —como se mostrará en este artículo— ampliar la subcontratación.

9 Contreras (2009) hablaba de un 52% de personal interino para ese año, mientras que León, Kikut y Villalobos (2020) refieren a más de un 60% de 2010 a 2020.

10 Existe gran cantidad de material académico que muestra la proliferación de la tendencia hacia la precariedad laboral del personal docente en las universidades de todo el mundo (Amable et al., 2001; Pardo y García, 2003; Jiménez, 2013; Donoghue, 2008; Crow, 30 de noviembre de 2008; Fernández de la Rota, 2009; Gill, 2009; Pini, 2010; Galcerán, 2010; Edu Factory y la Universidad Nómada, 2010; Schulz, 2012; Lluch, 2013; Martínez, 2013; Connell, 20 de febrero de 2013; Amigot y Martínez, 2013; Gómez y Jódar, 2013; Montenegro y Pujol, 2013; Marugán y Cruces, 2013; Gill y Pratt, 2013; Ema, Molina, Arribas y Cano, 2013; Cabrales y Díaz, 2015;

También existen alrededor de 3187 personas empleadas en cargos administrativos, operarios, personal de limpieza, entre otros, cuya condición implica contratos temporales, pero que tienen vías más claramente definidas por la Oficina de Recursos Humanos para ir alcanzando puestos en propiedad y, por tanto, estabilidad laboral. Además, las personas contratadas por la UCR, aún aquellas que tienen contratos temporales, tienen la posibilidad de ser parte del Sindicato de Empleados de la UCR (SINDEU), organización cuyos afiliados entre personal administrativo y docente sumaban 2000 personas para el año 2019 (Núñez, 25 de junio de 2019).¹¹

Si se restringe a las actividades de limpieza, se observa que en la actualidad estas son llevadas a cabo en parte por personal contratado por la Universidad, pero también por personal subcontratado por una empresa privada, a la cual la UCR le compra servicios. De esa manera, en la UCR, como en muchas de las universidades del Estado y otras instituciones públicas, se encuentra la existencia de una relación público-privado, pues en Costa Rica existe todo un marco legal en la Constitución Política, la Ley de Contratación Administrativa y la Ley General de Obras Públicas con Servicio Público, que permite las contrataciones privadas dentro del marco de lo público.

En las Universidades, esta relación público-privado se da en “combinaciones complejas”

con respecto al financiamiento, gestión, contenidos y fines de la formación, objetivos de la investigación, sentidos de la extensión y regulación del trabajo, las cuales por otro lado no son exclusivas del contexto costarricense, sino que pueden encontrarse en muchos otros países, incluidos los latinoamericanos (Saforcada, 18-19 de setiembre de 2019).

El personal de limpieza subcontratado ocupa un lugar en medio entre la empresa privada y la institución pública, ofreciendo una mirada particular sobre la forma en que se gestiona la institución y se regula el trabajo. También tiene implicaciones sobre la manera en que las personas del ámbito académico y administrativo habitan los espacios de la universidad mediante el uso y las interacciones que se dan en ellos y, en fin, sobre las prácticas cotidianas de construir la institucionalidad a partir de unas reglas, normativas, procedimientos y políticas. Todo lo anterior guarda correspondencia con formas específicas de relaciones intersubjetivas jerarquizadas en un espacio concreto y con sus propios significados: lo que se puede y no se puede hacer, las reglas tácitas y explícitas, los objetivos de la organización, las sanciones, los afectos y los desafectos, los rituales, etc.

En la actualidad, la proveedora contratada por la UCR para brindar servicios de limpieza es la empresa Servicios de Limpieza a su Medida S. A. (SELIME S.A), una sociedad anónima nacida en el año 2007, que cuenta con 6000 trabajadores en las áreas de limpieza y seguridad para atender instituciones del Estado y empresas privadas a las cuales presta sus servicios.

Según la Oficina de Servicios Generales (s.f.), encargada de las contrataciones externas, en la Universidad de Costa Rica, en el año 2018, 128 unidades administrativas y docentes recibían el servicio de limpieza provisto por esa compañía de manera constante, mientras que se ofrecían apoyos extraordinarios por cobertura de vacaciones, permisos, incapacidades y otros, a más de 60 unidades, lo que corresponde a alrededor de 198 trabajadoras y trabajadores de limpieza (Redacción Socialismo Hoy, 27 de

Casillas et al., 2015; Gamboa, 2015; Berg y Seeber, 2016; Pérez y Montoya, 2018; Gallas, 2018; Pérez y Montoya, 2018; Sisto, 2005). En Costa Rica, nuestro trabajo da cuenta de la situación de personal docente interino en la Universidad de Costa Rica (Caamaño y Chacón, 2017; Caamaño, 2018, 2020, 2021; Alvarado, 22-26 de octubre de 2018), mientras que Silva (2021) se refiere al caso de personal docente en la Sede de Occidente de la UCR; y Gamboa (2015) y Rodríguez-Soto (2019) estudian el caso del personal interino de la Universidad Nacional.

11 Estas cifras son siempre aproximadas pues la situación de las empleadas y los empleados varía constantemente debido a ingresos, despidos, finalización de contratos, jubilaciones, etc.

junio de 2018)¹². Sin embargo, posteriormente se señala que el total de esa planta es de 347 trabajadoras y trabajadores, quienes desarrollan labores en la Sede Rodrigo Facio de la Universidad de Costa Rica (Tribunales de Trabajo, Segundo Circuito Judicial de San José, 30 de setiembre de 2019).¹³ Los números varían dependiendo de las demandas de las unidades académicas para llenar las necesidades de limpieza.

El contrato que tiene la UCR con esta empresa concluyó el 25 de enero de 2021. Debido a un manejo discrecional en que no se responde a consultas por parte de la UCR y la misma empresa, fue difícil saber con certeza si se haría una nueva licitación para sacar a concurso otro contrato al momento de finalizar este artículo. Finalmente, la Oficina de Servicios Contratados indicó en una nota que ya la licitación salió a concurso, pero se espera que sea una nueva empresa la que asuma el contrato, dado que SELIME ya cumplió con el periodo establecido para las dos contrataciones y la extensión permitidas. Desde luego, la imposibilidad para extender el contrato a esa empresa genera una situación de incertidumbre laboral entre las personas subcontratadas que prestan sus servicios en la UCR, la cual se hace todavía más crítica por toda la crisis generada por la pandemia y su gestión.¹⁴

12 También se da la contratación de servicios de alimentos, de seguridad y transporte, sin embargo, estos no son el foco de este análisis.

13 Para inicios del 2020 se hablaba de 310 personas trabajadoras de SELIME desempeñando labores en las distintas unidades académicas de la UCR y en estos momentos se reportan 350, según datos tomados de la campaña realizada por la Seccional de SITRASEP en la UCR (Sánchez, 01 de abril de 2020). En julio de 2021, la Oficina de Servicios Contratados indicó vía correo electrónico que 254 mujeres y 66 hombres de la Empresa SELIME trabajan para la UCR.

14 A pesar de esto, en el mes de julio de 2021, SELIME continuaba todavía brindando los servicios de limpieza en la UCR. Según comunicación por correo electrónico de la Oficina de Servicios Contratados, en julio de 2021, la adjudicación de la licitación en curso todavía no se había hecho efectiva.

Las personas que trabajan para SELIME y realizan sus tareas en la UCR, se mueven discretamente por los pasillos de los edificios o los espacios de acceso a los mismos, vistiendo gabachas azules. De este personal, conformado por una mayoría de mujeres de edades diversas, alrededor de un 50% tiene origen nicaragüense, según señala una de las empleadas de limpieza (comunicación personal¹⁵) y muchas de ellas tienen una escolaridad baja y, en todo caso, menor que la que exige la UCR para contratar personas que realicen tareas similares como personal de planta. El que los requisitos de contratación que establece la empresa sean menores a los que impone la UCR tiene un efecto paradójico: por un lado, permite que personas "subcontratadas" puedan trabajar en la Universidad, pero a la vez impide que las mismas puedan en algún momento trabajar para la universidad, es decir, que puedan ser contratadas como personal de planta de la UCR. Pero esa diferencia en la escolaridad opera no solo como un obstáculo a su incorporación en planta, sino también como un argumento para legitimar las diferencias en las remuneraciones que perciben las personas subcontratadas en relación con las que devenga el personal de planta, aunque realizan el mismo tipo de tareas.

Las empleadas de SELIME trabajan bajo las órdenes de un supervisor o supervisora de la empresa limpiando oficinas, aulas, pasillos, laboratorios, auditorios, etc., pero, según disposiciones de la misma Oficina de Servicios Subcontratados, sin que deban involucrarse con el personal y estudiantes de la Universidad para no generar una relación laboral o una identificación con la institución donde prestan sus servicios. Se supone que es su supervisor o supervisora quien debe coordinar con las jefaturas administrativas de cada Unidad Académica cualquier solicitud o queja con respecto a las personas asignadas al servicio de la Unidad, como una gestión administrativa reglada y sin mayores

15 Como se ha señalado, solamente se cuenta con datos sobre el número de hombres y de mujeres pues la Oficina de Servicios Contratados no cuenta con otros datos más específicos.

dificultades, regida por una racionalidad que busca el control, la eficacia, la cuantificación y la predictibilidad, que es como las instituciones actualmente administran sus recursos humanos (Ritzer, 1993). Como se establece en la siguiente circular de la Sección de Servicios Contratados dirigida a “todas las unidades usuarias de limpieza contratada”:

Para lo que corresponda, me permito informarles que, para cualquier efecto, todo lo relacionado con los servicios de limpieza, debe acatarse las disposiciones establecidas en los diferentes Carteles Licitación, mismos que fungen como el reglamento que regula las relaciones entre los colaboradores de la empresa privada, la empresa misma y la institución en calidad de contratante.

Lo anterior debido a que nos han informado que algunas personas encargadas de supervisar esos servicios por parte de la universidad extienden permisos a los funcionarios de las diferentes empresas, para ausentarse, llegar tarde o irse antes de cumplir con el horario establecido, sin informar ni a la empresa ni a esta Sección en su calidad de rectores en esta materia específica.

La anterior práctica y omisión a su vez, ha ocasionado que cuando los supervisores lleguen a realizar su labor, no encuentren al empleado encargado de realizar la limpieza en el área asignada, por lo tanto proceden a confeccionar el respectivo reporte a su respectiva empresa y los trabajadores manifiestan que tenían permiso del jefe administrativo o encargado de la supervisión de nuestra institución, esto sin lugar a duda constituye una práctica viciada y comprometedoras para los intereses de la Universidad, pero sobre todo ilegal.

Con especial énfasis indico que comprometo a la Institución, basado en las

resoluciones de la Sala Segunda en el sentido de que, con solo que el empleado demuestre que hubo subordinación, —me refiero a que representantes jerarcas de la UCR, les emitían órdenes y les otorgaban permisos— ya se constituye una relación laboral pura y simple. este hecho implicaría que la Universidad de Costa Rica, tendría que honrar el pago por concepto de derechos laborales, cuando en realidad no tienen ningún vínculo laboral con nosotros.

Por lo tanto, se hace eminentemente necesario y oportuno, subrayar la obligación que tenemos todos los funcionarios de esta Universidad de velar porque los servicios se estén dando de la mejor manera y en buena forma, además de velar porque los horarios se cumplan estrictamente, por varias situaciones que a continuación anoto, pero sin involucrarnos de forma directa con el personal de la empresa privada, por las razones anteriormente expuestas:

La universidad está contratando un servicio que debe ser de óptima calidad y caracterizada por altos niveles de responsabilidad, tanto en horario, como en la forma de realizar labores.

Existe un horario establecido en el cartel en el que el personal de la empresa privada, debe realizar sus labores en el Centro, Facultad, Edificio, etc. donde fueron ubicados por la empresa privada, no por nosotros.

En caso de que un trabajador de alguna de estas empresas sufra un accidente fuera del lugar donde fue contratado, la misma está en todo su derecho de cobrar los daños y perjuicios por violación al contrato y la responsabilidad recaerá ante la Universidad y por ende la Jefatura que concedió el permiso, respondería ante la Institución.

Existe un control de asistencia si el trabajador de alguna empresa aparece como que laboró en el horario normal establecido y no se presentó, se fue antes o llegó tarde y le sucediera algo en ese transcurso y no hubo ninguna comunicación a la Empresa, podría verse la Universidad en una difícil y muy comprometedor situación legal, ya que se estaría en alguna medida violentando el contrato.

Les recuerdo que nuestra labor de supervisión versa solamente en verificar que los servicios contratados se estén llevando de una manera eficiente y correcta y vigilar que los horarios se estén cumpliendo como ha quedado pactado durante el proceso concursal.

Para otorgar cualquier tipo de permiso a esos trabajadores, deben coordinarlo con la Empresa a través de sus supervisores, y las excepciones deben tramitarse ante esta Jefatura en razón de la especialidad del servicio que fiscalizamos en esta Sección coordinaremos con la Empresa contratada lo que corresponda, información que se les hará llegar de manera inmediata.

Si por alguna razón están inconformes con algún colaborador de una empresa privada, por favor comunicarlo inmediatamente, por escrito y detallando las razones objetivas, ya que la Institución se ha reservado mediante el Cartel, el derecho de solicitar la remoción inmediata de algún colaborador que genere inconvenientes, en igual sentido se ha reservado el derecho de solicitar -ante una remoción generada por la empresa contratada, desistir y solicitar mantenga aquel colaborador (Molina y Valverde, s.f.).

No obstante, las indicaciones planteadas por la Sección de Servicios Contratados,

según una persona funcionaria administrativa de rango medio, ella misma supervisa y coordina la labor de las personas subcontratadas:

Sí, ellos tienen un supervisor. Es directa, bueno yo en realidad he hecho mucha relación directa con ellos, a mí me gusta supervisar, ellos tienen un supervisor, hay algunas cosas que yo manejo con el supervisor cuando ya del todo no me es posible lograrlo con ellos, ¿verdad? (...) En época normal ellos pasan como pendientes y yo, una o dos veces cada 15 días hago una supervisión directa con ellos, hacemos como la realimentación de qué deben corregir y qué deben trabajar un poco más en algunas partes, pero si hay algún conflicto más allá de eso si yo lo trato directamente con la supervisora, entonces tratamos de abordarla entre las dos (Persona funcionaria administrativa de rango medio, comunicación personal, 4 de noviembre de 2020).

EL OUTSOURCING EN LA UNIVERSIDAD: ¿UNA SITUACIÓN PARADÓJICA?

Según Copete et al. (2014), 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” (p.5). 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 este 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 personas trabajadoras de planta están sindicalizadas y reciben mayores beneficios salariales

por su condición (Copete et al., 2014). Sin embargo, se señala que el outsourcing puede tener desventajas, tales como, la relación de dependencia con la empresa externa y la falta de motivación del personal (Copete et al., 2014).

Como estrategia para bajar los costos que tiene la mano de obra que, en el caso del personal de la Universidad de Costa Rica, goza todavía de una serie de garantías laborales, así como de mecanismos institucionales y gremiales; la subcontratación descansa en la precariedad laboral que implica contratos temporales, salarios mínimos, poco acceso a vacaciones y permisos, acoso laboral, exigencias de “invisibilización” y aislamiento social en el espacio laboral, etc. Esto contrasta con las mejores condiciones y los mecanismos para defender los derechos laborales que tienen las personas contratadas directamente por la universidad.

Ante el crecimiento de la subcontratación y de la precariedad laboral asociada en la UCR, el Consejo Universitario, como órgano encargado de establecer las políticas institucionales, se planteaba como una de sus políticas para el periodo 2016-2020, tomar acciones para disminuir paulatinamente esa modalidad de prestación de servicios. Con ese propósito, acordaba que “disminuirá, progresivamente y con miras a su eliminación, la tercerización de servicios que no responda a una necesidad institucional temporal, tales como los servicios de limpieza y vigilancia, entre otros, de manera que se garantice un trato igualitario en las condiciones laborales de las personas que trabajan para la Universidad” (Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica [CU/UCR], 05 de junio de 2015).

Además, según datos obtenidos en el Consejo Universitario, en diferentes momentos este órgano pidió informes a la Contraloría Universitaria (García, 15 de diciembre de 2006; Quintero y Gutiérrez, 10 de diciembre de 2009) y a la Vicerrectoría de Administración (González, 15 de noviembre de 2010) acerca de los servicios contratados, con especial preocupación por el aumento del presupuesto destinado a los mismos y a la falta de información existente al respecto previo a 2006.

En 2006, se registra la primera solicitud a la Oficina de la Contraloría Universitaria de elaborar un informe sobre el comportamiento de la partida 14-06, Honorarios, Consultorías y Servicios Contratados (García, 15 de diciembre de 2006). La respuesta aparentemente se recibió en 2007. En 2009, se solicitó una ampliación del informe, el cual fue elaborado y presentado al Consejo Universitario (Quintero y Gutiérrez, 10 de diciembre de 2009). Dos años después, en el 2011, el Consejo Universitario discutió la documentación presentada y el análisis de esta que hizo la Comisión de Administración y Presupuesto de dicho órgano colegiado (CU/UCR, 24 de mayo de 2011). Allí se señala:

El uso de la partida 14-06 en materia de contrataciones de servicios generales, tuvo su génesis a mediados de los años noventa, como una solución alternativa para la atención de las crecientes necesidades de servicios básicos de limpieza de las diferentes unidades universitarias. Dicho servicio estuvo a cargo de la Vicerrectoría de Administración por medio de la Unidad de Servicios Especiales de Limpieza, VASEL, es a partir del cierre de dicha Unidad, que se iniciaron las contrataciones de empresas privadas, aspecto que se fomentó ante la definición de las políticas de congelamiento de plazas administrativas y docentes implementadas en la época, como un paliativo a fin de mantener la relación 80-20 del presupuesto institucional (CU/UCR, 24 de mayo de 2011, p.22).

En su análisis, el Consejo Universitario valoró, de acuerdo con la Oficina de Contraloría Universitaria, que la contratación de servicios de limpieza a empresas ofrecía una ventaja económica frente a la contratación de personal directamente por la universidad. También se discutió la conveniencia de que el personal de limpieza sea contratado directamente por la UCR y se conoció de situaciones en donde las empresas irrespetan los derechos laborales, si bien, también se aceptó la

contratación de empresas para estos fines, pero manteniendo el “equilibrio” entre la contratación de empresas y personal de planta (CU/UCR, 24 de mayo de 2011).

En 2014, se solicitó un informe de cumplimiento de esa decisión, que se obtuvo un año más tarde, en 2015¹⁶. Allí se señala que las necesidades crecen por ampliación de planta física de la universidad; también se indica que la subcontratación es más rentable. Las dos referencias restantes son de los años 2015 (CU/UCR, 24 de noviembre de 2015) y 2016 (CU/UCR, 19 de mayo de 2016), cuando en sesiones del Consejo Universitario se analiza la adjudicación de una licitación: “Contratación de abastecimiento continuo del servicio de Limpieza para varias unidades de la UCR”¹⁷.

En la Sesión N. 5952 del 24 de noviembre de 2015, se identifica la contradicción del mismo Consejo Universitario al aprobar una licitación para servicios de limpieza cuando ya se ha planteado una política para la disminución de la tercerización en la UCR y se plantea la situación de desigualdad que genera esta condición entre las personas trabajadoras (CU/UCR, 24 de noviembre de 2015). Sin embargo, el rector en ese momento, el Dr. Henning Jensen, señala que se trata de 170 puestos de tiempo completo que habría que sustituir, por lo que se debe pensar en una forma de disminución paulatina de la tercerización basada en un estudio (CU/UCR, 24 de noviembre de 2015). Al final, el Consejo Universitario vota, por unanimidad, “aprobar la licitación pública 2015LN-000004-0000900001, denominada Contratación de abastecimiento continuo del servicio de limpieza para varias unidades de la Universidad de Costa Rica (R-6510-2015, del 29 de setiembre de 2015)” (CU/UCR, 24 de noviembre

de 2015, p.29). En la Sesión N. 5991 del 19 de mayo de 2016, este tema vuelve a surgir pues hubo apelaciones a la adjudicación que se hizo. Durante esta sesión no hubo más discusiones de fondo y solamente se resolvieron las apelaciones (CU/UCR, 19 de mayo de 2016).

Del análisis de la documentación existente sobre el tema de la subcontratación en el Consejo Universitario, se puede ver que, si bien existe conciencia de que hay un crecimiento de esa modalidad de prestación de servicios y que está asociada a situaciones de precarización laboral, lleva años obtener un informe, tomar una decisión y realizar una verificación del cumplimiento. Cuando finalmente se verifica cumplimiento, se señala que “sin embargo” la subcontratación es una necesidad, que es más rentable y que las autoridades la prefieren por la “problemática” con los trabajadores de planta (CU/UCR, 24 de noviembre de 2015). Las siguientes acciones parecen confirmar esa “preferencia”, ya que hacen referencia a la adjudicación de licitaciones para el servicio de “abastecimiento continuo”, es decir, no temporal (CU/UCR, 19 de mayo de 2016). Tampoco se realiza un estudio sobre la tercerización, tal y como se propuso en el año 2015.

Sin embargo, todavía se presentan dudas en el Consejo Universitario, ya que la tercerización no deja de ser contradictoria con los principios de una universidad que se declara humanista y que se plantea en su estatuto orgánico que:

La Universidad de Costa Rica debe contribuir con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común, mediante una política dirigida a la consecución de una justicia social, de equidad, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo (CU/UCR, marzo de 1974).

Así, para el periodo 2021-2025, la política institucional aprobada por ese órgano plantea que la universidad:

... procurará disminuir las contrataciones de servicios de limpieza, vigilancia,

16 Hay referencia a los oficios OSG-1826-2014 y OSF-736-2014 de la Oficina de Servicios Generales que, sin embargo, no se pudieron obtener, sin embargo, hay una referencia a los mismos por parte de Jorge Murillo en su oficio CU-D-15-09-576 (CU/UCR, 10 de setiembre de 2015) al señalar que daba la solicitud por cumplida.

17 Ver sesiones 5952-03 del 24 de noviembre de 2015 y 5991-04 del 19 de mayo de 2016 del Consejo Universitario.

transporte u otros similares, y cuando esta se requiera por razones ajenas al control de la Institución, se garantizará que se responda a los principios, valores estatutarios y reglamentarios, normativa laboral nacional e internacional para respetar efectivamente los derechos laborales (CU/CUR, 17 de marzo de 2020).

Para ello, proponen:

Elaborar carteles y contratos que incluyan los principios, propósitos y valores de la normativa universitaria, así como las cláusulas relativas al cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social, tanto de la legislación laboral nacional e internacional, por parte de las personas contratistas, subcontratistas y cesionarias.

Evaluar si los servicios contratados en la Institución se ajustan a los principios, propósitos y valores definidos en la normativa universitaria, al igual que en la legislación laboral tanto nacional como internacional.

Fomentar la investigación y la discusión relacionadas con la tercerización y la contratación de servicios para plantear posibles soluciones en función de la política.

Evaluar la disminución de las contrataciones de servicios en función de las condiciones presupuestarias y la demanda de los servicios (CU/UCR, 17 de marzo de 2020).

Ahora bien, pese a los buenos propósitos del Consejo Universitario para al menos reducir el alcance de la subcontratación y sus efectos sobre la precarización laboral de las personas que trabajan para las empresas subcontratadas, la realidad parece ser que, aunque se reconocen sus efectos y la necesidad de hacerles frente, esa modalidad administrativa

para resolver las necesidades de limpieza en los edificios es justificada por las altas autoridades “ejecutivas” de la universidad como un asunto inevitable, debido a las propios procedimientos administrativos que impone la Universidad y la normativa nacional. Más allá de las dificultades normativas y procedimentales, para quienes la promueven abierta o solapadamente, esa modalidad de acceso a los servicios de limpieza se impondría en la UCR debido a la expansión acelerada de la planta física de la cual se hizo mención en el segundo apartado de este artículo. Por ejemplo, al ser cuestionado sobre las políticas de subcontratación de la Universidad en el año 2017, el Rector Henning Jensen Pennington señaló que existe una “situación paradójica”:

En cuanto a los servicios de limpieza, empezaron a terciarizarse en los años 80, revertir ese proceso de la noche a la mañana no se puede. Requiere tiempo y existe una política del Consejo Universitario que apunta en ese sentido e institucionalmente tenemos que hacerlo, pero también estamos en una situación paradójica: nos comprometemos institucionalmente a reducir esa terciarización, pero, por otro lado, construimos nuevos edificios que, de un momento a otro van a requerir 25 conserjes nuevos, y esos 25 conserjes a tiempo completo, esas plazas, no las podemos crear de un año para otro, no podemos. Estamos imposibilitados de hacerlo, aunque quisiéramos. Por ejemplo, el edificio de Ciencias Sociales requirió de 25 tiempos completos de Conserje. Además, no sé cuántos guardas más, como 15 guardas más, y esas plazas no las podemos crear de la noche a la mañana, por la simple y muy clara razón de que solo una vez al año podemos crear plazas, que es con el presupuesto ordinario del próximo año (Jensen Pennington, 11 de marzo de 2017).

De esta manera, pareciera que, para las autoridades superiores de la UCR, las personas subcontratadas “vienen con los edificios” y,

si se considera que han pasado ya seis años desde que comenzó a funcionar el edificio de la Facultad de Ciencias Sociales al que hacía referencia el Rector cuando señalaba que es necesaria su subcontratación pues no se pueden crear plazas de un año para otro, parece que llegaron para quedarse. Gracias a ese sutil artificio, son cada vez más las personas de gabacha azul que están trabajando en los diferentes espacios universitarios, pero sobre todo en las nuevas instalaciones de “primer mundo” recién construidas; para las personas usuarias de esa infraestructura, la presencia de ese personal subcontratado es paulatinamente naturalizada o, más aún, es prácticamente invisible, como también lo son sus condiciones laborales precarias. Así, la administración de la Universidad sostiene una posición ambigua con respecto a la permanencia de servicios contratados, mientras que para las jefaturas administrativas esa modalidad es un medio para resolver las necesidades de limpieza sin interrupciones. Por ejemplo, una persona administrativa de rango medio señala la dificultad que presentan personas contratadas por la universidad directamente frente a quienes trabajan para la empresa SELIME:

Bueno la experiencia de esta empresa del sector privado dando servicios a la universidad, pues ha sido interesante, desde mi perspectiva verdad, sobre todo porque si a nosotros se nos enferma (aunque suene muy feo verdad) un conserje, a nosotros no nos lo sustituyen, a no ser que sea una incapacidad por más de un mes, entonces uno como jefatura tiene que resolver para dar el servicio de limpieza a donde corresponde o donde estaba ubicado el compañero. La empresa privada te resuelve, a usted no le llega alguien porque está enfermo, porque tenía una cita médica, porque qué sé yo, a usted inmediatamente tienen que resolverle la empresa, entonces digamos que el servicio nunca se interrumpe, nunca. (Persona funcionaria administrativa de rango medio, comunicación personal, 4 de noviembre de 2020).

Las declaraciones anteriores muestran cómo la burocratización dentro de la UCR provoca que se considere beneficiosa la posibilidad inmediata de una sustitución de personal en casos calificados como enfermedad, por una persona trabajadora en condiciones precarias. Así, se privilegia la continuidad del servicio por encima de la realidad de los cuerpos y sus derechos. Esa parece ser una de las justificantes para generalizar el vínculo tercerizado, que tiene “la ventaja” que estas personas no puedan expresar disconformidad acerca de su trabajo ni organizarse, de manera que la empresa “resuelve” para que nunca se interrumpa el servicio de limpieza. Irónicamente, al menos un sector de la clase trabajadora de la Universidad también actúa en favor de la “tercerización”, sin importar que esto sea a costa de los derechos laborales y la vida digna de otras personas trabajadoras. Al mismo tiempo, se puede identificar el reconocimiento de las condiciones desiguales cuando se señala: “lo que pasa es que a mí me parece que sí a ellos se les paga muy poco, o sea hay un salario a veces que creo que no cumple ni el mínimo, no sé, aunque en teoría debería ser el mínimo verdad, pero por lo que yo oigo a los chicos” (Persona funcionaria administrativa de rango medio, comunicación personal, 4 de noviembre de 2020).

También se pueden ver iniciativas para, individualmente, aliviar la situación de estas personas incorporándolas a la UCR como empleadas de planta cuando cumplen con los requisitos: “yo tengo dos chicas que era muy buenas en la empresa privada, que tenían los requisitos que se dieron la oportunidad de pasarse a UCR” (Persona funcionaria administrativa de rango medio, comunicación personal, 4 de noviembre de 2020). Para quienes no tienen esa oportunidad, como se verá a continuación, todavía existe la vía de la organización y la denuncia frente al irrespeto a sus derechos laborales.

DENUNCIAS PLANTEADAS POR EL PERSONAL DE SELIME QUE PRESTA SERVICIOS EN LA UCR

Ante diversas situaciones injustas, algunas personas trabajadoras de SELIME han optado por unirse al Sindicato de Trabajadores

del Sector Privado (SITRASEP) y el 27 de mayo de 2018 fundaron una Seccional (Redacción Socialismo Hoy, 27 de junio de 2018). No obstante, las denuncias en contra de la empresa habían iniciado meses atrás (Redacción Socialismo Hoy, 27 de junio de 2018), por irrespeto a derechos laborales, los cuales incluyen hostigamiento, persecución sindical y casos de no seguimiento de protocolos de salud ocupacional. En estas denuncias hacia la empresa, se solicita intervención de la UCR y, en algunos casos, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Así, diferentes noticias dan cuenta de sus luchas en la UCR (Redacción Socialismo Hoy, 29 de marzo de 2017a, 29 de marzo de 2017b, 22 de abril de 2017, 27 de junio de 2018). Los conflictos han surgido por falta de pago, acoso laboral e incumplimiento del contrato establecido con la UCR:

Desde inicios del año anterior, el sindicato SITRASEP ha venido realizando varias denuncias sobre la situación laboral de los trabajadores de esa empresa, como fue el caso de las graves denuncias contra un supervisor de esa empresa llamado Isaac Urroz quien protagonizó casos recurrentes de maltratos verbales y represalias contra las trabajadoras de limpieza, acoso laboral, negación de permisos de salud, sobre carga de labores por falta de personal, entre otros. Después de las denuncias de SITRASEP la empresa se vio obligada a reemplazar a Urroz. Otras de las denuncias han tenido que ver con despidos ilegales producto de la persecución a trabajadores que participaron en las denuncias de acoso laboral, como el caso de un trabajador que fue despedido por utilizar guantes de Latex propiedad de la UCR para realizar su trabajo de limpieza en una clínica ya que le empresa no se los facilitaba y el trabajo era de alto riesgo, o el de una trabajadora que fue acusada falsamente de abandono de labores cuando la situación nunca ocurrió, al punto de los mismos funcionarios de la UCR salieron en su defensa. Más recientemente se dio el despido de una trabajadora mientras

se encontraba hospitalizada producto de una intoxicación provocada por un accidente laboral en la empresa (Redacción Socialismo Hoy, 27 de junio de 2018).

A principios del año 2019, una nueva denuncia se llevó a cabo por el no pago del seguro a la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) (Angulo, 28 de febrero de 2019); y el 30 de setiembre de 2019, presentaron un pliego de peticiones ante el Ministerio de Trabajo dentro del marco de la declaratoria de conflicto colectivo según artículo 618, en donde denuncian accidentes laborales no atendidos por el Instituto Nacional de Seguros, ausencia de comisión de salud ocupacional, contrato de trabajo con vicios de ilegalidad, falta de equipamiento de seguridad adecuado, problemas de acoso y hostigamiento a las trabajadoras, no reconocimiento del sindicato, retención de las cuotas sindicales, rebajo de salario por razones que no atañen a las trabajadoras como días de cierre institucional, entre otros (Ramírez et al., 30 de setiembre de 2019).

A continuación, se verá como las denuncias del Sindicato SITRASEP durante los años 2017 y 2018, de las cuales dio cuenta uno de sus representantes, se relacionan con el irrespeto a los derechos laborales en casos de accidentes en el trabajo y persecución laboral.

DENUNCIAS POR IRRESPECTO A DERECHOS LABORALES

El 27 de marzo de 2017, trabajadoras de SELIME S.A. en la UCR denunciaban la violación de derechos laborales, irregularidades en pagos a trabajadoras, asignación de trabajos no realizables en el tiempo de jornada laboral, no brindar equipo de protección a personal que labora con químicos. Además, hay una denuncia específica contra Isaac Urroz Silva, funcionario de SELIME por irrespeto al personal, violencia verbal, gritos, intimidación, violencia, inflexibilidad ante solicitud de permisos, comentarios negativos hacia trabajadoras embarazadas. Las empleadas de SELIME demandaban que la UCR tome medidas y que el SINDEU y el movimiento

estudiantil se pronuncie (Representante sindical, comunicación personal, 6 de mayo de 2019)¹⁸.

El 12 de mayo de 2017 se denuncia el intento de persecución sindical a trabajadoras por parte de personal supervisor de la Empresa SELIME, el despido sin advertencia por escrito a María B.G. y el traslado y cambio de horario sin consentimiento de Alis M.B, empleada embarazada, amonestada en dos ocasiones por asistir a citas de control en la CCSS y a quien se le asigna trabajos que implican levantar peso, agacharse y subir gradas, que ponen en peligro su embarazo de alto riesgo. Solicitan la restitución de ambas empleadas a la cuenta de la UCR. Además, solicitan a SELIME la suspensión de Isaac Urroz (se señala que este supervisor incurre en agresiones verbales y actitudes discriminatorias y machistas hacia trabajadoras de SELIME, así como expresiones públicas y negativas sobre trabajadoras embarazadas), por maltrato contra Alis M.B. y amenazas a personas sindicalizadas, y demandan que no haya represalias ni despidos de trabajadoras de SELIME por estar sindicalizadas o presentar denuncias (Representante sindical, comunicación personal, 6 de mayo de 2019).

María B.G. fue acusada de supuesto robo, que se descartó posteriormente y fue removida de su puesto en LANAMME. Luego fue despedida por supuesta reorganización de personal y abandono de labores, que tampoco fue comprobado. También se denuncia por maltratos y malas actitudes a supervisoras, pues revisan las cuadrillas para averiguar quiénes estaban denunciando y quiénes están sindicalizadas o sindicalizados, afirmando que al encontrarlas o encontrarlos iban a despedirles. Otra solicitud para la UCR es investigar el fondo de pago de aguinaldos y vacaciones, así como los pagos desiguales y arbitrarios a trabajadores y trabajadoras de

SELIME (Representante sindical, comunicación personal, 6 de mayo de 2019).¹⁹

El 30 de abril de 2018, el Sindicato solicitó que se revisen situaciones de amenazas e irregularidades en las condiciones laborales, que la UCR garantice que las trabajadoras reciban boletas de pago, así como un mecanismo que adecúe el trabajo a particularidades de trabajadoras embarazadas. También, que SELIME entregue copia física de advertencias a la UCR y que las trabajadoras puedan consultarlas, así como que se haga auditoría a depósitos de la siguiente quincena. Se solicita una respuesta formal ante denuncias por violación de derechos laborales y comunicación de medidas a tomar para que estos se cumplan. Supervisoras expresan a trabajadoras que pueden perder trabajo como medio para que no denuncien maltratos.

En comunicaciones personales de diferentes personas trabajadoras de SELIME, estas manifiestan que han denunciado la entrega de uniformes deficientes (telas se transparentan y tienen medidas erradas), lo que genera incomodidad en el desempeño de labores. También se entregan zapatos de mala calidad, que se rompen con poco uso. La empresa no paga vacaciones de fin de año ni semana santa. Tampoco entrega boletas de pago, por lo que el personal no conoce deducciones, horas extra, etc., ni entrega copia del contrato a las trabajadoras ni aplica el aumento salarial que reporta, asimismo hay trabajadores que reciben menos del salario mínimo. Además, se trasladó a una trabajadora embarazada a oficinas centrales, por lo que la UCR no puede velar por el cumplimiento de sus derechos. Finalmente, las supervisoras amenazan a trabajadoras con posibilidad de despido por varias advertencias acumuladas, sin embargo, no hay registro de estas.

El 1 de junio de 2018, se denunció que, al conocer la lista de trabajadoras que querían

18 Frente a esto, la Asociación de Estudiantes de Psicología llevó el asunto a Asamblea de Escuela de dicha unidad académica, obteniendo una carta de apoyo (Escuela de Psicología, 26 de abril de 2017).

19 Las Asociaciones de Estudiantes de Psicología, Sociología y Antropología, el Partido Convergencia y la Juventud del Partido de los Trabajadores firman un documento de protesta por el incumplimiento de medidas por parte de la UCR y de SELIME.

formar un sindicato, el encargado de la cuenta de la UCR las citó en su oficina para intentar disuadirlas de ejercer ese derecho e intimidarlas diciéndoles que “la empresa va a tomar cartas en el asunto”. Por eso se demandó que Servicios Contratados se posiciona a favor del respeto a la libertad de organización sindical, que se detengan interrogatorios, que en la reunión programada del 7 de junio se tratara como punto 1 la libertad sindical (Representante sindical, comunicación personal, 6 de mayo de 2019).

CASOS DE ACCIDENTES LABORALES

El 22 de mayo de 2018, se denunció el caso de Ana V.L. quien sufrió accidente laboral grave pues el químico para limpiar baños le ocasionó mareos, vómito con sangre y quemadura de cuerdas bucales. Ella solicitó a SELIME reportar el accidente laboral ante el INS, pero no lo reportaron sino hasta su segunda solicitud. La empresa trasladó a la trabajadora al hospital, firmó la boleta de accidente laboral del INS 4 días después del accidente sindical (Representante sindical, comunicación personal, 6 de mayo de 2019).

En el año 2017, SELIME despidió a otra trabajadora por supuestas ausencias, pero se encontraba incapacitada por un derrame sufrido en tiempo laboral. Ante estos casos, y un nuevo accidente de una trabajadora que cayó por las escaleras, el 27 de mayo se solicitó que se haga el reporte inmediato de accidentes laborales, garantía de transporte adecuado, protocolo a cumplir en estos casos, garantía de adecuación de trabajo a quienes tienen condiciones de salud o hayan sufrido un accidente laboral. Además, que, en caso de accidente laboral, SELIME haga llegar la boleta firmada al INS, que se priorice revisión de condiciones laborales de embarazadas, que se evalúe las condiciones de seguridad en el trabajo, el perfil para cubrir cada puesto y la entrega de copia a las personas trabajadoras. También se pidió la lista de trabajadoras que laboran bajo el contrato SELIME-UCR sindical (Representante sindical, comunicación personal, 6 de mayo de 2019).

El 30 de mayo de 2018, se dictó sentencia en el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José en el caso de María R.S., trabajadora despedida de forma injustificada al sufrir un derrame cerebral. El Juzgado ordenó a SELIME reinstalar a María en su puesto de trabajo en cuanto termine la incapacidad, con pleno goce de derechos, pagar todos los salarios dejados de percibir en el tiempo de despido discriminatorio, pagar daños y perjuicios a demandante, equivalentes a 24 salarios completos sindical (Representante sindical, comunicación personal, 6 de mayo de 2019).

PERSECUCIÓN LABORAL

El 10 de marzo de 2018, Paolo Nigro, en representación de SITRASEP, consultó sobre la fecha de vencimiento del contrato entre la UCR y SELIME. Solicitó aclaración de si existe plan para reducir puestos que ocupan trabajadores de SELIME en la UCR, si hay proceso abierto para concluir relación de UCR con SELIME y cuál es el número de puestos de trabajado cubiertos por SELIME en el contrato con la institución pues supervisores estaban diciendo que trabajadoras pueden quedarse sin empleo debido a que UCR tiene intención de rescindir contrato con SELIME sindical (Representante sindical, comunicación personal, 6 de mayo de 2019).

Según la presidenta de la Seccional del Sindicato SITRASEP, la señora Olga Brenes, alrededor de 43 personas estaban afiliadas a la seccional que las representa antes del inicio de la pandemia, pero muchas tenían miedo pues, como se señala anteriormente, en la empresa las acosan para que no se afilien (Representante Sindical, comunicación personal, 10 de mayo de 2019). A pesar de ello, para octubre de 2020 ya había 70 personas afiliadas (Representante Sindical, comunicación personal, 18 de octubre de 2020).

Estos conflictos pasan casi desapercibidos en la Universidad, ya que, a excepción de las acciones directas de estudiantes organizados del Partido de los Trabajadores (PT), de Asociaciones de Estudiantes de Unidades Académicas y de algún pronunciamiento realizado a instancias del estudiantado por Asambleas de Escuela, como es el caso de la

Escuela de Psicología (26 de abril de 2017), y del Instituto de Investigaciones Sociales (IIS, 2020), el tema ni siquiera se menciona. Algunas jefaturas administrativas muestran muchas veces preocupación y solidaridad con las personas subcontratadas, tal y como lo expresa esta persona:

Sí ellos son muy mal pagados (...) Creo que eso si le ha quedado muy claro al coordinador que está dentro de la universidad o por lo menos en sociales los chicos hemos tratado de que si se mandan para la casa, que no les rebajen el día, porque no es culpa de ellos. (Persona funcionaria administrativa de rango medio, comunicación personal, 4 de noviembre de 2020).

En la declaración evidencia que estas trabajadoras tercerizadas no reciben las mismas condiciones que las personas trabajadoras de la Universidad, y que surgen tensiones entre ambos grupos. Algunas personas funcionarias intentan hacer valer esas consideraciones, pero se vuelve un asunto personal y no una acción institucional, aunque las mismas políticas, como se señaló anteriormente, expresen que debe primar el bienestar de la persona trabajadora tercerizada, a la cual se definirá a continuación.

LA PERSONA TRABAJADORA DE LIMPIEZA TERCERIZADA EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Las personas trabajadoras tercerizadas en la UCR no son un tema reciente, aunque sí un asunto invisibilizado por mucho tiempo. Según los registros con los que al momento se cuentan, desde 1999 en el Consejo Universitario se menciona la partida de "servicios contratados". Estos pueden ser de muy diversa índole y merecen especial atención en general, pero en lo particular de esta investigación interesan el personal de limpieza. Con respecto a estos, se intentará trazar qué formas adquieren en la realidad institucional, así como plantear cómo se concibe a estas personas trabajadoras.

Las observaciones no participantes realizadas mostraron que la mayoría de las personas subcontratadas son mujeres, y se puede intuir que pertenecen a clases sociales ya afectadas por la precariedad de oportunidades e ingresos. La administración de la Universidad aprovecha indirectamente esta desventaja social para recibirlas dentro de los servicios tercerizados; esto permite que asuman las labores de limpieza sin tener la escolaridad mínima que se exige para las personas funcionarias que realizan tareas de limpieza como conserjes²⁰, correspondiente al tercer ciclo de educación general básica. En otras palabras, la universidad apuesta por el ahorro de su presupuesto mediante una modalidad de contratación que "terceriza" la vulneración sistemática de los derechos y las condiciones de vida del personal de limpieza. Según una persona funcionaria administrativa de rango medio:

...estas empresas les exigen académicamente menos a los chicos, Reclutamiento sí les pide ya tercer año del colegio, de hecho vamos a ver, yo tengo dos chicas que era muy buenas en la empresa privada, que tenían los requisitos que se dieron la oportunidad de pasarse a UCR, tengo dos, una chica X que es nicaragüense ella, que tenía los requisitos, y hay otra también Y, ya hemos capturado dos chicas muy buenas. (Persona funcionaria administrativa de rango medio, comunicación personal, 4 de noviembre de 2020).

Sin embargo, la mayor parte de las personas no cuentan con el requisito de escolaridad establecido por la UCR, por lo que no es posible para la Administración incorporarlas como personal de planta, aunque ese requisito

20 El *Manual Descriptivo de Clases y Cargos* de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica califica este puesto en el estrato Operativo, lo coloca como un Trabajador Operativo B y el cargo específicamente se define como Conserje. El Sistema Centralizado de Recaudación (SICERE) la define como Conserje o encargado de limpieza en general.

no pesa al momento de que trabajen en la Universidad como parte de SELIME. Dado que estas personas realizan tareas muy similares a las de sus pares de planta, la conclusión a la que se puede llegar, al menos provisionalmente, es que ese requisito es más una barrera de entrada que un requisito funcional como tal; la subcontratación permite burlar esa limitante, pero al costo de condiciones laborales precarizadas para las personas subcontratadas.

Existe también un doble criterio respecto a las garantías laborales como se constata en las múltiples denuncias de los sindicatos sobre las limitaciones sindicales y tratos diferenciados para el personal tercerizado. En situaciones de emergencia, la universidad utiliza esta figura para delegar en la empresa privada las responsabilidades de actuar en contradicción con los valores humanistas que consigna el estatuto orgánico y las políticas institucionales. Este vínculo público-privado parece justificarse para hacer lo que la Universidad no se atreve a realizar en nombre propio.

El último criterio justificante para este vínculo laboral de las autoridades universitarias es la “eficiencia en el gasto”, un eufemismo para promover la precarización y vulneración de Derechos Laborales. El ejercicio presupuestario universitario es entonces un acto que atenta contra la calidad de vida y la seguridad laboral de un sector de la población costarricense.

El neoliberalismo económico orienta hacia la tercerización laboral, el cual borra la figura de la persona trabajadora. La vinculación con la empresa o institución para la cual trabaja surge por un servicio, levantando una frontera y un alejamiento entre la institución que lo recibe y las personas que ejercen el acto de limpieza, pero esa persona no dejó de existir, así que hay que reubicarla en esa cartografía Universidad-Empresa. Aunque volverla itinerante también es una estrategia hábil del capitalismo, ahora la movilidad laboral se redefine en esa persona que presta un servicio para una empresa que sirve de

mediadora de la relación laboral²¹ y que entonces no está circunscrita a ningún espacio específico. En la UCR esto se evidencia en que las personas pueden estar en un edificio un día y, al siguiente, o dentro de la misma jornada, ser enviadas a otro sin ninguna posibilidad de impugnación por parte de la persona, lo que favorece esa producción subjetiva de desarraigo, lo cual hace efímero el lazo con sus otras y otros compañeros de trabajo.

Por ello, con esta breve puntuación, se podría definir a la persona trabajadora subcontratada como: persona trabajadora de una clase social vulnerabilizada, que ejerce una función esencial para una institución, pero cuya relación laboral es delegada a una empresa privada tercerizadora, la cual tiene como responsabilidad el sometimiento de la persona trabajadora a una política laboral precarizadora que procura obtener beneficios reduciendo las remuneraciones y las condiciones laborales en relación con el personal contratado directamente por esa institución, la cual por su parte “reduce costos” sin asumir su porción de responsabilidad en esa precarización. Como suele ocurrir con estas brillantes “soluciones”, en esta relación “ganar-ganar” entre la institución y la empresa, las perdedoras son las personas trabajadoras subcontratadas, tercerizadas y precarizadas.

Esta persona trabajadora es víctima de un ejercicio presupuestario institucional que bajo criterios neoliberales de “eficiencia en el gasto” y “eficacia en la prestación del servicio” generaliza la vulneración laboral y derriba las garantías laborales conquistadas por las luchas sindicales, al mismo tiempo que legitima que la institución incumpla con la legislación laboral y con sus propios principios de justicia social.

Un punto central aquí es que las labores de limpieza subcontratadas forman parte de las actividades de reproducción de la vida que les ha sido usualmente asignadas socialmente a las mujeres por su condición de género, clase y

21 La exacerbación de este modelo se da en las empresas de la *gig economy* como Uber, Glovo o Didi.

nacionalidad, entre otras jerarquías a las cuales se ven sometidas, incluso dentro del espacio universitario. Es un lugar ya de por sí “invisible”, con “tareas invisibles”, poco calificadas y de poca paga, además de ser escasamente valoradas y prestigiadas, lo que no es óbice para que sus cuerpos —su presentación, sus movimientos, sus expresiones, sus interacciones— sean permanente objeto de vigilancia y control.

Con esta definición se pretende incluir en el debate de los servicios tercerizados elementos que permitan observar que estos se circunscriben de forma contradictoria a las lógicas explícitas de la casa de estudios. Todos estos aspectos que afectan la vida digna deben ser incluidos en las discusiones institucionales para resolver a favor de estas trabajadoras que sostienen la labor de la Universidad, aún en casos como emergencias (u otras afectaciones graves de la vida), cuando la persona tercerizada será obligada a no interrumpir el servicio brindado, a pesar de que eso implique poner en riesgo la salud y su propia vida, tal y como ha sucedido cuando la pandemia del Covid-19 en el 2020 obligó a establecer medidas sanitarias de alejamiento y cierre de edificios, pero, de manera intermitente, se obligó a las personas trabajadoras de SELIME a permanecer en el campus, barriendo parques y aceras, sin acceso a espacios de resguardo o atención de sus necesidades básicas, exponiéndoles a la enfermedad y la muerte, en una especie de necropolítica²² universitaria. Además, han tenido que sufrir la incertidumbre constante y el temor por las amenazas de suspensión del contrato de la UCR con la empresa, o de que no se generara una nueva licitación para brindar servicios de limpieza o, finalmente, de que se hiciera la licitación, pero que la empresa no pudiera participar en la misma.

Ante estas circunstancias, es importante preguntarse si se puede sostener la invisibilidad del personal tercerizado por más tiempo, o si la universidad es capaz de generar un movimiento que incorpore de una vez a este personal como parte de la institución, generando nuevas opciones laborales, así como

de desarrollo y ascenso social, tal como ha sucedido con la Universidad de Chile (Huerta, 13 de setiembre de 2016) y en la Universidad de Londres (Chakraborty, 2018; Booth, 03 de noviembre de 2020).

Considerando las políticas universitarias, el Estatuto Orgánico y la normativa en contra de la discriminación de la UCR (Siles, 23 de abril de 2020), ¿será posible transitar hacia una plena incorporación del personal de limpieza que actualmente se desempeña en esta condición de invisibilidad y precariedad?

CONCLUSIONES

En este artículo se ha detenido en los procesos de *outsourcing* en la Universidad de Costa Rica y sus efectos sobre la precariedad laboral de las personas trabajadoras que son contratadas por la Empresa SELIME para prestar los servicios de limpieza, proceso que lleva décadas de gestación y que abona a la transformación de la universidad humanista en una universidad corporativa, más centrada en la relación gastos-beneficios, que en el bienestar y el respeto a los derechos de la comunidad que alberga.

Se identificó que la universidad justifica de diversas maneras el irrespeto a los derechos laborales de un sector de personas trabajadoras sistemáticamente invisibilizado. Entre los señalamientos que parecen justificar la “necesidad” de no poner fin a la precarización laboral en los servicios subcontratados, se encuentran la demanda de un servicio continuo de limpieza ante el crecimiento de la infraestructura y la falta de requisitos educativos en el personal tercerizado para ingresar como personal de planta a la UCR; a eso se suma la creciente exigencia de ahorrar costos, la cual se hace cada vez más imperativa en la medida en que las autoridades universitarias aceptan los recortes presupuestarios que impone el gobierno de Carlos Alvarado y la Asamblea Legislativa, situación que se ha tornado realmente grave en los últimos años con las reformas fiscales y las medidas relacionadas con la atención de la pandemia, en el marco de ataques constantes a las universidades y su autonomía.

22 Concepto tomado de Achilles Mbembe (2011).

Si bien, el proceso de tercerización de servicios por parte de esta institución se viene implementando desde hace aproximadamente tres décadas, se considera que la construcción masiva y puesta en funcionamiento de nuevos edificios han potenciado la posibilidad para esta modalidad de provisión de servicios de limpieza mediante tercerización. En este proceso, se naturaliza la precariedad y se apuntalan esas “combinaciones complejas” en la relación público-privado ya apuntadas por Safforcadá (18-19 de setiembre de 2019), las cuales avanzan en la UCR no sin contradicciones. Como se indicó al referirse a las discusiones sobre ese tema en el Consejo Universitario y a los argumentos esgrimidos por el Rector Jensen Pennington, resulta evidente que, aunque las autoridades universitarias tienen consciencia de las implicaciones de esos procesos sobre las condiciones laborales de las personas subcontratadas, poco a poco esa situación parece irse asumiendo como necesaria, cuando no como inevitable, pues, pareciera que las personas subcontratadas vienen con los edificios, son invisibles y llegaron para quedarse.

La precariedad e injusticia en que se realizan las actividades subcontratadas de limpieza son evidentes cuando se presta atención a las sucesivas quejas y demandas presentadas por las personas trabajadoras contra la empresa que las subcontrata, en relación con la cual la UCR, pese a las manifestaciones de preocupación emitidas por sus autoridades, parece no haber implementado criterios y políticas claramente definidos para garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales en todos sus extremos, de ahí que lo que surja sean políticas ambiguas y poco ejecutables.

En adición, las medidas asociadas a la pandemia contribuyen a precarizar aún más las condiciones laborales, generando situaciones de angustia sobre la continuidad laboral y los riesgos a la salud. Ante esas situaciones precarias, deben señalarse los importantes esfuerzos realizados por las personas subcontratadas para organizarse y hacer valer sus derechos ante las instancias institucionales respectivas; pese a ello, sigue siendo sumamente contradictoria la presencia de la figura de tercerización

en la Universidad. Por ello, sería fundamental que esta última se moviera hacia soluciones ya planteadas en algunas universidades en Chile y en Inglaterra, con la incorporación del personal tercerizado de limpieza como personal de planta de la Universidad. Después de todo, si las personas trabajadoras de SELIME pudieron participar y fueron fundamentales como personal de apoyo en los procesos electorales universitarios del 2020, ¿por qué no se les puede contratar directamente?

REFERENCIAS

- Alvarado, A.L. (22-26 de octubre de 2018). *Actores y procesos que participan en las dinámicas de mantenimiento del interinazgo y precarización laboral* [sesión de coloquio]. El Modelo de Universidad-Empresa y la precarización laboral. X Jornadas de Investigación, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. https://www.facebook.com/watch/live/?v=1886566004789421&ref=watch_permalink
- Amable, M., Benach, J. y González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: Conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 4(4), 169-184. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1281
- Amigot, P. y Martínez, L. (2013). Gubernamentalidad neoliberal, subjetividad y transformación de la universidad. La evaluación del profesorado como técnica de normalización. *Athenea Digital*, 13(1), 99-120. <https://athenea-digital.net/article/view/v13-n1-amigot-martinez/1046-pdf-es>
- Angulo, Y. (28 de febrero de 2019). Sitrasep denuncia que empresa Selime retiene cuotas obrero patronales. *Elmundo.cr*. <https://www.elmundo.cr/costa-rica/sitrasep-denuncia-que-empresa-selime-retiene-cuotas-obrero-patronales/>
- Banco Mundial (27 de setiembre de 2012). BM/Costa Rica: 95,000 jóvenes, muchos de escasos recursos, tendrán acceso a

- educación universitaria innovadora. *Banco Mundial Noticias*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2012/09/27/wb-costa-rica-95000-youngsters-access-innovative-high-quality-university-education>
- Berg, M. y Seeber, B. (2016). *The Slow Professor: Challenging the Culture of Speed in the Academy*. University of Toronto Press.
- Booth, R. (03 de noviembre de 2020). University of London cleaners win 10-year outsourcing battle. *The Guardian*. <http://www.theguardian.com/education/2020/nov/03/university-of-london-cleaners-win-10-year-outsourcing-battle>
- Caamaño, C. (2018). Sensibilización sobre la equidad de género, conflicto y políticas de equidad e inclusión en la Universidad-Empresa: El caso de la Universidad de Costa Rica. En M.J. García (coord.), *Igualdad sustantiva en las Instituciones de Educación Superior* (pp. 49-83). Universidad Veracruzana. <https://investigacion.cephcis.unam.mx/generoyrsociales/wp-content/uploads/2020/04/Igualdad%20sustantiva%20en%20las%20IES.pdf>
- Caamaño, C. (2020). La universidad-empresa en América Central: El caso de la Universidad de Costa Rica. *Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica*, 59(155), 101-120. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/44619/44491>
- Caamaño, C. (2021). Flexibilización laboral en la universidad pública en Costa Rica. En N. Gluz, C. Rodríguez y R. Elías (coord.), *La retracción del derecho a la educación en el marco de las restauraciones conservadoras. Una mirada norteamericana* (pp. 291-315). CLACSO.
- Caamaño, C. y Chacón, F. (2017). Internacionalización neoliberal de la Educación Superior Pública. En M.N. Ruiz (comp.), *Transformación educativa, sustentabilidad y prácticas emancipatorias* (pp. 283-299). FronterAbierta. <http://alas.alasperu2019.pe/wp-content/uploads/2019/09/PREALAS-1-2.pdf>
- Cabrales, O. y Díaz, V. (2015). El trabajo docente universitario ante los nuevos modelos de gestión. *Dimensión Empresarial*, 13(2), 219-232. <http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/538/411>
- Casillas, M.A., Ortega, J.C. y Ortiz, V. (2015). El circuito de educación precaria en México: una imagen del 2010. *Revista de la Educación Superior*, 44 (1), 47-83. http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista173_S3A2ES.pdf
- Chacón, F. (22-26 de octubre de 2018). *Espacios de la precarización laboral de la Universidad de Costa Rica: La mercantilización del conocimiento como estructura de organización* [sesión de coloquio]. El Modelo de Universidad-Empresa y la precarización laboral, X Jornadas de Investigación Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. https://www.facebook.com/watch/live/?v=1886566004789421&ref=watch_permalink
- Chakraborty, A. (18 de julio de 2018). The cleaners who won fair wages and a way to belong. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/jul/18/cleaners-fair-wages-university-in-house-working-lives>
- Connell, R. (20 de febrero de 2013). Neoliberalism and higher education: The Australian case. *Blog of the International Sociological Association (ISA)*. <http://isa-universities-in-crisis.isa-sociology.org/?p=994>
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica [CU/UCR]. (marzo de 1974). *Estatuto orgánico de la Universidad de Costa Rica*. Consejo Universitario. https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/estatuto_organico.pdf
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica [CU/UCR]. (24 de mayo de 2011). *Sesión N. 5542*. https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/minute/2011/5542.pdf
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica [CU/UCR]. (05 de junio de 2015). *Políticas de la Universidad de Costa Rica 2016-2020: Excelencia*,

- innovación con transparencia y equidad*. Consejo Universitario-Unidad de información. https://vra.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2020/06/politicas_institucionales_2016-2020.pdf
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica [CU/UCR]. (24 de noviembre de 2015). *Sesión N. 5952*. Consejo Universitario. https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/minute/2015/5952.pdf
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica [CU/UCR]. (19 de mayo de 2016). *Sesión N. 5991*. Consejo Universitario. https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/minute/2016/5991.pdf
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica [CU/UCR]. (17 de marzo de 2020). *Políticas institucionales 2021-2025*. Consejo Universitario-Unidad de Información. https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/politicas_institucionales_2021-2025.pdf
- Contreras, G. (2009). *Reflexionar la Universidad*. Ediciones Estudios Contemporáneos.
- Copete, K.M., Córdoba, A.V. y Figueroa, A.C. (2014). *Comparación de la tercerización y la vinculación directa en las actividades de vigilancia y aseo de la Universidad de Antioquia*. Universidad de Antioquia. <https://studylib.es/doc/5002625/comparacion-de-la-tercerizacion-y-la-vinculacion-directa>
- Crow, D. (30 de noviembre de 2008). *The Neoliberal University: Precarious employment and the struggle for good jobs in the University sector*. The Global Research. <https://www.globalresearch.ca/the-neoliberal-university/11223>
- Donoghue, F. (2008). *The last professors: The corporate University and the fate of the humanities*. Fordham University Press.
- Edu-Factory y Universidad Nómada. (comps.). (2010). *La Universidad en conflicto: Capturas y fugas en el mercado global del saber*. Traficantes de Sueños. <https://www.traficantes.net/libros/la-universidad-en-conflicto>
- Ema, J., Molina, J., Arribas, S. y Cano, G. (2013). ¿Qué (nos) está pasando en la universidad? *Athenea Digital*, 13 (1), 3-6. <https://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/view/291630/380116>
- Escuela de Psicología, Universidad de Costa Rica. (26 de abril de 2017). *Asamblea Escuela Psicología: Acta de la Sesión Ordinaria N° 02*. Escuela de Psicología. <https://www.psico.ucr.ac.cr/images/Documentos/Actas/2017/Acta-2.pdf>
- Fernández de Rota, A. (2009). Universidad, neoliberalismo y capitalismo creativo. *Nómadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 21(1), 1-16. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18111521001.pdf>
- Fonseca, M. (01 de setiembre de 2014). Paseo Escultórico, una vía para el deleite de los sentidos. *UCR Noticias*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2014/09/01/paseo-escultorico-una-via-para-el-deleite-de-los-sentidos.html>
- Gamboa, A. (2015). Entre el desgaste y la precarización laboral: un estudio de la academia interina de la Universidad Nacional [Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales]. Heredia, Universidad Nacional, Campus Omar Dengo.
- Galcerán, M. (2013). Entre la academia y el mercado: Las Universidades en el contexto del capitalismo basado en el conocimiento. *Athenea Digital*, 1(13), 155-167. <https://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/view/291640/380126>
- García, C. (15 de diciembre de 2006). *OCU-R-239-2006*. Oficina de Contraloría Universitaria Universidad de Costa Rica.
- Gill, R. (2009). Breaking the silence: the hidden injuries of neo-liberal academia. En R. Flood & R. Gill (eds.), *Secrecy and Silence in the research process*. Taylor & Francis Group.
- Gill, R. y Pratt, A. (2013). Precarity and Cultural Work in the Social Factory? Inmaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *The Precarious Labour in the Field of Art*, 13(16), 26-40. http://www.e-flux.com/wp-content/uploads/2013/05/Precarity_cultural.pdf
- Gómez, L. y Jódar, F. (2013). Ética y política en la universidad española: La evaluación

- de la investigación como tecnología de la subjetividad. *Athenea Digital*, 13 (1), 81-98. <https://atheneadigital.net/article/view/v13-n1-gomez-jodar/1169-pdf-es>
- González, H. (15 de noviembre de 2010). *VRA-5437-2010*. Vicerrectoría de Administración. Universidad de Costa Rica.
- Huerta, E. (13 de setiembre de 2016). U. de Chile iniciará proceso de internalización de trabajadores subcontratados en áreas de aseo y vigilancia. *Universidad de Chile Noticias*. <https://uchile.cl/noticias/126214/cu-aprueba-recomendaciones-sobre-internalizacion-de-subcontratados>
- Jensen Pennington, H. (11 de marzo de 2017). *¿Existe una estructura sexista en la Academia?* [Participación en conversatorio]. Laudi UCR, San José, Costa Rica. <https://www.youtube.com/watch?v=1ZFnajTXqXI>
- Jiménez Nájera, Y. (2013). Los efectos de la "Revolución Neoliberal" en la Educación Superior Mexicana. *Revista Universitaria*, 13, 1-15. https://www.academia.edu/6310703/Los_efectos_de_la_Revoluci%C3%B3n_Neoliberal_en_la_Educaci%C3%B3n_Superior_Mexicana
- Léon, M., Kikut, L. y Villalobos, A. (2020). *Análisis del interinazgo docente en la Universidad de Costa Rica*. Vicerrectoría de Docencia Universidad de Costa Rica.
- Lluch, E. (2013). Cuando nos quedamos solos: resistir en la incertidumbre. Prácticas de emancipación y autonomía. *Athenea Digital*, 13(1), 43-57. <https://atheneadigital.net/article/view/v13-n1-jordana/1034-pdf-es>
- Marín, R. (14 de mayo de 2012). Negociación con el Banco Mundial en etapa final. *UCR Noticias*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2012/05/14/negociacion-con-el-banco-mundial-en-etapa-final.html>
- Marín, A. (20 de junio de 2018). Henning Jensen: 'En la búsqueda del crecimiento y la equidad ningún país puede permitirse ignorar la educación superior'. *UCR Noticias*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2018/06/20/henning-jensen-en-la-busqueda-del-crecimiento-y-la-equidad-ningun-pais-puede-permitirse-ignorar-la-educacion-superior.html>
- Martínez, D. (2013). El trabajo en la universidad. Pequeña introducción a un texto para dar batalla... *Espacios en Blanco, Serie Indagaciones*, 23, 45-72. <http://www.scielo.org.ar/pdf/eb/v23n1/v23n1a04.pdf>
- Marugán, B. y Cruces, J. (2013). Fragmentación y precariedad en la universidad. *Sociología del Trabajo*, 78, 10-34. <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/60451/4564456547359>
- Mbembe, A. (2011). *Necropolítica seguido de Sobre el gobierno privado indirecto*. Editorial Melusina.
- Mena, M. A. (03 de setiembre de 2019). *65% de interinazgo docente en la UCR. ¿Intención o accidente institucional?* [Participación en mesa redonda]. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. <https://iis.ucr.ac.cr/index.php/component/yendifvideoshare/video/8-mesa-redonda-65-de-interinazgo-docente-en-la-ucr-intencion-o-accidente-institucional>
- Molina, O. y Valverde, G. (s.f.). *A todas las Unidades usuarias de limpieza contratada*. Oficina de Servicios Generales, Sección de Servicios Contratados. <http://www.osg.ucr.ac.cr/index.php/ps/seccion-gestion-de-servicios-contratados/>
- Monestel, H. (25 de octubre de 2011). Despido del Vicerrector: El telón de fondo del financiamiento. *Semanario Universidad*. <https://historico.semanariouniversidad.com/opinion/despido-del-vice-rector-el-teln-de-fondo-del-financiamiento/>
- Montenegro, M. y Pujol, J. (2013). La fábrica de conocimientos: incorporación del capitalismo cognitivo en el contexto universitario. *Athenea Digital*, 13 (1), 139-154. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4165321.pdf>
- Museo UCR. (s.f.a.). *Facultad de Ingeniería, edificio inaugurado en 1954*. http://museo.ucr.ac.cr/rfb/ingenieria_leer_mas.html

- Museo UCR. (s.f.b.). *Rodrigo Facio y la Ciudad Universitaria*. <http://museo.ucr.ac.cr/rfb/monumento.html>
- Núñez, M. (25 de junio de 2019). Afiliados eligieron nueva Junta Directiva del Sindeu. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/universitarias/afiliados-eligieron-nueva-junta-directiva-del-sindeu/>
- Oficina de Servicios Generales. (s.f.). *Servicios de Limpieza*. <http://www.osg.ucr.ac.cr/index.php/os/2013-01-11-22-33-25/203>
- O'neal, K. (08 de noviembre de 2012). Rodrigo Facio Brenes y la Ciudad Universitaria. UCR Noticias. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2012/11/08/rodrigo-facio-brenes-y-la-ciudad-universitaria.html>
- Pardo, J.C. y García, A. (2003). Los estragos del neoliberalismo y la Educación Pública. *Educatio Siglo XXI*, 20-21, 39-85. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/134>
- Pérez, M. y Montoya, A. (2018). La insostenibilidad de la Universidad pública neoliberal: Hacia una etnografía de la precariedad en la Academia. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, 74 (1), 9-24. <http://dra.revistas.csic.es/index.php/dra/article/view/557/558>
- Pini, M. (2010). Análisis crítico del discurso: la mercantilización de la educación pública en España y la Unión Europea. *Revista de Educación I* (1), 77-96. <https://core.ac.uk/download/pdf/228415964.pdf>
- Quintero, L. y Gutiérrez, D. (10 de diciembre de 2009). *OCU-R-243-2009*. Oficina de Contraloría Universitaria. Universidad de Costa Rica.
- Ramírez, E., Obando, J. y Brenes, O. (30 de setiembre de 2019). *Declaratoria de Conflicto Colectivo*.
- Rectora de UCR despide a vicerrector por 'desleal'. (13 de octubre de 2011). *La Nación*. <https://www.nacion.com/el-pais/servicios/rectora-de-ucr-despide-a-vice-rector-por-desleal/2QHCVMT45AW7A SLQMZTXQ6TM/story/>
- Redacción Socialismo Hoy. (29 de marzo de 2017a). Denuncian violación de derechos en empresa de limpieza SELIME contratada por UCR. *Socialismo Hoy*. <https://socialismohoy.com/denuncian-violacion-de-derechos-en-empresa-de-limpieza-selime-contratada-por-ucr/>
- Redacción Socialismo Hoy. (29 de marzo 2017b). Luego de denuncia, surgen nuevos testimonios de violaciones de derechos en SELIME. *Socialismo Hoy*. <https://socialismohoy.com/luego-de-denuncia-surgen-nuevos-testimonios-de-violaciones-de-derechos-en-selime/>
- Redacción Socialismo Hoy. (22 de abril de 2017). Selime despide trabajador por utilizar guantes de protección en clínica UCR. *Socialismo Hoy*. <https://socialismohoy.com/selime-despide-trabajador-por-utilizar-guantes-de-proteccion-en-clinica-ucr/>
- Redacción Socialismo Hoy. (27 de junio de 2018). UCR: Trabajadoras de selime S.A. fundan seccional de SITRASEP. *Socialismo Hoy*. <https://socialismohoy.com/ucr-trabajadoras-selime-fundan-seccional-sitrasesp/>
- Ritzer, G. (1993). *La MacDonalización de la Sociedad: Un análisis de la racionalización en la vida cotidiana*. Ariel Sociedad Económica.
- Rodríguez-Soto, M. (2019). Interinazgo en la Universidad Nacional de Costa Rica: Sus implicaciones en el ámbito laboral y el vínculo institucional. *Repertorio Americano*, 29, 201-220.
- Sánchez, F. (1 de abril de 2020). Sitrasep denuncia que suspensión de contrato de UCR con SELIME deja a 350 trabajadoras sin salario. *elmundo.cr*. <https://www.elmundo.cr/costa-rica/sitrasesp-denuncia-que-suspension-de-contrato-de-ucr-con-selime-deja-a-350-trabajadoras-sin-salario/>
- Saforcada, F. (18-19 de setiembre de 2019). *Procesos de privatización de las universidades públicas y articulación de resistencias en el sur* [sesiones de taller]. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Schultz, D. (2012). The rise and demise of neo-liberal university: The collapsing

- business plan of american higher education logos journal. *Logos. A journal of modern society and culture*, 11 (2-3). http://logosjournal.com/2012/spring-summer_schultz/
- Siles, Z. (23 de abril de 2020). La UCR aprueba normativa contra la discriminación. *UCR Noticias*. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2020/04/23/la-ucr-aprueba-normativa-contra-la-discriminacion.html>
- Silva, B. (2021). Condiciones laborales del personal docente interino de la Sede de Occidente. *Reflexiones. Dossier Especial X Jornadas De Investigación*, 1-19. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/46299>
- Sisto, V. (2005). Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gest(ac)ión de la universidad sin órganos: Un análisis de la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad. En B. Levy y P. Gentili (comps.), *Espacio público y privatización del conocimiento*. *Estudios sobre políticas universitarias en América Latina* (pp. 523-574). CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20110124084925/12Campos.pdf>
- Standing, G. (2014). ¿Por qué el precariado no es un “concepto espurio”? *Sociología del Trabajo*, 82, 7-15. <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/60419/4564456547333>
- Tribunales de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. (30 de setiembre de 2019). *Inicio de Conflicto Colectivo*. II Circuito Judicial de San José: San José, Costa Rica.
- Universidad de Costa Rica. (29 de junio de 2019). *La Universidad en cifras*. <https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/ucr-en-cifras.html>
- Fecha de ingreso:* 01/02/2021
Fecha de aprobación: 18/02/2022

