

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE SOCIOLOGÍA**

**TÍTULO:**

**PROCESOS DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES SOCIO-  
LABORALES  
DEL RÉGIMEN DE ZONA FRANCA: UN ESTUDIO DE CASO DE  
LAS MUJERES TRABAJADORAS DE MAQUILA INDUSTRIAL EN  
HEREDIA Y PUNTARENAS 2009-2010.**

**TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN  
SOCIOLOGÍA**

**CLARIBEL SÁNCHEZ ARIAS**

**CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO, COSTA RICA**

**2013**

**Firmas del Tribunal Examinador: Tesis Aprobada**



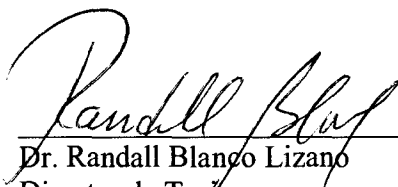
---

Dra. Monserrat Sagot Rodríguez  
Presidenta de Tribunal Examinador



---

Dra. Nancy Piedra Guillén  
Profesora Invitada



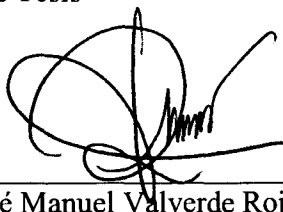
---

Dr. Randall Blanco Lizano  
Director de Tesis



---

Dr. Carlos Sandoval García  
Lector de Tesis



---

Msc. José Manuel Valverde Rojas  
Lector de Tesis



---

Claribel Sánchez Arias  
Sustentante

## **Dedicatoria**

*A las mujeres de la clase trabajadora industrial, con la convicción de que algún día tomaremos el cielo por asalto.*

*A mi madre, por su entrega y su bondad. Por mostrarme que solo se puede vivir si se está enamorada de la vida.*

*A mi padre, por su confianza y sobre todo por enseñarme que una sonrisa dice más que mil palabras.*

*A ambos, por inculcarme el amor por los demás, y a temblar de rabia cada vez que se comete una injusticia en el mundo.*

## **Reconocimientos**

A Héctor Ferlini Cartín, porque es mi amor, mi cómplice y todo y en la calle codo a codo somos mucho más que dos<sup>1</sup>. Por ser mi más valioso apoyo en este proceso.

Al Dr. Randall Blanco Lizano, por su orientación académica y su compromiso político, por alentarme siempre, no solo en mi tesis sino en mi vida, porque además de mi tutor de tesis, es mi amigo.

Al Dr. Carlos Sandoval García, por aceptar emprender y finalizar este proceso conmigo. Por su forma tan calurosa de orientarme.

Al Msc. José Manuel Valverde Rojas, por motivarme y exigirme a dar lo mejor de mí.

Al Instituto de Investigaciones Sociales, y a los miembros de su comisión de becas de investigación, por creer en mi trabajo y otorgarme una de las becas en el 2011.

---

<sup>1</sup> Referencia al poema Te quiero, de Mario Benedetti.

## **Resumen**

La investigación corrobora por medio del análisis científico la relación existente entre los procesos de transnacionalización de la economía y la atracción de IED impulsados por el Estado costarricense a través de la apertura comercial, y el surgimiento de un nuevo modelo de relaciones socio-laborales cuya principal característica es la precarización del trabajo, en particular del trabajo femenino.

Este análisis es desarrollado a través del estudio de los procesos de precarización de las relaciones socio-laborales en un sector de la economía exportadora costarricense, específicamente el de las maquilas industriales ubicadas en el Régimen de Zonas Francas y aborda los impactos que estas relaciones precarizadas tienen sobre la vida doméstica y familiar de las mujeres trabajadoras de esos mercados laborales.

La investigación se ubica en el ámbito de la sociología del trabajo y su abordaje es de índole cualitativo, espacialmente se realiza en las Zonas Francas de Heredia y Puntarenas por ser las mayores productoras, y empleadoras de mano de obra femenina, dentro el régimen de mayor y menor desarrollo relativo respectivamente.

La investigación contempla, los cambios acontecidos en el modelo de desarrollo costarricense, su impulso a través de políticas estatales basadas en la regulación de la economía exportadora, su correspondencia con un contexto mundial marcado por el neoliberalismo económico y la desregulación de los mercados laborales. Así como el doble juego del sistema capitalista al mantener la múltiple jornada laboral de las mujeres.

El abordaje permite constatar el surgimiento de un nuevo modelo de desarrollo basado en la atracción de IED, y la creación de un marco jurídico favorable a la inversión por parte del Estado-Nación costarricense, en el cual el RZF es el principal instrumento de

atracción, esta dinámica tiene como consecuencia directa la precarización del trabajo y de la vida de las mujeres trabajadoras, al permitir la violación sistemática de sus derechos laborales y por tanto el deterioro de su calidad de vida y de las sus familias.

**Palabras clave: Régimen de Zonas Francas, Inversión Extranjera Directa, Maquilas industriales, Nuevo modelo de Desarrollo, Nuevo modelo de relaciones laborales,**

## Índice General

|  |            |
|--|------------|
| <b>Hoja de firmas del Tribunal Examinador</b>  | <b>ii</b>  |
| <b>Dedicatoria</b>   | <b>iii</b> |
| <b>Reconocimientos</b>   | <b>iv</b>  |
| <b>Resumen</b>   | <b>v</b>   |
| <b>Índice General</b>  | <b>vii</b> |
| <b>Índice de cuadros y tablas</b>  | <b>x</b>   |
| <b>Índice de abreviaturas</b>  | <b>xi</b>  |
| <br>   |            |
| <b>Capítulo 1.</b>   |            |
| <b>La importancia del problema de investigación</b>  | <b>1</b>   |
| I.1 Presentación   | 1          |
| I.2 Justificación  | 2          |
| I.3 Contenidos de la investigación   | 4          |
| I.4 ¿Qué interesa a la investigación?  | 5          |
| I.5 Planteamiento del problema, pregunta y objetivos de investigación                                    | 7          |
| Planteamiento del problema de investigación  | 7          |
| Objetivos de investigación   | 7          |
| I.6 Metodología de la investigación  | 8          |
| I.6.1 Antecedentes metodológicos   | 8          |
| I.7 Perfil de la investigación   | 11         |
| I.8 Ubicación espacial de la investigación   | 12         |
| I.9 Proceso del desarrollo de la investigación   | 12         |
| I.10 Obstáculos presentados en el trabajo de campo   | 14         |
| <b>Capítulo 2.</b>   |            |
| <b>Fundamento teórico del problema de investigación</b>  | <b>17</b>  |
| II.1 División social del trabajo: su origen y consecuencias  | 17         |
| II.2 Sistema patriarcal y sistema capitalista: una relación histórica                                    | 20         |
| II.3 Trabajo productivo, trabajo reproductivo y consecuencias laborales                                  | 22         |
| II.4 Perspectiva de género y trabajo femenino  | 25         |
| II.5 Globalización: trabajo femenino y consecuencias laborales   | 27         |
| II.6 Debates sobre el trabajo: ¿fin del trabajo o precarización de las relaciones socio-laborales?       | 32         |
| II.7 El trabajo: elemento central en las dinámicas capitalistas y en la vida de las mujeres trabajadoras | 35         |
| II.8 Precarización del trabajo y trabajo femenino  | 37         |
| II.9 Procesos de transnacionalización y procesos de precarización del trabajo                            | 42         |
| II.10 Definición de precarización del trabajo  | 44         |
| II.11 Definición de relaciones laborales   | 46         |

|   |           |
|---|-----------|
| II.12 Las mujeres trabajadoras como sujetos sociales  | 48        |
| <b>Capítulo 3</b>   |           |
| <b>Referente contextual</b>   | <b>52</b> |
| III.1 Zonas Francas: Instrumento de Atracción de Inversión Extranjera y fomento exportador                  | 52        |
| III.2 Creación de un marco institucional para la Inversión Extranjera Directa                               | 57        |
| III.3 Régimen de Zona Franca: fomento del trabajo o instrumento de un nuevo modelo de desarrollo            | 63        |
| III.4 Proceso de reformas en el Régimen de Zonas Francas: regulación a favor de la Inversión Extranjera     | 73        |
| III.5 Incentivos fiscales al régimen de Zona Franca: privilegios para sector exportador                     | 78        |
| <b>Capítulo IV</b>  |           |
| <b>Incentivos para todos menos para ellas: el caso de las mujeres de maquila industrial</b>                 | <b>86</b> |
| IV.1 Breve reseña de las características de vida de las mujeres entrevistadas                               | 86        |
| IV.2 Análisis de los resultados del trabajo de campo  | 88        |
| IV.3 Condiciones de trabajo   | 90        |
| IV.3.1 Ambiente Laboral: formas de trato de supervisores, jefes y encargados hacia las mujeres trabajadoras | 90        |
| IV.3.2 Situaciones relacionadas con el estrés laboral   | 93        |
| IV.4 Organización del trabajo: tipo e intensidad de la jornada laboral                                      | 98        |
| IV.4.1 Asignación de horas extras   | 101       |
| IV.5 Protección socio-laboral: salud ocupacional  | 105       |
| IV.5.1 Existencia de enfermedades ocasionadas por el trabajo y accidentes laborales                         | 105       |
| IV.6 Entorno Laboral  | 108       |
| IV.6.1 Condiciones físicas y medioambientales del trabajo   | 108       |
| IV.7 Relaciones laborales   | 111       |
| IV.7.1 Beneficios laborales que aplican la Régimen de Zona Franca: aplicación o no de días de feriados      | 111       |
| IV.7.2 Existencia o no de vacaciones  | 114       |
| IV.7.3 Incentivos laborales, política salarial y desajustes en la jornada laboral                           | 117       |
| IV. 8 Dimensión socio-normativa: organización de trabajadores   | 121       |
| IV.8.1 Situaciones de acoso laboral en las maquilas industriales  | 124       |
| IV.8.2 Situaciones de hostigamiento sexual  | 129       |
| IV.9 Impactos en la vida familiar y doméstica de las mujeres trabajadoras de maquila industrial             | 132       |
| IV.9.1 Socio-familiar: prácticas domésticas y familiares  | 133       |
| IV.9.2 Socio-económica: Condición socioeconómica del hogar  | 136       |
| IV.9.3 Socialización laboral y planes de vida de las mujeres trabajadoras de la maquila industrial          | 137       |
| IV.9.4 Satisfacción laboral en lo personal  | 139       |



|   |            |
|---|------------|
| <b>Capítulo V</b>                       |            |
| <b>Conclusiones de la Investigación</b> | <b>144</b> |
| Referencias                             | 155        |
| Anexos                                  | 162        |

## **Índice de cuadros y tablas**

### **Lista de cuadros**

Cuadro 1. Régimen de Zona Franca: Principales incentivos Fiscales

Cuadro 2. Condiciones de trabajo dentro del Régimen de Zonas Francas

Cuadro 3. Organización del trabajo en el Régimen de Zonas Francas

Cuadro 4. Protección Socio-laboral dentro del Régimen de Zona Franca

Cuadro 5. Entorno Laboral dentro del Régimen de Zonas Francas

Cuadro 6. Beneficios laborales que aplican al Régimen de Zonas Francas

Cuadro 7. Incentivos laborales, política salarial y desajustes en la jornada laboral en el Régimen de Zonas Francas

Cuadro 8. Organización de trabajadores en el Régimen de Zonas Francas

Cuadro 9. Situaciones de Acoso Laboral en el Régimen de Zonas Francas

Cuadro 10. Situaciones de Hostigamiento Sexual en el Régimen de Zonas Francas

Cuadro 11. Prácticas domésticas y familiares de las mujeres trabajadoras de maquila industrial

Cuadro 12. Condición socio-económica del hogar

Cuadro 13. Bienestar Laboral

Tabla 1. Incentivos al Régimen de Zona Franca

## **Índice de Abreviaturas**

**COMEX:** Ministerio de Comercio Exterior

**IED:** Inversión Extranjera Directa

**PROCOMER:** Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica

**RZF:** Régimen de Zonas Francas

## **CAPÍTULO 1**

### **LA IMPORTANCIA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **I.1 Presentación**

El trabajo, como elemento central de la economía capitalista, se encuentra atravesado por una serie de dinámicas internacionales propias de los procesos de globalización. La internacionalización del capital, así como el proceso productivo en general, como relación social, extienden el desarrollo de las actividades laborales al plano mundial y fragmentan el trabajo social, no solo en los ámbitos local, regional y nacional, sino en el mundo como un todo (Ianni, 1996). Tales dinámicas han devenido en múltiples transformaciones de las relaciones y las condiciones de trabajo, en los mercados laborales.

La presente investigación abordó algunas de estas transformaciones acontecidas en un segmento del mercado laboral costarricense, en los últimos años, específicamente en el correspondiente al de la maquila industrial, ubicada dentro del Régimen de Zona Franca (RZF), por medio del abordaje de las leyes y proyectos de ley concernientes a este régimen desde que inicia la discusión política y económica en Costa Rica para su creación, en 1981, hasta su última reforma en el año 2010.

Este recorrido por las principales transformaciones del RZF permitió relacionar dichos cambios y procesos de reforma constante con las dinámicas capitalistas de un modelo de desarrollo centrado en la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED) y en la transnacionalización de la economía, impulsada por el Estado costarricense. Estas dinámicas han tenido como consecuencia la creación de un nuevo modelo de relaciones

laborales, cuya principal característica es la precarización del trabajo, particularmente del trabajo femenino.

Por lo tanto, esta investigación se basó en el análisis de los procesos de precarización laboral del sector de maquila industrial del Régimen de Zona Franca y sus impactos en la vida familiar y doméstica de las mujeres trabajadoras en dos maquilas industriales, una ubicada en el Régimen de Zona Franca del área de mayor desarrollo y otra en el área de menor desarrollo. Además, se analizaron las dinámicas del sector maquilador, como parte del sector exportador costarricense en la economía globalizada y las políticas económicas de regulación y desregulación del mercado laboral en este sector.

## **I.2 Justificación**

El propósito de esta investigación se fundamenta en las determinantes históricas establecidas por las transformaciones del trabajo productivo, las cuales generan múltiples relaciones sociales que se desarrollan y concretan no solo en la esfera de la producción económica, sino además en la vida cotidiana de las sociedades modernas.

La importancia del trabajo radica en ser el eje de la economía capitalista, y por tanto de sus formas de acumulación, por lo que las transformaciones en los mercados de trabajos son determinantes para las sociedades actuales, así como para los individuos que las componen. Asimismo, analizar las constantes transformaciones de los mercados laborales, como producto de las dinámicas sistémicas del capitalismo globalizado, encuentra relevancia, en primer lugar, dentro del campo de estudio de la sociología, en cuanto permite estudiar los cambios acontecidos en el modelo de desarrollo costarricense; su impulso a través de políticas estatales basadas en la regulación de la economía exportadora; su

correspondencia con un contexto mundial marcado por el neoliberalismo económico y la desregulación de los mercados laborales.

En segundo lugar, la vinculación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo se vuelve relevante, puesto que es determinante tanto para la manutención del sistema económico actual, cuanto para la producción y la reproducción de la vida en general.

En tercer lugar, los impactos en las relaciones laborales de la globalización y la consecuente desregulación de la economía en este contexto histórico, permiten comprender, además, su estrecha relación con la vida social, a nivel general, y con el papel preponderante que juega la división social del trabajo y la persistente diferenciación establecida por el mercado laboral exportador entre hombres y mujeres.

En cuarto lugar, es pertinente analizar cómo el modelo de desarrollo basado en la exportación y la atracción de Inversión Extranjera Directa (Flórez- Estrada, 2007; Mora Salas, 2005) incentivó la participación de las mujeres en la esfera productiva por un lado, mientras que por otro; construye, por medio de la flexibilización laboral, un mundo de mayor inseguridad y desigualdad para las mismas (Standing, citado por Flórez-Estrada, 2007).

Finalmente, cabe destacar que el estudio acerca de los impactos en la fuerza de trabajo, especialmente la femenina (Guzmán Stein, 1984) en la maquila industrial costarricense ubicada en el Régimen de Zona Franca, ha sido poco abordado desde la sociología, por lo que la presente investigación realiza un aporte a la teoría social de la disciplina; desde una perspectiva que incluye el análisis macro de las dinámicas de las maquilas industriales dentro del Régimen de Zonas Francas como parte del modelo

exportador costarricense, así como su impacto en la vida de las mujeres trabajadoras de ese sector.

### **I.3 Contenidos de la investigación**

En el primer capítulo se presentan los elementos constitutivos del tema de estudio, tales como el problema de investigación, los objetivos propuestos y la estrategia metodológica que se implementó, durante el desarrollo del proceso de investigación.

En el segundo capítulo, se realiza la discusión teórica sobre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico como elementos centrales en la economía capitalista y en la vida de las mujeres trabajadoras; se presta particular importancia al desarrollo de los procesos de precarización de las relaciones socio-laborales como consecuencia de la transnacionalización de la economía, al ser los elementos integrales del abordaje teórico.

En el tercer capítulo, se desarrolla un marco histórico de referencia de los procesos dirigidos al incentivo del capital transnacional y la atracción de Inversión Extranjera Directa realizados por el Estado costarricense, con el fin de brindar énfasis a la creación y desarrollo del Régimen de Zonas Francas como segmento del mercado exportador en el cual se centra la investigación.

Seguidamente, en el cuarto capítulo se exponen las principales formas y características de la precarización del trabajo, por medio del análisis del tipo de relaciones socio-laborales que se desarrollan dentro de las maquilas industriales ubicadas dentro del Régimen de Zonas Francas, y sus impactos en la vida familiar y doméstica de las mujeres que laboran en estos mercados de trabajo.

Por último, en el quinto capítulo se presentan las principales conclusiones del proceso de investigación, enfatizando en los hallazgos sobre precarización del trabajo femenino en maquilas industriales dentro del RZF y su relación con la discusión teórica de la investigación, como consecuencia de la promoción de un modelo de desarrollo basado en la atracción de IED en Costa Rica.

#### **I.4 ¿Qué interesa para la investigación?**

La elección del tema de estudio surge del interés sociológico de comprobar, por medio del análisis científico, la relación existente entre los procesos de transnacionalización de la economía y la atracción de IED impulsados por el Estado costarricense a través de la apertura comercial, y el surgimiento de un nuevo modelo de relaciones socio-laborales cuya principal característica es la precarización del trabajo, en particular del trabajo femenino.

Por tanto, el universo teórico de esta investigación se articula sobre dos ejes fundamentales y de sumo interés para la sociología: el trabajo, sus dinámicas y sus transformaciones como consecuencia del impacto de un nuevo modelo de desarrollo capitalista, y el efecto de este proceso sobre la vida cotidiana de las sociedades modernas así como en la vida familiar y doméstica de las personas que las componen.

Con el propósito de integrar la discusión teórica dentro de la dinámica económica costarricense, se extrae que la discusión sobre la precarización del trabajo se ubica en las maquilas industriales dentro del Régimen de Zona Franca como un instrumento creado para promover la atracción de Inversión Extranjera Directa en el país. Por ende, se estudian los efectos de dicha precarización de la vida familiar y doméstica de las mujeres trabajadoras de este sector de la economía.



Este enfoque permitió articular la construcción metodológica en tres macro-dimensiones fundamentales para el abordaje del objeto del estudio, las cuales son: i) las condiciones de trabajo en dos de sus dimensiones, la referida al entorno laboral y la referida a la protección socio-laboral; ii) las relaciones laborales en cuatro de sus dimensiones: la jurídica, la relativa a los aspectos salariales, la protección socio-laboral y la dimensión socio-normativa. Y por último; iii) los impactos en la vida familiar de las mujeres, los cuales se fragmentan en tres dimensiones: la socio-económica, la socio-familiar, y la referida al bienestar laboral.

De igual manera, se contempla la precarización del trabajo en tres dimensiones: la estructural, alusiva a la desregulación de los mercados de trabajo y reestructuración productiva, en donde se establecen las características de la flexibilidad laboral; la dimensión relacionada con los cambios en los modelos de regulación laboral, en la que se aborda la reconfiguración de los derechos laborales, los cambios en la calidad del empleo y la modificación y redefinición de las relaciones laborales (cambio en las leyes laborales, prácticas laborales por prerrogativa empresarial); por último, se aborda la relación laboral y ciudadanía laboral, incorporando al análisis la afectación del bienestar de los hogares, la pérdida de seguridad laboral y de vulnerabilidad social, así como la disminución de capacidad de afiliación, acción y negociación con organizaciones sindicales.

## **I.5 Planteamiento del problema, pregunta y objetivos de investigación**

### **Planteamiento de problema de investigación**

Con base en las consecuencias experimentadas en el mercado de trabajo del segmento maquilador del sector exportador, las constantes transformaciones propias de los procesos de internacionalización de la esfera productiva, así como los impactos de estas en la vida de las mujeres trabajadoras, la pregunta de investigación de este estudio es “¿Cuáles son los procesos de precarización de las relaciones laborales y sus impactos en la vida familiar y doméstica de las mujeres trabajadoras de maquila industrial del Régimen de Zona Franca en Heredia y Puntarenas, en los años 2009 y 2010?”

A partir de la pregunta de investigación se construyeron los siguientes objetivos de investigación:

#### **Objetivo general:**

- Analizar los procesos de precarización del trabajo y sus impactos en la vida familiar y doméstica de las mujeres trabajadoras de maquila industrial del Régimen de Zona Franca en Heredia y Puntarenas entre los años 2009-2010.

#### **Objetivos Específicos:**

- Analizar las dinámicas del sector exportador del Régimen de Zona Franca dentro de la economía capitalista globalizada.
- Examinar las transformaciones políticas-económicas que han dado paso a la regulación y desregulación del mercado laboral en el sector de maquila industrial.
- Caracterizar los procesos de precarización laboral observables en los casos de las mujeres trabajadoras de maquila de la Zona Franca en Heredia y Puntarenas.

- Determinar el impacto que tienen las relaciones laborales precarizadas en la vida familiar y doméstica de las mujeres.

Después de definida y planteada la importancia el objeto de estudio de la investigación, se despliega la estrategia metodológica utilizada para su abordaje y se describen los principales inconvenientes presentados en el trabajo de campo como parte del aprendizaje de la labor investigativa.

## **I.6 Metodología de investigación**

En este estudio se indaga sobre los procesos de precarización del trabajo por medio de análisis de las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y el impacto de estos procesos en la vida familiar y doméstica de las mujeres trabajadoras de maquila industrial dentro del Régimen de Zonas Francas.

### **I.6.1 Antecedentes metodológicos**

La mayoría de las investigaciones que conforman los antecedentes de la propuesta de investigación coinciden en la utilización de un enfoque metodológico y en técnicas de investigación de índole cualitativo que posibilitan el tratamiento del problema de forma holística, al permitir, a las y los informantes, ampliar detalles acerca de sus vivencias y experiencias concretas.

En esta línea, se ubica el trabajo realizado por Elena Martínez Tola y Patxi Zabalo en *El incierto futuro del trabajo femenino en la maquila centroamericana y dominicana*, quienes utilizan el enfoque cualitativo y la revisión bibliográfica como técnica de investigación, al igual que la investigación realizada por ASEPORLA, titulada *Maquila*,

Mujer y Organización Sindical en Centroamérica, que con base en el enfoque cualitativo sistematiza varias investigaciones sobre el tema en la región y utiliza como instrumentos para el análisis, los relatos y experiencias encontradas en las entrevistas realizadas a las mujeres trabajadoras de las maquilas centroamericanas.

Este tipo de abordaje metodológico se ha implementado en investigaciones sobre el trabajo en maquilas en Costa Rica, tal es el caso del estudio: Sueños y sudores en la vida cotidiana, trabajadoras y trabajadores de la maquila y la construcción en Costa Rica, realizado por Carlos Sandoval, el cual hace hincapié en el enfoque cualitativo para acercarse al problema de investigación a partir de la cotidianidad de las y los trabajadores de maquila y la construcción por medio de las historias de vida y la observación participante.

Su enfoque teórico-metodológico basado en el análisis de las representaciones sociales hace énfasis en las consideraciones sobre la vida cotidiana, así como en algunos aspectos estructurales del sector maquilador y del sector de construcción.

Este autor da cuenta de las representaciones acerca del trabajo, el consumo, los medios de difusión y el género, y relaciona los cuatro campos de representaciones, concluyendo con reflexiones teórico-metodológicas y epistemológicas propias del proceso de investigación.

Por su parte, Flórez-Estrada en su trabajo Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres, realiza una investigación primordialmente cualitativa, a través técnicas como la entrevista en profundidad, que complementa con la aplicación de un cuestionario a 126 informantes como forma de control y ordenamiento de los datos; el estudio se basó en el análisis de contenido de los discursos encontrados en las 23

entrevistas realizadas a informantes clave, lo que permitió la comprensión del problema de investigación abordado desde la experiencia cotidiana.

La investigación contempló tres etapas: la primera, basada en el debate teórico como guía fundamental para el proceso de investigación; la segunda, consiste en un proceso de caracterización y contextualización general del país enmarcado dentro de los mercados mundiales. En este apartado se concluyó que la rentabilidad de la producción es precisamente más alta en las ramas o actividades en las cuales la presencia de mujeres es mayor, donde la brecha salarial por sexo en contra de ellas es también mayor, y donde se concentra la IED. En el tercero, se profundizó sobre las construcciones culturales de hombres y mujeres.

Por su parte, Laura Guzmán Stein en *La industria de la maquila y la explotación de la fuerza de trabajo de la mujer: el caso de Costa Rica*, publicado de 1984, basa su análisis en la información suministrada por bases bibliográficas.

Por otro lado, con respecto a las dinámicas de precarización de las relaciones socio-laborales, se ha constatado la relevancia de los enfoques cualitativos; tal es el caso de Priscilla Carballo en su estudio *Los procesos de regulación y desregulación del mercado laboral en Costa Rica: Un estudio de la situación de profesionales en ciencias sociales en el periodo: 2004-2009*, donde destaca la técnica de historia laboral, utilizada para conocer los distintos espacios laborales, las actividades realizadas, el mercado laboral así como las relaciones laborales establecidas entre estos factores y experimentados por las y los informantes.

De tal forma, los antecedentes de investigación demuestran la validez del enfoque cualitativo y las técnicas no estructuradas para llevar a cabo el abordaje del objeto de estudio de esta investigación.

### **I.7 Perfil de la investigación**

Este estudio, por su propósito, es de tipo explicativo-comparativo ya que permite el acercamiento al fenómeno de precarización de las condiciones de trabajo en las maquilas industriales y los efectos de este en el ámbito familiar y doméstico, y además, porque realiza un análisis comparativo entre el RZF ubicado en el área de mayor y menor desarrollo relativo.

Se empleó el análisis de estudio de casos como método analítico pertinente para analizar la precarización de las relaciones socio-laborales y su impacto en la vida familiar de las mujeres trabajadoras de las maquilas industriales. En congruencia con el método de estudios de caso, esta investigación, así como las técnicas utilizadas, son de índole cualitativa.

Las técnicas empleadas reflejan la capacidad de aproximación para la comprensión del objeto de estudio, por lo que la investigación se realizó mediante la técnica denominada historia laboral, como herramienta metodológica para acercarse a la cotidianidad laboral experimentada por las mujeres, y fue complementada con la técnica del relato de vida como método para contrastar los impactos de la precarización del trabajo en la vida familiar.

Como complemento, se requirió la aplicación de un cuestionario con el propósito de ordenar la información y visibilizar algunas variables, que por sus características, no se incluían dentro de la historia laboral. De igual forma, se recurrió a técnicas de investigación

capaces de construir el entorno en el que se desenvuelve el problema de investigación, estas consistieron en la revisión documental y bibliográfica, seguidas de un consecuente análisis de contenido de proyectos de ley y enmiendas a las leyes de las zonas francas.

### **I.8 Ubicación espacial de la investigación**

La investigación se llevó a cabo en el Régimen de Zona Franca de mayor desarrollo, en la empresa *Trinquin Semiconductor*, ubicada en el parque industrial de la provincia de Heredia, y en el Régimen de Zona Franca de menor desarrollo, en la empresa *Ikor*, ubicada en el parque industrial de Puntarenas. Al ser el estudio de caso el método fundamental de esta investigación, se seleccionó como muestra del estudio a diez mujeres trabajadoras de maquila industrial, cinco de la maquila *Trinquin Semiconductor* y cinco en la maquila *Ikor*.

### **I.9 Procesos del desarrollo de la investigación**

1. En la primera etapa se realizó una aproximación general al modelo de desarrollo económico basado en la atracción de IED y el libre comercio en el cual se desarrolla el problema de investigación, como contextualización, lo que permitió ubicar y establecer las principales transformaciones acontecidas dentro del Régimen de Zonas Francas desde su creación hasta el año 2010, en relación con las transformaciones político-económicas que han dado paso a la regulación y desregulación del mercado laboral del sector de maquila industrial

2. En una segunda etapa se construyó el universo teórico de la precarización del trabajo, la transnacionalización de la economía, división social del trabajo, el trabajo

productivo y reproductivo y el papel del trabajo femenino para lograr el fundamento de la investigación.

3. En la tercera etapa se realizó la recolección de experiencias y vivencias en los centros de trabajo (esfera de la producción) en particular, y en el ámbito familiar (esfera de la reproducción), por medio de los relatos de vida y las historias laborales, así como de los cuestionarios para ordenar la información más específica.

La aplicación de estas técnicas de investigación permitió, a través del acercamiento a la realidad laboral y social de la población de estudio y la consistencia empírica en la investigación, la caracterización de los procesos de precarización socio-laboral observables en los casos de las mujeres trabajadoras.

4. La cuarta etapa estuvo dedicada al procesamiento de la información, el cual se realizó mediante: a) la sistematización de la información recolectada a través de la revisión de los expedientes legislativos, así se articuló el capítulo de contexto, los principales debates teóricos y académicos sobre las transformaciones del trabajo y la economía de género que apoyó la elaboración del universo teórico de la investigación; b) el procesamiento de la información recolectada en los relatos de vida, ordenada mediante la utilización de categorías, según lo establecido por medio de la operacionalización del objeto de estudio; c) el procesamiento de los datos recolectados, a partir del cuestionario para el ordenamiento de estos, tuvo un tratamiento basado en la categorización de las condiciones de trabajo, por lo que funcionó como un método de ordenamiento de la información para el análisis. Su sistematización sirvió para engrosar el análisis y la discusión teórico-empírica de los procesos de precarización laboral, entendida esta como la síntesis entre la teoría utilizada y los resultados del trabajo de campo.



Los datos fueron procesados por medio de la utilización de la operacionalización del objeto de estudio, permitiendo el ordenamiento y sistematización de la información.

### **I.10 Obstáculos presentados en el trabajo de campo**

En el desarrollo de la investigación se presentaron algunos inconvenientes propios del comportamiento del objeto de investigación, los cuales son expuestos a continuación.

Primer inconveniente: como consecuencia del reacomodo de personal, el trabajador clave de la maquila industrial de la zona de Heredia fue despedido (él considera que la razón fue política ya que intentaba formar un sindicato), situación que ocasionó la pérdida de vínculo permanente con las mujeres trabajadoras. Para solucionar el contratiempo, se contactó a las mujeres en las paradas de buses de San José hacia la Zona Franca en Heredia.

Segundo inconveniente: por motivo de la crisis fiscal costarricense y el tema del Plan Fiscal, se inició en las zonas francas un ambiente hostil para aplicar los instrumentos de investigación, ya que las trabajadoras recibieron amenazas de despido y cierre de la fábrica en caso de que se aprobara el Plan Fiscal, el cual contemplaba un cobro mínimo del 10% de impuestos a las utilidades generadas dentro del régimen.

El trabajo de campo se detuvo durante el proceso de discusión de la reforma fiscal, debido a que las mujeres contactadas decidieron evadir las entrevistas hasta que el ambiente laboral se liberara de tensión.

Tercer inconveniente: como consecuencia de la crisis económica mundial iniciada en el 2008, la compañía Apple, cuya casa madre se encuentra en los Estados Unidos, canceló los pedidos de producción de chips de tecnología a la empresa *Trinquin Semiconductor* de la Zona Franca de Heredia, lo cual significó una disminución entre el

80% y 90% de producción, y con esto, un despido masivo de personal, aproximadamente 350 personas, entre ellas las mujeres informantes para las entrevistas.

En este momento, el trabajo de campo se vio interrumpido dado que las mujeres se dedicaban, en su tiempo libre, a buscar otro trabajo.

Cuarto inconveniente: en la Zona Franca de Puntarenas solo existe una maquila industrial, después del cierre de cinco maquilas (Carter S.A, Magnéticos de Centroamérica, Warnaco, MCI y Coleman S.A) entre finales de los años 90 e inicios del 2000. Según una trabajadora clave, el cierre se dio porque estas empresas tenían 10 años de gestión, tiempo límite estipulado para la exoneración de impuestos en un 100% para el régimen de menor desarrollo de zonas francas.

Otra razón es la reubicación de algunas empresas en Nicaragua por disponer de mano de obra más barata.

Esta maquila cuenta con solo 50 empleados, ya que recortó personal a inicios de año, lo que limitó la cantidad de posibles trabajadoras.

Quinto inconveniente: no se contó con un contacto en esta Zona Franca de Puntarenas, por lo que se interceptó a las mujeres en las afueras de la Zona Franca –ya que el acceso es restringido a particulares- antes de que iniciaran la jornada laboral entre las 6 a.m. y las 7 a.m., asunto que complicaba la investigación por las limitaciones en las opciones de desplazamiento hasta la región de Puntarenas en ese horario. Y, además, porque las mujeres se encontraban apresuradas para llegar a tiempo a su trabajo.

Sexto inconveniente: la maquila industrial *Ikor* en Puntarenas se encontraba en temporada alta de producción, período en el que los empleados laboraban de 7 am a 7 pm y en ocasiones hasta las 9 pm de lunes a viernes y los sábados de 7 am a 5 pm. Esto restringió

las posibilidades de efectuar las entrevistas entre semana, por su jornada laboral, y los fines de semana por ser el único tiempo libre con el que contaban, el cual invierten con su familia, en la realización labores domésticas y descanso.

Después de lograr superar los inconvenientes del trabajo de campo, se logró aplicar la totalidad de los instrumentos de investigación, lo que permitió recaudar los datos empíricos, teóricos y contextuales necesarios para la construcción de los resultados de investigación.

Además del análisis de la información obtenida, por medio de los instrumentos de investigación en el trabajo de campo, para fines de este estudio, se contempla como parte de los resultados de investigación, la construcción del universo teórico y del referente conceptual, por ser estos reelaborados de forma constante a través de todo el proceso investigativo.

En el siguiente capítulo se desarrolla el fundamento teórico de la investigación.

## **CAPÍTULO 2**

### **FUNDAMENTO TEÓRICO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

En este apartado se desarrolla de forma sintética el universo teórico en el cual se fundamenta el objeto de estudio de esta investigación, por lo que se aborda la dimensión histórica de la división social del trabajo con el propósito de comprender la lógica mediante la cual se ha articulado el trabajo productivo y el trabajo doméstico como elementos constituyentes de la economía capitalista.

Para esto, el enfoque utilizado se constituye desde la teoría marxista, complementado con un abordaje del problema desde la economía del género como forma para comprender las consecuencias socio-laborales de la división del trabajo y sus impactos en las relaciones laborales y sociales de las mujeres.

Aspectos analizados dentro de un contexto general representado por un nuevo modelo de desarrollo impulsado por los procesos de globalización y transnacionalización de la economía, los cuales han tenido como consecuencia la precarización del trabajo. Así, el abordaje teórico representará el análisis del trabajo femenino en una economía capitalista transnacionalizada, así como la importancia fundamental del trabajo en dicha economía, mostrando una clara división entre lo productivo y lo reproductivo desde la perspectiva histórica y una consecuente precarización socio laboral.

#### **II.1 División social del trabajo: su origen y consecuencias**

Según las primeras aproximaciones al análisis de las diferenciaciones entre hombres y mujeres, realizadas por Federico Engels, el origen de la subordinación social de las

mujeres se fundamenta en la división social del trabajo como consecuencia del desarrollo de las fuerzas de producción, acontecidas a partir del descubrimiento de la agricultura y la mercantilización de los productos originados de la misma, así como la expropiación y privatización de la tierra, primer medio de producción, para efectos de transmisión hereditaria patrilineal.

Por lo anterior, Marx y Engels argumentan que *“la primera división del trabajo es la que se hizo entre el hombre y la mujer para la procreación de los hijos”* (Marx y Engels citado por Engels, 1884: 124). Este proceso se direccionó, al igual que los medios de producción, hacia su privatización a través del establecimiento de la familia moderna, basada fundamentalmente en la monogamia como forma para garantizar a los hijos como herederos legítimos de los bienes de su padre, de tal forma que, con el establecimiento de la propiedad privada, se estableció además *“la primer forma de familia que no se basaba en condiciones naturales, sino económicas, y concretamente en el triunfo de la propiedad privada sobre la propiedad común primitiva”* (Engels, 1884:123).

Dicho proceso de organización social, a partir de la propiedad privada y su consecuente división social del trabajo, llevó a Engels a argumentar que este representó *“la gran derrota del sexo femenino”*, lo que motivó diversas críticas al marxismo emprendidas por precursoras del feminismo radical, como Juliet Mitchell, *“quienes disienten fundamentalmente de su análisis materialista de la opresión de la mujer y de todo lo que de ello se deduce”* (Waters, 1989: 25).

Con respecto a esto, Flórez-Estrada argumenta que

lo que para Engels marca el inicio de la opresión de las mujeres, se refiere, más bien, al momento de consolidación de esa

subordinación e institucionalización, no solo material, sino simbólica, de modo que pasó a convertirse en ley cultural”, y continúa, al respecto de la división social del trabajo, “a su vez, Marx- reflexionando casi como feminista radical, ubicó el origen de la división del trabajo y de la propiedad privada en lo que él, de una manera paradójica y poco marxista, llamó la división “natural” del trabajo en la familia” (Flórez-Estrada.2007: 2).

Este argumento niega la consideración marxista citada anteriormente de la comprensión de la familia en cuanto unidad económica y por tanto construida socialmente, y refleja, igualmente, una desviación de comprensión teórica de lo planteado por Marx como división social del trabajo, la cual es explicada según Marx de la siguiente forma:

La esencia de la división social del trabajo (que naturalmente tenía que ser considerada como un motor fundamental en la producción de riqueza en cuanto se reconocía como la esencia de la propiedad privada,) es decir, sobre esta forma enajenada y extraña la actividad humana como actividad genérica, [...] la división del trabajo es la expresión económica del carácter social del trabajo, no es sino una expresión de la actividad humana dentro de la enajenación, o bien puesto que el trabajo no es sino la expresión de la actividad humana dentro de la enajenación, de la exteriorización vital como enajenación vital. Así también la división del trabajo no es otra cosa que el establecimiento extraño, enajenado, de la actividad humana

como una actividad genérica real o como actividad del hombre en cuanto ser genérico (Marx, 1844: 166).

La aparición de la propiedad privada, la producción y la división social del trabajo son determinantes para el surgimiento del sistema capitalista,

el cual representa el reino de la mercancía. O sea, la culminación del proceso de reclusión de la mujer en las tareas domésticas entendidas como trabajo privado, carente de toda relación con la producción social. Y con ello la generalización de un determinado estatuto para la mujer: el que es determinado por su papel de “especialista” en las tareas domésticas (Artous. 1978: 14).

## **II.2 Sistema patriarcal y sistema capitalista: una relación histórica**

De tal forma la división social del trabajo, así como la propiedad privada, constituye a partir de la diferenciación de tareas y roles distribuidos socialmente según el género, la base de una organización social jerarquizada y especializada, y establece el inicio de la historia de la opresión de las mujeres en un proceso extendido hasta tiempos actuales, el cual se fundamenta a partir de géneros, el femenino y el masculino, y se concreta a partir de las prácticas culturales de segmentación entre las ocupaciones y posiciones jerárquicas dentro de estas ocupaciones, así como por el ingreso salarial distribuido según sexo.

Así, la especialización de los seres humanos en géneros, no parte de determinaciones biologicistas de diferenciación según el sexo, sino que se fundamenta en tareas desarrolladas socialmente, las cuales a través de la división social del trabajo son asignadas a hombres y mujeres. Dicho desarrollo de tareas sociales, productivas y

reproductivas determinadas por las relaciones de producción devienen en la construcción de los géneros “*como un modo de organización de las normas culturales pasadas y futuras y un modo de situarse uno mismo respecto a ellas*” (Femenias, 2003: 49).

Como consecuencia de esta diferenciación determinada por las transformaciones sociales y económicas acontecidas con el desarrollo de las fuerzas productivas y la siguiente subordinación de las mujeres al respecto de la misma por parte de establecimientos patrilineales, se construye y articula el sistema patriarcal, entendido este como la preponderancia histórica tomada por los hombres sobre las mujeres en el desarrollo de las fuerzas productivas, la división social del trabajo y la propiedad privada.

El patriarcado, que es anterior al sistema capitalista, puede entenderse -según Inés Zadú (2010)- como el sostenimiento de la familia, como institución que garantiza la reproducción de la vida, tanto desde el punto de vista de la procreación como en cuanto a la satisfacción de las tareas y necesidades cotidianas en lo económico se encontraba sumamente relacionada con las relaciones de parentesco y familia. El desarrollo del capitalismo reformula esta relación parentesco–producción, ya que si bien en ordenamientos sociales anteriores los mercados eran marginales y la producción de bienes se realizaba en función de la subsistencia material, la cual era satisfecha dentro de la misma organización familiar, el capitalismo, por el contrario, incorpora como objetivo de la producción la maximización de la misma para la venta en los mercados y no para la satisfacción de las necesidades básicas.

Sin embargo, el desarrollo del sistema capitalista ha mantenido fuera del ámbito mercantil denominado por Inés Zadú (2010: 361), como “producción-distribución-consumo”, el aspecto concerniente a la reproducción de la vida en cuanto procreación y



satisfacción de necesidades, logrando de tal forma incorporar al sistema patriarcal y reconfigurarlo como parte del mismo sistema capitalista.

Es *“el mantenimiento del patriarcado fundamental para el funcionamiento del capitalismo, ya que garantiza que la reproducción de la vida se hace por cuenta y cargo de la mitad de la humanidad, las mujeres, que realizan gratuitamente ese trabajo”* (Zadú, 2010: 361).

### **II.3 Trabajo productivo, trabajo reproductivo y consecuencias laborales**

El capitalismo, desde el punto de vista de la teoría materialista, garantiza el desarrollo de la esfera productiva y el mantenimiento de la esfera reproductiva a través de la utilización de la familia,

...siendo el factor decisivo en la historia, en fin de cuentas, la producción y la reproducción de la vida inmediata. Pero esta producción y reproducción son de dos clases. De una parte, la producción de medios de existencia, de productos alimenticios, de ropa, de vivienda y de los instrumentos que para producir todo eso se necesitan; de otra parte, la producción del hombre mismo, la continuación de la especie. El orden social en que viven los hombres en una época o en un país dado, está condicionado por esas dos especies de producción: por el grado de desarrollo del trabajo, de una parte, y de la familia, de otra. Cuanto menos desarrollado está el trabajo, más restringida es la cantidad de sus productos y, por consiguiente, la riqueza de la sociedad, con tanta mayor fuerza

se manifiesta la influencia dominante de los lazos de parentesco sobre el régimen social (Engels, 1884: 28-29).

El surgimiento y desarrollo del capitalismo no debe, sin embargo, comprenderse únicamente como reforzador del carácter privado del trabajo doméstico, sino como generador de la separación física y geográfica entre los dos procesos de trabajo, que llegan a ser completamente extraños el uno al otro.

El trabajo doméstico se constituye, a partir de entonces, como trabajo totalmente aislado de la *“producción social, de la producción industrial. Y este trabajo se organiza en un lugar geográficamente distinto, de la producción social”* (Artous, 1978: 17). Esta apreciación marxista ha sido punto de arranque para serios debates al respecto de la comprensión del “trabajo doméstico” como trabajo social o como un servicio privado, y ha devenido en ataques morales al marxismo, responsabilizando la teoría marxista del valor de la marginación de lo doméstico.

Al respecto Paul Smith explica que

no es la teoría del valor lo que margina al trabajo doméstico, sino el modo de producción capitalista. La separación del trabajador de su trabajo y su absorción en el capital como su componente variable entraña la separación del consumo individual (la producción de la fuerza de trabajo) y el consumo productivo (el consumo de fuerza de trabajo): esta reproducción de las relaciones de producción capitalista trae consigo, pues, la reproducción del carácter privado y técnicamente atrasado del trabajo doméstico. La abolición de esta separación, de la forma mercancía de la fuerza de trabajo, es, por

tanto, una condición necesaria para la socialización del trabajo doméstico (Smith, por citado Uría, Pineda & Oliven, 1985: 8).

Esta discusión de carácter marxista no tiene implícita la intención de obviar la importancia del “trabajo doméstico” para la producción social a pesar de considerarlo como condición externa de la misma. La discusión radica justamente en considerar si el “trabajo doméstico” representa valor o bien como el trabajo social representa plusvalía. En ese sentido, Uría, Pineda & Oliven argumentan que el

trabajo doméstico tiene como propiedad la capacidad de transferencia de valor al transformar productos que son mercancías y que contienen por tanto cierta cantidad de valor, lo que implica que el trabajo doméstico es imprescindible para la reproducción de la fuerza de trabajo, y que sin embargo se encuentra solo reconocido como trabajo privado individual no formando parte entonces del modo de producción capitalista de mercancías y siendo por tanto una de las condiciones externa de la existencia (Uría, Pineda & Oliven, citado por Zadú, 2010: 361).

De esta forma, puede afirmarse, según Flórez-Estrada, que primero fue el control de las mujeres sobre su cuerpo, convirtiéndose en una de las primeras mercancías, luego el control sobre los hijos, producto de su cuerpo.

Dicho ordenamiento que surge con la división social del trabajo como primera forma de organización económica da lugar a productos culturales distinguidos a través de los géneros.

La subordinación de las mujeres es una de las principales bases de la organización social, la cual se adapta según las diferentes necesidades económicas y sociales de los sistemas productivos, en este caso al sistema capitalista, pero manteniendo como característica estructural la utilización del trabajo doméstico y gratuito históricamente delegado a las mujeres para la reproducción de la fuerza de trabajo.

#### **II.4 Perspectiva de género y trabajo femenino**

Los avances en los estudios sobre el trabajo femenino desarrollados desde una perspectiva de género y el análisis feminista, han contribuido a la discusión teórica sobre la relación entre el trabajo productivo y reproductivo, realizado por las mujeres en ambas esferas.

Una de las contribuciones más importantes de la perspectiva de género a los estudios de trabajo femenino

ha sido la crítica del propia concepto de trabajo y su redefinición para abarcar las actividades productivas y reproductivas. Se destaca la importancia de distinguir entre el trabajo extradoméstico, actividad orientada hacia el mercado, que tiene lugar en el domicilio o fuera del hogar, y otras actividades también indispensables para la reproducción de los individuos, como el trabajo doméstico, la producción para el autoconsumo y la creación y sostenimientos de redes de relaciones sociales que incluyen acciones colectivas para obtener servicios públicos. (De Oliveira, & Ariza, sf: 7).

Según D. Oliveira, el esfuerzo estuvo acompañado de la problematización teórica acerca de la naturaleza (y/o especificidad) del trabajo doméstico en el conjunto de la formación social capitalista. Y su principal reivindicación política y reformulación conceptual consistió en el reconocimiento de que,

a través de su trabajo doméstico, las involucradas en la producción directa siempre han estado incorporadas al trabajo socialmente productivo, y de ahí se encuentra la base de su doble definición: de género y de clase, así como de su doble opresión.

(Lagarde, 2001, 105).

En la esfera de la producción directa lo privado es el ámbito de la producción social, por lo tanto, el trabajo socialmente producido no puede calcularse solamente en relación con la generación de plusvalía y de plustrabajo, sino también, porque en este reposa la reproducción de las relaciones sociales de producción.

Es así como *“el alcance de los trabajos reproductivos rebasa el ámbito doméstico al desempeñar un papel central en los procesos de reproducción de la fuerza de trabajo a nivel societal”* (De Oliveira, & Ariza, sf: 8).

Si se entiende el trabajo doméstico como el conjunto de actividades y esfuerzos vitales que realizan las mujeres en el ámbito privado, y este garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo, las mujeres confluyen doblemente en el ámbito privado y el ámbito público, por lo que desarrollan relaciones afectivas y políticas en los dos espacios. (Lagarde, 2001).

En el caso de las mujeres que realizan trabajos remunerados la situación de intensifica, al incorporarse a la categoría de género la categoría de clase, por tanto,

la doble opresión de las mujeres asalariadas encierra, pues, una contradicción social fundamental cuya base es la división genérica del trabajo fundada en el sexo: al tener acceso al trabajo productivo, la mujer conserva la obligación social e histórica del trabajo doméstico (con todas sus variantes) y, con ello, el estatus inferior que le es asignado debido a su supuesta naturaleza femenina.

La opresión de las mujeres asalariadas y la división genérica del trabajo, la cual la fundamenta, es además de “*una forma de explotación de las mujeres, uno de los fundamentos de la explotación del conjunto de las clases explotadas y de su reproducción*” (Lagarde, 2001: 107).

### **II.5 Globalización: trabajo femenino y consecuencias laborales**

Los procesos de internacionalización del capital y el proceso productivo en general han traído consigo cierto nivel de incorporación de trabajo femenino a la producción económica.

Sin embargo, dicho mercado laboral se torna volátil y convierte a las mujeres trabajadoras en un sector vulnerable de su flexibilización y desregulación. Este proceso expansionista retomado por el sistema capitalista después de la segunda guerra mundial hizo evidente, según Octavio Ianni, el proceso de

internacionalización del capital [...], el capital perdía parcialmente su característica nacional y adquiriría una connotación internacional” [...] siendo con esta dinámica extensiva que la nueva división internacional del trabajo, la flexibilización de los procesos

productivos, y otras manifestaciones del capitalismo en la escala mundial, que las empresas, corporaciones, y conglomerados transnacionales adquieren preeminencia sobre las economías nacionales acogiendo la fuerza laboral de las mujeres como forma de abaratar dicho proceso (1996: 31-32).

Este proceso de globalización es tan marcado, que las empresas transnacionales reelaboran el mundo en términos geoeconómicos y geopolíticos, aun por encima de las legislaciones y las soberanías nacionales.

En este sentido, *“es innegable que las transnacionales se liberaron progresivamente de algunas de las imposiciones y limitaciones inherentes a los Estados Nacionales. La geoeconomía y la geopolítica de las transnacionales no siempre coinciden con las de los Estados Nacionales. Es más, con frecuencia se disocian o hasta chocan”* (Ianni, 1996: 34). Ya que la transnacionalización se constituye mediante procesos en los cuales la organización de las empresas o industrias más importantes, desde el punto vista de la producción capitalista, atraviesan de forma directa las economías nacionales, a pesar de continuar funcionando a través de una base nacional principal desde la cual desarrollan una serie de políticas corporativas y empresariales que afectan directamente los distintos Estados-Nación sobre los cuales se ubican.

Como consecuencia, un escenario mundial cuya internacionalización del capital así como de todo el proceso productivo supone la apertura comercial y la atracción de Inversión Extranjera Directa, *“en un mundo de creciente interdependencia- económica, científica y tecnológica, los intercambios y el comercio están aumentando y continuarán en aumento”* (Ianni, 1996: 34).

De tal forma, los países que conforman la periferia del mundo capitalista presentan características históricamente determinadas de

rezago relativo al respecto de la productividad del trabajo, heterogeneidades estructurales entre los distintos sectores de la economía, fragmentación del sistema productivo, especialización hipertrofiada, insuficiente desarrollo institucional, predominio de valores que no propicia comportamientos típicamente capitalistas, por lo tanto orientados a la consecución de lucro, formas desventajosas e inestables de incorporación a la economía mundial y, en último término, elevada vulnerabilidad externa (Vargas Solís, 2008: 5).

De tal forma que la principal consecuencia de los vínculos globalizados de articulación de las economías ha sido la cada vez más acelerada interdependencia de las economías nacionales.

Los procesos simultáneos de producción, intercambio y circulación que alcanzan carácter global se distribuyen de forma desigual entre los países de centro y los países periféricos, o bien entre los países desarrollados y subdesarrollados. Esto es manifiesto al respecto de la ubicación y reubicación de las industrias de trabajo intensivo, cuya preferencia han sido las economías nacionales con estructuras de costos de trabajo relativamente bajos.

Por tanto, dicha globalización no abarca en términos iguales al mundo en general, por el contrario, se encuentra acompañada de un proceso simultáneo de polarización, y es esta *“una ley inminente de la expansión mundial del capitalismo”* (Amin, 1997: 65), con



una marcada diferenciación entre los centros y las periferias, entre las cuales se destaca, según Samir Amín, que

la explotación del trabajo en las periferias es mucho más intensa que en los centros [...] la transferencia del valor en detrimento de las periferias constituye una fuerza capaz de reproducir y profundizar la polarización y que las ventajas que benefician a los centros no se producen exclusivamente, ni siquiera principalmente, por la organización más eficaz de su trabajo [...] también se produce por el poder monopólico que los centros ejercen en la división mundial del trabajo (Amín, 1997: 69).

De tal forma que los Estados Nación de los países periféricos han adoptado medidas desreguladoras para la atracción de capital de los países del centro, tal es el caso de los países latinoamericanos (Mora Salas, 2005: 33).

Esta dinámica la constituye, efectivamente, la transnacionalización de la economía, cuando los Estados-Nación generan a través de su legislación mecanismos de regulación a favor de las empresas transnacionales que atraviesan su economía nacional.

El diagnóstico realizado por los gobiernos latinoamericanos, ante la dinámica de la economía globalizada, consistió en catalogar la regulación de los mercados de trabajo y las relaciones laborales como causante de rigidez, la cual afectaba el buen funcionamiento de los mercados y reducía la capacidad competitiva para involucrarse en los mercados mundiales.

Tal diagnóstico ha dado paso a dos tendencias opuestas: por un lado se observa que un número importante de países ha promovido

cambios a un nivel constitucional y las leyes laborales orientados a incrementar los niveles de protección y regulación estatal, lo cual pareciera contradictorio con la política de desregulación de los mercados y las prácticas de flexibilización adoptada por los empresarios. Por otro lado, se observa que un grupo significativo de países ha promovido cambios en el sistema de regulaciones laborales en concordancia con los postulados de la ideología flexibilizadora” (Mora Salas, 2005: 33).

Este proceso de conversión de las economías reguladas a economías desreguladas ha transformado igualmente los patrones de participación de la fuerza laboral.

Según Flórez-Estrada, este modelo económico ha incentivado la participación femenina en el trabajo remunerado por un lado, pero por otro ha acentuado *“un patrón cuya característica principal es la flexibilización, que se expresa en tipos de contratos, las formas de remuneración, los alcances y formas de seguridad social y de acceso a la capacitación”* (Flórez-Estrada, 2007: 26). Esto *“ocurre en un contexto en el cual, como una manera de mantener o incrementar competitividad, el comercio y la inversión se dirigen preferentemente a los mercados en los que se pagan bajos salarios”* (Flórez-Estrada, 2007: 26), cuya fuerza laboral es mayoritariamente femenina.

Así, la transnacionalización de la economía implica procesos de segmentación y fragmentación entre las fuerza de trabajo, en los cuales entran en juego: *“el nivel relativo de los salarios; la legislación laboral y, relacionada con ésta, la flexibilidad de los mercados laborales; el nivel de organización de la fuerza de trabajo; su disciplina (por lo tanto,*

*también su docilidad), calificación, destrezas y capacidad de adaptación” (Vargas Solís, 2008: 60).*

Esta situación experimentada a nivel mundial, con mayores niveles de vulnerabilidad por los Estados- Nación de países subdesarrollados, conlleva, de manera implícita, la creciente inserción de la fuerza de trabajo femenina en los mercados laborales flexibilizados, elemento que endurece aún más los grados de flexibilización laboral, ya que la mano de obra de las mujeres tiende hacia los salarios más bajos. Esta fuerza de trabajo de las mujeres es utilizada como un instrumento más de competencia entre los diversos Estados- Nación en su propósito de atraer inversión extranjera de carácter transnacional.

Así, la expansión de las transnacionales en búsqueda de más y mayores espacios de rentabilización utiliza y refuerza las diferenciaciones estructurales construidas por el patriarcado por medio de la división social del trabajo.

## **II. 6 Debates sobre el trabajo: ¿Fin del trabajo o precarización de las relaciones socio-laborales?**

Como se ha mencionado, el trabajo, a través de las diferentes manifestaciones y fases del desarrollo del capitalismo, ha experimentado transformaciones aceleradas, lo que a su vez ha generado una serie de debates al respecto de la actual sociedad laboral y sobre el futuro del trabajo.

Con relación a esto, se plantea de forma breve, un esbozo de estas discusiones con el propósito de que resulten esclarecedoras y representen un referente de discusión teórica sobre los procesos de precarización socio-laboral y sus efectos en la vida de las mujeres.

Desde la perspectiva analítica de algunos autores acerca del tema del trabajo en la economía globalizada, se ha gestado lo que se conoce como la ideología del “fin del trabajo”, o bien, la llamada “crisis del trabajo”.

Tales son los casos de autores como Rifkin y Gorsz.

La tesis de la “crisis del trabajo” toma como sustento de su argumentación la progresiva sustitución de la fuerza de trabajo por la implementación de tecnología en los procesos productivos, lo que; desde el punto de vista del avance tecnológico; representa un salto cualitativo del desarrollo de las dinámicas capitalistas de producción. No obstante, Rifkin argumenta que la consecuencia inmediata de este proceso de innovación tecnológica es el fin del trabajo. Así, Rifkin *“pontifica que estaríamos entrando en una nueva fase histórica caracterizada por una permanente e inevitable decadencia de lo que hasta ahora entendemos por trabajo”* (Antúnez, 1999: 6). Desde esta perspectiva, el desempleo y el subempleo serían consecuencias lógicas de los avances tecnológicos, cuyos procesos únicamente generan “empleo del conocimiento”, el cual es incapaz de absorber suficiente fuerza de trabajo y, por tanto, tiene como consecuencia el desempleo crónico o el fin del trabajo.

Sin embargo, la tesis del “fin del trabajo”, según Antunes (1999), constituye un “fetichismo tecnológico”, que consiste en la abstracción de la técnica de las relaciones de producción para otorgarle a la tecnología un carácter autónomo.

Si tomamos en consideración la dualidad del proceso de producción –que se realiza a través de un proceso de trabajo y que actúa como un soporte para la valorización-, resulta evidente que la tecnología no puede sustituir el trabajo humano en cuanto no es capaz de generar plusvalía.

Incluso si la tesis propuesta por estos autores sobre el “fin del trabajo” resultara ser cierta, y la introducción progresiva de tecnología capaz de sustituir el trabajo humano terminara por desplazar a la gran mayoría de la fuerza de trabajo, esto acarrearía, necesariamente, además, una crisis en la existencia del modo capitalista de producción.

La eliminación de la fuerza de trabajo, y con ella del trabajo asalariado, implicaría la destrucción paralela de la plusvalía y, por tanto, de la fuente de generación de capital, por lo que los principios que sostienen la producción y el sistema capitalista como tal serían liquidados.

Así, en el capitalismo el proceso de sustitución de la fuerza de trabajo por recursos tecnológicos no puede avanzar sin límites hasta el final, ya que el proceso mismo - esgrimido por el propio capitalismo- es inherentemente contradictorio con las relaciones de producción establecidas en el modo de producción capitalista.

Estas son las que materializan los límites de la propia acumulación capitalista, es decir, *“la necesidad de valorización de capital que pone límites a la difusión masiva de tecnología. Es que la enorme inversión que esto requeriría haría poco rentable el capital invertido”* (Antúnez, 1999: 9).

De esta forma, las transformaciones en los mercados de trabajo generados como consecuencia de la transnacionalización de la economía, no representan una crisis del trabajo en el sentido que lo plantean autores como Rifkin y Gorz, sino una crisis de valor del capital.

El incremento de insumos tecnológicos para la producción no conlleva a la eliminación del trabajo asalariado, toda vez que este representa la forma de extracción de plusvalía, y por tanto, la base para la generación y acumulación del capital. La

desregulación de los mercados laborales en función de los intereses del capital, es producto de una exacerbación de la Ley del Valor y no una tendencia hacia el fin del trabajo.

En relación con lo anterior, las preguntas fundamentales en los debates sobre el trabajo son: ¿Hacia dónde va el trabajo? ¿Cuál es su papel en la vida de las personas? ¿Cuál es su función en las dinámicas de producción capitalistas?

Las respuestas son diversas, desde la tesis del fin del trabajo hasta la pérdida de importancia del trabajo humano como elemento central en la vida de las personas.

No obstante, los procesos experimentados en los mercados laborales en la actualidad, como se manifestó anteriormente, más que conducir a una paulatina erradicación del trabajo asalariado o productivo, representan dinámicas cuya consecuencia es la precarización de las condiciones laborales.

## **II.7 El trabajo: elemento central en las dinámicas capitalistas y en la vida de las mujeres trabajadoras**

Dentro de la órbita general del libre comercio -fenómeno económico político que es la manifestación más explícita de los intercambios de capital y la capacidad de maniobra, reubicación e inversión del capital transnacional, y que garantiza además un marco de legalidad para la protección de las inversiones con un carácter que trasciende la soberanía de la superestructura estatal- se reafirma, e incluso profundiza, el conflicto histórico capital-trabajo.

Este es el motivo por el cual se vuelve imprescindible analizar los conceptos de trabajo y capital, en un intento por comprender su relación en las dinámicas de producción e intercambio capitalista y sus procesos de transnacionalización.

Desde el punto de vista más elemental, el trabajo es la actividad humana en función de la satisfacción de necesidades básicas.

El trabajo, así, ha sido un componente histórico determinante de las relaciones sociales establecidas en diferentes regímenes políticos y modos de producción a lo largo de la historia de la humanidad.

Según la definición marxista del trabajo, este es un proceso

que tal y como lo hemos estudiado, es decir, fijándonos solamente en sus elementos simples y abstractos, es la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre (ser humano), la condición natural eterna de la vida humana, y por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual. Por eso, para exponerla, no hemos tenido necesidad de presentar al trabajador en relación con otros. Nos bastaba con presentar al hombre y su trabajo de una parte, y de otra la naturaleza y sus materias (Marx citado por Antunes, 1999: 2).

Así, el trabajo produce, como base de la estructura productiva, lo económico -en cuanto producción y reproducción de la vida- y establece, por tanto, a través de las relaciones de producción -también-, las relaciones sociales.

De esta forma, en cuanto a la lógica capitalista de acumulación, se introduce otro elemento que interviene de forma intrínseca en el modo capitalista de producción, que es el

proceso de valoración que consiste en la extracción de capital por medio de la explotación de la fuerza de trabajo, la cual constituye la fuente primera de extracción de plusvalía en conjunto con la apropiación privada de la misma.

La función del trabajo en las dinámicas capitalistas de producción es la generación de capital, así como *“la función verdadera, específica del capital en cuanto capital es, pues, la producción de plusvalor, y ésta, como se expondrá más adelante, no es otra cosa que producción de plustrabajo, apropiación -en el curso del proceso de producción real- de trabajo no pagado, que se ofrece a la vista y objetivamente como plusvalía”* (Marx, 1968:73).

La producción capitalista -y en este sentido sus formas de intercambio y redistribución de las actividades productivas y del capital, y por tanto los procesos de transnacionalización de la economía- está orientada a la generación de mercancías que sobrepasan los costos de inversión por medio de la extracción y apropiación privada del trabajo excedente; por lo que, necesariamente; acorde a este principio fundamental de la economía capitalista y por constituir los mercados laborales los espacios en los que este proceso se lleva a cabo, estos van a ser desregulados según las dinámicas y distintas fases del desarrollo del capitalista en función del favorecimiento de la acumulación del capital.

## **II.8 Precarización del trabajo y trabajo femenino**

Es así como *“los procesos mundiales de apertura comercial e inserción creciente de economías latinoamericanas a los procesos productivos económicos y comerciales desencadenados por la globalización”* (Mora Salas, 2005), han tenido como consecuencia



el acogimiento de prácticas de reestructuración productiva con el propósito de incrementar la flexibilidad empresarial e incentivar sus niveles de competitividad.

Con el fin de facilitar estos procesos los gobiernos han adoptado, a nivel nacional, políticas que han buscado “flexibilizar” los regímenes de contratación laboral, pues la doctrina dominante en la región ha enfatizado en sistemas institucionales de fijación de salario mínimos, provisión social, regulación de la duración de la jornada laboral y de los mecanismos de contratación y despido de la fuerza de laboral, (...) así, la adopción de un esquema de política económica que favorece en conjunto con las estrategias empresariales de organización productiva estaría gestando un nuevo modelo de relaciones laborales (Mora Salas, 2005).

Este tipo de modelos de relaciones laborales está marcado por la precarización del trabajo, proceso referido

para dar cuenta de situaciones empíricas en las que las condiciones de trabajo se han deteriorado ya sea como consecuencia de la caída de los ingresos-salarios por debajo de los mínimos fijados por ley; la prolongación de las jornadas de trabajo por encima de límites fijados por ley, o bien la contratación creciente de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial (Mora Salas, 2005).

El concepto de precarización, al referirse a muchos procesos simultáneamente, suele devenir problemático en cuanto no siempre se utilizan los mismos indicadores para referirse a la precarización del trabajo.

No obstante, como lo argumenta Mora Salas, es necesario y posible desarrollar un concepto de índole multidimensional, siendo necesario abordar: *“el vínculo entre procesos de precarización, desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva; el cambio en los modelos de regulación laboral; la relación entre modelos de relación laboral y la ciudadanía social; la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social”* (Mora Salas, 2005), tratando el proceso de precarización del trabajo desde su carácter sistémico y estructural en un primer momento, abordando la relación con las modificaciones en los modelos de regulación de la fuerza de trabajo en un segundo aspecto, y en tercer lugar buscando subrayar la reconfiguración de los derechos laborales que está teniendo lugar a partir de la reorganización productiva y de ajuste estructural.

En cuarto lugar;

el concepto de precarización al permitir observar el cómo los modelos de regulación laboral y las estrategias productivas en curso, fomentan la inestabilidad laboral para combatir la volatilidad de los mercados, el cambio tecnológico y aprovechan los excedentes de fuerza laboral en su beneficio, se puede esclarecer el vínculo entre funcionamiento del mercado laboral y los niveles de bienestar de los hogares. Aquellos hogares que estén integrados por personas con empleos inestables, serán presa, en mayor medida, de procesos de vulnerabilidad y riesgo social. Es decir, su nivel de bienestar estaría sujeto a condiciones de incertidumbre y riesgo estructural, en cuanto no están en condiciones de asegurar su permanencia en el puesto de trabajo (Mora Salas, 2005).

A esto debe sumársele adicionalmente,

que todos los países centroamericanos han adoptado regímenes muy favorables para la atracción de Inversión Extranjera ya sea bajo la modalidad de Maquila o Zona Franca (...) lo que ha acontecido en que en la industria y la agroindustria de exportación se ha violentado reiteradamente la legislación laboral y se ha instaurado, en la práctica, un modelo paralelo de regulación de las relaciones laborales signado por un marcado autoritarismo que impide la libre organización de las y los trabajadores, la firma de acuerdos colectivos y el cumplimiento de la legislación nacional (Mora Salas, 2005).

De tal forma que, conforme se han acentuado las reformas estructurales, se ha gestado igualmente un nuevo modelo de regulación de las relaciones laborales, cuya característica principal es la precarización del trabajo, constituyéndose en un rasgo fundamental de la dinámica de los mercados laborales globalizados, y que

no solo tiene efectos negativos en el mundo del trabajo al erosionar los derechos, imponer condiciones de trabajo inaceptables y agudizar las desigualdades en las relaciones de poder entre capital y trabajo; sino que también afecta el desarrollo social al someter a condiciones de inestabilidad e inseguridad estructural al principal recurso del que dependen los hogares para garantizar sus niveles de bienestar: el empleo de su fuerza laboral (Mora Salas, 2005).

Igualmente, es importante destacar que la precarización de los mercados laborales de exportación ha tenido como consecuencia *“la sustitución de trabajadores de tiempo completo y sindicalizados -en su mayoría hombres-, con trabajo más barato, menos protegido y en condiciones “flexibles”, especialmente de mujeres, a quienes se les pagan menores salarios”* (Flórez-Estrada, 2007: 27). Asimismo, y particularmente en los países de menores ingresos, *“la estrategia de industrialización para la exportación en el contexto de la apertura y liberalización de mercados, se ha logrado exitosamente solo mediante la movilización de grandes números de mujeres trabajadoras, (pagadas con bajos salarios)”* (Flórez-Estrada, 2007: 27). Tal forma de precarización del trabajo impulsada por el modelo exportador se encuentra presuntamente relacionada con las características de las mujeres trabajadoras, la *“participación irregular en la fuerza de trabajo, voluntad para trabajar por salarios inferiores, (...) y podrían ser un factor importante en el estímulo del aumento del empleo femenino en el mundo”* (Standing, citado por Flórez-Estrada, 2007: 27).

Así, el modelo de desarrollo exportador ha consistido *“a través del cálculo racional capitalista”* (Flórez-Estrada, 2007: 28) en buscar salarios bajos en actividades intensivas en el uso de la fuerza de trabajo. Esta dinámica de abaratar costos y aumentar la rentabilidad se ha basado en la contratación de mujeres, quienes *“por sus disposiciones y destrezas aprendidas por la socialización en género (...) así como por su menor experiencia en el mercado de trabajo terminan por aceptar salarios inferiores a los de los hombres”* (Flórez-Estrada, 2007: 28).

Tal proceso no sólo somete a las mujeres a condiciones laborales desfavorables, sino que además las coloca en situación de vulnerabilidad y riesgo social, (Mora Salas, 2005: 37), ya que la tendencia que hasta la actualidad ha marcado la dinámica de

contratación de mano de obra femenina en este mercado laboral es el estancamiento, o incluso su reversión en la etapa de consolidación.

### **II.9 Procesos de transnacionalización y procesos de precarización del trabajo**

Los procesos de reestructuración de los modelos de desarrollo acontecidos en las sociedades latinoamericanas en las décadas de los 80 y 90 e impulsados por la implementación de las políticas de ajuste estructural de corte neoliberal que promueven la apertura comercial y la atracción de inversión extranjera directa como mecanismo de incorporación de los países de la región a los procesos de transnacionalización de la economía, han tenido como consecuencia la reconfiguración del mundo del trabajo.

En estos procesos de transnacionalización del capital, los mecanismos de regulación de la economía y desregulación de los mercados laborales, incorporan elementos de distorsión en los mercados globalizados, los cuales se traducen en situaciones de inestabilidad socio-laboral, siendo uno de los principales problemas, -como ya se mencionó- el conflicto capital trabajo.

Así,

las tendencias de la globalización, según la inercia automática de un mercado que se pretende global, apuntan hacia un agravamiento del desempleo, una extensión de la precarización laboral, el debilitamiento de la dinámica de los salarios y un ahondamiento de las inequidades que trae aparejada la marginación de amplísimos sectores de la humanidad (Vargas Solís, 2008: 91-92).

En un mundo atravesado por los flujos de capital trasnacional, los altos niveles de reubicación y desplazamientos de las inversiones productivas frente a la relativa inmovilidad de las clases trabajadoras, tiene como consecuencia la destrucción sistemática de ciertos puestos de empleo, debido a la elevación sustancial de la productividad laboral a partir de los mecanismos de especialización de las estructuras productivas.

Esta situación acarrea, igualmente, la aseveración de la precariedad laboral, que se manifiesta por medio de la poca evolución del promedio salarial real, e incluso la devaluación de este, como consecuencia directa de las presiones asociadas a la flexibilidad de los flujos de capital y los intereses de las empresas transnacionales, quienes someten a los Estados-Nación a aplicar, mediante políticas públicas- el proyecto de economía neoliberal.

Los procesos de transnacionalización de las economías latinoamericanas han generado paralelamente procesos de reestructuración y reorganización productiva -realizadas por medio de políticas gubernamentales y políticas empresariales-, las cuales, ligadas a las múltiples presiones generadas por la competencia internacional y la inestabilidad de los mercados comerciales, se traducen en altos niveles de flexibilidad de los mercados laborales, que – en el ámbito latinoamericano- se caracteriza por la emergencia de políticas de desregulación de los mercados de trabajo y prácticas laborales que afectan la calidad del trabajo y gestionan procesos de redefinición de las relaciones laborales.

De tal forma, *“la adopción de un esquema de política económica que favorece la desregulación de los mercados de trabajo en conjunto con las estrategias empresariales de reorganización productiva estaría gestando un nuevo modelo de relaciones laborales”* (Mora Salas, 2005: 28).

Para Mora Salas (2005), Antunes (2000), así como para OIT (1999) y la CEPAL (2000), este nuevo modelo de relaciones laborales adoptado por los países de la región, más que generar una mejoría en la calidad de los trabajos, se ha traducido en una creciente precarización del trabajo.

### **II.10 Definición de precarización del trabajo**

Generalmente se ha utilizado el concepto de precarización del trabajo para hacer referencia a las situaciones desembocadas en el mundo del trabajo como consecuencia de los procesos de desregulación de los mercados de trabajo y la reestructuración productiva desarrollada por los procesos de la transnacionalización de la economía, principalmente a partir de la década de los 90 en América Latina.

Así, el concepto de precarización del trabajo es entendido como *“los efectos que sobre la calidad del empleo han tenido la adopción de políticas de desregulación de los mercados laborales tanto como estrategias de reorganización productiva basadas en principios de reducción de costos y flexibilidad laboral”* (Mora Salas, 2005: 28).

Desde esta perspectiva, la precarización del trabajo comienza a entenderse como un proceso sistémico y estructural y, por tanto, propio del tipo de modelo de desarrollo neoliberal actual y de sus efectos en el funcionamiento de los mercados de trabajo. No obstante, este proceso estructural de precarización del trabajo no se limita únicamente a la calidad de trabajo, sino que además está intrínseca y principalmente relacionado con el tipo de relaciones laborales que se articula, igualmente, como consecuencia sistémica del modelo neoliberal de acumulación capitalista:

En este sentido, el concepto de precarización del empleo debe ser utilizado no solo con el propósito de dar cuenta en los cambios en la calidad del empleo [resultante empírica] sino también de modificaciones en los modelos de regulación de la fuerza de trabajo. Es este [...] el elemento teórico que permite establecer el vínculo entre políticas económicas, estrategias de reorganización productiva y prácticas laborales. De ahí que lo identifiquemos como el núcleo teórico que da sentido al uso de término precarización del empleo (Mora Salas, 2005: 30).

Del mismo modo, el término de precarización del trabajo ha sido utilizado para referirse a los procesos de reconfiguración y redefinición de los derechos laborales suscitados por los procesos de ajuste estructural y la reorganización productiva, y finalmente, según Mora Salas (2005), el concepto también hace énfasis en el vínculo establecido entre los procesos de desregulación de los mercados laborales y la calidad y bienestar de los hogares de las personas trabajadoras.

En este sentido, se puede observar cómo las políticas de regulación laboral y las estrategias productivas fomentan la inestabilidad laboral deteriorando el nivel de vida de los hogares.

Así, el concepto de precarización, al referirse a muchos procesos simultáneamente, suele devenir problemático, ya que no siempre se utilizan los mismos indicadores para referirse a la precarización del trabajo.

Empero, como lo argumenta Mora Salas (2005), es necesario y posible desarrollar un concepto de índole multidimensional, que incorpore los elementos mencionados



anteriormente, donde es menester abordar “el vínculo entre procesos de precarización, desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva; el cambio en los modelos de regulación laboral; la relación entre modelos de relación laboral y la ciudadanía social; la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social” (Mora Salas, 2005), tratando el proceso de precarización del trabajo desde su carácter sistémico y estructural en un primer momento, abordando la relación con las modificaciones en los modelos de regulación de la fuerza de trabajo en un segundo aspecto, y en tercer lugar buscando subrayar la reconfiguración de los derechos laborales que está teniendo lugar a partir de la reorganización productiva y de ajuste estructural, así como los efectos del funcionamiento de los mercados de trabajo en los hogares de las personas trabajadoras.

A pesar de que el término precarización del trabajo posee diferentes indicadores y ha sido utilizado en diferentes análisis de formas diversas, como puede apreciarse, este concepto de precarización del trabajo en sus diferentes dimensiones “*alude a diferentes manifestaciones de las relaciones laborales*” (Mora Salas: 2005: 29).

## **II.11 Definición de Relaciones Laborales**

El concepto de relaciones laborales hace referencia a los vínculos establecidos en el ámbito laboral, por lo que puede entenderse como las relaciones establecidas entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

Las relaciones laborales abarcan dos dimensiones, las relaciones laborales individuales y las relaciones laborales colectivas, las primeras se establecen entre las y los trabajadores y las empresas empleadoras de forma directa, y están reguladas por medio de

un contrato laboral, en el cual se estipulan los derechos laborales y deberes de las y los trabajadores así como las obligaciones patronales o de la empresa contratante, y debe de acogerse a la legislación laboral de cada país.

Por su parte, las relaciones laborales colectivas hacen alusión a los vínculos establecidos entre las organizaciones de representación de la clase trabajadora y las empresas contratantes u organizaciones patronales. Este es el caso de las relaciones establecidas entre los sindicatos y las organizaciones patronales.

En América Latina, históricamente las relaciones laborales no sólo han estado relacionadas con los empresarios–trabajadores, sino que además el Estado ha representado un tercer actor, cuyo papel principal ha sido el de regulador de las relaciones laborales por medio del establecimiento de la legislación laboral, la cual, por principio, rige para todas las empresas que contraten fuerza laboral, ya sean instituciones o empresas del Estado, o bien empresas de capital privado nacional o extranjero.

Asimismo, las relaciones laborales son el resultado de la interacción entre actores sociales con intereses disímiles –Estado, empresarios-trabajadores-, por lo que son el resultado de procesos conflictivos y contradictorios que se establecen de forma permanente entre los actores que participan.

En este sentido cabe subrayar que las relaciones laborales son diseñadas políticamente.

De tal forma, *“las relaciones laborales han experimentado procesos intensos de redefinición, ya sea por la vía formal, cambio de las leyes laborales, o bien por la vía de facto, emergencia de nuevas prácticas de empleo”* (Mora Salas, 2005: 28), como consecuencia de los procesos de inserción en la transnacionalización de la economía de los

países latinoamericanos, de las políticas de ajuste estructural adoptadas por estas economías orientadas a la implementación de modelos de acumulación de índole neoliberal y la paralela reorganización productiva, así como los procesos de desregulación de los mercados laborales.

Los procesos de cambio y redefinición de las relaciones laborales gestan un tipo de relaciones laborales acordes a los principios de la flexibilización laboral como mecanismo para combatir la volatilidad de los mercados, lo que ha tenido como efecto la precarización del trabajo.

Por tanto, el término “precarización del trabajo” hace referencia a los efectos que ha tenido la redefinición de las relaciones laborales por medio de cambios formales en la legislación laboral (cambio de leyes laborales), o bien, por prácticas empresariales de flexibilización laboral (prerrogativa empresarial), en la pérdida sistemática de derechos laborales, o en el deterioro de la calidad de las condiciones del trabajo en los mercados laborales.

Esta definición de precarización de trabajo, así como la discusión teórica planteada en este apartado de investigación, permitió colocar el objeto de estudio en la discusión histórica de la relación capital-trabajo.

## **II.12 Las mujeres trabajadoras como sujetos sociales**

Pero ¿qué papel juega la mujer como sujeto social en medio de los procesos de transnacionalización y la precarización del trabajo?

Hasta el momento se ha realizado un recorrido teórico fundamental acerca de la relación histórica capital- trabajo, la evolución del sistema capitalista y por tanto las

transformaciones que ha experimentado el trabajo y los mercados laborales. Además se enfatizó en la división social del trabajo y la especialización de los géneros, cuyos roles asignados en la división entre hombres y mujeres, característicos del sistema patriarcal, son mantenidos por el capitalismo transnacional.

Sobre esto, interesa plantear a las mujeres en general y en este caso en particular, a las mujeres trabajadoras de maquila industrial, no únicamente como un sector de la clase trabajadora explotada y oprimida a través del deterioro de sus condiciones de trabajo y la precarización de las relaciones socio-laborales, sino además porque corresponde mostrar la latente posibilidad de transformación de estas condiciones que tienen dichas mujeres como sujetos sociales capaces no únicamente de desarrollar mecanismos de resistencia, sino además, de llevar a cabo procesos revolucionarios, desde el punto de vista de la transformación de su realidad laboral y social.

Esta posibilidad de modificación de su realidad se halla radicalmente ligada tanto a su condición de clase como a su condición de género, y encuentra sentido al colocar a la clase trabajadora desde el punto de vista de la teoría marxista como el sujeto social de la revolución, pero además descubre sustento en la relación establecida entre la estructura social materialista y lo subjetivo psicológico, cuya experiencia representa la mediación entre ambas esferas y garantiza la comprensión del vínculo entre la estructura social y la conciencia social.

Para Thompson (citado por J. Scott, 1992) “ser social” -significa no sólo experimentar con pensamientos e ideas sino además con sentir, por lo que es válido argumentar que la experiencia de estas mujeres resumida a través de las vivencias en sus

centros de trabajo representa la posibilidad de reacción y posterior organización política, ya que la

experiencia, debido a que ésta es conformada finalmente por relaciones de producción, es un fenómeno unificador por encima de otras formas de diversidad. Debido a que estas relaciones de producción son comunes a trabajadores de diferentes orígenes étnicos, religiones, regiones y oficios, proporcionan necesariamente un denominador común, y emergen como un determinante más notorio de la “experiencia” que cualquier otro. [...] La experiencia es el principio de un proceso que culmina en la realización y articulación de la conciencia social. En este caso en una identidad común de clase. Tiene una función integradora, uniendo lo individual y lo estructural y reuniendo diversas personas en ese todo coherente (totalizante) que es un sentido distintivo de clase (J. Scott, 1992: 57).

Por tanto la experiencia contiene un elemento unificador, en este caso, de clase y de género. Y es la misma experiencia como mujeres y como trabajadoras, aspecto fundamental en el proceso de toma de conciencia de su realidad y abre la posibilidad además de organización política, claro está si tal experiencia logra romper con los procesos de enajenación que se difunden culturalmente en la sociedad capitalista. “*La experiencia de la clase trabajadora es ahora el fundamento ontológico de la identidad, la política y la historia de la clase trabajadora*” (J. Scott, 1992: 56)

De tal forma, las mujeres, y en particular las mujeres trabajadoras en su condición de oprimidas y explotadas, son a la vez el sujeto político de su propia liberación, por medio de la transformación material de su realidad y de la estructura social capitalista, cuyo fundamento se articula sobre la explotación de clase y además también sobre la explotación de género.

La razón de este apartado, más que constituir un espacio de amplio debate, el cual puede generarse con este tipo de planteamiento, es hacer visible la construcción social histórica mediante la cual se oprime a las mujeres trabajadoras pero además, hacer visible la posibilidad de deconstrucción de esa construcción social, igualmente establece la posibilidad histórica de reconstruirla de forma diferente.

Para complementar este planteamiento, en el capítulo siguiente se presenta el contexto el cual se establece el Régimen de Zona Franca, su relación con el capital transnacional y el papel fundamental del trabajo asalariado de las mujeres en este proceso.

## **CAPÍTULO 3**

### **REFERENTE CONTEXTUAL**

El propósito de este apartado es desarrollar un marco histórico de referencia de los procesos de apertura comercial como medio para el fomento exportador y la atracción de inversiones, proceso en el cual el Estado costarricense se ha dado a la tarea de crear legal e institucionalmente las condiciones necesarias para el favorecimiento de los intereses del capital transnacional bajo el argumento de que es la más indispensable estrategia de desarrollo, por lo que específicamente se analiza el inicio y creación del Régimen de Zona Franca, que representa uno de los principales mecanismos orientados hacia la atracción de Inversión Extranjera Directa.

Este capítulo se construye por medio del estudio, análisis y revisión de cada una de las leyes de Zona Franca desde la primera en 1981 hasta la última reforma a la ley 7210 en el año 2010.

#### **III.1 Zonas Francas: Instrumento de atracción de Inversión Extranjera y fomento exportador**

Costa Rica, al igual que el resto de las economías nacionales latinoamericanas, en correspondencia con los procesos de globalización de la economía, inició, a través de la implementación de políticas dirigidas al fomento de una estrategia de desarrollo basada en la promoción de las exportaciones y la atracción de Inversión Extranjera Directa, un tránsito hacia la apertura comercial y el libre comercio.

Tal afirmación encuentra sustento en el Plan Nacional de Desarrollo estipulado por el Gobierno de Óscar Arias Sánchez, del partido Liberación Nacional, durante el período de 1986 a 1990, en el cual -específicamente en relación al comercio exterior- se estableció como parte de sus principales objetivos “*promover la Inversión Extranjera, mejorar los servicios de apoyo a las exportaciones relacionados con: información, trámites, financiamiento y transporte, para que sean eficientes y oportunos así como consolidar el marco jurídico institucional del sector Comercio Exterior*” (Plan Nacional de Desarrollo, 1986-1990: 101). Este proceso, orientado hacia un modelo económico basado en la estrategia del libre comercio, consistió, como argumenta Blanco (2010),

en un acuerdo político –entre el partido Liberación Nacional y el Partido Unidad Social Cristiana- en torno al modelo de aparato productivo y Estado que correspondía a la nueva etapa de acumulación internacional de capital, caracterizado por la apertura comercial, la liberalización de la economía, la reducción del aparato estatal y una creciente inserción de la economía costarricense en el comercio internacional por la vía de adhesión al GATT, y la posterior ratificación de Costa Rica a la Organización Internacional del Comercio (Blanco, 2010: 61).

Desde entonces, la política económica del país residió en la generación de condiciones favorables a las exportaciones y a la atracción de Inversión Extranjera Directa.

*“El objetivo principal del gobierno en este campo, consistió en incrementar las exportaciones, especialmente las no tradicionales a terceros mercados que permitieran una*



*mayor integración de la economía y que contuvieran un alto valor agregado nacional”*  
(Plan Nacional de Desarrollo, 1866-1990: 101).

El Plan Nacional de Desarrollo de 1986 sistematizó la orientación política de un proceso dirigido a la transformación del modelo de desarrollo nacional en uno orientado al libre comercio internacional (Rovira, 1982).

**Recuadro1:**

**Políticas de apertura y programas de ajuste estructural: un proceso de cooperación conflicto entre Estados-nacionales y los organismos financieros y comerciales internacionales**

En el marco de las políticas de ajuste estructural implementadas por los países de la región latinoamericana a inicios de la década de los 80 y el conjunto de políticas de “segunda generación” impulsadas como complemento de las iniciativas de Washington para lograr cambios institucionales, con el propósito de garantizar la creación de escenarios estables que proporcionan condiciones óptimas de estabilidad para la liberalización de los mercados, se inicia una estrategia de desarrollo hacia afuera basada en la promoción de las exportaciones. Este proceso de apertura económica para el fomento del sector exportador y de economía basada en la atracción de inversión extranjera es un ejemplo histórico de la relación de cooperación-conflicto establecida entre organismos económico-financieros como actores hegemónicos y los Estados-nación como actores subalternos de los procesos de transnacionalización de la economía.

Después de la orientación general hacia la apertura comercial realizada por el Consenso de Washington y los Programas de Ajuste Estructural, los Estados-nación de los países latinoamericanos inician un proceso de reestructuración económica hacia la apertura comercial y el establecimiento de marcos normativos y jurídico- institucionales para beneficiar la Inversión Extranjera Directa.

“En consecuencia la mayoría de los países eliminó los aranceles o impuestos a la importación de materias primas y bienes de capital; redujo al 15% y al 10% los impuestos a la importación de bienes finales e intermedios respectivamente y eliminó las sobretasas y otras formas de impuesto a la importación (...) todos los países de la región eliminaron los impuestos a las exportaciones y flexibilizaron significativamente los controles a las mismas” (PNUD, 2004:125).

Desde inicios de la década de los 90, cuando comienzan los procesos de “reformas institucionales” en los países latinoamericanos con el propósito de crear condiciones favorables para la apertura comercial y hasta el año 2000, Centroamérica ha mantenido un ritmo constante en las exportaciones, con algunos descensos, como la disminución del 14% en a mitad de los 90, por situaciones coyunturales, como el Huracán Mitch, así como una disminución del 2.5% en el año 2000 por la crisis de la economía capitalista. Este crecimiento prolongado en las exportaciones está, según la CEPAL (2010), relacionado con las políticas de liberación económica y comercial, especialmente las medidas adoptadas en materia de desgravación arancelaria y la utilización adecuada de los incentivos que ofrecieron los países de la región a la IED.

Las tendencias apuntaron hacia acelerados procesos de globalización de la economía y con estos a la transnacionalización del capital, haciendo necesaria la apertura de los mercados.

En esta dinámica, Costa Rica, como se ha analizado, no es la excepción.

Desde inicios de la década de los 80, y mediante las reformas de reforzamiento implementadas en los años 90, las políticas adoptadas y ejecutadas por el país se han dirigido hacia dos aspectos fundamentales, ambos acorde a los intereses del capital transnacional: el fomento de las actividades de exportación y la atracción de Inversión Extranjera Directa.

Entre las políticas asumidas por el Estado costarricense para tal fin, se articula la creación del Régimen de Zona Franca, el cual, según la OIT (2007), en un estudio llamado “*Costa Rica: un estudio sobre las Zonas Francas*”, ha sido creado como

un instrumento para atraer inversión orientada a producir para exportar. Este objetivo fue establecido desde que se inició el proceso de promoverlas a finales de la década de los 70s y principios de la década de los 80s. Para su desarrollo, la legislación costarricense que regula el Régimen de Zonas Francas establece una serie de incentivos fiscales con el objetivo de atraer inversión (OIT, 2007: 11).

La creación del Régimen de Zona Franca representó desde sus inicios un instrumento estratégico para la atracción de Inversión Extranjera para el país, orientada a la exportación; la creación de dicho régimen, así como las leyes que lo articulan, constituye una de las políticas económicas asumidas por el Estado costarricense que mayoritariamente

concretiza el tránsito de la economía nacional en búsqueda y en función del capital transnacional.

En este escenario, el Régimen de Zona Franca se constituyó, para la economía costarricense, en el elemento articulador de estos dos elementos, a saber: la atracción de inversión extranjera y el fomento exportador, ambos potenciados por medio de la exención tributaria.

Estos aspectos en su conjunto han actuado como un factor de promoción de la apertura de la economía y, en este sentido, de integración a sus procesos de globalización.

Así, las zonas francas procesadoras de exportación surgen como mecanismos propios del recambio en la estructura productiva que desarrolló Costa Rica después de la estrategia de industrialización por sustitución de importaciones.

Según la Comisión de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa en la administración Carazo Odio, era

necesario crear zonas procesadoras de exportación, ello sí, toda vez que: El logro de un desarrollo económico y social, que es la búsqueda de la superación definitiva del desequilibrio del sector externo; y la necesidad de un replanteamiento de modelo de industrialización, cuyo objetivo primario sea el de lograr un incremento sustantivo y comportamiento dinámico de la exportación de productos no tradicionales, son exigencias que obligan a buscar mecanismos apropiados y, juzgamos, que las zonas procesadoras de exportación es el más exitoso de los mismos (Exp. 7870, 1980: 1).

## **III.2 Creación de un marco institucional para la Inversión Extranjera**

### **Directa**

Es importante destacar que con la creación del Régimen de Zonas Francas, aparte de constituir un marco jurídico conveniente para la Inversión Extranjera Directa, el Estado costarricense ha ejecutado políticas, leyes y normas legales para fomentar la inserción del país en la economía globalizada.

A este respecto se puede citar la creación de mecanismos institucionales como el Ministerio de Comercio Exterior a través de la Ley de Presupuesto No. 7040, ley en la cual se designaban fondos públicos destinados al funcionamiento de ese Ministerio. Posteriormente, con la

Ley de Presupuesto No. 7055 del 11 de diciembre de 1986 se establece al COMEX como rector del comercio exterior, encomendándosele, en ese entonces, la formulación, planificación y la dirección de las políticas de comercio exterior, de inversiones y de cooperación económica externa en materia de comercio exterior. Leyes presupuestarias subsiguientes continuaron incluyendo recursos para el COMEX y ampliando sus funciones. Además, algunas leyes ordinarias, como las Leyes del Régimen de las Zonas Francas, la Ley de Aprobación del Programa de Ajuste Estructural PAE II, la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley de Ejecución de los Acuerdos de la Ronda Uruguay, le atribuían competencias específicas relacionadas directamente con su campo de acción (COMEX, s.f.).

Este ministerio se establece en la Administración Arias Sánchez (1986-1990); en consonancia con lo anterior, el Plan Nacional de Desarrollo 1994-1998 determinó que

parte fundamental de la reforma del sector comercio implicaría un proceso de reforma institucional, el cual condujera a la redefinición del rol estratégico de las entidades públicas responsables de la conducción del sector, y que sería prioritario dotar al Ministerio de Comercio Exterior de una ley efectiva entre los diferentes actores involucrados directa o indirectamente en este campo (s.f.).

Asimismo, PROCOMER representa una de las instituciones creadas con el propósito de garantizar un marco de institucionalidad confiable para la atracción de inversiones.

La Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER) es una entidad pública de carácter no estatal, que tiene a su cargo la promoción de las exportaciones costarricenses. Fue creada en 1996, mediante Ley de la República N° 7638, para asumir las funciones que -hasta ese momento- realizaban la Corporación de Zonas Francas de Exportación; el Centro para la Promoción de Exportaciones e Inversiones (CENPRO) y el Consejo Nacional de Inversiones (PROCOMER, s.f.).

En la decisión política de creación de PROCOMER como orientadora del comercio exterior, tuvo un peso preponderante la representación del sector privado, llamado a conformar parte de la comisión legislativa en la que se discutió la creación de dicha institución, por representantes del PLN y el PUSC, al igual que sucedió en la discusión de

todos los proyectos de Ley de zonas Francas, lo cual evidencia no sólo el control preponderante del sector privado en la decisiones políticas sobre el comercio exterior, sino que además expone de forma clara la relación estrecha entre los actores públicos y privados en el país.

De acuerdo con su ley de creación, PROCOMER es responsable de diseñar y coordinar programas relativos a exportaciones e inversiones, apoyar técnica y financieramente al Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), para administrar los regímenes especiales de exportación, promover y proteger los intereses comerciales del país en el exterior, centralizar y agilizar los trámites de importación y exportación y dar seguimiento a las estadísticas del comercio exterior (PROCOMER).

El acuerdo de Ley para la conformación de PROCOMER y COMEX, como lo demuestra Blanco Lizano (2010), se realizó *“con una abrumadora presencia de los socios de CINDE, de la Academia de Centroamérica, de CEFSA y de las cámaras empresariales, en una explícita complicidad entre el sector público y los intereses del sector privado dirigidos hacia los temas del comercio internacional”*.

A estas políticas asumidas por el Estado costarricense, y en concreto los representantes políticos del ese entonces sistema bipartidista, se le suma la ratificación de acuerdos comerciales, tratados comerciales, y tratado bilaterales de inversión, los cuales se encuentran orientados a la creación de estímulos para la atracción de inversión extranjera y la promoción de las exportaciones.

Hasta el momento, Costa Rica tiene un acuerdo comercial con la Organización Mundial de Comercio (OMC), otro con la Integración Económica Centroamericana (el tratado de integración económica centroamericana), siete tratados de libre comercio vigentes; el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos (CAFTA-DR), el Tratado de Libre Comercio entre el gobierno de la República de Costa Rica y la comunidad del Caribe (CARICOM), Tratados entre la república de Costa Rica y el gobierno de Canadá, el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y Chile, el Tratado de Libre Comercio entre Costa Rica y China, el Tratado de Libre Comercio entre el gobierno de la república de Costa Rica y el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y República Dominicana y el Tratado de Libre Comercio entre las repúblicas de Costa Rica y Panamá.

Tres acuerdos comerciales en negociación, el Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AACUE), el Tratado de Libre Comercio entre Costa Rica y Singapur y el Tratado de Libre Comercio entre Costa Rica y Perú.

Un acuerdo de alcance parcial, el Acuerdo de alcance parcial entre Costa Rica y Venezuela.

Costa Rica tiene, además, catorce acuerdos bilaterales de inversión, con Alemania, Argentina, Canadá, España, Francia, Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Holanda, Paraguay, República Checa, República de Corea, Suiza, Taiwán y Venezuela (COMEX, s.f.).

Como se ha mencionado en otros apartados de esta investigación, los procesos de globalización concretados a partir de la transnacionalización del capital son un fenómeno construido económica y políticamente mediante la interacción compleja de diferentes actores mundiales, constituidos históricamente como hegemónicos y subordinados.

En este sentido, los procesos de globalización son, en primera instancia, diseñados y necesitan condiciones favorables para su implementación, las cuales son garantizadas por medio de políticas económicas ejecutadas por los Estados-nación.

Bajo esta dinámica mundial, Costa Rica emprende un desarrollo institucional a partir de los años 80, el cual encuentra sus primeras y más importantes concreciones a partir de la creación de instancias promotoras de la exportaciones y cuyas funciones consisten en la atracción de inversión extranjera: COMEX y POCOMER.

Según Vargas Solís (2010), la construcción de un marco normativo, jurídico-institucional en el país, pone en evidencia un proceso de reestructuración del aparato estatal y de la estructura productiva nacional, redefinida para que los mecanismos estatales funcionen directamente como dispositivos de la apertura comercial de integración de la economía costarricense en los procesos de globalización económica.

Este proceso -por tanto- no es más que un intento de instrumentalización del aparato estatal al respecto de los intereses privados de ciertos sectores de la burguesía costarricense, pero no de cualquier sector privado de la economía, sino de aquellos sectores directamente relacionados con el capital transnacional, y que, por tanto, intentan profundizar, adaptar y subordinar la economía costarricense a los procesos de globalización.

En esta lógica el COMEX fue creado para atender funciones relacionadas con las *“políticas comerciales, arancelarias, de negociación comercial y atracción de inversión extranjera, y de representación del país de diversos organismos multilaterales vinculados con estos temas, inclusive la OMC”* (Vargas Solís, 2010: 735), mientras que, por su parte, PROCOMER



diseña y coordina programas para el fomento de exportaciones y la atracción de inversiones y apoya técnica y financieramente al COMEX [...] así planteadas las cosas pareciera que se trata de un sistema organizativo dividido en dos ramales: un órgano político de definición de políticas públicas, y un órgano técnico- operativo encargado de la ejecución de tales políticas (Vargas Solís, 2010: 735).

El alto índice de representantes del sector privado que integran el COMEX, a pesar de ser un Ministerio Público y, por ende parte del Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica, colma su función de gran ambigüedad.

En la práctica, el COMEX parece definir las políticas públicas para el fomento exportador y para la atracción de Inversión Extranjera de forma articulada y condensada con los intereses del capital privado.

Por su lado, PROCOMER aparece dentro de la institucionalidad costarricense como un órgano legitimado legalmente, el cual representa directamente los intereses del sector exportador privado claramente vinculado con el capital transnacional, por lo que posee gran capacidad de influencia en las políticas públicas definidas y ejecutadas a favor de las inversiones y las exportaciones (Vargas Solís, 2005).

Como parte de este proceso, la constitución del Régimen de Zonas Francas no sólo forma parte del esfuerzo estatal por regularizar los mercados comerciales por medio de la implementación de políticas dirigidas a la apertura comercial y la inversión transnacional, a través de la creación del COMEX y PROCOMER y el mismo Régimen, sino además un

instrumento legitimado de extraterritorialidad en función de la desregulación de sus mercados laborales.

### **III.3 Régimen de Zona Franca: Fomento del trabajo o instrumento de un nuevo modelo de desarrollo**

En el contexto orientado a la apertura comercial se constituye en 1981 la Ley 6695, primera ley de Zona Franca conocida como la “Ley de Zonas Procesadoras de Exportación y Parques Industriales”.

En un primer momento, la ley surge como resultado paralelo de la incorporación de dos capítulos adicionales al proyecto de ley sobre Depósitos Libres comerciales.

No obstante, en la sesión ordinaria No. 116 de la Comisión de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa, el texto original de los capítulos sobre zonas francas y parques industriales es sustituido por un documento elaborado por la Corporación de Zonas Francas de Exportación -entidad en ese momento afiliada a CODESA-, el cual se adopta como un nuevo proyecto de ley referido explícitamente a Zonas Francas.

En la sesión No. 117 de la Comisión de Asuntos Económicos, los representantes de la Corporación de Zonas Francas de Exportación fueron invitados para “*exponer los motivos y el fondo del proyecto para la operación de las zonas francas de exportación y zonas industriales*” (Quirce Lacayo, Tomo: 1: folio: 133).

En ese momento, la argumentación fundamental del proyecto, realizada por Quirce Lacayo, Gerente de la Corporación, estuvo dirigida a la necesidad de desarrollo industrial y la atracción de inversionistas.

Sugirió que

“la razón por la cual se está desarrollando este tipo de obras, es que el país hasta el momento ha carecido de una buena base de infraestructura para el desarrollo industrial. Asimismo, se está tratando de que a través de esta organización se puedan simplificar los trámites para los inversionistas, los trámites burocráticos a nivel de ministerios, de manera que nosotros sirvamos como medio que facilite al inversionista la tramitación de las solicitudes de inversión. Estos son los dos aspectos fundamentales” (Quirce Lacayo, Tomo: 1: folio: 133. 1981).

En este sentido, la Corporación articula el proyecto de Ley Zonas Francas y Parques Industriales en tres dimensiones: los servicios de infraestructura para el desarrollo industrial, los servicios a nivel institucional, así como los servicios en adiestramiento y manutención de la mano de obra; todos servicios dirigidos al bienestar de los inversionistas (ver tomo: 1: folio: 133: 1981).

De este modo, el gobierno costarricense inicia la creación de un marco legal e institucional óptimo para privilegiar la inversión extranjera en el país y con este, un mercado laboral favorable a los intereses del capital internacional, el cual garantiza la venta de “mano de obra barata”, “adiestrada” y, además, urgida de trabajo remunerado.

Tal fue así que uno de los fundamentos de más peso en el proyecto lo constituyó el tema del desempleo en tres de sus variables: el desempleo abierto, que toma en consideración el subempleo invisible y el subempleo; el crecimiento del sector terciario; y el nivel de fuerza de trabajo femenina no aprovechado. Esta discusión es central, ya que el Régimen de Zonas Francas se constituyó bajo el argumento de necesidad de generación de

trabajo remunerado, sin embargo, *“la importancia del proyecto va más. Es toda una estrategia de desarrollo, que en lo fundamental consiste en crear las condiciones para vender la mano de obra barata de nuestros trabajadores”* (Vargas Carbonell, Tomo. 1: folio: 144. 1981)

En relación con esto, la Corporación de Zonas Francas argumentó, en el periodo de discusión del proyecto, que el país contaba con grandes recursos todavía sin utilizar en el sector de empleo de mano de obra femenina (Quirce Lacayo, Tomo: 1: folio: 134), y que al tomar en consideración que la fuerza de trabajo femenina únicamente representaba en 1963 un 9.7% y en 1980 el 7.1% de la Tasa de Población Económicamente Activa, la fuerza de trabajo femenina representó la principal “caldera” a explotar por las empresas que entraron al Régimen de Zonas Francas, particularmente las referidas al sector maquilador.

Es importante hacer notar la utilización por parte del sector exportador de las problemáticas sociales referidas al subempleo y desempleo como método de legitimización de sus intereses sectoriales.

Estos temas fueron constantemente utilizados como justificación de los proyectos de Zonas Francas en nuestro país.

## Recuadro 2

### Trabajo: diferencias del Centro y las periferias

Los elevados índices de trabajo muerto, generados contradictoriamente por los mismos procesos de acumulación capitalista, han conllevado al desgaste paulatino de la tasa de ganancia, por lo que el capitalismo, entre otras vías, ha optado por el desplazamiento del capital transnacional hacia los Estados-Nación que constituyen las áreas periféricas de la división social e internacional del trabajo. Este proceso conlleva a amplios sectores proletarizados de la población *“a buscar trabajo a cualquier precio y en las condiciones más indignas e inhumanas para asegurar la simple supervivencia. Esta realidad constituye en los países subdesarrollados, una fuente de fuerza de trabajo prácticamente inagotable y explotable casi a discreción”* (Antunes, 1999: 13). Según Antúnez (1999), las características de dicha fuerza de trabajo son las siguientes:

“a) los salarios reales pagados por el capital representan en los países de bajo nivel salarial entre un 10 y un 20% aproximadamente de los países imperialistas; b) la jornada laboral y el año laboral es por regla general más larga que en los países centrales; c) la fuerza de trabajo puede ser contratada y despedida casi a placer. Por ejemplo, es común entre otras cosas, que pueda imponerse una mayor intensidad del trabajo mediante un desgaste más rápido de la fuerza de trabajo, y luego reemplazarlo por otro trabajador; d) el tamaño del ejército industrial de reserva disponible permite una selección casi óptima de la fuerza de trabajo más adecuada en cada momento (mujeres, niños). Estas características representativas de los países periféricos más allá de ir acorde con el discurso ideológico establecido por las políticas neoliberales de incremento sustancial del desarrollo y el crecimiento económico gracias a la intervención de las empresas transnacionales, aumentan y profundizan los niveles de dependencia de los flujos mundiales del capital y de las inversiones de las compañías que lo articulan a través del mercado. Este proceso no conlleva realmente un crecimiento de la industrialización en estos países, por el contrario la producción industrial se limita a una producción parcial bastante especializada y segmentada. Ya que “se importan productos semi-elaborados, que son terminados (cosidos, soldados, montados, revisados, etc.) por la fuerza de trabajo local en fábricas para el mercado mundial y salen de nuevo del país como productos terminados. Se trata, pues, de verdaderos enclaves industriales que solamente se hallan unidos al resto de la economía local por el uso de la fuerza de trabajo barata” (Antunes, 1999: 14).

Previo a la aprobación del primer Proyecto de Ley, Quirce Lacayo expuso ante la Asamblea Legislativa lo siguiente:

En marzo de 1980 el desempleo abierto -que tantas veces se ha mencionado acá- es relativamente bajo, es apenas un 4.6% que significa cerca de 34.500 personas desempleadas. Pero tenemos el

subempleo invisible y el subempleo visible, que sumados todos nos llevan a 13.6% de desempleo equivalente. Esto sí es realmente preocupante, porque significa 102.000 personas desocupadas (Quirce Lacayo. Exp. 7870, 1980. Tomo 1: 62), de las cuales la mayoría son mujeres.

La búsqueda de generación de nuevos empleos estaba enfocada en el crecimiento del sector maquilador; las Zonas Procesadoras de Exportación, conocidas en la actualidad como Zonas Francas, son creadas en Costa Rica como un mecanismo para la estimulación del sector manufacturero.

Sin embargo, la especulación sobre la generación de empleo no cobró réditos en la realidad, en el supuesto de un alto crecimiento económico se estimaba un aumento proyectado en empleo para el sector manufacturero en el año 2000 de 129.000 empleos nuevos y en un bajo incremento económico se especuló la generación de 114.366 empleos. No obstante, esa proyección nunca ha sido alcanzada en los casi 30 años de existencia del Régimen de Zonas Francas en el país. Según PROCOMER, *“el empleo generado por las empresas del Régimen de Zonas Francas ha tenido desde el año 2000 un crecimiento promedio anual de 6.5%, alcanzando para el año 2010 un total de 58,012 empleos directos”* (2012).

Como se evidencia, entre el pronóstico realizado en 1980 y la realidad alcanzada en 2010, no sólo se refleja un bajísimo número de empleos en comparación con las proyecciones, con una diferencia de 78.988 empleos en relación a la proyección de incremento alto y una diferencia de 56. 246, según la proyección de incremento bajo del empleo, sino además se registra una diferencia de 10 años, ya que las proyecciones de

empleo se realizaron al año 2000, no al 2010, lo cual refleja una escasa generación de fuentes de empleos, si se considera además que, desde el 2000 hasta el 2010, el incremento anual de nuevos empleos ha sido del 6.5%.

Aparte, las cifras representan a todo el Régimen de Zonas Francas y no solamente al sector maquilador, como se proyectó en 1980.

Sin embargo, hay una proyección realizada en el mismo año por los representantes del sector exportador que si se cumplió, y fue la referente al incremento de la explotación de mano de obra femenina.

Así, *“de acuerdo con datos complementarios de CINDE, en las empresas de manufactura médica, más del 60% de la planilla es constituida por mujeres”* (PROCOMER, 2011).

De manera tal que parte de la creación de un mercado laboral favorable a la Inversión Extranjera Directa consistió en la venta de mano de obra barata por parte del Estado costarricense a las compañías transnacionales, así como en la explotación de la fuerza de trabajo de las mujeres, que a pesar de verse incorporadas –de forma igualmente mínima– al mercado laboral remunerado, siguen siendo consideradas mano de obra barata, tanto por sus condiciones laborales como por su condición de género.

Esto demuestra que las zonas francas no han garantizado la fuente de empleo esperada y proyectada por el Estado costarricense, a pesar de considerarse como un instrumento indispensable para incentivar el desarrollo económico en las regiones más pobres y con mayores índices de desempleo del país, por lo que se puede argumentar que el rol fundamental de este régimen no ha sido la creación de fuentes de empleo, sino la constitución de un instrumento para el desarrollo de un modelo de aparato productivo

orientado a la inversión de capital transnacional, el cual reúne dos características fundamentales: la regulación tributaria mediante incentivos fiscales y la desregulación de su mercado de trabajo.

En 1983, tan solo dos años después de la aprobación de la Ley 6695, es presentado a la Asamblea Legislativa por el diputado Guardiola Mendoza del Partido Liberación Nacional el proyecto de ley Reforma a los artículos 2, 10 y 12 de la Ley No. 6695 del 10 de diciembre de 1981, y al artículo 18 de la Ley No. 6043 del 16 de marzo de 1977, para la instalación de Astilleros y Diques Secos en Puntarenas y Limón, cuyo fundamento se articuló con base en la necesidad de generación de empleo, al igual que la iniciativa del primer Proyecto de Ley comentado anteriormente.

En relación con aquel, Guardiola Mendoza mencionó que

la situación caótica que vive el país, con su economía totalmente deteriorada y la producción paralizada, ha incrementado una desocupación alarmante en todo el territorio nacional [...] (por lo que es necesario) para combatir esta crisis económica y social que padece nuestro pueblo, impulsar urgentemente la creación de nuevas fuentes de trabajo, y para tal fin, propongo incentivar a la empresa privada, con capital nacional o extranjero, para que inviertan en el país en nuevas actividades reproductivas de gran envergadura (Guardiola, Exp. 9304, 1984. Tomo: 1:1).

El Proyecto de Reforma a la Ley 6695, presentado en primera instancia por iniciativa del diputado Guardiola Mendoza como se señala anteriormente, es sometido a discusión y recibe en la Comisión de Asuntos Económicos una serie de mociones



presentadas por el diputado Trejos Fonseca, del Partido Unidad Social-Cristiana, entre las que destaca la moción para “*que el Régimen de Zonas Francas se amplíe al resto del territorio nacional, especialmente a la Meseta Central del país*” (Trejos Fonseca. Exp.9304, 1984. Tomo1:

42). Con esta reforma, es importante enfatizar que el poder político y el sector exportador no buscaban -como se mencionó- el desarrollo del subdesarrollo interno del país, sino la implementación de un nuevo modelo de desarrollo.

De tal forma, las zonas francas que surgen bajo el argumento por parte de los diputados de la Asamblea Legislativa en el período 1978-1982 y de la Corporación de Zonas Francas del mismo período, como un mecanismo para la generación de fuentes de empleo y la estimulación del desarrollo de las regiones periféricas del país, sólo dos años después, se considera no únicamente un generador de empleo, sino un instrumento de un modelo de desarrollo para todo el país, y por tanto necesario de ser extendido por todo el territorio nacional (Simón Yamuni, Exp. 9304, 1984. Tomo1: 44).

El diputado Jurado del Barco, en la Comisión Permanente de Asuntos Económicos de la administración Monge Álvarez, y en relación con la posibilidad de extensión del Régimen de Zonas Francas, comentó: “*eso de extender las zonas francas por todo el país, no es simplemente una fuente de trabajo, es un modelo de desarrollo importante*” (Jurado del Barco, Exp. 9304, 1984. Tomo1: 55).

De tal manera, el Régimen de Zonas Francas no constituye un mecanismo de empleo formulado por la buena voluntad política de colaborar con las zonas más pobres y menos desarrolladas del país, sino que constituye un mecanismo privilegiado del sector exportador costarricense que garantiza la protección de sus intereses sectoriales y además

proporciona las condiciones necesarias –en cuanto incentivos y exenciones tributarias- para la inversión extranjera, de cuyos encadenamientos productivos el sector exportador obtiene réditos comerciales y financieros.

La Corporación de Zonas Francas justificó la expansión del Régimen con los siguientes motivos: la necesidad de aumentar y fortalecer las exportaciones afectadas por el endeudamiento externo, y mejorar el clima de inversión extranjera, para lo cual es necesario desarrollar una estrategia de apoyo político y legislativo.

Con base en estos argumentos, se desmantela la función de las zonas francas como fuentes de trabajo y comienzan a entenderse como *“un instrumento utilizado por países que desean acelerar su tasa de desarrollo industrial, y en particular, la tasa de crecimiento de las exportaciones industriales, atrayendo parte de los cuantiosos recursos que se movilizan a nivel internacional, en inversiones industriales”* (ONU citado por Simón Yamuni. Exp. 9304, 1984. Tomo1: 61).

Bajo esta orientación económica, se emprende en el país la creación de un ambiente *“atractivo y competitivo”* impulsada por la Corporación de Zona Francas, y sus representantes.

Sobre esta tendencia, Simón Yamuni, -gerente de la Corporación en el período de discusión del segundo Proyecto de Ley de Zonas Francas- hace énfasis en el deber de dar *“todo el apoyo político y legislativo a proyectos como la Zona Franca de exportación, con las que esta institución pueda iniciar operaciones en corto plazo, dentro del marco legal y físico adecuado, a fin de no perder la oportunidad que significa un proyecto que tiende a la atracción de inversiones externas orientadas hacia la exportación”* (Simón Yamuni. Exp. 9304, 1984.Tomo1: 61).

Por estos motivos, los diputados suscritos a la Comisión Permanente de Asuntos Económicos de la administración Monge Álvarez rinden dictamen afirmativo de mayoría en relación con el proyecto de Reforma al artículo 18 de la Ley sobre la zona marítimo terrestre, número 6043 del 16 de marzo de 1977 y 6 a los artículos 2, 10 y 12 de la Ley de zonas procesadoras de exportación y parques industriales, número 6695 del 10 de diciembre de 1981, cuyo texto apareció publicado en La Gaceta número 120 del 23 de junio de 1982, mediante el cual se constituye la Ley 6951.

El dictamen afirmativo tuvo como principal fundamento que

la crisis económica y social por la que atravesaba nuestro país hace imperativa la creación de nuevas fuentes de trabajo, provenientes del capital privado nacional y extranjero en el sector industrial. Siendo el régimen de las zonas procesadoras de exportación (zonas francas) uno de los instrumentos más importantes en la reactivación de la industria de la exportación, es preciso ampliar su actual cobertura para que así la demanda real existente de inversionistas interesados en instalar industrias de exportación se convierta en realidad. También se pretende dar mayores beneficios e incentivos al inversionista, con el propósito de que se instale en nuestro país, y no en una de las cuatrocientas zonas francas existentes en el mundo, así como para que compita eficientemente en los diferentes mercados del globo (Exp. 9304, 1984. Tomo. 2: 438).

### **III.4 Proceso de reformas en el Régimen de Zonas Francas: Regulación a favor de la Inversión Extranjera**

En un primer momento, en el caso particular de Costa Rica, las zonas francas establecidas a partir de la ley original o ley N. 6695, denominada Ley de Zonas Procesadoras de Exportación y Parques Industriales, ubicadas específicamente en Puntarenas y Limón, como estrategia de desarrollo para estas zonas periféricas del país, se definían como áreas controladas sin población residente, dedicadas a la manipulación, procesamiento, manufactura y producción de artículos destinados a la exportación o reexportación a terceros mercados (Exp. 7870, 1981. Tomo 2: 611).

Sin embargo, conforme se avanza en el proceso de liberalización económica en el país como método para la intensificación de la atracción de Inversión Extranjera y de capital transnacional, el enfoque original que caracterizaba el surgimiento de zonas francas se modifica sustantivamente, *“ya que las zonas francas progresivamente pasan a ser el núcleo básico de toda la estrategia de fomento exportador”* (Vargas Solís, 2010: 723).

De tal forma, se comienza a modificar el criterio de ubicación geográfica establecido con la Ley de 1981, ampliándose y flexibilizándose, movimiento que se observa con la Ley de Zonas Francas de 1984, la cual, a pesar de mantener criterios de selectividad a favor de la concentración de zonas francas en regiones y provincias de menor desarrollo relativo del país, así como la concentración de los estímulos fiscales dirigidos a las empresas instaladas en Puntarenas y Limón, amplía el criterio de selectividad en comparación con lo estipulado en la ley de 1981.

A partir de la nueva Ley 6951, se permitió la instalación de zonas francas en la provincia de Guanacaste y se estipuló que para las zonas francas situadas en otras

provincias del país, el otorgamiento de estímulos fiscales se realizaría a criterio del Poder Ejecutivo. Según la Ley 6951,

se mantienen las Zonas Procesadoras de Exportación establecidas en Santa Rosa de Puntarenas y Moín de Limón, a las cuales se les dará prioridad. Bajo ninguna circunstancias se podrá autorizar el establecimiento de nuevas zonas si estas no han iniciado su operación. Excepcionalmente el Poder Ejecutivo podrá, previa autorización de la Corporación de Zonas Francas, autorizar el establecimiento de empresas de nuevas zonas francas, en las provincias mencionadas o en otras, únicamente o exclusivamente si se muestra, mediante un estudio de la Dirección General de Industrias, que por razones técnicas éstas no pueden establecerse en las zonas francas de Santa Rosa de Puntarenas y Moín de Limón. (Exp. 9304, 1984. Tomo2: 591).

Ya para el año 1990, con la aprobación de la Ley 7210 sobre zonas francas, no solamente se elimina el criterio de selectividad y diferenciación, sino además se varía el concepto de Zona Franca.

Por un lado, a partir de esta ley aprobada en la administración Arias Sánchez (por los diputados integrantes de la Comisión Permanente de Asuntos Económicos del período: Karspinsky Doderó, Ávila Solé, Fait Lizano, Chacón Jiménez, Cruickshant Smith, Méndez Mata y Monge Rodríguez), los estímulos fiscales se comienzan a otorgar de forma indiscriminada, independientemente de la ubicación de la Zona Franca; y, por otro, se permitió la incorporación de empresas de servicios, además de eliminarse la restricción en

cuanto a los mercados, así como a la naturaleza del producto exportado (Exp. 10.562, 1990. Tomo: 5, 1357).

Entre la Ley de 1984 y la Ley de 1990 se realiza una extensión de los estímulos.

La primera ley incluía exenciones de impuestos de materias primas, sobre las exportaciones, y las ventas, así como sobre el capital y el activo neto, además del consumo y remesas al exterior y los bienes intermedios.

Las zonas francas gozaban, por medio de la Ley de 1984, de una exoneración del 100% del impuesto sobre las utilidades empresariales durante los primeros seis años y de un 50% por los siguientes cuatro años.

No obstante, en esta ley y a diferencia de las leyes de Zona Franca que las preceden, los incentivos fiscales mencionados estaban sujetos a ciertos requisitos de cumplimiento por parte de las empresas, los cuales, a su vez, estaban mayoritariamente estipulados en relación al trabajo.

En este sentido, las empresas bajo el Régimen de Zona Franca se veían obligadas a mantener el número de trabajadores y el monto de salario pagado indicado cuando las empresas presentaban la solicitud de instalación.

Para la Ley 7210 de 1990, se realiza una modificación en la ampliación del plazo del disfrute de incentivos fiscales.

Por ejemplo, el plazo de 6 años estipulado en la Ley de 1984 sobre la exención del 100% del impuesto sobre las ganancias pasa a ser de 8 años, mientras que la exención del 50% por los siguientes 4 años no sufre cambios.

En la Ley 7210, además, se incorporan y amplían otros estímulos relacionados con el criterio de selectividad en beneficio de las empresas ubicadas en áreas de menor

desarrollo relativo: la exoneración del impuesto sobre las utilidades pasa del 100% en los primeros 6 años al 100% en los primeros 12, lo que significa una ampliación del doble en los incentivos sobre este rubro; mientras la exoneración del 50% en los siguientes 4 años pasa a la misma exoneración por el plazo de los siguientes 6 años.

Igualmente el Estado costarricense se compromete a otorgar una bonificación del 15% del monto total de los salarios que las empresas en zonas francas paguen a sus trabajadores.

Con base a la OIT (2007) y al MIDEPLAN (2008), en un plazo de tan solo 8 años se realizan incorporaciones a las estipulaciones legislativas sobre Zona Franca, por medio de la Ley de 1998.

A pesar de que la bonificación del 15% sobre el monto de los salarios es disminuido al 10%, se introduce una aplicación a la exoneración sobre el impuesto de las ganancias, la cual rige para las empresas que reinviertan en el país.

Esta exención es de un 75% del impuesto total y se otorga a las empresas que tengan 4 años o más, pero menos de 8 de invertir en el país, y si además la empresa realizó una inversión inicial de US\$ 2 millones.

El plazo de exoneración del impuesto del 75% se gradúa según sea el monto que reinvierta de forma relativa al monto invertido inicialmente. Este entra a regir a partir del octavo año de inversión de la empresa en el país y se extiende por un año adicional, si la reinversión excede en un 25% la inversión original, y por máximo de 4 años adicionales más, si la reinversión sobrepasa el 100% de la inversión inicial.

Si se analiza la incorporación y ampliación de incentivos fiscales a las empresas bajo el Régimen de Zona Franca en la Ley de 1998, se denota que en esta el criterio de selectividad, en cuanto a las zonas de menor desarrollo relativo, no aplica ya en lo absoluto.

La ampliación del impuesto sobre las ganancias, tal y como se plantea en esta Ley, sólo beneficia a las empresas situadas en el área de mayor desarrollo relativo,

las cuales gozan de una exención del 100% por los primeros 8 años.

La idea es que, como premio por su decisión de reinvertir, la empresa pueda gozar de una exención del 75% hasta por un plazo máximo de 4 años, después de lo cual, y por 4 años más, recibirán la exención del 50% que originalmente habría entrado a regir después del octavo año de operaciones. Esto no tiene sentido en el caso de las empresas situadas en zonas de menor desarrollo relativo, cuya exención del 100% rige durante 12 años. Evidentemente, esta nueva forma de exención, aun cuando aparece vinculada a la decisión de reinversión, en todo caso compensa en parte el estímulo, relativamente más ventajoso, que se intentaba conceder a empresas situadas en las zonas menos desarrolladas (Vargas Solís, 2010: 725).

Asimismo, uno de los aspectos más importantes, incorporado y ejecutado a través de la Ley de 1998, fue la eliminación de la Corporación de Zonas Francas, la cual estaba constituida como una empresa pública, propiedad del Estado de Costa Rica.

El proceso de eliminación, sin embargo, inicia desde antes de la aprobación de la Ley de 1998.



En primera instancia, con la Ley 6695, la Corporación de Zonas Francas estaba a cargo del establecimiento de zonas procesadoras de exportación en Moín y Puntarenas, después se encarga de la ubicación de las zonas francas en Limón, Puntarenas y Guanacaste (Ley 6951).

Con la Ley 7210 se define a la Corporación como la instancia encargada de promover, administrar y supervisar el Régimen de Zona Franca y se privatiza en un primer momento el 49%, con la venta de acciones a empresas de inversionistas privados. Así, ya para el año de 1998, con la nueva reforma a la Ley 7210, la Corporación de Zonas Francas deja de existir.

Desde la creación del Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), con la Ley 7638 en 1996, las funciones ejercidas por la Corporación fueron asignadas a este ministerio el cual, mediante el carácter de agente corporativo-empresarial, y en conjunto con el PROCOMER, lleva a cabo la labor de privatización de las acciones del Régimen de Zona Franca.

### **III.5 Incentivos fiscales para Régimen de Zona Franca: privilegios al sector exportador**

**Cuadro 1. Régimen de Zona Franca: Principales incentivos Fiscales**

| Exención de Impuestos de Renta | Periodo  | Ley 7220  | Ley 8794<br>Proyectos de pequeña y mediana empresa | Ley 8794<br>Proyectos de gran escala |
|--------------------------------|----------|-----------|--|--------------------------------------|
| Impuesto a la renta            | 8%       | 6%        | 6%   | 0%                                   |
| (Tasa impositiva de Ley 30%)   | 4%       | 15%       | 15%  | 15%                                  |
| Crédito fiscal                 | Limitado | No Existe | 10%  | 10%                                  |
| Diferimiento de Pago           | Limitado | No existe | No Existe  | Hasta 10 años                        |

| Otros incentivos                           | Período    | Ley 7220          | Ley 8794<br>Proyectos de pequeña y mediana empresa | Proyectos de gran escala |
|--|------------|-------------------|--|--------------------------|
| Aranceles de importación                   | Sin límite | Exención del 100% | Exención del 100%                                  | Exención del 100%        |
| Impuestos a la exportación o reexportación | Sin límite | Exención del 100% | Exención del 100%                                  | Exención del 100%        |
| Impuestos sobre remesas al extranjero      | Sin límite | Exención del 100% | Exención del 100%                                  | Exención del 100%        |

**Fuente: Tomado de CINDE, 2012.**

El tema de los incentivos fiscales y exenciones tributarias a las empresas bajo el Régimen de Zonas Francas está presente desde el primer Proyecto de Ley presentado en 1981. La constitución del Régimen, mediante la promulgación de Proyectos de Ley, garantiza el otorgamiento de tales incentivos por medio de la regulación de estos mercados comerciales.

### Recuadro 3

#### Zonas Francas: Instrumento de atracción de IED

En los procesos de liberalización económica y apertura comercial, los Estados-nación desarrollan condiciones favorables para la Inversión Extranjera Directa y el fomento de las exportaciones como estrategia de desarrollo, las cuales van desde el establecimiento de marcos normativos y jurídicos para la protección de la propiedad privada y la propiedad intelectual, hasta el otorgamiento de incentivos fiscales a las empresas transnacionales para que inviertan en sus países.

Uno de los principales ejemplos de esta dinámica, lo constituyen las zonas francas y parque industriales, que funcionan como zonas primarias de operaciones aduaneras y fiscales extraterritoriales.

Según la OIT (2007), las zonas francas como mecanismo para la atracción de inversión extranjera, cuentan con una serie de incentivos fiscales. En el caso de Costa Rica, el Régimen de Zonas Francas cuenta con altos niveles de exención de impuestos, con incentivos fiscales y bonificaciones reguladas por ley, lo que representa la construcción de un marco jurídico normativo por parte del Estado costarricense en función de los intereses de las empresas transnacionales que mayoritariamente se encuentran dentro del régimen.

Según Quirce Lacayo, (1981) *“los beneficios que se están otorgando, de alguna manera existen en la legislación actual. Se está tratando mediante este proyecto, de concentrar esos beneficios en un único cuerpo legal y de esta manera diseñar algo especialmente para estimular la inversión tanto nacional como extranjera”*.

Es importante señalar que los incentivos fiscales y la exención de impuestos, considerada por el Estado costarricense como la “punta de lanza” de la atracción de Inversión Extranjera Directa, ha cobrado al país, desde sus inicios, un alto precio evidenciado por medio del déficit fiscal

En el período de discusión de la Ley 6695, el Ministerio de Hacienda extiende un pronunciamiento -como petición de la Comisión Permanente de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa-, en el que considera que el proyecto de Ley de Zonas Procesadoras de Exportación y Parques Industriales contradice el plan tributario establecido para solventar el déficit fiscal de la época.

El pronunciamiento del Ministerio de Hacienda argumenta que *“nuestra legislación tributaria establece impuestos sobre las utilidades y remesas al exterior, por lo que se considera que estos deben cobrarse en todos los casos”* (Exp. 7870, tomo: 1, 441) y continúa *“por otra parte, tratándose de empresas cuya producción está destinada exclusivamente a la exportación, pues esa es su razón de ser, no se justifica concederles incentivos adicionales, incluso excesivos contemplados en los incisos f) y g) del artículo 12 y la opción el artículo 13 del citado proyecto”* (Exp 7870, tomo: 1, Folio: 1).

No obstante, y a pesar de las diferencias en el tema fiscal, la Comisión de Asuntos Económicos emite dictamen afirmativo de mayoría al proyecto de ley, bajo la argumentación de la necesidad de creación de un instrumento para la generación de

exportación y la atracción de inversión extranjera que resolviera las contradicciones de la estructura económica y productiva del país, cuyos principales problemas radicaban en una estructura industrial orientada en exceso hacia productos finales con escasa integración vertical, la estructura industrial, estaba volcada básicamente hacia el mercado interno (costarricense o centroamericano), donde gozaba de una alta tasa de protección, en consecuencia, la actual estructura industrial presionaba negativamente y en exceso la balanza de pagos, además, la estructura industrial estaba caracterizada por el predominio de bienes con escasa complejidad tecnológica” (Exp. 7870, 1981. Tomo1: 1).

Esta argumentación de Quirce Lacayo deja en claro la contrariedad de su discurso, cuando plantea la exoneración de impuestos a las zonas francas ante una coyuntura nacional con amplios problemas fiscales.

Como él mismo reconoce, no obstante tratarse de exención de impuestos al sector exportador -sector que Quirce Lacayo representa- la obviación de la relación entre dicha exención y el déficit fiscal es explícita.

De acuerdo con lo expuesto, las reformas a las leyes de zonas francas avanzan por la misma dirección: la exoneración de impuestos.

Para la reforma a la Ley 6951 se estipuló “*conceder la exención de impuestos a las utilidades hasta por 10 años, no solamente a las empresas industriales que actualmente gozan de ese incentivo, sino también a las empresas comercializadoras y a las de servicios*”

*de exportación que se instalen bajo el Régimen de Zonas Francas” (Exp. 10.562, 1990. Tomo1: 1-2).*

Esto evidencia que la expansión del Régimen de Zonas Francas es planeada no sólo geográficamente, y por tanto no únicamente para generar empleo, sino además dicha ampliación consistió en la expansión de incentivos fiscales y tributarios en beneficio del sector exportador internacional y del libre comercio.

De hecho, las últimas empresas mencionadas ya gozaban de este privilegio mediante la ley que autorizó el Contrato de Exportación (No. 6695 del 5 de noviembre de 1984). *“En este caso lo que se pretende es equipar este incentivo en Zona Franca para estimular la instalación de estas empresas, ya que hasta la fecha la respuesta ha sido prácticamente nula” (Exp. 10.562, 1990. Tomo1: 1-2).*

Al igual que en la reforma a la Ley 6695, sobre exención de impuestos, uno de los principales debates en relación con el proyecto de ley de reforma a la Ley 6951, lo encabezó la oposición del Ministerio de Hacienda, al aludir a los cambios que la exoneración y exención de impuestos ocasionarían en la política tributaria, y los desbalances que repercutirán en el fisco nacional.

Este Ministerio, a cargo de Fernando Naranjo, elaboró un pronunciamiento en relación con el proyecto de ley a petición de la presidenta de la Comisión Permanente de Asuntos Económicos, Rose Marie Karpsinsky, de la administración Arias Sánchez, el cual se puede resumir en los siguientes apartados:

1) La modificación al inciso f) del artículo 12, que aumenta a 10 años el beneficio de exención del 100% sobre las utilidades de las empresas ubicadas en las zonas, no es conveniente en momentos en que la nueva Ley de Renta disminuye los porcentajes

aplicables a las personas jurídicas, si se considera que ya disfrutaban de una exención del 100% durante 6 años y del 50% durante 4 años.

2) El hecho de otorgar la misma exención a empresas comercializadoras o de servicios produce un perjuicio fiscal y además una competencia desleal para el comerciante no ubicado en las zonas, puesto que aquellas operarán sin el pago de una serie de impuestos y otras ventajas que los de afuera no tienen.

3) Es posible que se dé una elusión fiscal, pues los que se logren instalar en las zonas podrán operar con utilidades altas que estarán exentas, mientras que los distribuidores del mercado interno tendrán límites más bajos de utilidades, las cuales sí están gravadas.

4) El permitir que se instalen en las zonas empresas comercializadoras, que tengan la facultad de vender en el mercado nacional con funciones similares a los Almacenes de Depósito Fiscal, no conviene en momentos en que el Ejecutivo está restringiendo la creación de estos por razones de control y por la emergencia declarada en el Sistema Aduanero Nacional.

Las susodichas empresas tendrían exoneración de renta y equipo para el manejo de mercancías que no disfrutaban los almacenes fiscales que operan en el territorio nacional.

5) Las mismas observaciones anteriores se aplican para los servicios que se prestarán, tales como agencias aduaneras, mantenimiento, cómputo, financiación, bancos, etc., cuando extiendan sus actividades al resto del país.

Por lo expuesto, el criterio de este Ministerio es que las reformas expuestas no convienen a los intereses del fisco. (Exp. 10.562, 1990. Tomo1: 33).

No obstante, por encima de la oposición del Ministerio de Hacienda en un primer momento, la Comisión Permanente de Asuntos Económicos, al igual que en el proceso de reforma de la Ley anterior, emite dictamen afirmativo el cual es ratificado por la Asamblea Legislativa, lo que da paso a la creación de la Ley 7210, ley actual -aunque con reformas, una en 1998, otra aprobada en el 2000 y la última en 2010- que rige el régimen de Zonas Francas.

**Tabla 1: Incentivos a del Régimen de Zona Franca**

| Empresas que aplican al Incentivo del Régimen  | Principales incentivos  |
|--|---|
| <p>Las empresas manufactureras de exportación</p> <p>Las empresas comerciales de exportación (no productores)</p> <p>Las empresas de servicios de exportación</p> <p>Las empresas u organizaciones dedicadas a la investigación científica</p> <p>Las Empresas manufactureras que pueden o no exportar (nivel mínimo de exportación no es necesario)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Para proyectos de manufactura que exportan más del 75% de la producción en funcionamiento de Costa Rica (US\$ 150.000 de inversión): 100% de exención del impuesto sobre la renta de sociedades los primeros 8 años, 50% de exención durante los siguientes 4 años)</li> <li>● Para proyectos de manufactura a gran escala (\$ 10 millones y 100 empleados, el nivel mínimo de exportación no es necesario): 100% de exención del impuesto sobre la renta de sociedades los primeros 8 años, exención del 50% durante los siguientes 4 años)</li> <li>● 10% de crédito del impuesto de sociedades (reversión de utilidades en activos fijos, gastos ocasionados por la formación interna y externa (empleados locales y residentes), y los gastos ocasionados por la formación de proveedores mnacionales)</li> <li>● Aplazamiento por hasta 10 años del impuesto sobre la renta (las empresas pueden aplazar los pagos de impuestos hasta que la sede reciba dividendos de la operación de Costa Rica o durante 10 años (lo que ocurra primero)</li> <li>● Para proyectos de manufactura pequeños y medianos (\$ 150.000 de inversión, no es necesario un nivel mínimo de exportación): Tasa preferencia al impuesto sobre la renta del 6% por 8 años * y 15% durante los siguientes 4 años.</li> <li>● 10% del crédito del impuesto de sociedades (reversión de utilidades en activos fijos, gastos ocasionados por la formación interna y externa (empleados locales y residentes), y los gastos ocasionados por la formación de proveedores nacionales)</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para compañías de servicios que exportan más del 50% de su producción en la operación de Costa Rica (\$ 150.000 de inversión): Exención del 100% del impuesto sobre la renta de sociedades durante 8 años*, exención del 50% durante los siguientes 4 años.</li> <li>• Además, todas las empresas que operan bajo el Régimen de Zona Franca disfrutan, sin límite de tiempo, el 100% de exención en los derechos de importación, la exportación y los impuestos especiales, impuesto sobre las remesas y la repatriación, entre otros.</li> </ul> |
|--|--|

**Fuente: Elaboración propia: con base datos del CINDE 2012.**

A lo largo del desarrollo del capítulo puede observarse cómo el Estado costarricense desarrolla una serie de políticas económicas para la promoción de la Inversión Extranjera Directa, por medio de la creación de un marco jurídico-institucional que garantiza y legitima los incentivos fiscales y promueve la regulación de los mercados económicos en beneficio de los inversionistas transnacionales y el sector exportador del país; y cómo parte de las políticas dirigidas hacia este nuevo modelo de desarrollo consisten, a su vez, en la precarización de los mercados de trabajo, por medio de políticas empresariales flexibles en deterioro de la calidad de las relaciones socio-laborales de la clase trabajadora industrial. Las formas y consecuencias de esta desregulación, entendida como precarización del trabajo, son analizadas en el siguiente capítulo.



## **CAPÍTULO 4**

### **INCENTIVOS PARA TODOS MENOS PARA ELLAS: EL CASO DE LAS MUJERES DE MAQUILA INDUSTRIAL**

En este capítulo se articulan los resultados de la investigación centrados en el trabajo de campo realizado con las trabajadoras de maquila industrial, con base en el análisis de la información obtenida con los instrumentos de investigación, según las dimensiones, variables e indicadores establecidos por medio de la operacionalización del objeto de estudio<sup>1</sup>.

#### **IV.1 Breve reseña de las características de vida de las mujeres entrevistadas**

Las mujeres trabajadoras que participaron en la investigación no sólo comparten actividades laborales cotidianas, su espacio y centro de trabajo, así como las mismas condiciones de trabajo, sino que, además, tienen en común una historia de vida que coincide en elementos relacionados con su socialización y experiencia como mujeres y como trabajadoras asalariadas.

Todas son mujeres procedentes de familias trabajadoras, de escasos recursos económicos, y en la mayoría de sus hogares, las únicas proveedoras fueron sus madres, de las cuales algunas registran casos de violencia y muchas son hijas de madres solteras.

---

<sup>1</sup> Referirse a la tabla de operacionalización del objeto de estudio, que se encuentra como anexo 1 para un mejor abordaje de las dimensiones, variables e indicadores.

En promedio, iniciaron sus primeras tareas laborales desde muy jóvenes; 9 de las 10 mujeres entrevistadas comenzaron sus primeros trabajos remunerados entre los 11 y los 17 años de edad; su argumento: la necesidad de colaborar con su hogar por motivo de la gran cantidad de necesidades económicas; para ayudar a sus madres y también para garantizar los estudios de sus hermanos y hermanas en edades menores.

Estas mujeres son hijas de otras mujeres cuya principal actividad económica fue, al igual que la de ellas, la maquiladora, industrial o textil, y en general el trabajo de fábrica; otras por su lado se desempeñaban como empleadas domésticas, lo cual también fue una labor que muchas de las mujeres entrevistadas mencionaron haber realizado antes de comenzar a trabajar en las maquilas industriales.

Como parte de su socialización y sus obligaciones cotidianas, se encontraron de jóvenes con responsabilidades familiares como cuidar hermanas y hermanos menores mientras sus madres trabajaban, así como colaborar con los quehaceres domésticos.

Al preguntarles, mencionaron las expectativas que tenían cuando eran adolescentes: todas desearon y tuvieron como proyecto de vida realizar estudios superiores, sin embargo, por sus deberes laborales desde jóvenes y su condición socioeconómica, no lograron asistir a ninguna institución de educación superior.

Al momento de la entrevista, dos de ellas manifestaron no tener ningún tipo de relación de pareja, ocho de estas mujeres se encuentran casadas o en unión libre, y seis de ellas son madres de familia.

Una de ellas es sexualmente diversa y comparte su vida y su hogar con otra mujer, mientras que las demás mantienen relaciones sentimentales con parejas heterosexuales, y otra de ellas es agredida física y emocionalmente por su compañero sentimental.

Sus hijos e hijas son dejados en casa de sus madres mientras trabajan o bien algunos, en edades adolescentes, son dejados solos en casa; a pesar de que no todas son madres, estas mujeres desempeñan múltiples jornadas laborales: la del trabajo remunerado, la del trabajo doméstico y su rutina de madre de familia; en la última manifiestan que las responsabilidades de crianza, más allá de lo económico, les corresponden únicamente a ellas ya que su compañero evade deberes que trascienden el abastecimiento económico de los hijos y el hogar.

A excepción de tres de ellas, las mujeres no sobrepasan los 35 años de edad; algunas de las mujeres casadas han logrado comprar casa propia en unión con su pareja, pero la minoría de ellas alquilan o viven en la casa materna, lo cual les facilita el cuidado de sus hijos en horarios laborales.

Todas tienen ya algunos años de trabajar en la maquila, con excepción de una de ellas que tenía poco más de un año, apenas; la mayoría trabajó, anteriormente, en alguna otra maquila o fábrica industrial.

#### **IV.2 Análisis de los resultados del trabajo de campo**

A continuación se analizan los indicadores de precarización de las relaciones socio-laborales establecidos por medio de la operacionalización del objeto de estudio según las realidades experimentadas por estas mujeres dentro de su centro de trabajo y con sus familias, sea cual sea la composición de su núcleo familiar, como el lugar en el cual el peso del trabajo remunerado, en combinación con su trabajo doméstico, establece un círculo constante de explotación económica, por su condición de trabajadora asalariada y de

género. Para dicho análisis se utilizaron pseudónimos para proteger la identidad de las mujeres trabajadoras de la investigación.

Para la sistematización de los resultados de investigación, se tomaron en consideración aquellas dimensiones, variables e indicadores que, según los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación, así como las vivencias, experiencias y anécdotas de cada una de las mujeres trabajadoras, recopiladas en el trabajo de campo, arrojaron muestras de la precarización de las relaciones socio-laborales en los mercados de trabajo de las maquilas industriales bajo el Régimen de Zona Franca en Heredia y Puntarenas.

Por tanto, se inicia al análisis a partir de la primera dimensión de operacionalización del objeto de estudio, la referida a las condiciones de trabajo, específicamente las relacionadas con el entorno laboral. En este apartado, se utilizaron los indicadores referidos al tipo de trato (formas de interacción con supervisores, jefes, encargados), la existencia o no de métodos de resolución de conflictos, y la existencia o no de situaciones de estrés laboral, tal y como se muestra en el siguiente cuadro.

**Cuadro 2. Condiciones de trabajo dentro del Régimen de Zonas Francas**

| <b>Dimensión</b> | <b>Variable</b>     | <b>Indicadores</b>   |
|------------------|---------------------|--|
| Entorno laboral  | Ambiente de trabajo | -Tipo de trato (formas de interacción con supervisores, jefes, encargados)<br>-Existencia o no de métodos de resolución de conflictos<br>-Existencia o no de situaciones de estrés laboral |

**Fuente:** elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio.

### **IV.3 Condiciones de trabajo**

#### **IV.3.1 Ambiente laboral: Formas de trato de supervisores, jefes y encargados hacia las mujeres trabajadoras.**

Es importante destacar que, según la definición utilizada en el marco teórico de esta investigación, la precarización del trabajo, es un concepto multifactorial y que por tanto se manifiesta también de múltiples formas, por lo que a este apartado le interesa analizar no sólo los aspectos relacionados con las condiciones materiales de trabajo, sino, además, lo vinculado en forma directa con el tipo de relaciones laborales e interrelaciones sociales establecidas dentro de las maquilas industriales.

Por lo tanto, el análisis inicia presentando las principales características encontradas dentro de los ambientes laborales de ambas maquilas.

Todas las mujeres trabajadoras de maquila industrial que participaron en la investigación manifestaron que, en algún momento, los supervisores, jefes o encargados se dirigieron a ellas de forma irrespetuosa, ya sea por el tono o el volumen voz- o les hicieron llamadas de atención innecesarias, en algunos casos con gritos, malos tratos y palabras ofensivas.

Este trato, según las trabajadoras, ocasiona un ambiente tenso de trabajo que perjudica incluso la eficiencia en el desempeño laboral.

A veces –dice Amanda, refiriéndose al supervisor- tal vez como dicen anda de malas pulgas y uno no tiene culpa y eso lo que hace es enfermar el ambiente porque ya se ponen los empleados como indispuestos. Entonces eso enferma el ambiente. (Trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Por su parte, Estrella, compañera de trabajo de Amanda, comentó que en ocasiones el supervisor de su área “*anda bravo, le contesta mal y solo gritos*” (Amanda, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

En cuanto a la Zona Franca de Heredia, Olga trabajadora de *Trinquin Semiconductor*, comentó a propósito de la forma de trato que reciben las trabajadoras en esta empresa; “*es agresiva, allí cada quien le grita al que quiera, y se ve como normal. Nos tratan como robots. Hay sobre explotación. Como operarios todos somos iguales, pero los jefes o técnicos a veces se les sube*” (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia).

En el caso de esta empresa, la situación empeora en cuanto al trato recibido por las trabajadoras, puesto que, según ellas, los supervisores, líderes de áreas y encargados, realizan una gran diferenciación de género, la cual se manifiesta de forma negativa para las mujeres, ya que los trabajadores hombres reciben un mejor trato por parte de sus supervisores; además, ellos son asignados en puestos laborales de mayor jerarquía y salario, y cuentan con mayor posibilidad de lograr ascensos en su centro de trabajo.

Lo anterior evidencia, sin duda, una clara diferenciación de géneros dentro de los ámbitos laborales, y establece una relación jerárquica que asigna el poder de mando y

jefatura a los hombres, mientras que las mujeres siguen ocupando puestos inferiores en la escala organizacional, lo cual pone de manifiesto la relación entre los roles y división de géneros con la división social del trabajo.

Cuando se les preguntó a las mujeres si existe alguna diferencia en el trato recibido por hombres y por mujeres en la empresa, Ana respondió:

Sí, en algunos aspectos sí. Por ejemplo, dan mayor prioridad a los hombres para ascensos y demás” (Ana, trabajadora Zona Franca Heredia). Y Olga, mencionó: Los hombres son tratados mucho mejor que las mujeres, tienen más opciones de puestos los hombres (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia).

Esta realidad, el trato por diferenciación de género, como se mencionó en el apartado teórico de esta investigación, se ha presentado históricamente en los mercados de trabajo como resultado de la reproducción del sistema patriarcal por el sistema capitalista. En el caso particular de la industria maquiladora, esta diferenciación se vuelve aún más favorable para la acumulación de capital; en cuanto la mano de obra femenina -mano de obra barata- representa, en ambas empresas estudiadas, el grueso de la fuerza laboral. Tal y como se mencionó en el apartado teórico de la investigación, por la división social de trabajo y la polarización centro-periferia, los países ubicados en la periferia con seleccionadas, entre otras cosas, por la existencia de mano de obra barata.

### **IV.3.2 Situaciones relacionadas con el estrés laboral**

Las realidades laborales de las mujeres trabajadoras de maquila industrial, en este caso, para las mujeres de las maquilas en las zonas francas de Heredia y Puntarenas, son particularmente similares cuando se trata del ambiente laboral referido a las condiciones de trabajo.

En este caso, el estrés laboral es una situación que experimentan las trabajadoras tanto en Heredia como en Puntarenas, es importante señalar que la experiencia de las mujeres trabajadoras no se procesa únicamente a través de lo pensado, sino a través de lo sentido; experimentar estrés laboral no únicamente significa cierto nivel de agotamiento físico sino además emocional, lo que permite que el estrés sea asociado por estas mujeres como causa de sus tareas laborales, intensidad de las mismas y extensas jornadas de trabajo. Nadia, trabajadora de la maquina industrial de Puntarenas, comenta sobre el estrés experimentado a causa de su trabajo;

Mucho estrés [...] ahí nosotros trabajamos a ritmo por metas, entonces eso a veces genera mucho estrés, que tal vez tal orden es muy pesada y tiene tal meta, entonces uno corre mucho, a veces le salen mal, todos los días a uno le salen mal las cosas, no como uno quiere, a veces hay fallas [...] ahí nos jalar a cuentas a nosotros, nos estresan a veces de tantas reuniones que nos hacen, nos regañan y que tanta cosa, pero siempre va de la mano, -como te dijera, la comunicación- [...] no usan términos ofensivos, ni nada de eso, pero ya nosotros conocemos ese sistema, ya nosotros sabemos



cuándo nos regañan, entonces aunque nos hablen bonito es un regaño (Nadia, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Marta, por su parte, complementa el comentario anterior, al mencionar que

“Es muy cansado pasar tantas horas sentada [...] Es que por eso que a veces se siente como un gorila aquí -señalándose los hombros- [...] tal vez siempre las mismas cosas repetitivas, estar haciendo lo mismo, entonces es lo que lo agota a uno (Marta, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Por su parte, Alicia, trabajadora de la Zona Franca de Heredia, menciona que en la fábrica que trabaja también se sufre de estrés laboral; *“porque el trabajo que realizamos es muy delicado”* (Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia)

Mientras que Olga agrega que además *“a veces hay mucho trabajo que hacer, entonces la presionan a una mucho”* (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia).

Es importante mencionar que el estrés laboral es atribuido por estas mujeres trabajadoras a las tareas laborales repetitivas, las cuales son características del tipo de trabajo que se desarrolla en las maquilas industriales, además de tareas realizadas durante una jornada laboral exhaustiva, la cual se desarrolla entre las 12 y 14 horas de lunes a sábado (cuando las obligan a trabajar horas extra, y de 10 horas en horario normal) en la Zona Franca de Puntarenas, y las 10 y 12 horas en horario comprimido de lunes a sábado en la Zona Franca de Heredia.

Igualmente, el estrés laboral experimentado por estas mujeres tiene como consecuencia la aparición de síntomas a nivel corporal y emocional que socavan su bienestar, lo que evidencia el impacto de la rutina de trabajo en las condiciones de salud de

las trabajadoras y, por tanto, muestra que las condiciones de trabajo referidas al ambiente laboral se encuentran precarizadas, tanto por las formas de trato como por las situaciones de estrés laboral y sus consecuencias en la salud.

Estrella explicó;

A veces [...] para serte franca, son como las diez de la mañana y me agarra como un desatino, como una desesperación de salir corriendo de ahí, largarme, me quiero largar de aquí, me quiero ir, me quiero ir, yo me pongo hasta llorar de la desesperación, no sé, me agarra como un desatino, como una desesperación, me quiero ir, me quiero ir, me quiero ir, me voy para el baño a llorar, ya me desahogo y vuelvo otra vez, pero así como enfermedad, no, no, no me ha agarrado eso, es del mismo estrés [...] me pongo de muy mal humor, no quiero que nadie me hable ni nada y contesto mal (Estrella, Zona Franca Puntarenas).

Por su parte, Amanda comenta que por situaciones de estrés y cansancio ha sufrido de brotes en la piel.

Por el cansancio primero que nada, a mí me salen unas cositas aquí [señalándose alrededor de la boca] como bombitas” y continúa, “Y me dicen que eso es puro estrés. Es que yo lo que hago cuando llego, es ayudar, yo coso para ocho personas, yo tengo que dar a vasto, entonces tengo que estar aquí y aquella cosa y ver, y ver y ver, yo ya sabía de arriba abajo, pero sin embargo yo me canso, yo

llego aquí tiesa, tiesa, tiesa, y se me brota aquí [señalándose la boca de nuevo] (Amanda, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

En este sentido, cabe resaltar que tanto las situaciones de estrés laboral experimentadas por las mujeres trabajadoras de maquila industrial así como sus consecuencias físicas, producto de las actividades propias del tipo de trabajo que desarrollan, en este caso trabajo de maquila industrial, no distan de ser similares al de las maquilas tradicionales (Sandoval, 1995); y, por tanto, cabe mencionar que las maquilas industriales generadoras de insumos tecnológicos que utilizan tecnología para realizar las tareas laborales, no han funcionado como un amortiguador ni mucho menos un reductor de la explotación de la fuerza de trabajo, ni estos insumos han puesto fin al trabajo asalariado, como lo ha supuesto la discusión sobre “la crisis del trabajo” planteada por Rifkin (citado por Antunes, 1999), ya que la producción de plusvalía, como excedente de trabajo apropiado de forma privada por la clase capitalista, sigue siendo la única forma de generación de capital, y, por tanto, la lógica de manutención del actual sistema de producción.

Pretender que la tecnología reemplace al trabajo asalariado no es únicamente imposible, según los términos de rentabilidad de los costes de inversión necesarios, sino insostenible en el largo plazo y opuestos al sistema capitalista.

Además, dicha argumentación supondría una especie de abstracción de la técnica de las relaciones de producción, y le brindaría de forma ficticia un carácter autónomo a la tecnología, el cual no posee.

Asimismo, es preponderante para esta investigación señalar que las maquilas, por ser una industria asentada dentro de los límites geográficos de un país que, por cuyas

características demográficas y sociopolíticas, así como económicas, mantiene una política económica abierta a las transacciones internacionales, son empresas de insumos intermediarios, cuyas “casas madres” o propietarias son extranjeras (empresas transnacionales) que realizan procesos de transformación de materia prima en productos acabados o semi-acabados, para luego regresarlos a su país de origen.

Estas poseen características particulares, entre las que destaca que estas empresas desarrollan procesos distintos a nivel productivo, dependiendo si se encuentran en países extranjeros o en su país de origen.

Por tanto, la maquila es un sistema de producción que bajo la forma de contratación se transforman insumos intermedios y materias primas importadas, por medio de procesos que agregan valor, para luego reenviarlos como productos finales a su país de origen para su comercialización. La actividad de las industrias maquiladoras es posible en aquellos sectores que permiten la segmentación de procesos, concentrándose aquéllos que requieren de tecnología, innovación y diseño para realizarse en los países más avanzados y dejando el ensamblaje rutinario intensivo en mano de obra en las economías que ofrecen como ventaja competitiva los más bajos costos laborales (Vargas, 2006: 02).

En Costa Rica, el proceso de producción es el referido al “ensamblaje rutinario e intensivo”, y, por tanto, tiene altos niveles de explotación de la mano de obra, en este caso de la mano de obra femenina.

Así, la discusión sobre el desplome del trabajo asalariado por la implementación y uso de tecnología para su reemplazo, además de ser incongruente para el mismo sistema capitalista, es un fenómeno que en todo caso dista de la realidad de países subdesarrollados como Costa Rica.

#### IV.4 Organización del trabajo: tipo e intensidad de la jornada laboral

Para el análisis sobre la organización del trabajo se tomaron en cuenta los indicadores para determinar manifestaciones de precarización laboral referidos a la intensidad de la jornada laboral (alta, media, baja) y la intensidad de las tareas laborales (cantidad de producción en intervalo de tiempo determinado), además del tipo de tareas laborales realizadas (pre-ensamblaje, ensamblaje, acabado, otros) para determinar la ubicación organizacional del trabajo.

Según como se muestra en el siguiente cuadro.

**Cuadro 3. Organización del trabajo en el Régimen de Zonas Francas**

| <b>Dimensión</b> | <b>Variable</b>          | <b>Indicadores</b>  |
|------------------|--------------------------|---|
| Entorno laboral  | Organización del trabajo | - Intensidad de la jornada laboral (alta, media, baja)<br>-Tipo de tareas laborales (pre-ensamblaje, ensamblaje, acabado, otros)<br>-Intensidad de las tareas laborales (cantidad de producción en intervalo de tiempo determinado) |

**Fuente:** elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio

Las constantes manifestaciones de estrés a causa de las tareas laborales extenuantes y repetitivas, así como la alta intensidad de la jornada laboral, es no sólo un indicador que muestra los altos niveles de explotación de la mano de obra asalariada femenina en las empresas de maquila industrial del Régimen de Zonas Francas, sino además un indicador de las prácticas de reestructuración productiva adoptadas por el Estado Nación de Costa Rica a favor de la apertura comercial, las cuales tienen como consecuencia la flexibilización y la precarización del trabajo asalariado.

Esto se evidencia por medio del irrespeto a los derechos laborales estipulados por ley dentro de la legislación laboral costarricense, dentro de la cual es normada, al menos en la formalidad del Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Costa Rica, la jornada laboral de ocho horas.

Sobre el tema Alicia menciona, *“mi jornada laboral es de 12 horas al día, a veces de 3 a 4 días a la semana, según la semana”* (Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia).

Mientras que Olga y Ana, trabajadoras de la misma empresa comparten el mismo horario de trabajo de Alicia. Es importante rescatar que esta jornada laboral de las mujeres de Zona Franca de Heredia es realizada en horario nocturno, lo cual es aún más desgastante.

Sobre su jornada laboral, Amanda, trabajadora de la Zona Franca de Puntarenas, dice: *“es de lunes a jueves de 7 a 5 y los viernes de 7 a 3 pero en temporada alta es de lunes a jueves de 7 a 7, algunas veces de 7 a 9, los viernes de 7 a 5, algunas veces de 7 a 7 y los sábados de 7 a 5 y yo he trabajado domingo también”*.

Es importante resaltar que las mujeres trabajadoras de la maquiladora *Ikor* en Puntarenas, han tenido que trabajar, en su jornada laboral más extensa –incluidas las horas extras-, hasta aproximadamente 12 hora diarias, en ocasiones repetidas durante los 7 días de la semana, únicamente con un promedio de cuatro horas menos entre sábado y domingo, para un total de 80 horas semanales, esto en temporada alta.

En relación con su jornada laboral, Nadia, compañera de trabajo de Amanda, menciona; *“es de 10 horas [...] de lunes a viernes, pero entre comillas, siempre le ponen a uno: -estás dispuesto a trabajar extras-, entonces uno dice que sí porque siempre van a haber, entonces ni modo, siempre hay que decir que sí”* (Nadia, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Esto da un total aproximado de 50 horas de trabajo entre lunes y viernes, más 8 horas de trabajo de los sábados, lo que implicaría una jornada laboral regular de 58 horas semanales, en temporada baja.

No cabe duda de que algunos de los puntos abordados por la discusión de la “crisis de trabajo” de autores como Rifkin y Gorz, como el desempleo y subempleo, son realidades imperantes en las economías capitalistas, principalmente en las economías latinoamericanas y demás naciones subdesarrolladas; pero también es una realidad que el trabajo asalariado, lejos de acabarse, ha tendido a intensificarse para la clase trabajadora industrial, como consecuencia de las dinámicas de intercambio comercial globalizadas y el modo postfordista de organización del trabajo, el cual demanda una forma de producción acelerada para suplir la necesidades de los mercados comerciales internacionales.

Esto es demostrado, al menos, en el segmento de la economía exportadora costarricense, conformada por el Régimen de Zonas Franca.

En cuanto a la jornada laboral, lejos de estar regulada por ley es determinada por prerrogativa empresarial, la cual a su vez está supeditada a las fluctuaciones de la oferta y la demanda internacional.

Esto tiene como consecuencia, la prolongación de la jornada laboral y su extensión en “temporada alta” de ventas de las empresas maquiladoras, además de la intensificación de sus tareas laborales rutinarias como se comprueba en el caso de la maquiladora *Ikor* en Puntarenas.

En el caso de las mujeres trabajadoras de la maquiladora *Trinquin Semiconductor*, estas realizan una jornada laboral rutinaria de aproximadamente 12 horas diarias en horario nocturno, con la salvedad de que su jornada laboral es realizada en horario comprimido, no

obstante, a las horas de trabajo se le suman las horas extras, las cuales en su mayoría debe realizar forzosamente, y la pesadez del horario nocturno.

A esta característica del trabajo en las maquilas industriales es importante sumarle el hecho de que las mujeres que trabajan en ellas realizan, además de su extenuante jornada laboral, no sólo el trabajo doméstico sino que con él garantizan la manutención del sistema capitalista y del sistema patriarcal de forma conjunta, al ser las mujeres las principales responsables del trabajo doméstico y la crianza de hijas e hijos, lo cual históricamente ha sido delegado por el capitalismo al ámbito privado y ha logrado que sean las mujeres *“las encargadas de la buena marcha de la reproducción a costa de su trabajo esclavo, entendiendo por buena la medida de necesidad del sistema”* (Zadú, 2009: 366).

De esta forma la organización del trabajo dentro de los mercados de trabajo capitalista, y en este caso concreto dentro de las maquilas industriales, no sólo cumple con la explotación requerida para la extracción de plusvalía y se garantiza mano de obra barata a través del trabajo femenino, sino que además mantiene el ámbito de la reproducción en la esfera privada cuando debería formar parte de la esfera de la producción social.

#### **IV.4.1 Asignación de horas extras**

Aparte de realizar una jornada laboral extenuante por la cantidad de horas de trabajo, así como por la intensidad de las tareas laborales que realizan, la totalidad de las mujeres entrevistadas han tenido que trabajar horas extra por obligación, ya sea por mandato explícito de la empresa o supervisor, o porque de lo contrario pueden ser castigadas con malos tratos y el no otorgamiento de permisos de trabajo para resolver asuntos personales o familiares de importancia.



En la Zona Franca de Puntarenas, el contrato laboral estipula que las trabajadoras deben contar con la disponibilidad de realizar horas extra, a pesar de que la legislación laboral costarricense conviene la realización de horas extra como una decisión libre de las y los trabajadores, por lo que esta situación irrespeta las disposiciones generales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS), cuando establece que la realización de horas extras es determinación exclusiva de las y los trabajadores.

Esta realidad es, además, un indicador más de las políticas adoptadas por el Estado costarricense, no para la reestructuración abierta de la organización de los mercados de trabajo mediante el cambio de legislación laboral a través de la derogación de leyes, sino, una medida implícita en el otorgamiento y reconocimiento de extraterritorialidad por parte del Estado, sus gobernantes y representantes de sus instituciones a las empresas transnacionales para que, más que ejercer la legislación laboral del país, lo hagan según sus políticas laborales internas, las cuales buscan, al igual que el mismo Estado al permitirlo, la regulación de los mercados laborales a favor de los mercados comerciales.

Amanda, de la Zona Franca de Puntarenas, menciona la obligatoriedad de trabajar horas extras estipuladas por medio del contrato laboral; *“sí ahí dice, [refiriéndose al contrato] el horario, así que si hay extras, si hay que quedarse ¡día y bueno! Para eso uno firmó”*.  
(Amanda, trabajadora Zona Franca Puntarenas)

Alicia, de la Zona Franca de Heredia, explicó lo siguiente sobre la asignación de horas extras:

A muchos les gusta hacer horas extra, a mí no mucho, pero llegó un momento en que nadie quería, entonces hicieron una lista como para hacer las extra obligatorias. Sí han sido forzadas a veces.

Algunas son dobles, otras a tiempo y medio según la jornada laboral

(Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia)

Mientras que Olga, su compañera de trabajo dijo: *“Bueno hay presión porque nos exigen, si las pagan bien, pero las exigen”*. (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia), por su parte Ana, de la misma empresa, afirma que las horas extras *“casi siempre son exigidas, normalmente dicen:- o viene o viene-, sino tenemos problemas”*.

Amanda hace un comentario similar sobre la asignación de horas extras en la empresa en la que trabaja;

Tal vez (le piden) que se comprometa a hacer horas extra, tal vez uno firma el horario normal pero, o sea, como una disponibilidad de que si la empresa ocupa de uno, que si usted no se queda no le van a decir nada, pero no le van a hacer buena cara. Por ejemplo, yo me quedo “extreando” por ser responsable y porque la verdad que el dinero no me queda mal pero si a mí me dieran la opción de: -‘no (...) tranquila si quiere váyase’- yo me iría todos los días a las cinco porque es muy cansado (Amanda, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Además de que la realización de horas extras es forzada en algunos casos y en otros es considerada como obligatoriedad de las trabajadoras, cuando alguna de ellas se niega a trabajar extras, posteriormente es víctima de malos tratos por parte de los supervisores, así como por parte de la gerencia de la empresa.

Estrella, compañera de trabajo de Amanda, hace alusión a esta situación, cuando comentó:

No me pueden obligar, pero si le piden de favor que colabore uno con ellos, porque eso es así, si yo no les ayudo, ellos no me ayudan. Ellos necesitan que me quede hasta las siete, digo que no, que no puedo, no sé qué, no sé cuánto. Cuando al otro día necesito un permiso -no hasta las cinco sale- así es. Porque cuando ellos me ocuparon yo nunca le di ayuda, ahora si necesito que ellos me ayuden, entonces no, por ese lado (Estrella, trabajadora Zona Franca Puntarenas)

De tal manera, la asignación de horas extras es obligatoria: en la empresa *Ikor* en Puntarenas de forma explícita, por medio del contrato laboral; en la empresa *Trinquin Semiconductor*, de forma indirecta por medio de solicitud del jefe o supervisor.

Y además, el no cumplimiento del mandato de realización de las mismas trae repercusiones laborales desfavorables para las trabajadoras, entre las que destacan la negación de permisos de ausencia, los malos tratos por medio de gestos visuales desagradables, los regaños posteriores alegando incumplimiento de sus tareas laborales y llamadas de atención por el incumplimiento de disponibilidad-demandada por su contrato.

## IV.5 Protección Socio-laboral: Salud Ocupacional

Cuadro 4. Protección socio-laboral dentro del Régimen de Zona Franca

| Dimensión                | Variable          | Indicador   |
|--------------------------|-------------------|---|
| Protección socio-laboral | Salud ocupacional | -Existencia o no de enfermedades ocasionadas por el trabajo |

Fuente: elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio.

### IV.5.1 Existencia de enfermedades ocasionadas por el trabajo y accidentes laborales

Ambas empresas, tanto *Ikor* en Puntarenas como *Triquint Semiconductor* en Heredia, trabajan por nivel de producción, ya que son empresas exportadoras de productos de ensamblaje, tecnología médica y microchips, las cuales suministran insumos para que otras compañías los procesen en productos finales y de acabado.

De tal manera que ambas empresas trabajan por medio de “pedidos de producción”, cuya cantidad es variable dependiendo de las fluctuaciones del mercado internacional. Esto hace que las tareas laborales de ambas empresas sean sumamente intensas y tengan como consecuencia el deterioro de la salud de las mujeres trabajadoras y la aparición de enfermedades como causa de su tipo de trabajo.

Nadia explicó sobre la relación entre su tipo de trabajo y su salud, lo siguiente;

Más que todo a veces, en el tipo de trabajo que nosotros hacemos se genera mucho esfuerzo en los hombros, entonces hay días en que me duelen mucho los hombros. El estrés, más que todo el brazo, ya

yo creo que a estas alturas de tanto trabajar ya uno va caducando, de tanto hacer esfuerzo, entonces eso ahí, el estrés en los hombros vieras que es demasiado.

Llegamos a la casa agotadas de la vista de tanto coser, nos genera bastante estrés, estar cociendo, el trajín del día, porque hay días que es demasiado (Nadia, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Amanda, compañera de Nidia, nos comenta;

Yo soy ensambladora [...], entonces a veces piden algo de cierto ancho, y hay que meter el puño como así [hace la seña para indicar el tamaño, aproximadamente 50 cm] [...] entonces a veces hay que jalar tanto el puño y saberlo acomodar que hay que hacer tanta fuerza que una vez que vinieron unos filtros parecidos, yo hice tanta fuerza que me dio una contracción muscular en el brazo, estuve incapacitada casi un año por el INS, en San José, primero estuve aquí y después me mandaron para San José.

En San José la última vez fue un 25 de julio, yo le dije al doctor que me diera de alta porque yo no quería ir más allá, entonces el doctor del INS me dijo que le iba a mandar una carta a la empresa, para que no me pusieran a coser, pero yo estoy cosiendo, diay porque en realidad uno necesita el trabajo (Amanda, trabajadora Zona Franca de Puntarenas).

Cabe señalar que la situación que experimentan estas mujeres en su salud, a causa de sus tareas laborales y su rutina de trabajo, es pasada por alto por la administración de las

empresas; en el caso anterior, la empresa nunca reubicó a Amanda en otro departamento de producción ni la cambió de área, por lo que esta mujer trabajadora, a pesar de la recomendación médica, continúa realizando las mismas tareas laborales que le dañan el brazo, en detrimento de su bienestar físico.

El caso de Alicia, en la maquila industrial *Trinquin Semiconductor* en la Zona Franca de Heredia, es similar al de Amanda; esta trabajadora relata cómo las tareas repetitivas de su trabajo ocasionaron fuertes lesiones en sus manos.

Tuve 2 operaciones en mis manos. Lo atribuyo a los movimientos repetitivos de ciertas operaciones que tenía que hacer, y pase cinco años haciendo lo mismo y por ello pasó el problema y los dolores. Pero lo detecté tarde” y continúa; “Al principio pensaron que no había sido en el trabajo, hasta que una doctora evaluó y dijo que si había sido del trabajo, pero el INS dijo que no era válido porque no estaba estipulado dentro de las cláusulas. [De la póliza de accidentes laborales] (Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia).

A pesar de que según el dictamen médico del caso de Alicia mostró que su problema de salud era producto de su trabajo, este no estaba contemplado dentro de la póliza de accidentes laborales, lo cual es contradictorio si se toma en consideración que dicha póliza debe estar establecida según el tipo de tareas laborales que se realizan.

Esta omisión por parte de la empresa, así como la evasión de toda responsabilidad patronal de la misma, le costó a Alicia el pago completo de forma individual de sus dos intervenciones quirúrgicas; lo que agrava la situación es que aún en el momento en que se

realizó la historia laboral, (abril, 2012), esta trabajadora continuaba realizando las mismas tareas, tras la negativa de la empresa de reubicarla de área de trabajo.

#### **IV.6 Entorno Laboral**

##### **IV.6.1 Condiciones físicas y medio-ambientales de trabajo**

Para mostrar la calidad del entorno laboral de los mercados de trabajo de maquila industrial en ambas zonas francas, se consideraron las condiciones medio-ambientales de trabajo así como las condiciones físicas del mismo; para su análisis se muestran únicamente los indicadores que evidenciaron manifestaciones de precarización del trabajo.

**Cuadro 5. Entorno laboral dentro del Régimen de Zonas Francas**

| <b>Dimensión</b> | <b>Variable</b>  | <b>Indicadores</b>  |
|------------------|--|---|
| -Entorno Laboral | -Condiciones medio-ambientales de trabajo<br>-Condiciones Físicas de trabajo | -Exposición o no a sustancias nocivas para la salud<br>-Ventilación |

**Fuente: elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio**

Sobre la exposición a sustancias nocivas para la salud en sus centros de trabajo, las mujeres de la empresa *Ikor* en Puntarenas manifestaron estar expuestas a la fibra de vidrio, la cual es indispensable para realizar su trabajo, que consiste en la fabricación de filtros industriales para la purificación del aire, los cuales utilizan este material para lograr el proceso de purificación. Es importante señalar que a pesar de que se argumenta por parte de la empresa, según las historias laborales de estas mujeres, que este material no es perjudicial para la salud, la totalidad de las entrevistadas mencionaron padecer de fuertes alergias y brotes en la piel o bien conocer a compañeras de trabajo que presentaban estos síntomas, los cuales atribuyen a la presencia de fibra de vidrio en su trabajo.

Sobre esta situación, Marta trabajadora de la empresa *Ikor*, explicó;

Me da alergias, estrés y cansancio [...] A mí, lo que me pasa es que a veces que me pongo como trancada la nariz, así como que a veces me cuesta un poquillo respirar, tomo pastillas y ya se me quita. [...]  
Diay yo considero que es por la fibra, porque yo no padecía de eso antes, y ahora sí, entonces yo considero, y no solo yo porque diay la mayoría de las compañeras padecen igual, de los mismos síntomas  
(Marta, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Además, algunas de ellas mencionaron que la ventilación en su centro de trabajo no es la más adecuada, por las altas temperaturas que se experimentan en la zona de Puntarenas, ya que no cuentan con aire acondicionado.

Por su parte, las mujeres trabajadoras de *Trinquin Semiconductor* en Heredia comentaron, que se encuentran expuestas a la manipulación de acetona industrial, producto de efectos y olor muy fuerte, además la mayoría de las trabajadoras entrevistadas realizan su trabajo en un cuarto limpio, el cual se encuentra a temperaturas muy bajas. Magaly, comenta sobre los problemas de salud a causa de su exposición a las bajas temperaturas de este cuarto limpio:

Yo tuve cáncer de tiroides y eso me dejó como un tipo [...] de alergia en la garganta por decirlo así, que [...] en caso de resfrío o algo así, si me afectaba mucho el aire acondicionado de la empresa porque teníamos que trabajar a una temperatura muy baja, que la humedad tenía que ser baja, entonces por lo general pasaba con tos, desarrollé un tipo de asma alérgico que si no estoy digámosle en ese



ambiente, no me afecta [...] La última crisis que me dio fue antes de salir de ahí [...] me ponen mascarillas y todo, porque sí se me da bastante fuerte, pero yo siento que si fue a raíz del aire acondicionado como se me desarrolló la alergia así ya más problemática (Magaly, trabajadora Zona Franca Heredia).

La alta intensidad de las tareas laborales de las maquilas industriales sumada a la prolongación de la jornadas laborales así como las características repetitivas y mecanizadas del trabajo y la exposición a condiciones medio-ambientales nocivas para la salud, ha tenido como consecuencia un efecto negativo en la salud física y psicológica de las mujeres trabajadoras, lo cual es a su vez es un indicador más de la precarización del trabajo.

Las maquilas industriales como mercados de trabajo, reproducen patrones de similitud con las maquilas tradicionales, pero además las nuevas maquilas industriales amparadas bajo el Régimen de Zonas Francas cuentan con condiciones jurídicas-institucionales y de contexto óptimas para la implementación de un “*nuevo modelo de relaciones laborales*” (Mora Salas, 2005), permitidas y avaladas por el Estado costarricense. Este nuevo modelo de relaciones y condiciones laborales presenta como características principales, la flexibilización del trabajo y la consecuente precarización de estos mercados laborales.

## **IV.7 Relaciones Laborales**

### **IV.7.1 Beneficios laborales que aplican al Régimen de Zona Franca:**

#### **Aplicación o no de días feriados**

Este mencionado “*nuevo modelo relaciones labores*” (Mora Salas, 2005), dentro de los mercados laborales, -que como se mencionaba anteriormente- no se torna explícito en la superestructura del modo de producción capitalista costarricense, en su dimensión jurídica, pero sí lo hace a nivel de la estructura económica, en la esfera pertinente a las relaciones de producción, esto en cuanto a pesar de no ser una reforma de ley atribuida por el Estado en el ámbito formal, le es designado a cada una de las empresas transnacionales de maquila industrial por medio del ejercicio de la prerrogativa empresarial y la extraterritorialidad, -aquí sí- permitida por el Estado y reforzada por medio de las leyes y reformas a las leyes de Zona Franca desde la primera ley en 1981 hasta la última en 2010, como se mencionó en el capítulo de contexto de esta investigación.

En este apartado, se analiza la información obtenida por parte de las mujeres trabajadoras sobre los beneficios laborales que aplican al Régimen de Zona Franca, en la cual se estudiaron los aspectos contenidos en el siguiente cuadro.

**Cuadro 6. Beneficios laborales que aplican al Régimen de Zonas Francas**

| Dimensión      | Variable   | Indicadores  |
|----------------|--|--|
| Socio-jurídica | Beneficios laborales que aplican al Régimen de Zona Franca | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación o no de días feriados</li> <li>- Existencia o no de días libres</li> <li>- Existencia o no de vacaciones</li> <li>- Existencia o no de salario mínimo</li> </ul> |

**Fuente:** elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio.

La intención de este apartado es evidenciar cómo esta concesión otorgada por el Estado a las empresas transnacionales, amparadas bajo el Régimen de Zonas Francas por sobre encima de la legislación costarricense, ha constituido una forma libre de irrespeto a los derechos laborales, especialmente los que tienen que ver con la jornada laboral, las horas extra y los feriados obligatorios.

En ambas empresas, las mujeres entrevistadas han tenido que trabajar días feriados por solicitud explícita de su jefe o encargado, bajo el argumento de la necesidad de cumplir con la producción diaria para la exportación.

Ante la pregunta: ¿Ha trabajado feriados obligatorios y por qué? ¿Cómo le han pagado esos feriados obligatorios? ¿Le pagan los feriados que caen en días de descanso?

Las respuestas de las mujeres de la empresa *Trinquin* de la Zona Franca de Heredia fueron las siguientes;

*“Si, porque tal vez nos toca en días laborales, y a veces no reconocen el feriado y nos toca trabajar, la forma de pago no hay mucha diferencia. Si cae*

*feriado no me lo pagan porque es día de trabajo”* (Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia).

Por su parte Olga, trabajadora de la misma empresa, mencionó: *“Sí me ha tocado trabajar. Lo que dicen es que alguien tiene que ir”* (Olga trabajadora Zona Franca Heredia).

De tal forma, estas mujeres han tenido que trabajar días feriados obligatorios por solicitud explícita de sus jefes o encargados, sin brindarle a la trabajadora la oportunidad de decidir si trabaja el día feriado o lo toma como día de descanso, en una evidente evasión de la ley laboral costarricense, la cual establece la posibilidad del trabajador de decidir si se presenta o no a trabajar los días determinados como feriados obligatorios. Esta misma situación es experimentada por las mujeres trabajadoras de la empresa maquiladora *Ikor*.

Sobre el trabajo forzado en días feriados, Esperanza explicó:

Cuando vienen las temporadas muy altas. Si nosotros estamos en temporadas muy altas nos hacen trabajar, nos dicen; - una de dos, - ‘cambiamos tal día por tal día, para que tengan más opción de tiempo más largo, o si no lo siento vamos a tener que trabajar un día feriado’- Y una vez allá, ya cuando ven que es demasiado, que no salimos para mandar el embarque a tal fecha, trabajamos en domingo. (Esperanza, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

En *Ikor* (Puntarenas) a diferencia de *Trinquín Semiconductor* (Heredia), según las mujeres trabajadoras existe mayor apertura por parte de la gerencia a la negativa de trabajar un día feriado obligatorio, sin embargo también en *Ikor* después de un feriado

obligatorio, se debe trabajar horas adicionales para reponer el trabajo no realizado ese día feriado.

Sobre esta situación Marta, trabajadora de *Ikor* comenta: “*sí nos ha pasado –tener que reponer la producción- pero como te digo son temporadas. [...] ¡Sí hay que quedarse!, a veces nos hemos quedado hasta las nueve de la noche*” (Marta, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Estrella, mencionó lo siguiente;

Sí nos ha pasado, hasta las 9 de la noche después de un día feriado, si porque la producción se atrasó. Ya depende, o por un día feriado o porque una maquina esta fregada, entonces se ha atrasado aquello, o que el material llega martes y no llega martes, llega como cosa de jueves o viernes, entonces esa producción se atrasa, entonces póngale mamita. (Estrella, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

De tal manera, ambas empresas han solicitado de forma explícita a sus trabajadoras la obligatoriedad de trabajar días feriados, y los feriados que se han dado libres han sido cobrados por la empresa a través de la intensificación posterior de las jornadas y las tareas laborales, lo que significa una disminución en el ejercicio de los derechos laborales de estas mujeres y además una intensa explotación del trabajo asalariado.

#### **IV.7.2 Existencia o no de vacaciones**

Al explorar sobre el derecho a las vacaciones, las respuestas de las trabajadoras evidenciaron también manifestaciones de precarización, se mostró además gran similitud entre las mujeres trabajadoras de ambas empresas de zonas francas.

Ambos grupos de trabajadoras manifestaron las trabas e impedimentos para gozar de su derecho a las vacaciones.

Nadia, trabajadora de la Zona Franca de Puntarenas, comentó:

Yo digo que aquí en esta empresa donde yo trabajo no podemos solicitar vacaciones [...] Porque las vacaciones aquí se dan cuando ellos pueden, cuando la empresa puede, no cuando el trabajador lo necesita, porque aquí cierra la empresa y todos tenemos que ir de vacaciones, las necesites, querrás o no querrás, entonces nosotros no tenemos ese derecho. Si alguien necesita un día libre, o sea un día con permiso se lo dan y si querés lo cambiás como vacaciones para que no se lo descuenten. Te lo dan como vacaciones, pero que yo necesite una semana y que yo vaya donde mi jefe, no creo, a nosotros no nos dan eso así. Tiene que ser, por ejemplo yo ahora para Semana Santa, necesite lunes, martes, miércoles, pero me lo dieron porque a mucha gente mandaron a vacaciones, [forzadas por baja producción] pero si hubiera estado así como en temporada alta, como ahorita vacaciones no, no hay vacaciones para nadie. Se cierra todo y se va todo el mundo se quiera o no (Nadia, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Por su parte, Magaly de la Zona Franca de Heredia, respondió sobre el derecho a las vacaciones, lo siguiente:

Pues mirá el tema de las vacaciones si era algo bastante reñido, muy muy reñido. Las vacaciones tenías que solicitarlas 15 días antes a

ver si había permiso para las extras, porque no se te daban así, más si la producción estaba muy alta, entonces no se te daban vacaciones a menos que alguien del otro turno viniera a hacer extras ese día para cubrirte las máquinas tuyas. Ya sea que el supervisor o un líder consiguieran esa persona que te sustituyera o usted tenía que conseguirla. Si la producción estaba baja era más factible que te las dieran, pero si la producción estaba alta era un tema, diay yo no te voy a decir que yo tenía.<sup>2</sup>

Alicia, trabajadora de la Zona Franca de Heredia, reforzó lo comentado por Magaly, su compañera de trabajo, cuando comentó que: *“recientemente decían que ocupábamos 80 horas [de trabajo extra] para diciembre y no daban vacaciones hasta no sacar las horas. Las acomodan ellos convenientemente”* (Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia)

Según las respuestas de las mujeres trabajadoras de las maquilas estudiadas en la investigación, las vacaciones, más que un derecho dentro de las zonas francas, se convirtieron en un elemento utilizado a discreción y conveniencia de los intereses del capital transnacional de las empresas, ya que son otorgadas o negadas según las necesidades de esas empresas.

En temporada baja, la mayoría de las trabajadoras han sido obligadas a tomar vacaciones forzadas, ya que es más rentable para la empresa descontar estos días de las vacaciones que pagarles el salario correspondiente y además luego otorgarle el beneficio de las vacaciones por aparte.

---

<sup>2</sup> Se refiere a que no tenía vacaciones.

Mientras que en temporada alta, cuando los contratos internacionales y la demanda de los mercados aumenta, las vacaciones son negadas a pesar de que las trabajadoras cuentan con los días de trabajo estipulados por ley para hacer uso de su derecho a las vacaciones. Sobre esta situación, Ana de la Zona Franca de Heredia respondió ante la pregunta -¿Le han negado, restringido o condicionado su derecho a las vacaciones? - lo siguiente: *“Sí claro, muchas veces. Tenía un mes acumulado y no me dieron un día libre solo porque ellos dicen que no”* (Ana, trabajadora Zona Franca Heredia). De tal manera, el derecho a las vacaciones de las trabajadoras es irrespetado por las empresas consideradas dentro de la investigación, al igual que los otros derechos mencionados anteriormente.

#### **IV.7.3 Incentivos laborales, política salarial y desajustes en la jornada laboral**

La política laboral de ambas empresas, igualmente asignada por prerrogativa empresarial y no según la legislación laboral costarricense, viene a engrosar la lista de indicadores de precarización de las relaciones socio-laborales abordados por la investigación y muestra cómo efectivamente la mayoría de las relaciones laborales, las condiciones de trabajo así como sus consecuencias en la vida familiar y domésticas de estas mujeres trabajadoras se encuentran precarizadas.

Para este abordaje se contemplaron los siguientes indicadores, según la operacionalización del objeto de estudio.



**Cuadro 7. Incentivos laborales, política salarial y desajustes en la jornada laboral en el Régimen de Zonas Francas**

| Dimensión           | Variable             | Indicadores  |
|---------------------|----------------------|--|
| Socio-jurídica      | Incentivos laborales | - Existencia o no de pluses salariales<br>- Existencia o no de pago de comisiones<br>- Existencia o no de bonificaciones |
| Aspectos salariales | Política salarial    | -Fijación de aumentos salariales (según Ministerio de trabajo o por prerrogativa de la empresa)                          |

**Fuente:** elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio

A pesar de que los salarios pagados en las dos empresas de zonas francas abordadas en el estudio muestran que los salarios de las operarias son los estipulados con base en los salarios mínimos de ley por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), no obstante, los aumentos salariales realizados en la empresa *Trinquin Semiconductor* (Heredia) son realizados según prerrogativa empresarial, por lo que no cumplen con los dos aumentos al año establecidos por Ley por el MTSS costarricense; para el momento en el que se realizaron las entrevistas a las mujeres trabajadoras de la Zona Franca de Heredia, tenían aproximadamente dos años de no recibir ningún tipo de aumento salarial.

Además, los aumentos que se realizan en la empresa, según las trabajadoras, se llevan a cabo a partir de los resultados de evaluaciones que los jefes y supervisores realizan de las trabajadoras, lo que quiere decir que existen mujeres trabajadoras que por tener una baja calificación, no reciben ningún tipo de aumento.

De acuerdo con lo que comenta Olga, trabajadora de *Trinquin Semiconductor*: “Lo que hacen es detener los ajustes salariales, como a veces se está mal y no hay producción, entonces no hacen aumentos inmediatamente, sino que los hacen cuando están mejor” (Olga, Trabajadora Zona Franca Heredia).

Ante situaciones como esta, Alicia trabajadora de *Trinquin Semiconductor*, responde a la pregunta ¿Le ha sido irrespetado algún derecho laboral estipulado por ley, cuál?, de la siguiente manera; *“un montón, los días que son pagos por ley que ellos no pagan por ejemplo, las vacaciones, los aumentos salariales que al principio nos pagaban en forma de aquí, y luego nos pasaron al formato de USA”* (Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia).

Los aumentos salariales no son asignados según la normativa del MTSS al sector privado, sino que se hacen según la medición del rendimiento de las trabajadoras, por lo que algunas de ellas reciben aumentos salariales y otras que no; unas reciben más aumento y otras que reciben menos, según el resultado de la calificación del supervisor, lo cual, según las mismas trabajadoras, se torna relativo, ya que muchas han tenido enfrentamientos directos con sus supervisores a causa de su trabajo, lo que hace que la evaluación sufra alteraciones por situaciones personales más que laborales.

Magaly, compañera de Alicia, comenta sobre los aumentos salariales;

En ese caso digamos era un promedio, digamos el gobierno decretó un 5% de aumento para el sector privado en este lapso, entonces ellos se basaban en una calificación que le daban a uno cada seis meses, el promedio era ese 5% entonces digamos, yo tenía una calificación arriba del promedio entonces a mí me daban un 8% de aumento, un 9% de aumento, me entiendes, como había gente que no llegaba al 5%, muy muy pocos contados así como con los dedos de la mano los casos que no se daba, pero eso sí, hubo casos, en los que se dio un 1% de aumento, que definitivamente no se vio nada

de aumento, como otros que se les daba hasta un 12% o un 13% de aumento (Magaly, trabajadora Zona Franca Heredia).

Es importante señalar que, en este punto, referido a los aumentos salariales particularmente, las mujeres trabajadoras de maquila industrial de Puntarenas experimentan una realidad diferente a las mujeres trabajadoras de maquila industrial de Heredia, y que según la información suministrada por las primeras trabajadoras, la empresa *Ikor* de Puntarenas realiza los aumentos salariales cada semestre de acuerdo con el MTSS mientras que no así la empresa *Trinquin Semiconductor* de Heredia.

En este sentido, se evidencia que los incentivos laborales otorgados, a pesar de que las trabajadoras produzcan lo mismo en temporada alta que en temporada baja, únicamente son pagados, en ambas empresas, en situaciones especiales, según los niveles de venta de las empresas y no así por el nivel de producción, aunque las trabajadoras señalan que sus niveles de productividad son uno de los argumentos utilizados por sus supervisores para realizar el reporte de cada una de ellas, con el cual se les otorga el beneficio.

En cuanto a lo que respecta a los desajustes en la jornadas laborales, se debe mencionar que en la Zona Franca de Heredia a pesar de que ninguna mujer ha sido cambiada de turno u horario de trabajo, muchas de ellas sí han recibido amenazas de cambio de turno por parte de su supervisor o encargado, lo que para ellas, específicamente las que laboran en horario nocturno significaría trabajar en horario diurno, lo que conllevaría, a su vez, a un descenso en el salario.

Además, aun cuando formalmente no les han sido variadas las horas de trabajo – jornada laboral- establecidas por medio del contrato en los hechos y como se ha constatado en segmentos anteriores de esta investigación, las mujeres entrevistadas en su totalidad han

tenido que prolongar su jornada laboral por medio de la ejecución de horas extras forzadas, feriados obligatorios trabajados, vacaciones también forzadas por “temporada baja” en los pedidos comerciales de las empresas, el trabajo obligatorio de sus días de descanso y el no goce de su derecho a las vacaciones en el período correspondiente.

#### IV.8 Dimensión Socio-normativa: Organización de trabajadores

**Cuadro 8. Organización de trabadores en el Régimen de Zonas Francas**

| Dimensión       | Variable                     | Indicadores                               |
|-----------------|------------------------------|---|
| Socio-normativa | Organización de trabajadores | -Existencia o no de organización sindical |

Fuente: elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio

Ante la pregunta: ¿Está usted sindicalizada? La respuesta de Estrella fue:

No, Dios guarde (...) porque nos pueden echar. Diay es que desde que uno trabaja en la Zona Franca uno sabe que no, no pude haber sindicato. Al menos yo trabaje en Guarnaco<sup>3</sup> también, hubo rumores que se quería hacer un sindicato y salieron despedidas. En Carter también y esta *Ikor* también, Dios guarde no. Diay no sé, tengo entendido que un sindicato es para favorecer al empleado, más, mucho, mucho, a ellos no les sirve y si hacemos un sindicato obvio que me van a despedir, porque el decir de ellos es que hay más gente esperando ahí, esperando trabajar ahí. Además no estoy interesada en un sindicato, porque como usted sabe aquí el sector de

<sup>3</sup> Guarnaco y Carter, maquilas industriales que se retiraron del país al vencerse el plazo de exoneración de impuestos.

empleos cuesta mucho, un trabajo, cuesta mucho conseguir trabajo, entonces no (Estrella, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Según lo mencionado por esta operaria, la organización sindical de las trabajadoras de maquila no es más que un “mito”, a pesar de que la legislación costarricense, -reitero, en su formalidad- establece el derecho a la libre organización de trabajadores, en la práctica lo que se ejecuta es una serie de políticas empresariales flexibles diseñadas para desregular los mercados de trabajo que han suspendido el derecho a la sindicalización.

Por lo anterior es que cabe mencionar que,

lo que ha pasado en la práctica es que en la industria y agroindustria de exportación se ha violentado reiteradamente la legislación laboral y se ha instaurado, en la práctica, un modelo paralelo de regulación de las relaciones laborales signado por un marcado autoritarismo que impide la libre organización de las y los trabajadores, la firma de acuerdos colectivos y el cumplimiento de la legislación laboral nacional (Salas, 2005: 34).

Esta situación se vuelve característica de los procesos de transnacionalización del capital; como se mencionó en el apartado teórico de la investigación con base en - Ianni (1996), las empresas transnacionales logran posicionar sus políticas laborales por sobre las legislaciones laborales de los Estados Nación donde se ubican, por lo que los procesos de transnacionalización de la economía son necesariamente transgresores en cuanto penetran las fronteras nacionales, sus economías y además las políticas laborales.

Marta, compañera de trabajo de Estrella, menciona ante la pregunta: ¿Ha existido intento de conformación de un sindicato en su trabajo? -“No, nombres si lo hacen esos, yo creo que

*los despiden [...] porque diay eso es como defender derechos” (Marta. Trabajadora Zona Franca Puntarenas).*

En la empresa *Trinquin Semiconductor*, de la Zona Franca de Heredia, la realidad en cuanto a la libre afiliación sindical es muy similar a la experimentada por las trabajadoras de *Ikor* en Puntarenas. Alicia, de la Zona Franca de Heredia, respondió a la misma pregunta de la siguiente manera; *“no, porque no hay sindicato, no lo permiten. Que yo sepa es prohibido que uno está asociado a un sindicato”* (Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia).

Cabe aclarar que la libre organización sindical no está prohibida en términos de política empresarial en el ámbito normativo, ya que explícitamente esto iría contra la legalidad costarricense sino más bien es una prohibición que circula en el ambiente laboral y es reforzada por medio de comentarios y aseveraciones realizadas por parte de los supervisores y jefes en diversas reuniones de personal, las mujeres trabajadoras de maquila entrevistadas a pesar de mencionar que no han recibido amenaza alguna acerca de la organización sindical, dicen sobre entender que no está permitido asociarse sindicalmente. Alicia, de la Zona Franca de Heredia comentó: *“pues directamente no, pero se sobre entiende que no se permite”* y complementa; *“sí, sí han existido [intentos de conformación sindical], pero no se le dio seguimiento. Más que todo por cuidar el trabajo es que no se hace”*.

La imposibilidad de afiliarse como un sindicato representa, no únicamente una disminución en los derechos laborales de estas mujeres, sino, además, una consecuencia del conjunto de políticas de reestructuración de las relaciones socio-laborales emprendidas en conjunto con la apertura de un nuevo modelo de desarrollo basado en la inversión

extranjera directa, principalmente orientada al fomento de la industria (y agroindustria) bajo la modalidad de maquila industrial, y sobre todo la maquila industrial ubicada en Zona Francas, de tal modo, que la negativa al derecho de organización sindical de las trabajadoras de Zona Franca, en este caso, es parte del resultado de la adopción de un régimen estatal costarricense favorable a los mercados comerciales internacionales y desregulador de los mercados de trabajo en beneficio del capital transnacional.

La ausencia de sindicatos en las empresas maquiladoras, bajo el Régimen de Zona Franca en Costa Rica, tiene como consecuencia, además, la imposibilidad de las trabajadoras de establecer procesos de negociación que conlleven a la formulación de Convenciones Colectivas en sus empresas; igualmente, es importante señalar que, desde 1982, se establecieron restricciones legales a la firma de Convenios Colectivos, hasta ser juzgado por la Sala Cuarta que dichos convenios eran inconstitucionales (Mora Salas, 2005).

Si bien esta restricción se determinó para el sector público, lo cierto es que de todas formas en la práctica, al estar prohibida la afiliación sindical para el sector privado en general y en las empresas de Zona Franca en particular, extender tal decreto a este sector se vuelve irrelevante, sobre todo si este régimen cuenta con un criterio extraterritorialidad que permite la evasión y el irrespeto a la legislación laboral del país.

#### **IV.8.1 Situaciones de Acoso Laboral en las maquilas industriales**

La existencia y manifestaciones de acoso laboral dentro de las empresas maquiladoras abarcadas en este estudio fueron estimadas por medio de los indicadores presentados a continuación.

**Cuadro 9. Situaciones de acoso laboral en el Régimen de Zonas Francas**

| <b>Dimensión</b> | <b>Variable</b> | <b>Indicadores</b>   |
|------------------|-----------------|--|
| Socio-normativa  | Acoso laboral   | - Existencia o no de un reglamento contra el acoso laboral<br>- Existencia o no de registro de casos de acoso laboral<br>- Existencia o no de situaciones de acoso laboral |

**Fuente:** elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio

Las situaciones de acoso laboral son frecuentemente obviadas hasta que se vuelven incontenibles; en la cotidianidad muchos trabajadores y trabajadoras experimentan manifestaciones de acoso laboral.

Si se considera el acoso laboral como una situación en la cual un trabajador o un grupo de ellos es víctima de un comportamiento abusivo por parte de un jefe o superior en la escala organizacional de la empresa en perjuicio de su estabilidad laboral y de su rendimiento en la ejecución de sus tareas laborales (Vargas Morúa, 2011), el concepto de acoso laboral debe abordarse de forma multifactorial, de modo tal que existen muchas formas de experimentar acoso laboral. A la presente investigación le interesa rescatar las múltiples manifestaciones de acoso laboral, por lo que se tomó en consideración la exigencia de trabajo bajo presión, la forma de trato de los supervisores y encargados hacia las trabajadoras, la forma en la que se realizan las llamadas de atención, las amenazas de despido injustificadas, la existencia de gritos, insultos y subestimación por parte de la jefatura hacia las trabajadoras, así como la existencia o no de un reglamento para prevenir el acoso laboral.

El resultado que se obtuvo como respuesta a las preguntas formuladas por medio de las historias laborales, evidenció que la gran mayoría de las mujeres han sido víctimas de acoso laboral en alguna medida.



Sobre las formas de trato experimentadas por las mujeres en la maquila industrial, Ana, trabajadora de la Zona Franca de Heredia respondió lo siguiente: *“no es muy buena, a veces mi jefe me grita, y ofende, pero no solo a mí, sino a muchos más”*.

La totalidad de las mujeres entrevistadas han tenido que trabajar bajo presión, a solicitud de los supervisores o encargados, bajo la argumentación de cumplir con la cantidad de producción estimada para los pedidos de exportación. Olga, compañera de trabajo de Ana, comenta sobre sus supervisores: *“normalmente nos obligan a trabajar para lograr sacar una producción a tiempo y situaciones similares”* (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia).

En el caso de Puntarenas, Nadia comentó sobre el tipo de presión laboral y el rol que juega en ese momento el supervisor de su área: *“el estrés de ver que a veces el supervisor se estresa por una u otra cosa, tal vez fuera de las circunstancias de nosotros, pero si él está ahí, esta con aquel gesto, uno se estresa. Si genera bastante estrés, ahí hay bastante presión a veces”*.

Se observa en este caso que, tanto las mujeres de *Ikor* en Puntarenas como de *Trinquín Semiconductor*, han experimentado formas de presión para aumentar la intensidad de sus tareas laborales y su productividad, lo que aumenta los niveles de estrés laboral y su exposición a regaños constantes e injustificados, en la mayoría de los casos.

Sobre las llamadas de atención, cabe señalar que muchas de las mujeres han manifestado ser víctimas de tratos irrespetuosos y groseros, los cuales han dañado su integridad o bien han sido testigos de este tipo de situaciones vividas por otras compañeras de trabajo. Ante la pregunta: -Si comete algún error en sus tareas laborales, ¿cómo son solucionadas? ¿Le llaman la atención, de qué manera?, Olga respondió: *“hasta el día de*

*hoy no he tenido problemas con respecto a esto, pero a veces los suspenden, o los regañan muy fuertemente delante de todos” (Olga, Trabajadora Zona Franca Heredia).*

Sobre las amenazas de despido, el caso más significativo del total de las historias laborales, fue el de Claudia, trabajadora de la Zona Franca de Puntarenas, quien por padecer de una enfermedad crónica tuvo que ser intervenida quirúrgicamente y hospitalizada en algunas ocasiones, motivo por el cual recibió varias amenazas de despido injustificadas, ya que el estado de salud no debería ser un condicionante para determinar la permanencia en un trabajo. Al respecto Claudia relató:

Yo estaba con la enfermedad mía, yo le dije [al jefe, al encargado de recursos humanos y al supervisor]: -que yo sabía que aunque yo fuera cien por ciento efectiva en una cosa, -fuera polifuncional- que les trabaje en todo lado y les de todo y me esclavice, yo no soy imprescindible para ellos.

Y continuó: - Si yo no les sirvo porque me incapacito con mi enfermedad, - yo sabía que ellos me iban a botar, y que bien sabía-, porque ellos me dijeron: -usted sabe porque la trajimos aquí [...] cuando dicen tienen que botar personal, diay Claudia<sup>4</sup> usted está en la fila diciendo ¡yo, yo! (Claudia, trabajadora Zona Franca de Puntarenas).

Si bien no todas las mujeres han recibido amenazas injustificadas de despido, muchas han comentado que saben que no son indispensables en su trabajo, ya que según las

---

<sup>4</sup> El nombre verdadero de la trabajadora se reemplaza en el texto original para mantener el anonimato y proteger la identidad de la misma.

mismas trabajadoras, en reiteradas ocasiones lo han escuchado de jefes y encargados en reuniones de personal, esto reafirma la imposibilidad del capitalismo de contar con empleo pleno, ya que es necesario mantener el desempleo y el subempleo –ejército de reserva– como mecanismo necesario para el reemplazo de la mano de obra y la explotación de la fuerza de trabajo.

Las trabajadoras de maquila industrial también han experimentado otro indicador del acoso laboral, como lo es la forma de trato ofensivo y los insultos por parte de sus encargados y supervisores.

Ante la pregunta: ¿Algún supervisor o encargado le ha levantado la voz, ofendido o insultado por motivos de trabajo? Nadia respondió:

Con sus palabras verdad, me dijo algo grosero, por lo mismo por el estrés, porque necesitaba sacar algo y necesitaba que yo hiciera todo rápido y a veces uno no está como dispuesto a hacer algo porque el cuerpo no le da ya del cansancio y todo eso, y tal vez ellos necesitan las cosas rápido, entonces del mismo estrés él vino y me gritó (Nadia, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

En la Zona Franca de Heredia, en la maquila industrial, Alicia contestó: *“sí, una vez que entramos un poco tarde después de la hora del almuerzo nos insultó y levantó un poco la voz porque veníamos un poco tarde”*.

Además, Ana, de la misma empresa, respondió a la misma pregunta: *“Más de una vez. Hasta tal punto de hacerme llorar”* (trabajadora Zona Franca Heredia).

Como se muestra, por medio de las anécdotas relatadas por las trabajadoras, las manifestaciones de acoso laboral son evidentes y se experimentan reiteradamente en cada

una de las empresas a pesar de que en ambas, según la información recolectada, existe un reglamento contra el acoso laboral, el cual tal parece no es ejecutado en la práctica.

#### IV. 8.2 Situaciones de Hostigamiento Sexual

Al igual que en la variable de acoso laboral, el hostigamiento sexual y sus manifestaciones son abordados de forma integral, ya que a pesar de que muchas mujeres sufren de esta dinámica de opresión, la interiorización de los roles de género establecidos por el sistema patriarcal han tendido históricamente a naturalizarlos, logrando que algunas de sus manifestaciones sean pasadas por alto por muchas mujeres.

El hostigamiento sexual fue abordado utilizando los siguientes indicadores, tal y como se indica en el cuadro.

**Cuadro 10. Situaciones de hostigamiento sexual en el Régimen de Zonas Francas**

| Dimensión       | Variable             | Indicadores   |
|-----------------|----------------------|---|
| Socio-normativa | Hostigamiento Sexual | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia o no de un reglamento contra el hostigamiento sexual</li> <li>- Existencia o no de registro de casos de hostigamiento sexual</li> <li>- Existencia o no de situaciones de hostigamiento sexual</li> </ul> |

**Fuente: elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio**

Al preguntarle a las mujeres trabajadoras de la empresa maquiladora *Trinquín Semiconductor* si ¿Han sentido invadida su intimidad por comportamientos, gestos, miradas, o invitaciones indeseadas provenientes de compañeros de trabajo, encargados, supervisores o jefes? Y si ¿Esto se ha dado aisladamente o de forma reiterada?

Tres de ellas respondieron afirmativamente, mientras que una comentó que estaba enterada de otras compañeras que vivían experiencias de ese tipo. Olga respondió lo siguiente: *“sí, mi jefe era todo acosador, no sólo conmigo sino con varias compañeras. Esto era reiteradamente, todos los días”* (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia).

Y Ana, compañera de Olga, manifestó: *“sí, por eso demandé a una persona dentro de la empresa”* (trabajadora Zona Franca Heredia). Ana también comentó no haber experimentado esta situación, pero mencionó conocer casos dentro de la empresa; al respecto ella comentó: *“Creo que por mi orientación sexual no he tenido problemas<sup>5</sup>. Mas sin embargo sé que otras compañeras si han sufrido demasiado. Por medio de palabras indirectas o directas sobre el tema. Esto ha sido de manera reiterada”* (trabajadora Zona Franca Heredia).

Es importante destacar que cuatro de cinco trabajadoras de *Trinquin Semiconductor* en Heredia comentaron experimentar manifestaciones de hostigamiento sexual o han comentado que conocen casos de otras compañeras. Los indicadores de esta situación tienden a intensificarse al incluir la pregunta referida a los acercamientos físicos indeseados, ante esto, cuatro de las trabajadoras de la empresa maquiladora ubicada en Heredia manifestaron que han experimentado acercamientos indeseados mientras que una de ellas también afirma que conoce de casos de otras compañeras que han sufrido las mismas experiencias.

Una de ellas comentaba: *“ese jefe, a veces llegaba a ponerle la mano en la pierna, no es que se aprovechaba pero una se sentía incomoda”* (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia). Olga, también comentó sobre el hostigamiento sexual que ejerció su jefe sobre

---

<sup>5</sup> Esta trabajadora es sexualmente diversa.

ella: *“el chavalo siempre se venía a mis maquinas a hacer insinuaciones, y más de una vez llegaba a acercarse con sus partes genitales a mí. O también me intentaba dar besos en la boca moviendo su cabeza y cosas así”*.

Sumado a los indicadores de hostigamiento sexual mencionados, se presentan los casos de insinuación sexual por parte de encargados, supervisores y jefes, lo cual en algunas oportunidades ha sido en cuestionamiento de la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras que han experimentado dichas manifestaciones de hostigamiento sexual.

En este caso, las cinco mujeres que conforman la muestra de los estudios de caso de la empresa maquiladora de la Zona Franca de Heredia, mencionaron haber vivido situaciones de esta índole, o bien también conocer a otras compañeras de trabajo que han sufrido de este tipo de insinuaciones.

Olga, comentó que en su caso, su supervisor: *“todo lo hacía en son de broma, pero se sentía el doble sentido y la intención”* (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia).

Mientras hizo alusión al hostigamiento sexual que también recibió de su jefe y mencionó:

Por parte de compañeros todos me tratan con respeto, solo ese ingeniero no [ese ingeniero era su jefe]. Con todos me he llevado bien pero manteniendo el límite, pero ese ingeniero se pasó. Y sí afectó la estabilidad laboral, porque yo pensé que si decía algo me podían despedir a mí (Trabajadora Zona Franca Heredia).

En el caso de Olga, se puede notar cómo la situación de hostigamiento sexual experimentada, atentó contra su estabilidad laboral, en algunas ocasiones fue amenazada por su jefe de ser despedida o removida al turno de día, lo cual como se mencionó en otro

de los apartados de la investigación, significaría para ella una reducción en su salario por no acceder a sus demandas sexuales.

Además, existen en esta empresa maquiladora otros casos de hostigamiento sexual, que según las informantes ellas conocen experimentan otras de sus compañeras de trabajo. Ana, comentó sobre estos casos de hostigamiento sexual: *“mis compañeras sí, ellas me han comentado que sí han tenido demasiadas insinuaciones sexuales”* (Ana, trabajadora Zona Franca Heredia).

En el caso del hostigamiento sexual al igual que en el de acoso laboral, se registra en ambas empresas maquiladoras la existencia de un reglamento como forma de prevenir el hostigamiento sexual, no obstante, según las mujeres entrevistadas, tanto un reglamento como el otro, es pasado por alto, por lo que a pesar de la normativa establecida para ambas situaciones, en la práctica, las relaciones laborales determinadas por la dimensión socio-normativa se encuentran precarizadas.

#### **IV. 9 Impactos en la vida familiar y doméstica de las mujeres trabajadoras de maquila industrial**

Para el abordaje de los impactos de las relaciones socio-laborales precarizadas en la vida de las mujeres trabajadoras de maquila industrial, se contemplaron tres dimensiones, la socio-económica, la socio-familiar y la del bienestar familiar; al igual que en otros apartados del capítulo de resultados de esta investigación, se desarrollan los indicadores de las variables que evidenciaron muestras de los impactos familiares acontecidos por el trabajo y sus características en la vida de las mujeres trabajadoras de maquila industrial.

#### IV.9 .1 Socio- Familiar: Prácticas domésticas y familiares

Cuadro 11. Practicas domésticas y familiares de las mujeres trabajadoras de maquila industrial

| Dimensión       | Variable                          | Indicadores   |
|-----------------|-----------------------------------|---|
| Socio- Familiar | Prácticas domésticas y familiares | -Realización o no de tareas domésticas<br>- Responsabilidades familiares (muchas, pocas, ninguna)<br>-Posibilidad o no de recreación familiar, esparcimiento y descanso<br>-Disponibilidad o no de tiempo para actividades personales<br>-Existencia o no de cambios en prácticas cotidianas. |

Fuente: elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio.

Se inicia el análisis de este apartado de la investigación por los indicadores correspondientes a la variable de prácticas familiares y domésticas con el propósito de poner en manifiesto la estrecha relación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, así como la múltiple jornada laboral con la cual cumplen las mujeres, en este caso, las trabajadoras de la industria maquiladora.

Aunado a las extensas e intensivas jornadas laborales realizadas en sus centros de trabajo, la obligatoriedad de trabajar horas extras, feriados obligatorios y hasta días de descanso, las mujeres trabajadoras que componen el sujeto de estudio de esta investigación deben realizar labores domésticas y cuidar a sus hijos, en el caso de la mujeres madres, además de contar con otras responsabilidades familiares.

Nadia, de la empresa *Ikor* comentó sobre la realización de sus labores domésticas;

Yo sinceramente, yo soy como un robot creo, nunca me canso -  
pero si me canso- me levanto a las cuatro de la mañana, hago el



desayuno de mi hijo [...] por lo general siempre barro y limpio en la mañana o en la tarde, siempre mantengo mi cocina limpia, ordenada, cada vez que yo cocino [...] trato de mantener el orden. En la tarde, según como este el horario de aquí [en su centro de trabajo] si salimos a las cinco pues me da más chance, sino a las siete y termino hasta las nueve, nueve y media. Ya yo me siento a las nueve y media y yo digo- ¡ya! –Al día siguiente se entra a trabajar [...]

A las siete de la mañana, es un trajín pero uno se acostumbra, tener que levantarse todos los días a las cuatro, a veces a las cinco [...] porque mi hijo no está en el turno de la mañana, está en el turno de la noche entonces me da un poquitito más, una horita para descansar (Nadia, Zona Franca Puntarenas).

Por su parte Amanda, compañera de trabajo de Nadia, comentó como se encarga de las labores domésticas y el cuidado de los hijos en el corto tiempo que no se encuentra en su centro de trabajo.

Cuando a los chiquillos les toca por la mañana, yo me encargo de revisar los cuadernos que tienen que llevar, si tiene que hacer tareas [...] A mí me han dado las doce de la noche, que piden algo y yo tengo que ver donde lo consigo a esa hora y si salgo a las siete [de la noche] peor y entonces en revisar los cuadernos, en alistarles la ropa para el día siguiente, tal vez ver algo que está mal puesto, algo, arreglar ahí, [...] los sábados me tocan las labores que hay que

hacer de fin de semana, que barrer, limpiar, que encerar, que lavar el baño, que limpiar cortinas, limpiar la refri, bañar el perro, para mañana [Se refiere al domingo] hacerlo más por encima y descansar un poquito (Amanda, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

En este punto aparece un elemento necesario de abordar y de suma importancia para la investigación, el referido al tiempo destinado por estas mujeres a ellas mismas así como el tiempo que logran compartir con sus hijos e hijas, o bien con otros miembros de su familia; en este caso, se obtiene como resultado, según las respuestas de las trabajadoras, que entre la combinación de sus tareas domésticas y sus tareas laborales, el tiempo que le dedican al descanso, a la recreación, el esparcimiento o el convivio con sus hijos es limitado -en el mejor de los casos- y en el de la mayoría, es nulo.

Sobre esta situación Alicia, trabajadora de *Trinquin Semiconductor* hace referencia a la escasez del tiempo tanto para ella como para sus hijos.

El tiempo es muy ajustado, me queda muy poco tiempo para mí, ya que o es oficio doméstico o el trabajo, pero tiempo para mí es muy poco” Y continúa – “Me queda poco tiempo para compartir con ellos, [se refiere a sus hijos] mis hijos mayores casi siempre se quejan de que estoy durmiendo, [su horario de trabajo es nocturno] los días libres los aprovecho un poco más, pero casi siempre en día laboral cuesta mucho (Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia).

Así, el tiempo para el esparcimiento personal y familiar se ve restringido por la dinámica laboral; se vuelve imprescindible mencionar además, que las condiciones precarizadas de las relaciones socio-laborales, como se observó a través de los indicadores

de la dimensión socio-jurídica, contribuyen a reducir el tiempo libre y en consecuencia socavar las relaciones familiares y personales de las mujeres trabajadoras de maquila industrial.

#### IV.9.2 Socio-económica: Condición socio-económica del hogar

**Cuadro 12. Condición socio-económica del hogar**

| <b>Dimensión</b> | <b>Variable</b>                     | <b>Indicadores</b>   |
|------------------|-------------------------------------|--|
| Socio-económica  | Condición socio-económica del hogar | -Nivel de Ingresos económicos<br>-Acceso o no a la educación |

**Fuente: elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio.**

El modelo de relaciones laborales ejecutadas por prerrogativa empresarial en las maquilas industriales, cuya regulación se realiza a favor de los mercados comerciales y en detrimento de los mercados laborales y por tanto de las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras, según se determinó por medio de los indicadores correspondientes a las variables de incentivos laborales y aspectos salariales, limita el ingreso económico, lo cual restringe a su vez el acceso a servicios básicos como la educación.

A continuación se muestran los resultados encontrados por medio de los indicadores de la variable socio-económica del hogar de las mujeres trabajadoras de maquila industrial. Se detalla la base para el análisis en el cuadro correspondiente.

Las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora cuentan con características socioeconómicas similares, las cuales corresponden a un nivel de ingresos económicos promedio del trabajo en maquila industrial; es pertinente aclarar que, en algunos casos, el salario de ellas no es el único ingreso económico del hogar, sino además se les suma el salario de su compañero o compañera, aunque esta colaboración sólo está presente en la

mitad de los casos, en los otros, el único ingreso familiar es el aportado por ellas y su trabajo. Esta situación provoca que el ingreso económico por hogar sea bajo; en todos los casos este ingreso, permite satisfacer necesidades esenciales como el vestido, la alimentación, el acceso a una vivienda, -en la mayoría de los casos la misma residencia del núcleo familiar de su madre o bien una casa alquilada, sólo en dos de los casos se trata de vivienda propia- sin embargo, no cuentan con acceso a la educación superior universitaria, únicamente se registró el caso de una de las trabajadora de la Zona Franca de Heredia, quien cursa una carrera para-universitaria en un colegio profesional.

Las mujeres madres de familia mencionaron que sus hijos e hijas tienen acceso a la educación primaria y secundaria, la mayoría de ellas tienen hijos aún en edades escolares, por lo que manifestaron que tienen expectativas de que sus hijos estudien a nivel superior, sin embargo su posibilidad de acceso a la educación universitaria no está garantizada.

#### **IV.9.3 Socialización laboral y planes de vida de las mujeres trabajadoras de maquila industrial**

Como parte de los instrumentos para la recopilación de información se utilizaron los relatos de vida, los cuales hicieron énfasis en la socialización laboral de las mujeres entrevistadas, con el propósito de conocer las dinámicas de trabajo de estas mujeres antes de entrar a trabajar en la maquila industrial, así como para conocer cuáles eran sus expectativas laborales y sus proyectos de vida en la adolescencia y compararlos con los actuales, como forma de evidenciar los impactos en la vida familiar y doméstica producidos por su trabajo en la industria maquiladora.

Al realizar la pregunta referida a los proyectos de estudio y los planes de vida en su adolescencia, todas las mujeres que formaron parte de la investigación mencionaron tener el deseo de concluir la secundaria y cursar carreras universitarias. Ante la pregunta: ¿Tenía algún proyecto de estudio? ¿Asistir al colegio y a la universidad? ¿Buscar un trabajo? ¿Qué tipo de trabajo? Olga, trabajadora de *Trinquin Semiconductor*, respondió: “sí, proyecto universitario. Me iba muy bien en matemáticas y quería estudiar eso. Aparte de eso no es que quería, sino que tenía que buscar trabajo, no aspiraba a un súper trabajo pero algo que si me ayudara a mantenerme” (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia).

Sin embargo, todas estas mujeres tuvieron que comenzar a trabajar para colaborar con sus hogares o bien hacerse cargo de ellas mismas desde edades muy tempranas, en promedio, las mujeres entrevistadas iniciaron su primer trabajo remunerado entre los 11 y los 15 años de edad.

Alicia, trabajadora de *Trinquin Semiconductor* mencionó:

Trabajé en el mercado, en una verdulería, siendo menor de edad y estando en la escuela. Comencé a trabajar porque la situación estaba muy difícil, ya que algunos hermanos se casaron y la situación se puso más complicada. Además también para aportar más dinero recolectaba café.

Olga, comparte con Alicia una historia similar, ella relató:

Recolectaba café, pero también trabajé en un bar los fines de semana cuando estaba en el colegio. En ambos casos me pagaban. Empecé a trabajar porque ocupaba la plata, y para que mi mamá no

nos diera el poco dinero que recibía para ir al colegio (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia).

El inicio de sus tareas laborales remuneradas a tan temprana edad, se debió en la totalidad de los casos a la necesidad de colaborar con su hogar y su familia, ya fuera a partir del aporte económico de su salario o bien haciéndose cargo de ellas; aunque todas manifestaban deseos de emprender proyectos de estudio, ninguna lo logró en su adolescencia.

Ana, trabajadora de *Trinquin Semiconductor*, hizo un comentario que según la información obtenida de las otras mujeres entrevistadas, integraba la realidad de muchas de ellas: “*siempre pensé en terminar el estudio, pero primero había que comer y eso es trabajar*”, comentó.

#### **IV.9.4 Satisfacción laboral en lo personal**

En cuanto a la dimensión de bienestar laboral, última de las dimensiones abordadas para estudiar el impacto de las relaciones socio-laborales precarizadas en la vida familiar y domésticas de las mujeres trabajadoras de maquila industrial, se estableció como variable la satisfacción personal en lo laboral, en la cual se utilizaron los indicadores mencionados en el siguiente cuadro.

**Cuadro 13. Bienestar Laboral**

| Dimensión         | Variable                            | Indicadores   |
|-------------------|-------------------------------------|---|
| Bienestar Laboral | Satisfacción personal en lo laboral | -Satisfacción o no con el ambiente laboral<br>-Satisfacción o no en el puesto de trabajo y las tareas realizadas<br>-Grado de satisfacción con el salario (alto, medio, bajo, nulo, otro)<br>-Satisfacción o no con las políticas y garantías laborales de la empresa<br>- Existencia o no de estabilidad laboral |

Fuente: elaboración propia, con base en la operacionalización del objeto de estudio.

A continuación se presenta el análisis de cada uno de los indicadores establecidos.

Según los datos obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario a las mujeres trabajadoras de maquila industrial, el grado de satisfacción con el ambiente laboral, con el puesto de trabajo, con las tareas laborales, con el salario, así como con las políticas salariales, es calificado como medio, bajo y en algunos casos como nulo. La gran mayoría de ellas asegura no estar satisfecha con el puesto de trabajo, con los horarios de trabajo, el ambiente laboral ni el salario de las empresas maquiladoras; algunas manifiestan que sienten agrado por lo que hacen, sus tareas laborales, pero que sin embargo no se siente del todo a gusto con otros indicadores, como el salario o políticas de las empresas.

A la pregunta: ¿Cómo se siente en su trabajo? ¿Desea seguir trabajando en la fábrica?, Alicia respondió:

Me siento algo estresada, por el tipo de horario, por el estrés de sacar los materiales. No desearía seguir trabajando allí, porque ya me siento cansada y quisiera dedicar más tiempo a mi hija menor.

No quiero dejar de trabajar del todo pero trabajar menos horas, tipo bazar, o costura. Esto porque ya no tendría la presión que tengo ahora y dedicaría más tiempo a mi familia (Alicia, trabajadora Zona Franca Heredia).

Olga, compañera de trabajo de Alicia, también comentó:

El problema no es el trabajo creo yo, como uno lo hace allí pasa, no es que se detesta hacer, pero lo ahuevado es el horario que se tiene. Por ello pienso pasarme a otro trabajo, aunque gano menos pero pasarme a un horario diurno. Pienso seguir aquí por mucho 4 meses, mientras aparece alguna otra cosa.

Este sentimiento de insatisfacción, cansancio y estrés que vive Alicia, así como sus compañeras de trabajo en la empresa *Trinquin Semiconductor* en la Zona Franca de Heredia, es compartida por las mujeres trabajadoras de la maquiladora industrial *Ikor* en la Zona Franca de Puntarenas.

Me gusta lo que yo hago, pero si no me gusta trabajar con esa fibra de vidrio, pica mucho, molesta mucho y a veces, como ahora que estamos en esa temporada alta, si muy estresante, muy cansado, a veces me pongo de muy mal humor, pero es de lo mismo, el mismo estrés (Estrella, trabajadora Zona Franca Puntarenas).

Estrella agrega que, sin embargo, desea seguir trabajando en la fábrica por la escasez de trabajo en Puntarenas “*porque no hay otro trabajo, no hay más trabajos aquí en Puntarenas y a la edad de uno no le dan en cualquier lado trabajo.*”



Ligado a los planes y proyectos de vida que estas mujeres tenían en su adolescencia así como las aspiraciones laborales con las que cuentan en la actualidad –al menos al momento de aplicación de instrumentos de investigación- se les preguntó a las mujeres entrevistadas, lo siguiente: *“en consideración con las expectativas que tenía en su adolescencia ¿qué considera ha logrado? ¿Qué no ha logrado? Olga, respondió: “creo que muy poco, me hubiera gustado más haber terminado mi carrera ya, pero voy atrasada, porque el horario es cansado y complicado (Olga, trabajadora Zona Franca Heredia).*

Sus respuestas mostraron que muchas de sus expectativas de adolescentes no han sido cumplidas incluso en su vida adulta, muchas de ellas porque su salario y las características de su trabajo no se lo permiten, sobre todo las características relacionadas con el horario y la intensidad de las jornadas laborales, las cuales imposibilitan que estas mujeres desarrollen un proyecto de educativo.

Asimismo, algunas de ella dicen no haber logrado sus expectativas ni aspiraciones de vida, *“siento que no he logrado mucho”* menciona Ana (trabajadora, Zona Franca Heredia)

Esto evidencia que su trabajo remunerado, así como las condiciones en las que se desarrolla, no ha funcionado como un mecanismo que promueva el desarrollo social y personal de estas mujeres y la de sus familias, lo que a su vez muestra cómo la maquila industrial dentro del Régimen de Zonas Francas, a pesar de que surge como un instrumento generador de empleo en el discurso oficial institucionalizado en las primeros proyectos de ley que los constituyen, no representa trabajo de calidad, por el contrario representan mercados de trabajo precarizados.

A lo largo de este capítulo, en el cual se analizaron los resultados de la investigación, se destacan los indicadores utilizados en la operacionalización del objeto de estudio que muestran la precarización de las condiciones de trabajo y de las relaciones socio-laborales experimentadas por las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora, así como los impactos de esta precarización en la vida familiar y doméstica, por medio del uso del análisis de contenido de los relatos de vidas, las historias laborales y los datos de los cuestionarios aplicados.

Como recurso metodológico, se destacó la información más importante por medio de las citas textuales tomadas de los instrumentos de investigación, ya que nadie conoce mejor su realidad laboral que las mismas trabajadoras; este recurso metodológico ha permitido evidenciar las características precarias del trabajo en la maquila industrial, a través de la sistematización de los indicadores de la investigación; además, se ha podido establecer en la investigación la relación entre las políticas estatales enfocadas en la apertura comercial para la Inversión Extranjera Directa y su consecuente efecto en el diseño de un nuevo modelo de relaciones laborales, y da cuenta de los objetivos que se plantearon al inicio de la investigación. Lo anterior permite establecer las conclusiones de la investigación así como posibles recomendaciones para estudios futuros referidos a temas similares.

## **CAPÍTULO 5**

### **CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Al mantener en la investigación una estrecha relación entre la estrategia metodológica, la discusión teórica y la contextualización del objeto de estudio, se evidenciaron cuáles son y en qué consisten los procesos de reestructuración de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo a través de la desregulación de los mercados laborales dentro del Régimen de Zona Franca, específicamente el correspondiente al de la maquila industrial. Además se evidenciaron los efectos del “nuevo modelo de relaciones laborales”, producto de las políticas de apertura comercial y la Inversión Extranjera Directa en las vidas y los hogares de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora.

Por tanto, es pertinente establecer las conclusiones que se plasman a partir de los hallazgos de la investigación, tanto a nivel metodológico como del análisis de los datos empíricos, en relación con los postulados teóricos que se establecieron como sustento de todo el proceso investigativo; lo cual es imprescindible para incentivar nuevas indagaciones que pueden ser de suma importancia para la Sociología.

Acorde con los objetivos planteados, este estudio permite constatar que las dinámicas del sector exportador dentro de la economía capitalista globalizada, se orientaron hacia la apertura de procesos de inserción de la economía costarricense en los mercados mundiales, el tránsito de Costa Rica hacia la promoción de las exportaciones y la atracción de Inversión Extranjera Directa generó la apertura de los mercados nacionales y la promoción de beneficios para el capital transnacional; en relación con este propósito,

Costa Rica emprende la aplicación de una serie de políticas destinadas a la creación de condiciones óptimas de entorno por medio de un marco-jurídico e institucional en función de la atracción de inversión extranjera a través la de cúpula política nacional, principalmente conformada por el PLN y el PUSC y en asociación con los representantes del sector exportador privado.

La constitución de este marco jurídico-institucional se ha garantizado a través de la creación de instituciones como *COMEX* y *PROCROMER*, así como por el Régimen de Zonas Francas, lo que pone de manifiesto una política económica dirigida a la regulación de la economía, asimismo las transformaciones en el mundo laboral como resultado de procesos complejos y dinámicos del desarrollo histórico del capitalismo y de modelos de atracción de Inversión Extranjera Directa en el país, ha generado el establecimiento de las relaciones laborales en función de los intereses del capital trasnacional, lo que ha permitido la precarización de las relaciones socio-laborales.

De esta manera, el principal hallazgo de la investigación se produjo al analizar cada uno de los indicadores de precarización laboral, establecidos mediante la operacionalización del objeto de estudio en tres grandes dimensiones: las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y los impactos en la vida familiar, lo cual determinó la existencia efectiva de procesos de precarización de las relaciones socio-laborales de las mujeres, trabajadoras de las maquilas industriales abordadas en el estudio y de sus condiciones de trabajo, aspecto que permitió constatar de qué forma impactan dichos procesos de precarización en la vida familiar de estas mujeres.

Así, se formula otra de las conclusiones de la investigación: los procesos de globalización y transnacionalización del capital, así como un modelo de desarrollo basado

en la Inversión Extranjera Directa, han tenido como consecuencia la precarización de los mercados de trabajo, particularmente los relacionados directamente con el modelo de las maquilas industriales dentro del Régimen de Zona Franca.

Además, cabe mencionar que dicha precarización de los mercados laborales en favorecimiento de los mercados comerciales, en la industria maquiladora en Costa Rica, se ha dado mediante la construcción consciente y planificada, por parte de la clase política de este país, de un marco jurídico e institucional óptimo para la atracción de la inversión extranjera directa en beneficio de la clase exportadora nacional e internacional y por el deterioro de las condiciones de vida de la clase trabajadora industrial, tal y como se mostró en el capítulo de contexto de esta investigación.

Esta precarización del trabajo que experimentan las mujeres trabajadoras de maquila industrial se manifiesta en múltiples formas, aspecto que muestra congruencia con el postulado teórico utilizado para la definición de precarización del trabajo, que establece que este concepto es multifactorial (Mora Salas, 2005), de tal forma, que los datos empíricos obtenidos en el proceso de investigación evidenciaron cómo dichas manifestaciones de precarización impactan la vida de estas mujeres: a través de los prejuicios en la salud física y psicológica a causa del estrés laboral; las repetitivas e intensas tareas laborales; el uso de tópicos industriales nocivos para la salud; el acceso limitado a la educación superior para ellas y sus familias, como consecuencia de un ingreso económico bajo; la escasez de tiempo para el esparcimiento familiar, personal y el descanso, por verse forzadas a trabajar horas extras, feriados obligatorios, días de descanso y experimentar la negación de sus vacaciones.

A pesar de que los procesos de transnacionalización del capital, se ha aumentado la inserción de las mujeres a los mercados de trabajo, dicho incremento está determinado, evidenciando que la fuerza de trabajo femenina es tomada como mano de obra barata, con el propósito de abaratar los costes de producción, tal y como sucede en la maquila industrial *Trinquin Semiconductor* de Heredia y *Ikor* en Puntarenas, donde la cantidad de mujeres trabajadoras es superior a la de los hombres, y donde la sobreexplotación de la fuerza de trabajo femenina logra que ambas, cuenten con los niveles de mayor producción dentro del Régimen de Zonas Francas. (OIT. 2007)

La intensidad de las jornadas laborales en las maquilas industriales, comprobadas por medio de las historias laborales aplicadas a las mujeres trabajadoras, permite concluir que los debates teóricos sobre la “crisis del trabajo” y el “fin del trabajo”, establecidas por autores como Rifkin y Gorz, más que ser comprobados empíricamente, son refutados por la realidad vivida en la industria maquiladora, ya que está lejano que el trabajo sea reemplazado por el uso intensivo de la tecnología. La realidad enmarca que existe una sobreexplotación del trabajo asalariado por medio de jornadas laborales exhaustivas; al menos en las dos empresas abordadas en la investigación, no existe ningún “fin del trabajo”, sino más bien, una intensificación del mismo. Lo anterior demuestra que el trabajo sigue siendo el elemento central de la economía capitalista, como única forma de extracción de plusvalía para la generación de capital.

Asimismo, el trabajo, en cuanto relación social, sigue jugando un papel central en la vida de las personas como medio para garantizar su subsistencia, sobre todo en escenarios laborales altamente flexibilizados y desregulados como el de las maquilas industriales bajo el Régimen de Zona Franca.

Al encontrar prescindible su trabajo, las mujeres tienden a apearse mucho más a las condiciones establecidas en sus centros laborales, aunque estas se encuentren precarizadas, debido que no cuentan con otra oportunidad de empleo, además la gran mayoría porque sus condiciones socioeconómicas no les ha permitido aprender otra profesión, o bien porque en su región no hay muchas oportunidades de trabajo, como en el caso de la zona de Puntarenas.

Las transformaciones en el mundo laboral y los mercados laborales, lejos de representar el inicio de un proceso de eliminación del trabajo tal como se ha conocido, conduce a la precarización del mismo, a la precarización de las relaciones laborales y por tanto, a la precarización de las condiciones de vida.

Para finalizar, es importante hacer énfasis que el modelo de desarrollo, basado en la Inversión Extranjera Directa, ha tenido como contrapartida la generación de un nuevo modelo de relaciones laborales, las cuales han sido adoptadas en la práctica por el Estado costarricense y sus representantes políticos, quienes por medio del diseño de políticas dirigidas a la apertura comercial, han regulado el mercado exportador manufacturero mediante la creación del Régimen de Zonas Francas en Costa Rica y a su vez, ha desregulado el mercado de trabajo de las maquilas industriales, dinámica que -como se ha mencionado a lo largo de la investigación- genera en la práctica, la precarización del trabajo y sus condiciones, situación que ocasiona el deterioro de la vida social y familiar de las mujeres trabajadoras de maquila industrial.

De tal modo, a pesar de que los procesos de transnacionalización han dado lugar una mayor inserción de las mujeres en los mercados laborales, no obstante, este incremento está mediado por los requerimientos del trabajo femenino: mano de obra

barata, destrezas relacionadas con la socialización de género para ciertas actividades productivas y falta de experiencia en los mercados laborales, hechos que someten a las mujeres a condiciones sociales desfavorables y a mayores niveles de precarización laboral. A pesar de las dinámicas del nuevo modelo de desarrollo, la economía capitalista sigue manteniendo la diferenciación histórica entre trabajo productivo y reproductivo, tanto que las mujeres trabajadoras realizan más de una jornada laboral al día y en combinación con la precarización de los mercados laborales, se producen consecuencias negativas no solo en el ámbito del trabajo, sino además en la vida de las empleadas.

Posiblemente surja como pregunta necesaria de las y los lectores de esta investigación: ¿Qué diferencias se encuentran entre las condiciones de trabajo altamente flexibilizadas de las maquilas tradicionales y las nuevas maquilas industriales bajo el Régimen de Zona Franca?

La respuesta no es la finalidad explícita de esta tesis, sin embargo, sí es menester de la investigación concluir que dicho régimen constituye la muestra más concreta de la adopción de un modelo basado en la IED en Costa Rica, al representar la construcción, por parte del Estado, de un marco jurídico e institucional óptimo para la inversión del capital transnacional y del sector exportador, por medio de la exoneración y exención de impuestos, así como la suspensión de la legislación laboral costarricense bajo la concesión del criterio de extraterritorialidad, en detrimento de la clase trabajadora industrial y en beneficio del sector exportador nacional e internacional.

Por tanto, la diferencia fundamental entre el mercado laboral maquilador tradicional y el mercado laboral maquilador ubicado dentro de las Zonas Francas analizadas, radica en que el segundo se constituye a partir de la concesión de privilegios al sector exportador



nacional e internacional por parte del Estado, a través de la construcción planeada y consciente de un marco jurídico-institucional que “legaliza” la explotación desmesurada de la fuerza de trabajo de la clase trabajadora industrial.

Esta recalcada situación de explotación de la clase trabajadora femenina y cuyas características históricas de sujeción, se intensifican con las dinámicas de opresión, permite enfatizar la necesidad de un acercamiento al problema de la precarización laboral y su incidencia en las vidas de las mujeres desde la investigación académica y la perspectiva sociológica.

Es necesario señalar que a pesar de los importantes avances en las investigaciones sobre género, los destacados aportes de las teorías y los movimientos sociales feministas, así como los estudios sobre las mujeres desde los distintos paradigmas y enfoques teóricos, es imprescindible analizar las particularidades y reconocer la diversidad de grupos de mujeres que experimentan una misma forma de opresión a causa de su condición de género, también por las múltiples relaciones de opresión originadas por su condición de clase.

Este tipo de investigación cobra aún más urgencia cuando el grupo de mujeres trabajadoras se encuentra ubicado en uno de los mercados laborales más vulnerables, inestables y por tanto flexibilizados de la economía; asimismo, el capital transnacional es capaz de reubicarse según los beneficios de sus utilidades y por pertenecer a un mercado de trabajo directamente relacionado con las fluctuaciones de los mercados internacionales, por medio de la transnacionalización del capital, dinámica que -como se mencionó en el apartado teórico de esta investigación- gesta un nuevo modelo de relaciones laborales que involucran y tienen como consecuencia la precarización del trabajo.

A partir de la argumentación marxista, utilizada como fundamento teórico de la investigación, si las relaciones de producción son la base sobre la cual se construyen las relaciones sociales, esta precarización del trabajo tendrá de forma necesaria e irrefutable incidencia en la vida familiar y social de las mujeres que experimentan tales condiciones de trabajo, por lo que su análisis desde la academia, así como su visibilización desde la producción teórica feminista se torna imprescindible.

Además, no solo es académicamente necesario sino políticamente preciso volcarse hacia el análisis del trabajo en general y del trabajo dentro de la Zonas Francas y las maquilas industriales ubicadas dentro del dicho régimen en particular, ya que según los resultados de la investigación, este tipo de régimen y su extraterritorialidad no solo justifica el abuso y el irrespeto de los derechos más fundamentales de las mujeres trabajadoras, sino que además, transgreden la legislación laboral de este país, -incluyendo el código de trabajo y la constitución política- cuyos derechos y principios más básicos son producto de grandes luchas y movimientos sociales encabezados por la clase trabajadora a través de sus organizaciones de clase, en procesos que han marcado y construido gran parte de historia de Costa Rica.

Por tanto, desde las ciencias sociales y con base en el compromiso social de la Universidad de Costa Rica es indispensable hacer evidente mediante el análisis y el estudio riguroso, que el régimen de extraterritorialidad, así como las condiciones favorables de entorno que garantiza el Estado costarricense a la Inversión Extranjera Directa por medio del Régimen de Zonas Francas, y su permitida prerrogativa empresarial sobre la legislación laboral representa, un claro intento por sabotear los derechos, no solo nacionales sino estipulados a nivel internacional -por ejemplo el derecho a sindicalizarse reconocido

internacionalmente por la OIT- sino además, por anteponer los intereses comerciales y económicos del sector exportador nacional a internacional sobre las conquistas laborales de las y los trabajadores.

El hecho de la poca existencia de estudios de investigaciones académicas y sociológicas sobre el tema desarrollado en la presente investigación, revela una carencia fundamental en el quehacer de las ciencias sociales, lo cual influyó en el desarrollo de las etapas de investigación de esta tesis, especialmente en la etapa del trabajo de campo referida a la interacción directa con las mujeres trabajadoras de maquila bajo el Régimen de Zonas Francas, el cual no solo representa físicamente un espacio aislado, que en un primer momento parece impenetrable, sino que además simbólicamente, representa un aislante de la clase trabajadora industrial invisibilizándola ¿qué sucede dentro de las maquilas de las Zonas Francas?, ¿cómo transcurre la vida de estas mujeres dentro de una infraestructura sólida que impide el acceso a particulares? Responder estas preguntas sin duda motivaron el proceso investigativo y sus respuestas constituyen los resultados de la investigación; sin embargo, conforme transcurría la etapa de investigación se formulaba otra pregunta fundamental ¿cómo se traspasa esa barrera física e ideológica? La respuesta se construyó en el proceso de realización de la investigación, pero con un escaso registro de otras investigaciones que mediante su estrategia metodológica acompañan la recolección de la información y facilitan el proceso.

Por este motivo, a pesar de los esfuerzos académicos realizados y mencionados en los antecedentes de investigación, es necesario resaltar que en el proceso de formación profesional de los estudiantes de Sociología, la necesidad de analizar las realidades sociales de sectores de la población que experimentan con mucha mayor intensidad las

consecuencias de una economía transnacionalizada, que por sus características promueve la precarización del trabajo y de la vida, y profundizar en este análisis es menester fundamental de la Sociología.

Esta investigación, como la mayoría en las ciencias sociales, se encontró con una dicotomía ya conocida, la cual se puede expresar de múltiples formas, es esa dualidad objeto –sujeto, en una investigación que analiza paradigmas macro estructurales como la globalización, la transnacionalización del capital, la economía de género, la construcción y la transformación de un mercado de trabajo inmerso en la estructura de producción del sector exportador capitalista por un lado, y por otro, ellas; las mujeres, los sujetos, con vidas particulares, individuales que sugieren la misma interrogante ¿cómo se podría integrar esta dicotomía dentro de un mismo análisis?.

Esta investigación realiza un esfuerzo por vincular e integrar esos grandes procesos sociales macro estructurales y esos sujetos, actores sociales, no desde lo reconfortante de la pasividad como mera externalidad de la estructura social o como meros factores estructurales sino como sujetos reflexivos, posibles constructores y deconstructores de la historia. Así, se recurrió a analizar los impactos de los grandes procesos económicos abarcados en la investigación en la vida de las mujeres trabajadoras de maquila industrial, la interacción con ellas en el proceso investigativo permitió conocer cómo se experimenta la precarización, el cansancio, la enfermedad, la resignación, pero también permitió reconocer el potencial de transformación de sus realidades, sus quejas, la perseverancia, implantación, sus expectativas y sueños diferentes de vida.

Es importante señalar que las trabajadoras de la maquila industrial de la Zona Franca de Heredia, mencionaron en las historias laborales que en un momento determinado

existió la iniciativa de formar un sindicato, no obstante, dicho proceso no llegó a concretarse. Igualmente, cuando se les pregunta a las mujeres informantes de ambas maquilas industriales, si se les ha violado algún derecho estipulado por ley, la mayoría responde afirmativamente, estas dos situaciones expresan un cierto grado de conciencia de su realidad y el reconocimiento –aunque ínfimo- de necesidad de organización. No obstante, los resultados de investigación no muestran ningún indicio concreto, ni a nivel político ni organizativo, que coloque a estas mujeres como actores sociales dentro de su realidad.

Sin embargo, estas mujeres cuentan con dos hechos unificadores de la experiencia, su condición de clase y su condición de género, lo cual instaura la posibilidad de transformación de su realidad social y laboral.

Además de los hallazgos de este estudio, desde el plano de la investigación social, se logró reconocer la dualidad entre los sujetos y la estructura, mediante la comprobación no solo teórica sino empírica de la precarización de las relaciones socio-laborales de las mujeres trabajadoras de maquila industrial.

## REFERENCIAS

- Amín, S. (1997). *Desafíos de la mundialización*. México, DF: Siglo XXI.
- Amín, S. (1997). *El capitalismo en la era de la globalización*. Barcelona, España: Ediciones Paidós.
- Antunes, R. (Junio-septiembre, 2000). La centralidad del trabajo hoy. *La Revista Papeles de Población*, No 25.
- Anderson, B. S. & Zinsser, J.P. (1988). *Mujeres de las ciudades, Revoluciones y Reforma. Las mujeres de las ciudades en 1789, 1848 y 1871*. Barcelona, España: Crítica.
- Artous, A (1978). *Los orígenes de la opresión de la mujer*. Barcelona, España: Fontamara.
- Beck, U (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, España: Ediciones Paidós.
- Blanco Lizano, R. (2010). *Transformaciones del sector exportador costarricense en la transición del modelo de sustitución de importaciones al modelo de libre comercio: 1982-1996. Estudio de caso de las redes imbricadas*

*de agentes público-privados: CINDE-COMEX.* (Tesis doctorado en Gobierno y Políticas Públicas). Universidad de Costa Rica.

- Bonofliglio, N & Fernández, A.L (2003). *Sí, Señor. Precarización y flexibilización laboral en la década de los noventa.* Bueno Aires, Argentina.
- Carballo Villagra, P. (2010) *Los procesos de regulación y desregulación del mercado laboral en Costa Rica: un estudio de la situación de profesionales en ciencias sociales en el periodo 2004-2009.* (Tesis de maestría en sociología). Universidad de Costa Rica.
- Costa Rica Investment promotion Agency. (CINDE) (2010). *Régimen de Zona Franca en Costa Rica.* Recuperado de <http://www.cinde.org/>
- CEPAL (2000). *“Panorama social de América Latina. 1999-2000”.* Chile: CEPAL.
- CEPAL) (2010). *La inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe.* Recuperado de <http://www.eclac.org/>
- Engels, F. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado.* Cali, Colombia: Prensa Moderna.

- Flórez-Estrada, M (2007). *Economía del género. El valor simbólico y económico de las mujeres*. San José. Costa Rica: Editorial UCR.
- Guzmán Stein, L (1984). *La industria de la maquila y la explotación de la fuerza de trabajo de la mujer: el caso de Costa Rica*. Recuperado de [revistadesarrollosociedad@uniandes.edu.co](mailto:revistadesarrollosociedad@uniandes.edu.co).
- Ianni, O. (1996). *Teorías de la globalización*. México: Siglo XXI.
- Lagarde, M. (2001). *Los cautiverios de las Mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- (s.f.). *Memoria: Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Nicaragua: Puntos de Encuentro.
- Martínez Tola, E & Zabalo Arena, P. (2005). *El incierto futuro del trabajo femenino en la maquila centroamericana y dominicana*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1419485>
- Marx, K. (1968). *Manuscritos de economía y filosofía (1884)*. Madrid, España: Alianza Editorial. S.A.



- Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) (2011). *Sobre el COMEX*. Recuperado de <http://www.comex.go.cr/Paginas/inicio.aspx>
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). (2008). *Costa Rica: contribución de las zonas francas en las áreas de menor desarrollo*. Recuperado de [www.mideplan.go.cr](http://www.mideplan.go.cr).
- Mora Salas, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales*. 103, 27-40.
- Muñoz López, J. (2002). Política estructural y ajuste estructural en Costa Rica. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Oliveira & Ariza (s.f). *Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos*. Recuperado de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltabajo/Trabajofemenino.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). “*Panorama Laboral 99: América Latina y el Caribe*”. Perú: OIT.
- (2007). *Costa Rica: Estudio sobre las Zonas Francas*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

- Pérez, P. (2010). Una crítica marxista a la familia. *Socialismo o Barbarie*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Gallo Rojo. 23/24, 71-384.
  
- Pérez Sáenz. J.P. (1998). La nueva industrialización y el trabajo. Reflexiones desde Centroamérica. *Nueva Sociedad*.158, 160-172. Recuperado de [www.nuso.org/](http://www.nuso.org/)
  
- PROCOMER (2011). *Balance de las zonas francas: beneficio neto del Régimen para Costa Rica 2006-2010*. Recuperado de   
  
[http://www.procomer.com/contenido/balance-de-las-zonas francas.html](http://www.procomer.com/contenido/balance-de-las-zonas-francas.html)
  
- Quinteros, C (2007). *Mujer, maquila y organización sindical en Centroamérica*. Recuperado de [http://www.aseprola.org/documentos/mujimaq/mujimaq\\_indice.htm](http://www.aseprola.org/documentos/mujimaq/mujimaq_indice.htm)
  
- Rovira Mas, J. (1988). *Costa Rica en los años 80*. San José, Costa Rica: Porvenir.
  
- Sandoval. C. (2007). *Sueños y sudores en la vida cotidiana. Trabajadoras y trabajadores de la maquila y la construcción en Costa Rica*. San José. Costa Rica: Editorial UCR.

- Smith, P (1978). *El trabajo doméstico y la teoría marxista*. Madrid. España: Revolución
- Tunal Santiago, G. (2005). El mercado como unidad de análisis para las microempresas informales urbanas. *Revista de Ciencias Sociales*. San José. Costa Rica: Editorial UCR. 108, 41-53.
- Uría, P. Pineda, I & Montserrat, O. (1985). *Polémicas feministas (trabajo doméstico ¿valor, plusvalía?)*. Madrid. España: Editorial Revolución.
- Vargas Solís, L.P (2003). *Modelo desarrollista y de industrialización sustitutiva*. San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Vargas Solís, LP (2005). *Globalización y políticas económicas: mecanismo de determinación y condicionamiento: el caso de Costa Rica. 1984-2000* (Tesis de Doctorado). Universidad de Costa Rica.
- (2010). *El verdadero rostro de la globalización*. Vol. 1. San José, Costa Rica: Editorial UNED.
- (2010). *El verdadero rostro de la globalización*. Vol. 2. San José, Costa Rica: Editorial UNED.

- Water, M.A (1989). *Marxismo y Revolución*. México: Fontamara.
- Wallerstein, I. (2006). *Análisis de los sistemas mundiales*. Madrid. España: Siglo XXI.
- Zadú, I. (2010) Critica a la deconstrucción reaccionaria del movimiento de mujeres. *Revista Socialismo o Barbarie*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Gallo Rojo. 23/24, 345-370.

#### **Expedientes**

- Expediente No. 7870. (1981). Tomo 1 y 2. Asamblea Legislativa. Costa Rica.
- Expediente No. 9304. (1984). Tomo 1 y 2. Asamblea Legislativa. Costa Rica.
- Expediente No. 10.562. (1990). Tomo 1-2-3-4 y 5. Asamblea Legislativa. Costa Rica.

## ANEXOS

### ANEXO 1.

#### 1. Operacionalización del objeto de estudio

| <b>Condiciones de Trabajo</b>      |   |  |
|------------------------------------|---|--|
| <b>Dimensiones</b>                 | <b>Variables</b>                                    | <b>Indicadores</b>   |
| <b>1. Entorno laboral</b>          | <b>1.1 Ambiente de trabajo</b>                      | -Tipo de trato (formas de interacción con supervisores, jefes, encargados)<br>-Existencia o no de métodos de resolución de conflictos<br>-Existencia o no de situaciones de estrés laboral   |
|                                    | <b>1.2 Condiciones físicas de trabajo</b>           | -Ventilación (óptima, deficiente, otros)<br>-Iluminación (óptima, deficiente, otros)<br>-Espacio (óptima, deficiente, otros)<br>-Limpieza (óptima, deficiente, otros)<br>-Higiene(óptima, deficiente, otros)<br>-Existencia o no de Comedor en el centro de trabajo.<br>-Existencia o no de Equipo de Protección Personal de trabajo<br>-Existencia o no de Equipo de Supervisión de uso y mantenimiento de maquinaria           |
|                                    | <b>1.3 Condiciones medio-ambientales de trabajo</b> | -Exposición o no a contaminación industrial<br>-Exposición o no a áreas de trabajo contaminadas o radioactivas<br>-Exposición o no a sustancias nocivas para la salud  |
|                                    | <b>1.4 Organización del trabajo</b>                 | -Intensidad de la jornada laboral (Alta, media, baja)<br>-Tipo de tareas laborales (pre-ensamblaje, ensamblaje, acabado, otros)<br>-Intensidad de las tareas laborales (cantidad de producción en intervalo de tiempo determinado)   |
| <b>2. Protección socio-laboral</b> | <b>2.1 Salud ocupacional</b>                        | -Existencia o no de enfermedades ocasionadas por el trabajo<br>-Existencia o no de medidas de seguridad ocupacional<br>-Existencia o no de seguro de accidentes laborales<br>-Existencia o no de póliza de riesgos<br>-Existencia o no de médico de empresa<br>-Existencia o no de botiquín de emergencia<br>-Existencia o no de oficina de salud ocupacional.<br>-Acceso a visitas de miembros del Consejo de Salud Ocupacional |

| <b>Relaciones Laborales</b>         |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
| <b>Dimensiones</b>                  | <b>Variables</b>   | <b>Indicadores</b>   |
| <b>1. Socio-jurídica</b>            | <b>1.1 Tipo de contrato</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia o no de contrato</li> <li>- Por plazo fijo</li> <li>- Por obra determinada</li> <li>- Por tiempo indefinido o indeterminado</li> <li>- A destajo</li> </ul>  |
|                                     | <b>1.2 Tipo de jornada laboral</b>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordinaria (normal),</li> <li>- Ordinaria (especial)</li> <li>- Extraordinaria</li> <li>- Diurna</li> <li>- Nocturna</li> <li>- Mixta</li> <li>- Acumulativa</li> </ul>  |
|                                     | <b>1.3 Beneficios laborales que aplican a Régimen de Zona Franca</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación o no de días feriados</li> <li>- Existencia o no de días libres</li> <li>- Existencia o no de vacaciones</li> <li>- Existencia o no de salario mínimo</li> <li>- Acceso o no al pago de anualidades</li> <li>- Acceso o no al pago de Aguinaldo</li> </ul>   |
|                                     | <b>1.4 Beneficios laborales para mujeres embarazadas</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso o no a la licencia de maternidad</li> <li>- Acceso o no a periodo de lactancia</li> </ul>  |
|                                     | <b>1.5 Incentivos laborales.</b>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia o no pluses salariales</li> <li>- Existencia o no de pago de comisiones</li> <li>- Existencia o no de bonificaciones</li> </ul>  |
| <b>2. Aspectos salariales</b>       | <b>2.1 Política salarial</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalidad de pago (quincenal, mensual, otro)</li> <li>- Fijación de aumentos salariales (según Ministerio de Trabajo o por prerrogativa de la empresa)</li> </ul>   |
| <b>3. Protección socio-laboral.</b> | <b>3.1 Salud y seguridad laboral</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuenta o no con un seguro médico</li> <li>- Cuenta o no con seguro social de la CCSS</li> <li>- Acceso o no al régimen básico de pensiones (pensión contributiva)</li> <li>- Acceso o no al régimen obligatorio de pensiones complementarias</li> <li>- Acceso o no al régimen voluntario de pensiones complementarias</li> <li>- Existencia o no de Fondo de Capitalización Laboral</li> </ul> |
| <b>4. Socio- normativa</b>          | <b>4.1 Organización de trabajadores</b>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia o no de organización sindical</li> <li>- Existencia o no de organización solidarista</li> <li>- Existencia o no de cooperativa</li> <li>- Existencia o no de mecanismos de negociación colectiva</li> <li>- Acceso o no a convenciones colectivas</li> </ul>   |
|                                     | <b>4.2 Acoso laboral.</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia o no de un reglamento.</li> <li>- Existencia o no de registro de casos de acoso laboral</li> <li>- Existencia o no de situaciones de acoso laboral</li> </ul>  |

| <b>Impactos en la vida familiar y doméstica</b> |  |   |
|---|--|---|
| <b>Dimensiones</b>                              | <b>VARIABLES</b>                               | <b>Indicadores</b>  |
| <b>1. Socio-económica</b>                       | <b>1.1 Condición socio-económica del hogar</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de Ingresos económicos</li> <li>- Necesidad y capacidad de consumo familiar (acceso o no a servicios varios)</li> <li>- Capacidad de satisfacción de necesidades básicas (Vivienda, vestido, alimentación, otros)</li> <li>- Acceso o no a la educación</li> </ul>   |
| <b>2. Socio- Familiar</b>                       | <b>2.1 Prácticas domésticas y familiares</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización o no de tareas domésticas</li> <li>- Responsabilidades familiares (muchas, pocas, ninguna)</li> <li>- Posibilidad o no de recreación familiar, esparcimiento y descanso</li> <li>- Disponibilidad o no de tiempo para actividades personales</li> <li>- Existencia o no de cambios en prácticas cotidiana</li> </ul>                       |
| <b>3. Bienestar Laboral</b>                     | <b>3.1 Satisfacción personal en lo laboral</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción o no con el ambiente laboral</li> <li>- Satisfacción o no en el puesto de trabajo y las tareas realizadas</li> <li>- Grado de satisfacción con el salario (alto, medio, bajo, nulo, otro)</li> <li>- Satisfacción o no con las políticas y garantías laborales de la empresa</li> <li>- Existencia o no de estabilidad laboral</li> </ul> |

**Fuente:** Elaboración propia.

## ANEXO 2

### 2. Instrumentos para el trabajo de campo<sup>1</sup>

#### 2.1 Relatos de vida

**Aspectos generales de la entrevista:** presentación, objetivos de la entrevista, confidencialidad, referencias personales.

**Estructura:** 2 grandes etapas. 1 cuestionario

- Adolescencia
- Adulthood

**Focalizada en la socialización laboral.**

#### Etapa primera: Adolescencia

##### 1. Condición laboral de la familia.

1.1 ¿Cuáles personas de su núcleo familiar trabajaban?

1.2 ¿En que trabajaba cada una de esas personas? y ¿Qué actividades laborales desempeñaba cada una de ellas?

1.3 ¿Cuáles de las personas que trabajaban, aportaban económicamente al hogar?

##### 2. Practicas familiares y domésticas

2.1 ¿Realizaba usted labores familiares en su casa? ¿Qué tipo de labores realizaba? ¿Realizaba labores domésticas? ¿Cuáles labores domésticas realizaba?

##### 3. Situación laboral

3.1 ¿Realizó algún trabajo para colaborar con su hogar? ¿Qué trabajo realizó? ¿Le pagaban por realizar ese trabajo?

3.2 ¿Tuvo algún trabajo? ¿Por qué motivos inició a trabajar? ¿En que trabajó? ¿Qué labores desempeñaba?

---

<sup>1</sup>Los instrumentos de investigación constituyeron una guía para la interacción con las informantes, por lo que su extensión se ajustó al tipo y características del informante.



3.3 ¿Colaboraba económicamente con tu familia? ¿Tenía responsabilidades en su hogar? ¿Qué tipo de responsabilidades? ¿Cuáles eran sus responsabilidades?

#### **4. Planes de vida**

4.1 ¿Tenía algún proyecto de estudio? ¿Asistir al colegio y a la universidad? 4.2 Buscar un trabajo? ¿Qué tipo de trabajo?

4.3 ¿Tener una relación de pareja? ¿Tener familia, hijos?

#### **Etapa segunda: Adulthood**

##### **5 En su adultez, ¿Cómo se compone su núcleo familiar?**

5.1 ¿Tiene una relación de pareja? ¿Matrimonio, unión libre, novio, compañero?

5.2 ¿Tiene hijos? ¿Cuántos? ¿Qué edad tienen? ¿A que se dedican, estudian, trabajan?

5.3 ¿Mientras usted trabaja quien se encarga del cuidado de sus hijos, niños o adolescentes?

#### **6. Prácticas familiares y domésticas**

##### **\*Si realiza tareas domésticas**

6.1 ¿Cuándo está en el trabajo, quién realiza las labores domésticas en su hogar?

6.2 ¿De cuáles labores domésticas se encarga y cuánto tiempo invierte en realizarlas?

6.3 ¿Cómo combina su tiempo entre las labores domésticas y la jornada laboral remunerada (su trabajo)?

6.4 ¿Sus hijos e hijas contribuyen con las labores domésticas? ¿Qué tareas domésticas realizan?

6.5 ¿Cómo se distribuyen las tareas domésticas entre sus hijos e hijas?

6.6 ¿Cómo combina su tiempo entre la atención de sus hijos, sus tareas domésticas y su trabajo?

6.7 ¿Su pareja o el padre de sus hijos colabora con el cuidado de sus hijos? ¿De qué forma?

6.8 Cuando se enferma ¿cómo hace para realizar las labores domésticas y su trabajo remunerado? ¿Cómo hace con el cuidado de sus hijos?

#### **7. Planes de vida**

7.1 ¿Le gustaría realizar otro trabajo diferente al actual o bien desempeñar otras funciones diferentes a las que realiza en la fábrica?

7.2 ¿Le gustaría continuar en su trabajo actual? ¿Por qué?

7.3 En consideración con las expectativas que tenía en su adolescencia ¿qué considera ha logrado? ¿Qué no ha logrado?

## **2.2 Historia Laboral**

**Aspectos generales de la entrevista:** presentación, objetivos de las entrevistas, confidencialidad, referencias personales.

### **Estructura: 3 fases**

- Primeras experiencias laborales
- Condiciones laborales actuales
- Relaciones laborales

#### **1. Primeras experiencias laborales**

1.1 ¿Cuál fue su primer trabajo remunerado? ¿A qué edad comenzó a trabajar? ¿Por qué motivos inició a trabajar?

1.2 ¿A qué edad comenzó a trabajar?

1.3 ¿1.4 Trabajó anteriormente en otra fábrica de Zona Franca, en cuál y cuánto tiempo? ¿Por qué dejó de trabajar en esa fábrica? 1.5 ¿Por qué comenzó a trabajar en una fábrica de Zona Franca?, 1.6 ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en la fábrica?

1.7 ¿Encuentra diferencias entre otros trabajos anteriores y su trabajo actual? ¿Cuáles?

#### **2. Condiciones de trabajo**

##### **Ambiente de trabajo**

2.1 ¿Cómo es la forma de trato de los supervisores, jefes, encargados hacia los trabajadores?

2.2 ¿Existe alguna diferencia en el trato que se les da a los hombres y el trato hacia las mujeres?

2.3 ¿Cómo es la forma de trato entre compañeros trabajadores?

2.4 Si se da algún conflicto entre trabajadores o bien entre supervisores o encargados y trabajadores ¿Cuál es el método seguido para solucionar ese conflicto? ¿Existe algún método de resolución de conflictos normado?

2.5 ¿Ha experimentado situaciones de estrés por causa de su trabajo? ¿Por qué?

### **3. Salud Ocupacional**

3.1 ¿Ha experimentado alguna enfermedad o perjuicio de su salud ya sea física o emocional por causa de su trabajo o de las tareas que realiza en el Cuáles? ¿A qué causas laborales atribuye esos padecimientos?

3.1.1 ¿Ha tenido algún accidente en su centro de trabajo? ¿Ha tenido algún accidente de trabajo como consecuencia de las tareas que desempeña en el? ¿Cómo ha sido atendido? ¿A qué causas le atribuye el accidente?

### **4. Relaciones laborales**

#### **4.1 Tipo de contrato**

**\*si está empelado por contrato.**

4.1.1 ¿El tipo de contrato es, verbal, escrito? ¿Por cuánto tiempo rige su contrato? ¿Tiene posibilidades de renovación?

#### **4.2 Tipo de jornada laboral**

4.2.1 ¿De cuántas horas es su jornada laboral? ¿Cuántos días por semana trabaja?

4.2.2 ¿Las horas de jornada laboral fueron establecidas a través del contrato, han variado desde entonces y por qué motivos?

4.2.3 ¿Ha experimentado desajustes en su jornada laboral por diferentes situaciones en el contexto económico de la empresa?

4.2.4. ¿Cómo son asignadas las horas extras en su trabajo? ¿Cómo son pagadas las horas extra?

4.2.5 ¿Ha trabajado horas extra por solicitud de su supervisor u por obligación de la empresa en la que trabaja?

#### **4.3 Beneficios laborales que aplican en Zona Franca**

4.2.6 ¿Ha trabajado feriados obligatorios y por qué? ¿Cómo le han pagado esos feriados obligatorios? ¿Le pagan los feriados que caen en días de descanso?

4.2.7 ¿Ha tenido que trabajar horas adicionales para reponer el trabajo no realizado en un día feriado?

4.2.8 ¿Ha tenido problemas al solicitar vacaciones, se las han negado, condicionado o restringido?

4.2.9 ¿Alguna incapacidad laboral por enfermedad ha afectado su disfrute de vacaciones?

4.2.10 ¿Le ha sido irrespetado algún derecho laboral estipulado por ley, cuál?

### **4.3. Beneficios laborales para mujeres embarazadas**

4.3.1 ¿Estuvo embarazada en el tiempo que ha laborado en la fábrica? ¿Tuvo algún problema en el trabajo por motivos de embarazo, cuáles?

4.3.2 ¿Gozó del derecho de licencia por maternidad y de las horas de lactancia?

4.3.3 Mientras hizo uso de esos derechos, ¿experimentó algún problema con el pago de su salario?

4.3.4 ¿Experimentó alguna variación en su aguinaldo, vacaciones, liquidación por motivos de embarazo?

4.3.5 ¿Su centro laboral presenta condiciones para albergar niños y niñas? ¿Ese horario se acopla a su jornada laboral?

### **4.4 Tipo de política salarial**

4.4.1 ¿Ha experimentado situaciones de atraso o retención de pago, por qué?

4.4.2 ¿Cuánto gana en relación a la tarifa de salario mínima establecida?

4.4.3 ¿Ha experimentado algún ajuste de salario a partir de cambios en el contexto económico de la empresa? ¿Qué tipo de ajuste?

4.4.4 ¿Los aumentos salariales se realizan según lo estipulado por el Ministerio de Trabajo o por prerrogativa empresarial?

4.4.5 ¿Cuándo se realizan aumentos salariales? ¿Se realizan aumentos anuales?

### **4.5 Organización de trabajadores**

4.5.1 ¿Está usted sindicalizada, por qué si, por qué no? ¿Cuenta con la posibilidad de afiliarse a algún sindicato?

4.5.2 ¿Ha recibido algún tipo de amenaza acerca de la organización sindical?

4.5.3 ¿Ha existido algún intento de conformación de organización sindical en su centro de trabajo? ¿Qué sucedió?

4.5.4 ¿Existen mecanismos de negociación colectiva entre trabajadores y patronos? ¿Tienen acceso a convenciones colectivas?

\* Si existe asociación solidarista

4.5.5 ¿Está asociada, por qué si por qué no? ¿La afiliación a la asociación solidarista es libre u obligatoria?

4.5.6 ¿Qué labores cumple la asociación solidarista?

#### **4.6 Existencia o no de acoso laboral**

4.6.1 ¿Cómo es su relación con su supervisor, jefe, encargado?

4.6.2 ¿Ha tenido por solicitud expresa de su supervisor o encargado que trabajar bajo presión, que tipo de presión?

4.6.3 Si comete algún error en sus tareas laborales, ¿cómo son solucionadas? ¿Le llaman la atención, de qué manera?

4.6.4 ¿Ha recibido alguna amenaza de despido por razones injustificadas?

4.6.5 ¿Ha recibido amenazas de cambio de turno, disminución salarial o ajuste de jornada laboral por parte de su encargado o supervisor?

4.6.6 ¿Algún supervisor o encargado le ha levantado la voz, ofendido o insultado por motivos de trabajo?

4.6.7 ¿Experimenta estrés laboral o algún otro problema de salud que identifique como consecuencia de sus tareas laborales?

4.6.8 ¿Sabe si existe un reglamento sobre acoso laboral en su trabajo?

#### **4.7 Existencia o no de Hostigamiento Sexual**

4.7.1 ¿Se ha sentido incómoda con el comportamiento de otra persona hacia usted en el área de trabajo?

4.7.2 ¿Ha sentido invadida su intimidad por comportamientos, gestos, miradas, comentarios o invitaciones indeseadas provenientes de compañeros de trabajo, encargados, supervisores o jefes? ¿Esto se ha dado aisladamente o de forma reiterada?

4.7.3 ¿Ha experimentado algún tipo de acercamiento físico indeseado en su centro laboral?

4.7.4 ¿Ha recibido algún tipo de insinuación sexual por parte de compañeros, encargados, supervisores o jefes? ¿Alguna vez esas insinuaciones han sido en cuestionamiento de su estabilidad laboral?

4.7.5 ¿Sabe si existe un reglamento laboral contra el hostigamiento sexual en su centro de trabajo?

## **5. Aspiraciones laborales**

5.1 .En general, ¿cómo se siente en su trabajo? ¿Desea seguir trabajando en la fábrica? ¿Por qué? ¿Por cuánto tiempo? ¿Piensa en cambiar de trabajo en algún momento? ¿Por qué?

**Cierre- Agradecimientos**

**2.3 Cuestionario para mujeres trabajadoras de maquila industrial bajo el  
RZF**

**Información General**

Nombre de la empresa: \_\_\_\_\_

Nombre de la encuestada: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ C. electrónico: \_\_\_\_\_

Ubicación Geográfica: \_\_\_\_\_

**Relaciones laborales – condiciones de trabajo**

1. ¿Trabaja por contrato laboral?

1. Si ( )

2. No ( ) (pase a la pregunta 3)

9 NS/NR ( )

2. Tipo de contrato laboral

(1) Por plazo fijo

(2) Por obra determinada

(3) Por tiempo indefinido o indeterminado

(4) A destajo

(5) Otros. Especifique \_\_\_\_\_

(9) NS/NR

3. Tipo de jornada laboral

(1) Ordinaria (normal),

(2) Ordinaria (especial)

(3) Extraordinaria

(4) Diurna

(5) Nocturna

(6) Mixta

(7) Acumulativa

(8) Otros. Especifique \_\_\_\_\_

(9) NS/NR



4. Intensidad de la jornada laboral

(a) Alta (b) Media (c) Baja

(d) Otros. Especifique \_\_\_\_\_  
(9) NS/NR

5. Tipo de tareas laborales realizadas

(1) Preensamblaje (especifique) \_\_\_\_\_  
(2) Ensamblaje  
(3) Acabado (especifique) \_\_\_\_\_  
(4) Otras. (especifique) \_\_\_\_\_  
(9) NS/NR

6. Intensidad de las tareas laborales (Cantidad de producción en intervalo de tiempo determinado)

(a) Alta (b) Media (c) Baja

(d) Otras. Especifique \_\_\_\_\_  
(9) NS/NR

7. Recibe salario mínimo

(1) Si (2) No (3) NS/NR

9. Fijación de aumentos salariales

(1) Según Ministerio de trabajo  
(2) Prerrogativa empresarial  
(3) Otras. Especifique \_\_\_\_\_  
(9) NS/NR

10. ¿Cuáles incentivos laborales recibe?

(1) Pluses salariales  
(2) Pago de comisiones  
(3) Pago de bonificaciones  
(4) Ninguno  
(5) Otros. Especifique \_\_\_\_\_  
(9) NS/NR

11. Califique las siguientes condiciones físicas de trabajo según su calidad

|                        | (1) Óptima | (2) Deficiente | (9) NS/NR |
|------------------------|------------|----------------|-----------|
| (a) Ventilación        | ( )        | ( )            | ( )       |
| (b) Iluminación        | ( )        | ( )            | ( )       |
| (c) Espacio            | ( )        | ( )            | ( )       |
| (d) Limpieza           | ( )        | ( )            | ( )       |
| (e) Higiene            | ( )        | ( )            | ( )       |
| (f) Otras. Especifique | ( )        | ( )            | ( )       |
| _____                  |            |                |           |
| _____                  |            |                |           |
| _____                  |            |                |           |

12. ¿Hay comedor para las/los trabajadores en su centro de trabajo?

(1) Si (2) No (9) NS/NR

13. ¿Su centro de trabajo garantiza la utilización de equipo de protección personal para el trabajo?

(1) Si (2) No (9) NS/NR

14. ¿Hay Equipo de Supervisión de uso y mantenimiento de maquinaria en su centro de trabajo?

(1) Si (2) No (9) NS/NR

15. Indique la frecuencia realiza sus funciones el Equipo de Supervisión de uso y mantenimiento de maquinaria

(1) Muy frecuente (2) Regular (3) Esporádica (4) No se realiza

(5) Otras. Especifique \_\_\_\_\_  
(9) NS/NR

16. Indique a cuales de las siguientes condiciones medioambientales está expuesta en su centro de trabajo

- (1) Contaminación industrial
- (2) Áreas de trabajo contaminadas o radioactivas
- (3) Sustancias nocivas para la salud
- (4) Ninguna
- (5) Otras. Especifique \_\_\_\_\_
- (6) NS/NR

17. ¿Existe oficina de Salud Ocupacional en su centro de trabajo?

- (1) Si
- (2) No
- (9) NS/NR

18. Indique con cuales de las siguientes medidas se Salud Ocupacional cuenta su centro de trabajo (**marcar con x las opciones que sean necesarias**)

- (1) Seguro de accidentes laborales
- (2) Póliza de riesgos
- (3) Médico de empresa
- (4) Botiquín de emergencia
- (5) Acceso a visitas de miembros del Consejo de Salud Ocupacional
- (6) Ninguna
- (7) Otras. Especifique \_\_\_\_\_
- (9) NS/NR

19. ¿Su centro de trabajo recibe visitas de los miembros del Consejo de Salud Ocupacional?

- (1) Si
- (2) No
- (9) NS/NR

20. Indique con cuales de los siguientes servicios de salud y seguridad laboral cuenta su centro de trabajo (**Marque con una x las opciones que sean necesarias mientras no sean excluyentes**)

- (1) Seguro social (obrero/patronal) de la CCSS
- (2) Régimen básico de pensiones (pensión contributiva)
- (3) Régimen obligatorio de pensiones complementarias
- (4) Régimen voluntario de pensiones complementarias
- (5) Fondo de Capitalización Laboral
- (6) Ninguno
- (7) Otros. Especifique \_\_\_\_\_
- (9) NS/NR

21. ¿Con cuáles de las siguientes organizaciones cuentan las/los trabajadores en su centro de trabajo? (marque con una x las opciones que sean necesarias)

- (1) Organización sindical
- (2) Organización solidarista
- (3) Cooperativa
- (4) Ninguna
- (5) Otras. Especifique \_\_\_\_\_
- (9) NS/NR

22. Indique el grado de satisfacción con el ambiente laboral

- (1) Alto                      (2) Medio                      (3) Bajo                      (4) Nulo
- (5) Otro. Especifique \_\_\_\_\_
- (6) NS/NR

23. Indique el grado de satisfacción con el puesto de trabajo

- (1) Alto                      (2) Medio                      (3) Bajo                      (4) Nulo
- (5) Otro. Especifique \_\_\_\_\_
- (6) NS/NR

24. Indique el grado de satisfacción con las tareas realizadas

- (1) Alto                      (2) Medio                      (3) Bajo                      (4) Nulo
- (5) Otro. Especifique \_\_\_\_\_
- (6) NS/NR

25. Indique el grado de satisfacción con el salario

- (1) Alto                      (2) Medio                      (3) Bajo                      (4) Nulo
- (5) Otro. Especifique \_\_\_\_\_
- (6) NS/NR

26. Indique el grado de satisfacción o no con las políticas y garantías laborales de la empresa

- (1) Alto                      (2) Medio                      (3) Bajo                      (4) Nulo
- (5) Otro. Especifique \_\_\_\_\_
- (6) NS/NR

27. ¿Su trabajo actual le garantiza estabilidad laboral?

(1) Si                                      (2) No                                      (9) NS/NR

**Impactos en la vida familiar y doméstica**

28. ¿Cómo catalogaría el nivel de ingresos económicos de su hogar?

(a) Alto                                      (b) Medio                                      (c) Bajo

29. ¿A cuáles de los siguientes servicios tiene acceso según la capacidad de consumo familiar? (**marque con una x las opciones que sean necesarias**)

- (1) Salud y seguridad social
- (2) Educación (primaria, secundaria, Superior)
- (3) Transporte
- (4) Telecomunicaciones

30. Su ingreso familiar permite satisfacer necesidades básicas de (**marque con una x las opciones que sean necesarias**)

- (1) Acceso a vivienda de calidad, segura y sin condiciones de hacinamiento
- (2) Acceso Agua potable, luz, teléfono
- (3) Alimentación

31. ¿Realiza a parte de su jornada laboral trabajo doméstico?

(1) Si                                      (2) No                                      (9) NS/NR

32. ¿Cuántas responsabilidades domésticas y familiares tiene?

(a) Muchas                      (b) Pocas                      (c) Ninguna                      (9) NS/NR

32. Indique con qué frecuencia dispone de tiempo para la recreación familiar

(1) Muy frecuente    (2) Regular    (3) Esporádico    (4) No se realiza

(9)NS/NR

33. Indique con qué frecuencia dispone de tiempo para el esparcimiento personal y el descanso

(1) Muy frecuente   (2) Regular   (3) Esporádico   (4) No se realiza

(9)NS/NR

**Muchas Gracias**