

DESARROLLO
ECONÓMICO LOCAL EN
CENTROAMÉRICA
ESTUDIOS DE COMUNIDADES GLOBALIZADAS

338.98 Lathrop, Guillermo.
L354d Desarrollo económico local en Centroamérica : es-
tudios de comunidades globalizadas / Guillermo La-
throp, Juan Pablo Pérez Sainz. - 1a. ed. - San José,
C. R. : FLACSO, 2004.

316 p. ; 21 x 14 cm.

ISBN 9977-68-128-7

1. Desarrollo económico. 2. Centroamérica-condi-
ciones económicas. 3. Centroamérica-política econó-
mica. 4. Globalización. I. Pérez Sainz, Juan Pablo.
I. Título.

Este libro se publica como parte del proyecto Equity, Globalisation, Adjustment and Local Economic Development, EGAL que desde el año 2000 se ha venido desarrollando en FLACSO Sede Costa Rica, con la colaboración del Institute of Social Studies, ISS, de La Haya y del Institute of Housing and Urban Development Studies, IHS, de Róterdam.

El Proyecto contó con el financiamiento de la Stichting Samenwerkingsverband IO-Instellingen & LUW, SAIL, del Reino de los Países Bajos.

© Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)

Sede Académica Costa Rica.
Apartado 11747-1000, San José, Costa Rica
Primera edición: junio 2004.
Diseño de portada y producción editorial:
Américo Ochoa y Leonardo Villegas
Asistente de Edición: Ana Salguero
www.flacso.or.cr

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN..... 7

CAPÍTULO I

INSERCIÓN DE LOS AGRICULTORES PATZICIENSES EN EL MERCADO GLOBAL...13

Coralia Herrera, Belinda Ramos, Sofía Vásquez

CAPÍTULO II

CRISIS DEL CAFÉ, TRAYECTORIAS LABORALES Y CIUDADANÍA

EN SAN JUAN ALOTENANGO57

Roberto Castillo, Ricardo Sáenz de Tejada, Brenda Solís

CAPÍTULO III

UNA MIRADA DESDE LA EXPERIENCIA DEL

SES EN EL SUR DE TECOLUCA99

Enrique Merlos, María Elena Moreno

CAPÍTULO IV

¿PUEDEN LAS REMESAS COMPRAR EL FUTURO?

Estudio realizado en el cantón San José La Labor,

Municipio de San Sebastián, El Salvador.....139

Blanca Mirna Benavides, Xenia Ortiz,

Claudia Marina Silva, Lilian Vega

CAPÍTULO V

ENTRE LO TRADICIONAL Y LO GLOBAL.

ARTESANÍA Y DESARROLLO LOCAL EN SARCHÍ181

Alejandra Guevara Chaves, Allan Monge Cordero, Edith Olivares Ferreto

CAPÍTULO VI

TURISMO Y EMPLEO EN CAHUITA Y PUERTO VIEJO.

UNA APROXIMACIÓN A FORMAS DE PRECARIZACIÓN LABORAL.....221

Michael Herradora, Eugenia Molina, Édgar Núñez

CAPÍTULO VII

LA EXPERIENCIA DE LA COOPERATIVA DE PRODUCTORES DE

PALMITO EN LAS LOCALIDADES DE GUÁCIMO, POCOCÍ Y SIQUIRRES,

EN SU INSERCIÓN EN EL MERCADO GLOBAL.....257

Ana Marcela Rodríguez

CAPÍTULO VIII

DESARROLLO LOCAL EN CENTROAMÉRICA:

UNA SÍNTESIS DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN291

Guillermo Lathrop y Juan Pablo Pérez Sáinz

ANEXO313

CAPÍTULO VI

TURISMO Y EMPLEO EN CAHUITA Y PUERTO VIEJO

UNA APROXIMACIÓN A FORMAS DE PRECARIZACIÓN LABORAL

MICHAEL HERRADORA, EUGENIA MOLINA, ÉDGAR NUÑEZ

Presentación

En Costa Rica, el sector turismo ha venido ganando un rol protagónico como fuente generadora de empleo y de divisas, sobrepasando las exportaciones de café y banano. La consolidación de esta nueva actividad económica se originó por la atracción a escala internacional ocasionada por las bellezas naturales del país; situación que ha sido apoyada por la Ley de Incentivos para el Desarrollo Turístico de 1985, emitida con la finalidad de disminuir la dependencia de las exportaciones tradicionales. Igualmente, el Estado ha contemplado un conjunto de acciones de estímulo al sector. En particular, se rescata la intención de incorporar comunidades rurales, organizaciones sociales y pequeños empresarios de las diferentes regiones del país en el proceso de desarrollo turístico nacional.

Desde la década de los noventas, las comunidades de Cahuita y Puerto Viejo han venido incursionando en la prestación de servicios turísticos, como mecanismo de respuesta a su conversión en paraderos turísticos. Alrededor de esta actividad se observa una recomposición de actores, los que, estimulados por los comportamientos de consumo

de los turistas visitantes, han empezado a generar un conglomerado de negocios. Esta nueva dinámica en las localidades ha permitido la generación de diversas prácticas económicas, sociales, políticas y culturales, rediseñando el ambiente tradicional de sus pobladores.

Particularmente, la investigación que se presenta en estas páginas se dirige a comprender la realidad socioterritorial de Cahuita y Puerto Viejo, y trata de una aproximación a formas de precarización laboral generadas por el empresariado turístico. En concreto, las preguntas que se quieren responder son:

- ¿Cuáles son los factores que afectan la calidad del empleo en el turismo?
- ¿Cuáles son los condicionantes de la fuerza de trabajo que inciden en el empleo?
- ¿Se puede hablar de precarización del empleo en la actividad turística? En ese caso: ¿cómo se afecta, según edades y sexo, a los trabajadores del turismo?.

Para intentar dar respuestas a dichas preguntas el actual estudio se divide en tres apartados. En el primero se presentan algunos elementos teóricos y prácticos para comprender la importancia de la temática de la precarización laboral. En el segundo se contextualiza el universo de estudio, haciéndose un perfil del mercado laboral turístico de las localidades. El tercer apartado comprende acercamientos analíticos estadísticos y cualitativos a la cuestión de la precarización laboral en el turismo en Cahuita y Puerto Viejo. Por último, se presentan las conclusiones de la investigación.

1. Problemática de investigación

La problemática de investigación parte de algunas constataciones empíricas y aproximaciones teóricas, que a continuación se desarrollan.

1.1 Cambios en el mundo laboral: aumento de la precarización¹

En América Latina ha sido constatada ampliamente la heterogeneidad estructural de los mercados laborales, los cuales muestran diferentes niveles de productividad, capacidad de generación de empleo, diversos modelos de regulación de las relaciones laborales, diferencias de ingresos y de género.

En el marco de la modernización y la vigencia del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, la dinámica de los mercados de trabajo dio lugar tanto a procesos de integración como de exclusión social, según la expansión del empleo en los sectores formal e informal. También ha sido característica la regulación y protección que asumió el Estado a través de la legislación laboral en los países latinoamericanos en el siglo pasado, proceso ligado a la aparición de los Estados nacionales, y de manera particular a los Estados de bienestar. Procesos que confluyeron con gobiernos nacionalistas y populistas y la emisión de códigos de trabajo desde 1930 y hasta 1970.

Este modelo de regulación laboral, que permitió controlar niveles extremos de explotación y los conflictos obrero-patronales, le confirió al Estado un papel central en la estructuración de los mercados laborales. El Estado asumió diversos roles como impulsar legislación laboral, cambios jurídicos, promover alianzas entre sector sindical y capital o llegar al uso de la violencia contra los sectores laborales que no quisieran pactar.

En la medida en que se sabe que los códigos de trabajo y los derechos laborales establecidos pocas veces se han aplicado, también se conoce que la precarización del empleo no es un fenómeno nuevo. Pero sí bien es cierto que el modelo de regulación laboral proteccionista no llegó a aplicarse cabal y universalmente, sí se coincide en señalar que tuvo mucho impacto en la dinámica de los mercados de trabajo.

¹ Este apartado resume los aportes de Minor Mora Salas (2001).

Así, se asocia el modelo de regulación laboral del período 1950-1980 con la expansión de un tipo de empleo que conllevó también ciertos niveles de productividad, movilidad social ascendente, integración social y mecanismos de ciudadanía laboral. Además, el sector formal urbano devino en una especie de punto de referencia para las políticas de la época, ligando empleo y procesos de desarrollo económico y social.

La formalización de las actividades productivas y la institucionalización de las relaciones laborales se convirtieron en una idea motriz de las políticas de desarrollo del período apuntado; situación que empieza a cambiar a partir de la década de los ochentas. Paralelamente a que se observa crecer el desempleo y proliferar los empleos de mala calidad², se constata en las últimas décadas del siglo XX que las sociedades latinoamericanas experimentaron procesos de cambio en sus estrategias de organización productiva, estatal y social, y que la configuración de políticas de ajuste estructural han tenido fuerte impacto en el desarrollo de los mercados de trabajo.

Estos cambios se expresan en transformaciones en el modelo de regulación laboral que predominó hasta los años setentas. Se trata de una serie de procesos y medidas orientadas a cambios en la legislación laboral, pero, sobre todo, a modificar las prácticas de gestión de la fuerza laboral, con miras a armonizar los marcos legales laborales con los requerimientos de desregulación económica y social del nuevo modelo de acumulación³.

Pero los cambios en la legislación laboral no son uniformes. Mientras un número importante de países han promovido cambios constitucionales y de las leyes laborales para incrementar los niveles de protección y regulación estatal, otros países lo han hecho para

2 Según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1999; cit. Mora, 2001) entre 1990 y 1998 en América Latina el número de asalariados cubiertos por sistemas de seguridad social cayó de 67% a 62%. Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Mora, 2001) señala que el deterioro del empleo en América Latina durante la década de los noventas ha supuesto un incremento en el número de trabajadores sin contrato laboral, que perciben menos ingresos por realizar la misma labor; un aumento del número de trabajadores temporales y una reducción del número de trabajadores cubiertos por algún sistema de seguridad social. Otros estudios muestran que las relaciones laborales precarias están creciendo en los sectores tradicionalmente regulados. (Mora, 2001).

3 Entre los países que se destacan por haber modificado sustancialmente su legislación laboral respecto de la que tenían anteriormente están: Chile, Perú, Panamá, República Dominicana y Colombia (Mora, 2001).

flexibilizar. En Centroamérica, por ejemplo, Costa Rica, Guatemala y El Salvador han introducido cambios en las leyes laborales y en el ámbito constitucional para fomentar la libertad de organización sindical. Mientras que Panamá y Honduras, en menor medida, han adoptado cambios con los principios de desregulación de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales.

Seguindo a Mora, en la mayoría de países de la región, la desregulación de las relaciones laborales se ha dado promoviendo cambios a través de nuevas prácticas, y no tanto transformaciones en el orden jurídico. Aunque los contratos individuales se han impulsado en detrimento de los contratos colectivos.

No se puede decir que la precarización del empleo sea una tendencia única e irreversible, ni tampoco que se dé en forma homogénea en América Latina. Aunque se suele señalar que los procesos actuales de reestructuración productiva en las empresas y la adopción de una política económica desreguladora de los mercados de trabajo conllevan, en general, una expansión de los empleos de mala calidad y un aumento del desempleo, se requieren estudios específicos, no solo para cada región y país, sino, también, para cada sector (industria, servicios y otros).

Finalmente, en un mismo país pueden confluir tendencias, como cambios en la legislación laboral que pueden ser proteccionistas en el ámbito constitucional, una política de desregulación de los mercados, y prácticas de flexibilización en las empresas.

1.2 Sector turismo y precarización

Junto con la industria de la maquila y la nuevas agroexportaciones, el turismo es una de las actividades que se han dinamizado vinculándose a la globalización económica. Mientras otras, como el sector público y el sector de industria sustitutiva, han perdido peso y capacidad de generación de empleo y primacía en cuanto a la configuración de la dinámica de los mercados laborales. Dentro del nuevo contexto mundial, el turismo se da en una combinación de tendencias que favorecen u obstaculizan el desarrollo local, pero que, en todo caso, redefinen las actividades turísticas y los contextos locales.

Furs y Hein, retomando a autores como Manuel Castells, hablan de una nueva geografía de exclusión, aludiendo a los cambios en la dinámica espacial a partir de los últimos 20 años.

El desarrollo del turismo en las últimas décadas ha estado relacionado estrechamente con las dinámicas de los modos de acumulación dominantes a escala mundial. Por un lado, el turismo de masa ocupa un papel siempre relevante, por el otro conviene señalar la emergencia de un turismo diferenciado con respecto al tipo y destino de la actividad de viaje/vacación y, aún más recién con respecto a la alta flexibilidad y los rasgos sofisticados de los paquetes orientados a la demanda. Ambos enfoques señalados son decisivamente característicos para la subyacente forma de organización social, reflejando así principalmente el modo fordista y posfordista de la reproducción y acumulación capitalista, respectivamente (Furst y Hein, 2001: 6).

En el ámbito centroamericano, la explotación de las bellezas naturales y su inclusión en el turismo ha tomado fuerza, en los últimos años, como forma de inserción de la economía de esta región en la economía internacional. En parte por el contexto político de paz social que ha caracterizado a Costa Rica, este país ha tenido ventaja en el desarrollo y atracción turística. Tres indicadores evidencian la creciente importancia de la actividad turística a partir de mediados de la década de los ochentas: su mayor aporte en la balanza de pagos, su creciente participación en la producción nacional a través de las divisas que genera, y el aumento del flujo de turistas que ingresa al país⁴.

Acuña plantea que el turismo con sus encadenamientos horizontales con otros sectores de la economía, y los efectos de demanda que genera, han logrado dinamizar los mercados de trabajo rural y, en particular, han hecho crecer el empleo rural no agrícola. Igualmente, el turismo, como parte de la nueva oferta exportable, ha contribuido al surgimiento de nuevos polos económicos regionales dinámicos. En relación con el empleo, se estima que el sector ha llegado a generar cerca de 202.204 empleos directos e indirectos, beneficiándose cerca de 50.000

4 Los ingresos de divisas generados por la actividad turística pasaron de representar el 12,3% de las exportaciones totales en 1987 al 28,2 % en 1993. En 1987 los ingresos por turismo internacional representaban el 3% del PIB, mientras que en 1994 pasaron a constituir el 8,9% del PIB. De hecho, la tasa anual de crecimiento de la actividad entre 1987 y 1995 fue de 13,8%, tres veces superior al promedio mundial (Pérez Sainz, 1999). En 1997 ingresaron al país 811.490 personas, y ya en 1999 Costa Rica se convirtió en el país centroamericano con mayor ingreso de visitantes, alcanzando para ese año un millón de turistas (Pérez Sainz, *et al.*, 2001).

familias: lo que representa aproximadamente el 15% de la población económicamente activa en Costa Rica (Acuña y Ruiz, 2000:106).

Por otro lado, se ha anotado que la precarización que se ha dado en el caso centroamericano no afecta exclusivamente a las actividades laborales de baja productividad, sino que incluso tiene lugar en las actividades centrales del nuevo modelo de crecimiento económico. Esto ha sido especialmente constatado en el sector *transables*, en el ámbito industrial (Mora, 2001).

Asimismo, algunas características propias de la actividad turística, tales como la estacionalidad, plantean la generación de un empleo inestable, que podría estar afectando la vulnerabilidad y el riesgo social de los hogares que dependen fuertemente de dicha actividad. Además, como muestran algunos estudios, la situación de empleo evidencia una clara desventaja para la zona rural, en comparación con la zona urbana, y especialmente para las mujeres de dicha zona (Acuña y Ruiz, 2000:99).

1.3 Relevancia de la problemática

A partir de la revisión de alguna literatura, se observa que se utilizan diversos indicadores de precarización, así como que el concepto involucra distintas dimensiones. Ello, sin que se haya acompañado de la necesaria discusión teórica y de una articulación entre las dimensiones a las que remite. Sin embargo, el concepto se ha vuelto muy popular, haciendo referencia a cambios que se vienen dando en el mundo del trabajo.

Mora (2001), en un aporte a la reflexión conceptual, resume los usos comunes del término a partir de las siguientes dimensiones:

- a) Expansión de relaciones de trabajo no formales en sectores tradicionalmente formales.
- b) Deterioro de las condiciones de trabajo por caída de salarios, prolongación de jornadas, contratación de trabajadores temporales y contratación con exclusión de regimenes de seguridad social.
- c) Debilitamiento de los trabajadores como fuerza laboral con posibilidad y capacidad de negociación frente a nuevas prácticas empresariales.

Se trata de un concepto que califica la calidad del empleo en términos del acuerdo normativo vigente a partir de la modernización y que, como señala Mora, permite analizar el impacto de varios procesos sobre la fuerza de trabajo. Desde el punto de vista del mismo autor, este concepto remitiría a tres grandes ejes de análisis: la reorganización productiva de las empresas y las nuevas prácticas de gestión de la fuerza laboral adoptadas para competir en los mercados globales, la desregulación de los mercados laborales y las nuevas políticas laborales, y la capacidad de reacción de los trabajadores.

El concepto de gestión de la fuerza laboral es el que aglutina los tres procesos, así como el punto de encuentro que permite ver los cambios en la relación trabajo, capital y Estado dentro del contexto actual⁵.

Por otro lado, la relación entre precarización laboral y vulnerabilidad o riesgo social permite hacer el puente entre empresas y hogares, economía y sociedad. También permite conceptualizar el desarrollo de una forma más integral, donde el crecimiento económico y la productividad se relacionan con la equidad y la integración social.

Finalmente, los grados de vulnerabilidad de la fuerza laboral varían según características propias, familiares o de inserción laboral. Es decir, en función de las propias características del individuo (como nivel educativo, calificación, experiencia laboral), de los hogares de los trabajadores (relación de dependencia, ingreso familiar), y de la inserción en el mercado laboral a través de la ocupación, grado de protección y otros.

1.4 Estrategia Metodológica

Concepto de precarización laboral

Para efectos de este estudio, se distinguen los conceptos de precarización y empleo precario. La precarización alude a las medidas mediante las que los empresarios generan puestos que no garantizan el bienestar y la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su grupo familiar. Mientras, el concepto de empleo precario se operacionaliza según dos condiciones: por un lado, según el tipo de contratación y relación establecida entre trabajadores y empleadores;

5 Para ver las ventajas de la utilización del concepto de gestión de la fuerza laboral, véase a Mora (2001).

por otro, de acuerdo con las condiciones laborales en que se da el puesto. Empleo precario es el que tenga alguna de las siguientes condiciones:

- Relaciones informales: no existe contrato formal y el empleo es temporal.
- Condiciones de trabajo inadecuadas según la normativa vigente: salarios por debajo del salario establecido legalmente; prolongación de jornadas o asignación de jornadas parciales; exclusión de regímenes de seguridad social.

Esta aproximación, si bien no incluye la tercera dimensión conceptual aludida en el apartado anterior (la capacidad de reacción organizativa de los trabajadores frente a la precarización) permite hacer una primera aproximación al fenómeno en el sector turismo. Además, más adelante se incluye un apartado sobre vulnerabilidad y estrategias de los trabajadores del turismo frente a la precarización, lo cual permitirá complementar el análisis.

Hipótesis de trabajo

Para abordar la problemática de investigación, se formulan cuatro hipótesis de trabajo. La primera está relacionada con la organización de la producción del servicio turístico y las estrategias de las empresas. Las dos siguientes giran en torno a las características de la fuerza laboral y sus grados de vulnerabilidad. Por último, la cuarta hipótesis versa sobre territorialidad, mercado laboral y desarrollo local. Estas son:

- El dinamismo de los establecimientos turísticos incide positivamente sobre el salario de los trabajadores.
- Las mujeres están en condiciones laborales desventajosas respecto de los hombres.
- Los jóvenes acceden al empleo en condiciones de desventaja.
- Cahuita genera empleo en condiciones más desventajosas que Puerto Viejo.

2. Contextualización

2.1 Información general de Cahuita y Puerto Viejo

Ubicación geográfica y datos demográficos

Las localidades costeras de Cahuita y Puerto Viejo se encuentran en el cantón de Talamanca, Región Huetar Atlántica. Esta región limita al norte con Heredia y el mar Caribe, al sur con Cartago, Puntarenas y la República de Panamá, al este con el mar Caribe y al oeste con Heredia, San José, Cartago y Puntarenas.

El cantón de Talamanca fue creado en 1969. Tiene una extensión total de 2809.93 Km². y está habitado por 25.857 personas (INEC, 2000). Con base en datos del Sistema de Indicadores sobre Desarrollo Sostenible (SIDES) del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), Talamanca posee el menor Índice de Desarrollo Social a escala nacional, siendo el mismo del 0,0⁶ (MIDEPLAN, 1999).

Las comunidades de Cahuita y Puerto Viejo se localizan en el distrito Cahuita, del cantón Talamanca. Este distrito tiene una extensión de 170,4 km². y una población de 5.331 habitantes. La densidad de habitantes por kilómetro cuadrado, en el cantón de Talamanca es de 9,2, y la del distrito de Cahuita es de 31,3, muy superior a la del cantón, pero bastante por debajo de la nacional, actualmente de 74,6 habitantes por kilómetro cuadrado (INEC, 2000).

Reseña histórica

Conforme al estudio de Paula Palmer (2000), el poblamiento de la costa del Caribe sur se empezó a dar en la tercera década del siglo XIX, con el ingreso de afroantillanos provenientes de Panamá (Boca del Toro),

6 El Índice de Desarrollo Social (IDS) constituye un indicador elaborado por el Sistema de Indicadores sobre Desarrollo Sostenible (SIDES) del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), y mide las brechas sociales entre las diferentes áreas geográficas del país (cantones y distritos). Está compuesto por las siguientes variables: Infraestructura Educativa, Acceso a Programas Educativos Especiales, mortalidad infantil, defunciones de la población menor de 5 años respecto a la mortalidad general, retardo en talla de la población de primer grado de escuela, consumo promedio mensual de electricidad residencial y nacimientos de niños y niñas de madres solas. El valor del IDS oscila entre 0 y 100, correspondiendo el valor más alto al cantón en mejor situación sociodemográfica y el más bajo al que presenta el mayor rezago en su nivel de desarrollo. Dato del año 1999.

Nicaragua (costa miskita) y de Colombia (San Andrés). Estos primeros pobladores, que se instalaron provisionalmente en lo que hoy es conocida como Punta Cahuita, se dedicaban a la pesca (tortugas verde y de Carey) y mantenían intercambios comerciales con sus comunidades de origen. No fue sino hasta mediados del siglo XIX que los pobladores empezaron a incorporar la agricultura (piña, sandía, caña, yuca) a sus actividades productivas.

Para 1890, con la finalización de la construcción del ferrocarril que unía a San José con Limón, se instalaron en el área trabajadores migrantes (de Jamaica, Barbados y Saint Kitts), con experiencia agrícola e insuficiencia de tierras en sus lugares de origen, lo cual aporta nuevos elementos al paisaje costero. En 1903, otra oleada de migrantes provenientes de Panamá arribó a las localidades de la costa del Caribe sur. Eran familias de Bocas del Toro y Colón, no interesadas en los movimientos respecto a Colombia (Palmer, 42 y ss.).

Con la llegada de las compañías frutícolas transnacionales, se empezaron a cambiar las lógicas productivas de la región, hasta el momento basadas en la producción para la subsistencia y el comercio para adquirir otros bienes no producidos en las comunidades. La expansión de la United Fruit Company (UFC.) a inicios del siglo XX generó un nuevo mercado a la producción local y una nueva fuente de empleo, con el consecuente cambio en los patrones culturales. Algunos lugareños pasaron de ser productores a empleados de las compañías dedicadas a la producción de banano y cacao, mientras que otros se emplearon en la construcción y mantenimiento de las líneas ferroviarias.

La presencia de las compañías frutícolas generó diversos vínculos productivos con la economía local: por un lado, amplió el mercado para sus productos tradicionales; por otro, los agricultores dedicaron sus tierras a la producción de banano y cacao para venderles a las compañías. Desde las empresas se generó, además, un fenómeno productivo conocido como el arrendamiento, mediante el que productores individuales arrendaban tierras que la compañía poseía en concesión, y se dedicaban a la producción de banano o cacao, según fuese la necesidad de la compañía transnacional.

El área de la costa en la cual se ubican las comunidades de Cahuita y Puerto Viejo, tuvo un corto período de ocupación por parte de compañías transnacionales. En 1930 la Penschurst Banana Company obtuvo una concesión para explotar las tierras ubicadas en lo que hoy es conocido como Home Creek. Por otra parte, su salida en 1942 ocasionó un período crítico en la economía local. Muchas personas

quedaron desempleadas y grandes cantidades de tierra disponibles. Se asentaron igualmente, por primera vez, importantes cantidades de personas de habla hispana (Palmer, 2000:169).

A inicios de la década del cincuentas, el Estado costarricense facilitó una concesión para realizar explotaciones petroleras en Talamanca a la Compañía Loffland, la que estuvo en la región aproximadamente tres años. Posteriormente estuvo también la Gulf Oil Company y, dos décadas después, la Refinadora Costarricense de Petróleo y la empresa mexicana PEMEX. Sin embargo, ninguna de ellas encontró cantidades comerciáveis de petróleo.

A finales de la década del setentas, el cacao se convirtió en la principal fuente generadora de riqueza⁷. Pero a inicios de los ochentas apareció la enfermedad de la monilia, abandonándose las fincas y terminando el monocultivo del cacao. Conforme a Lea Montes (2000:15), ello posibilitó la apertura de espacios para un cambio hacia la diversificación productiva, generó cambios en los propietarios e intensificó el cultivo del plátano y las explotaciones madereras, convirtiéndose los bosques en una alternativa a la crisis.

La creación del Parque Nacional Cahuita y el turismo

A principios de la década de los setentas, la creación del Parque Nacional de Cahuita⁸ generó una situación de fuertes conflictos entre los dueños y vecinos del lugar y el Estado costarricense. Ello, porque se realizó de una forma inconsulta: los habitantes de la zona no participaron de la decisión, fue una imposición del Gobierno Central para la localidad, y los dueños o poseedores de los terrenos fueron desalojados arbitrariamente; negándoseles la posibilidad de continuar con sus actividades tradicionales (agricultura de coco y cacao, cacería y pesca)⁹.

7 El precio del cacao llegó a 1.500 colones el quintal. Según datos del Censo agropecuario de 1973, el 83% de la producción nacional del este cultivo era generado en la Región Huétar Atlántica, y de ese monto el 74% era cultivado en el cantón de Talamanca. El cacao representaba el 90% del ingreso económico de la región (Palmer, 2000: 180).

8 El Parque Nacional Cahuita fue creado según Decreto Ejecutivo 1236-A, del 7 de septiembre de 1970 —originalmente con el nombre de Monumento Nacional Cahuita. Publicado en *La Gaceta* 213, del 24 de septiembre de 1970.

9 El conflicto todavía no termina. Cerca de un 17% de los terrenos no han sido cancelados por el Estado, situación que afecta a un 41% de los propietarios originales (Montes, Lea y otros, 2000: 16).

Sin embargo, mediante la creación del Parque Nacional Cahuita se ha contribuido al desarrollo de una nueva actividad económica: el turismo, de la que depende prácticamente la totalidad de la comunidad de Cahuita. Así, las localidades de Cahuita y Puerto Viejo han logrado posicionarse a escala nacional e internacional como destino turístico del Caribe sur.

El visitante es atraído a la zona por las riquezas naturales (flora, fauna, playas y paisajes), muchas de ellas salvaguardadas en el Parque Nacional Cahuita. Otro aspecto de atracción al lugar es su cultura local, caracterizada por la mezcla de poblaciones de habla hispana, indígena e inglesa, especialmente los grupos afroantillanos.

Por otro lado, el Estado ha estimulado a las localidades del Caribe sur como paraderos turísticos mediante el mejoramiento de las vías de comunicación terrestre. En octubre de 2000, se repararon varias carreteras de Limón que conducen hacia playas como Cahuita, Puerto Viejo y Manzanillo. También el Instituto Costarricense de Turismo, la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica y las Cámaras de Turismo del Caribe Sur, en coordinación, han ejecutado campañas para mejorar la información que posee el turista nacional respecto a esta zona (Montes: 2000: 27).

La actividad turística ha traído consigo nuevos flujos migratorios. Un componente importante de europeos ha decidido radicarse en la zona. De esta nueva composición de actores, y estimulado por los comportamientos de consumo de los turistas que llegan a la región, se ha empezado a generar un conglomerado de negocios turísticos compuesto por la tríada: Cahuita, Puerto Viejo y Manzanillo.

2.2 Perfil de los establecimientos y los empleados

Para ahondar en las características de los establecimientos turísticos en las localidades de Cahuita y Puerto Viejo, se tomó un conjunto de 101 negocios, a los que se le aplicó una encuesta para obtener información respecto a sus dueños o encargados, sus estrategias de gestión y el personal empleado¹⁰. En este apartado se presenta la información

¹⁰ Siendo el universo de estudio inferior a 200 casos, tamaño muestral preestablecido, el estudio se realizó en dos partes: una encuesta para los establecimientos y otra para los empleados asalariados de la muestra de establecimientos. Conforme la elabora-

recopilada según localidades y su calidad de dinámicos o no dinámicos. Entiéndase por establecimientos dinámicos aquellos en los que se lleva la contabilidad formal y en donde se realizan inversiones; mientras que los establecimientos no dinámicos son aquellos otros en los que no realizan ninguna de las actividades mencionadas.

Estadísticamente no hay relación significativa entre tipos de establecimientos y localidades. El 39,6% de los establecimientos se localiza en Cahuita y el 60,4% en Puerto Viejo; en tanto que el 34,6% del total de los establecimientos califica como dinámicos y el 65,4% son no dinámicos.

Estrategias de gestión empresarial

Para Cahuita y Puerto Viejo, se consideran que podrían tener relevancia como estrategias de gestión empresarial diferenciadoras las siguientes acciones: hacer coincidir el establecimiento con la vivienda, tener un mismo medidor de electricidad compartido, diversificar el negocio (esto es, ofertar varios servicios), las formas de promoción del negocio, el número de empleados en el establecimiento y la ganancia promedio anual (véase cuadro 1). Sin embargo, según su localización en Cahuita o Puerto Viejo, los establecimientos no presentan diferencias estadísticas significativas en cuanto a las estrategias empresariales se refiere (véase parte izquierda del cuadro 1). Más bien lo común que parece prevalecer a estas dos localidades es la existencia de un conjunto de microempresas que evidencia una imagen mixta en su racionalidad empresarial; observándose lógicas tendientes a la acumulación y paralelamente formas *primarias* de inserción al mercado¹¹.

Entre las características más sobresalientes del conglomerado empresarial de las dos localidades se encuentran, por tanto: que son

ción propia de un censo en el que se buscó detectar los establecimientos que estaban funcionando en el período de estudio (julio-agosto 2001). se contabilizan 158 establecimientos y 253 asalariados. De total de establecimientos se encuestaron 101, siendo el error muestral del 3%. De los empleados se encuestaron 93, moviéndose la investigación en este caso con un error muestral del 4,1%.

11 En este sentido, en los establecimientos laboran un promedio de 2,41 trabajadores, tienen una ganancia promedio de 274.986 colones al año, predominan los establecimientos que no coinciden con la vivienda, los que cuentan con medidores de electricidad independientes, los no diversificados y la forma de promoción principal es la directa, o cara a cara (véanse porcentajes en columna de totales para las variables no significativas).

microempresas poco generadoras de empleo; que tienden a insertarse en la actividad turística predominantemente a través de la especialización en la prestación de servicios; y que tienen una baja oportunidad de reinversión, debido a las reducidas ganancias generadas.

No obstante, si se atiende a la clasificación de los establecimientos en dinámicos y no dinámicos (véase parte derecha del cuadro 1) se hallan algunas diferencias significativas. Debe destacarse, en primer lugar, que contrariamente a lo que propone la teoría microempresarial en que la coincidencia de vivienda y local sería una estrategia de subsistencia, en las localidades de estudio esta parece más bien una estrategia de acumulación. En este sentido, mientras que en el 69,7% de los establecimientos no dinámicos no hay coincidencia entre la vivienda y el local, en los establecimientos dinámicos se tiende a hacer coincidir la habitación con el negocio. Dicha estrategia parece que está más en compartir local con vivienda (y no viceversa), de tal forma que se estaría disminuyendo costos por alquiler de vivienda y por el pago de vigilancia para ambos.

Por otro lado, los establecimientos no dinámicos mayoritariamente se especializan en la prestación de servicios, mientras que en los establecimientos dinámicos la característica de diversificación es homogénea. El 54,3% de los establecimientos dinámicos no están diversificados, mientras que el resto ofrece más de un servicio. Hay que destacar igualmente, que los establecimientos dinámicos tienen una oportunidad de reinversión que duplica a los no dinámicos. Mientras que las ganancias promedio de los primeros es de 416.877 colones, en el resto de los establecimientos estas no llegan a los 200.000¹².

Dueños o encargados

Los dueños o encargados de los establecimientos que se localizan en Cahuita y Puerto Viejo presentan diferencias significativas en relación con su nacionalidad y percepción de la competencia, como muestra el cuadro 2 (véase sign. parte izquierda). Así, los extranjeros

12 Otras actitudes gerenciales, como tener un único medidor de electricidad, la forma de promoción del negocio y el número de empleados, no son diferenciadoras en el total de establecimientos de Cahuita y Puerto Viejo; existiendo por tanto gran homogeneidad al respecto.

encargados de negocios se concentran sobre todo en Cahuita (el 65% de los establecimientos están administrados por extranjeros), mientras que los nacionales predominan en Puerto Viejo (63,9%). La incursión de nacionales de otras partes del país podría estar jugando un papel importante en la constitución de Puerto Viejo como paradero turístico. Por otro lado, la percepción de la competencia por los encargados de los establecimientos turísticos es más acusada en Puerto Viejo que en Cahuita. Ello podría obedecer al reducido espacio geográfico de Puerto Viejo y a su incursión posterior en las actividades turísticas.

Los encargados o dueños de establecimientos turísticos no presentan diferencias significativas por localidad en relación con el género. Solo se puede decir que el 48,5% de los encargados son mujeres. Lo que evidencia que en los servicios, y en particular en las actividades turísticas, el sexo no representa una barrera de entrada. Igualmente, los dueños de los establecimientos no se diferencian significativamente por la edad, la escolaridad, el tiempo que llevan en la actividad turística ni en la perspectiva de continuar en esta. Se encuentran en edad madura (41 años promedio); cuentan con una escolaridad que se aproxima a la secundaria completa (11 años); cuentan con experiencia en el sector (casi 10 años promedio); y estar insertos en el turismo parece que satisface sus expectativas de desarrollo económico y social, pues el 88,1% espera continuar en dicho sector.

El género, sin embargo, sí es significativo y diferenciador de los establecimientos dinámicos y no dinámicos, estando los primeros mayoritariamente en propiedad de mujeres. Así, mientras que en los establecimientos dinámicos seis de cada diez mujeres son dueñas o encargadas, en los establecimientos no dinámicos, esta relación desciende hasta cuatro de cada diez. En Cahuita y Puerto Viejo, por tanto, ser mujer no parece ser una barrera de entrada en la dirección de un establecimiento, sino más bien parece una ventaja competitiva.

Los dueños de los tipos de establecimientos no presentan diferencias significativas en lo que respecta a la nacionalidad de los encargados (el 52% son extranjeros y el resto nacionales), en cuanto a las expectativas de continuar en el turismo (el 88,1% aspiran a seguir en la actividad) y en cuanto a la percepción de la competencia (el 58,4% perciben la existencia de esta). Igualmente, no se diferencian por la edad, nivel de escolaridad y experiencia en el turismo, teniendo, por tanto, estos promedios señalados más arriba para todos los establecimientos.

Fuerza de trabajo

En cuanto al perfil de la fuerza de trabajo se refiere, son características distintivas de las localidades la nacionalidad de los empleados, la edad promedio de estos y la antigüedad en el establecimiento (véase cuadro 3). El 74,8% de los empleados en el sector turístico de Cahuita son costarricenses, mientras que el porcentaje de los nacionales baja a un 51,3% para Puerto Viejo. En ambos casos, sin embargo, la contratación de extranjeros es superior a lo establecido en el Código de Trabajo del país, el cual establece que la presencia de costarricenses en las empresas no deberá ser inferior al noventa por ciento.

Por otro lado, la fuerza laboral en el sector turístico de Puerto Viejo tiende a ser un lustro menor que la empleada en Cahuita; probablemente, debido a que esta población se adecua más al ambiente juvenil de la localidad. Por el contrario, la estabilidad laboral del personal es mayor en Cahuita que en Puerto Viejo, acercándose para la primera localidad a los cuatro años, mientras que en Puerto Viejo esta es de poco más de 2 años. En los dos casos, no obstante, la movilidad del personal entre negocios es amplia.

Las características de los empleados no presentan diferencias significativas por localidad en relación con el género y en la condición de actividad de los trabajadores. Para Cahuita y Puerto Viejo conjuntamente, el 47,5% son empleados mientras que el 52,5% son empleadas: datos que reflejan que la contratación laboral tampoco discrimina respecto al género en las localidades.

El salario es la forma de inserción predominante de la población de Cahuita y Puerto Viejo al mercado laboral: casi 7 de cada 10 empleados son asalariados, en tanto que en torno a 1 de cada 10 empleados son familiares no remunerados. El resto de la población ocupada en el sector turístico (propietarios o encargados) lo hace en calidad de copropietario del negocio. En algunos casos se evidencia también la situación de trabajadores cuyos dividendos se obtienen "por porcentaje de ventas".

Algunas características de los empleados son también diferenciales para los tipos de establecimientos. Son los casos de la condición de actividad y la edad promedio de los trabajadores. De esta manera, el salario es la forma predominante de relación laboral en los establecimientos dinámicos: 8 de cada 10 trabajadores son asalariados, mientras que en los establecimientos no dinámicos, estos no llegan a 6 de

cada 10. Igualmente, los trabajadores más jóvenes tienden a ubicarse en los establecimientos dinámicos.

Las variables de género, nacionalidad y edad de los empleados son homogéneas para los tipos de establecimientos. Solo se puede decir que hay más mujeres que hombres empleados en el sector turístico de las localidades, más costarricenses y que el tiempo promedio de laborar en el local suele ser muy bajo.

3. Entre la modernización y la precarización laboral: el encuentro entre estrategias empresariales y la vulnerabilidad de los trabajadores

Este apartado se dedica al estudio de la precarización laboral en Cahuita y Puerto Viejo. Este comprende varios apartados en los que se analiza la vinculación de tres formas de precariedad con las características de los dueños o encargados, las estrategias de gestión empresarial y las características de los asalariados. Asimismo, se dedican apartados al análisis de la precariedad por salario mensual, a los niveles de precarización en función de un índice, y a la correlación entre los distintos tipos de precariedad. Finalmente, se recogen la percepción y reacción de los trabajadores del turismo frente a los diversos niveles de precarización que viven.

3.1 Las diversas formas de precarización laboral

Para efectos de este estudio, se distinguen tres formas de precariedad de los puestos laborales: vía pago del salario por hora, vía tipo de contratación y vía acceso o no a seguro social¹³. Así, es una situación laboral precaria un salario por hora inferior a 375,36 colones¹⁴,

-
- 13 Como otros indicadores de precarización se consideraron también el no gozo de vacaciones pagadas y de pago de aguinaldo, pero gozar de seguro social se perfila como la variable más robusta de acuerdo con tres aspectos: implica la relación tripartita de Estado, empresa y asalariado; es un beneficio que se da durante todo el año y afecta la calidad de vida de las personas; y, finalmente, como el gozo de seguro social, el aguinaldo y las vacaciones están igualmente vinculadas con el sexo y la jefatura familiar.
- 14 El salario por hora corresponde a la ponderación de los salarios por hora mínimos establecidos por el Ministerio de Trabajo para las siguientes tareas: salonero, limpieza, cocinera y jardinero, que fueron las funciones principales de los encuestados.

la contratación temporal, comprendiendo esta toda aquella contratación menor a tres meses o que sobrepase esa fecha y sea definida por el trabajador como temporal, y no gozar de seguro social.

Cuadro 4
Tipos de precarización y factores relacionados (síntesis)

	Seguro	Salario por hora	Contratación
Establecimiento		Coincidencia vivienda-local ^{15*} Hay más precarizados con un medidor	
	Número de empleados* Los que precarizan tienen menos empleados (3,6 vs 5,0)		
Dueños o encargados	Escolaridad* Menos escolarizados precarizan (10,7 vs 12,2)		
Empleados	Sexo* Hombres precarizados	Edad* Jóvenes precarizados (28,8 vs 34,3)	Jefatura familiar** No jefes precarizados
	Jefatura familiar* No jefes precarizados		Edad* Jóvenes precarizados (28,5 vs 33,7)
			RDD* Los precarios son de familias con menor relación de dependencia demográfica (,235 vs ,502)

Prueba t para variables de intervalo y Chi cuadrado para variables de no intervalo

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Fuente: Encuesta FLACSO.

El cuadro 4 resume los elementos más significativos de la precarización laboral en Cahuita y Puerto Viejo. Este permite ver que cada tipo de precariedad está afectada por distintos elementos; pudiéndose decir, como primera aproximación a la noción de precariedad, que se trata de tres

15 Aquí nos referimos a la coincidencia de usos de energía, que consideramos un refinamiento de la separación de espacios físicos.

tipos diferentes entre sí. Esto es: que la precariedad laboral no es una y sola, sino que hay distintas formas de ser o estar precarizado.

La precarización por seguro social es la forma que muestra relaciones significativas con las características del establecimiento, con el dueño o encargado de este y con la fuerza de trabajo. La precarización vía salario por hora se encuentra significativamente relacionada con características del establecimiento y de los empleados. Y la precarización por tipo de contrato solo se encuentra significativamente relacionada con características relativas a los empleados.

La definición de estas tres formas de precarización diferenciadas entre sí buscan captar lógicas empresariales, efectos de la gestión estatal y de la fuerza de trabajo. La precariedad por seguro social y por tipo de contratación permiten la introducción en el mundo de la regulación laboral, tal y como se da en las localidades estudiadas. Además, la precariedad por tipo de contratación ayuda a comprender las lógicas empresariales actuales. Por último, la precarización por salario facilita profundizar en los posibles efectos del empleo turístico en los niveles de bienestar de los trabajadores. Los siguientes apartados comprenden el desarrollo de estos aspectos.

3.2 Precarización y lógicas empresariales

Una aproximación como la que se propone, en que se relacionan los tipos de precariedad y características de los dueños o encargados y de los establecimientos¹⁶, refleja, en primer lugar, que características como el género, la edad o la nacionalidad del dueño no tienen relación significativa con los tipos de precariedad; no estando por tanto la precariedad

16 Las características del dueño o encargado consideradas para este análisis son: el sexo, la nacionalidad, la escolaridad, la edad, la percepción de la competencia, el tiempo que lleva en el turismo y la expectativa de seguir en el sector. Las características o variables consideradas para el establecimiento son: la coincidencia entre vivienda y local, la existencia de un mismo medidor de electricidad, la forma principal de atraer los clientes, la diversificación de servicios, el carácter de dinámico, la contabilidad formal, la inversión real, el número de empleados y la ganancia promedio mensual. El cuadro 4 solamente refleja las principales características del dueño, establecimiento y de los empleados que están estadísticamente relacionadas (conforme a las pruebas de anova y chi cuadrado) con los tipos de precariedad.

afectada por ninguno de dichos elementos. Tampoco son relevantes otras situaciones de los dueños o encargados, tales como el tiempo que tienen de trabajar en turismo o si tienen expectativas de continuar.

La escolaridad del dueño o encargado del negocio es la única característica que aparece significativamente relacionada con la precarización vía acceso a seguro social, en el sentido de que una mayor escolaridad incide positivamente en el otorgamiento de dicho seguro para el empleado o empleada del turismo. De esta forma, el que los encargados de los negocios que tienen menos años de estudio tiendan a asegurar menos a sus empleados podría ser un indicador de poca solidaridad de parte de los propietarios o encargados de la empresa turística.

Por otro lado, características de los establecimientos turísticos tales como compartir espacio de vivienda y negocio, ofrecer un o más servicios y ser dinámico, no están relacionadas con ningún tipo de precarización. Las características del establecimiento que sí aparecen relacionadas son el número de empleados de los negocios y el hecho de compartir o no el medidor de electricidad entre vivienda y local. Así, los establecimientos más pequeños (con menos trabajadores) presentan mayor precarización laboral vía seguro social (aseguran menos a sus empleados), mientras que aquellos establecimientos que comparten medidor con la vivienda tienden a precarizar más vía salarios por hora. En el primer caso, se coincide con el planteamiento sobre las condiciones de empleo en las microempresas. En el segundo, si tener medidores independientes se toma como un indicador de una lógica dinámica y de acumulación, se podría considerar que una menor precarización laboral está acorde con dicha lógica. A mayor acumulación, mejor capacidad de disminuir precarización.

3.3. Precarización y fuerza de trabajo

Sería de esperar que según las características de los trabajadores la precarización se pueda acentuar, ya que surge del conjunto de medidas u omisiones que deterioran la calidad del empleo, pero se intensifica de acuerdo con las condiciones de vulnerabilidad que tengan los sujetos. Es decir, son aquellos empleados y empleadas en condiciones de mayor desventaja quienes tenderán a aceptar condiciones laborales precarias y, a su vez, su misma vulnerabilidad social se acentuará vía el empleo al cual acceden.

En este sentido, se definen dos grupos de características que pueden colocar al individuo en situación de vulnerabilidad. En un primer grupo se incluyen características personales, tales como sexo, edad, escolaridad y nacionalidad; mientras que en un segundo grupo se incluyen relaciones, posiciones o características del hogar, que pueden reflejar situaciones de desventaja social. Dentro de estas últimas se ubican si el individuo es o no jefe de hogar, y los indicadores: relación de dependencia económica y relación de dependencia demográfica.

En relación con las características personales del empleado (véase parte inferior del cuadro 4), solo el sexo y la edad aparecen como factores diferenciadores en la precarización laboral. En estos casos, el sexo precariza por seguro social, mientras que la edad estaría precarizando por salario por hora y contratación temporal.

Resulta de particular relevancia notar que las mujeres gozan más de seguro social, mientras que ser hombre favorece una mayor precarización laboral vía no gozar el seguro¹⁷. Los datos contradicen otros resultados según los que la condición femenina coloca en desventaja a las mujeres en términos de empleo (por ejemplo, ingresos y beneficios). Esto podría estar evidenciando, igualmente, que existen diversas vulnerabilidades, y no grupos vulnerables per se. Por otra parte, los jóvenes aparecen precarizados vía salarios por hora y contratación, lo que señala por tanto que hay una tendencia a pagar menores salarios por hora a los jóvenes y que suelen contratarse más de forma temporal¹⁸.

En cuanto a las posiciones y relaciones dentro del hogar, sobresalen dos características que precarizan vía tipo de contratación: la que se refiere a si se es o no jefe de hogar y la relación de dependencia demográfica¹⁹. Así, el 81% de los empleados fijos (por tanto, no precarizados vía tipo de contratación) son jefes de hogar, mientras que el 62% de los empleados temporales no son jefes de hogar, sino individuos que ocupan otra posición en la familia. Igualmente, ser jefe de

17 De total de empleados no precarizados por seguro social, el 76% son mujeres y el resto hombres; mientras que en los precarizados por no tener seguro social el 48,4% son hombres y el resto mujeres.

18 En un ejercicio que no se incluye en el presente texto, se analizó mediante regresión lineal la relación entre los salarios y los otros tipos de precariedad, así como con otras características de los sujetos, donde se encontró que las mujeres jefas de hogar registraban menores ingresos, pero sin llegar a ser inferiores al salario mínimo.

19 Relación entre la población en edad no productiva (menores de 10 años y mayores de 64) y la población en edad productiva dentro del hogar (población de 10 a 64 años).

hogar marca una tendencia a favor del acceso al seguro social, en la medida en que el 88% de los empleados no precarizados por esta vía son jefes de hogar.

Por otra parte, una mayor dependencia demográfica está asociada con una menor precarización laboral, según tipo de contratación. Esto podría explicarse en la medida en que más número de personas en la familia en edad no productiva obliguen al jefe de familia a buscar un empleo fijo; y en ese sentido menos precario. No obstante, la relación de dependencia económica²⁰ no resulta significativa, por lo que cabría la posibilidad de que algunos de los menores y adultos mayores de esas familias no sean dependientes económicamente hablando.

3.4. Síntesis sobre las diversas formas de precarización laboral

La precarización laboral a través del no acceso del seguro social se da más en establecimientos turísticos más pequeños. Esto podría ser indicativo de la presencia de lógicas de subsistencia y no de acumulación y modernización. En ese sentido, el no pago de seguro social podría estar relacionado con el poco desarrollo de la racionalidad empresarial, a los bajos o nulos niveles de ganancia de estos establecimientos, o al deseo de reducir costos vía el no pago de seguro social.

Por otro lado, los dueños de los establecimientos que precarizan por seguro social tienen en promedio una menor escolaridad que los que no precarizan. Mientras que los empleados que sufren esta forma de precarización se caracterizan por ser en su mayoría hombres y no jefes de hogar.

La precarización a través de bajos salarios por hora se da significativamente más en establecimientos turísticos menos modernos y con lógicas de subsistencia, en la medida en que en su mayoría tienen el mismo medidor de electricidad para el negocio y la vivienda. Además, esta forma de precarización es sufrida en mayor medida por empleados jóvenes (con un promedio de 29 años) en contraste con empleados más adultos (con un promedio de 34 años).

La precarización por contratación temporal no parece obedecer a las características diferenciales de los establecimientos, como tampoco

²⁰ Cociente entre el número total de miembros del grupo familiar y el número de personas que trabajan en la familia.

a las de los dueños o encargados, sino más bien a atributos personales del empleado y a su entorno socioeconómico dentro del hogar. Los empleados que se someten a este tipo de contratación temporal en su mayoría son jóvenes (con edad promedio de 28,5 años), no jefes de hogar, y con una relación de dependencia demográfica menor. Esta situación vendría a decir que cuando no se es jefe de hogar y hay pocos miembros dependientes dentro de la familia, los jóvenes tienden a emplearse de forma precaria (vía salario bajo por hora y contratación temporal), pues un empleado joven necesita cubrir solo parte de sus propias necesidades, o bien su salario es solo complemento de otro salario principal. Mientras, la situación de una más alta dependencia demográfica podría ejercer mayor presión sobre el trabajador jefe de hogar, en el sentido de buscar un empleo menos precario.

De esta manera, se puede concluir, por un lado, que las formas de precarización reproducen vulnerabilidad existentes, como es el caso de la juventud, que es un sector ya vulnerable en otros ámbitos de la vida social; por otro lado, que el empleo en turismo parece crear otras vulnerabilidades, como es el caso de los hombres, no jefes y jóvenes, quienes se someten más a la precariedad laboral en sus distintas expresiones.

Así, las condiciones del empleo en las dos localidades estudiadas tienden a reforzar la vulnerabilidad en la fuerza de trabajo que pueda soportar mayores niveles de incertidumbre laboral y de no protección social. También podría indicar procesos de debilitamiento institucional de protección del trabajador. Lo que parece estar claro es la existencia de distintos mecanismos de precarización que afectan en forma desigual a los asalariados. Todo parece indicar que la regulación de la seguridad social se está aplicando selectivamente a mujeres y jefas de hogar que, en términos de salario por hora, los más afectados son los jóvenes y que la informalidad y temporalidad de los contratos afecta especialmente a los solteros que serían los no jefes de familia.

3.5 Aproximación al impacto de la precariedad a través de niveles de precarización

En este apartado se construye un instrumento para la aproximación al impacto de la precariedad y a las prácticas de los asalariados frente a estas. Se trata de un índice que divide a los trabajadores en tres niveles de precariedad: no precarizados, intermedios y precarizados

extremos²¹. Los primeros no están precarizados por ninguna forma definida en este estudio; los segundos son precarizados por un tipo de precariedad, y los terceros están precarizados por dos o tres precariedades.

Cuadro 5
Nivel de precarización

	Nivel de precarización recodificado			Total	Sign*
	0	1	2		
Características del establecimiento					
Diversificación (%)					.006
No esta diversificado	38.9	83.9	64.7	66.3	
Diversificado	61.1	16.1	35.3	33.7	
Número de empleados (promedio)	5.7	3.2	4.0	4.1	.001
Nacionalidad del dueño o encargado (%)					
					.009
Extranjeros (%)					
Extranjero	44.4	64.5	26.5	44.6	
Costarricenses	55.6	35.5	73.5	55.4	
Características del empleado					
Jefe de hogar (%)					.002
Sí	88.9	83.9	50.0	71.1	
no	11.1	16.1	50.0	28.9	
Edad (promedio)	34.1	36.5	27.6	32.3	.004
Relación de dependencia demográfica (promedio)	.7750	.1957	.5475	.4655	.020

* Prueba ANOVA para variables de intervalo y chi cuadrado para variables de no intervalo.

Fuente: Encuesta FI.ACSO.

21 El índice se construye asignando valor 1 a la presencia de cada tipo de precariedad. Así, una persona precarizada por ejemplo por salario por hora y contratación se le asigna un 2. Por razones analíticas, se ubican a los asalariados con 2 y 3 precariedades en el grupo de precarios extremos.

El cuadro 5 recoge aquellas variables que son significativas en relación con los niveles de precariedad, apreciándose, en primer lugar, que los empleados no precarizados se ubican mayoritariamente en establecimientos diversificados, en tanto que los que tienen algún nivel de precarización se ubican en establecimientos que prestan solo un servicio. Como esta misma relación no se cumple ni para la característica de dinamismo, ni para la otra variable referente a la acumulación (coincidencia entre vivienda y local), no se puede sino aceptar parcialmente la hipótesis de que los establecimientos dinámicos otorgan mejores condiciones laborales.

Por otra parte, los empleados no precarizados se hallan en establecimientos grandes, mientras que los trabajadores con algún nivel de precarización se ubican en establecimientos con menor número de trabajadores. En este caso, sí se utiliza el tamaño del establecimiento como un indicador de dinamismo, se estaría confirmando la hipótesis de que los establecimientos dinámicos prestan mejores condiciones laborales.

Igualmente, el cuadro 5 muestra que los dueños o encargados costarricenses precarizan más a los asalariados, de tal forma que según lo esperado los extranjeros prestarían mejores condiciones laborales. Esto de algún modo demuestra que aunque se demostró que no existe relación entre cada precariedad por separado y la nacionalidad del dueño o encargado, esta sí parece afectar al conjunto de las precariedades.

Asimismo, se pueden ratificar los resultados obtenidos en torno a características del asalariado como la edad, la relación de dependencia demográfica de su familia y su jefatura familiar, pues como en los apartados anteriores ellas están conectadas con los niveles de precarización. Nuevamente se presenta que los jóvenes pertenecen al grupo de los precarizados extremos, igual que los que no son jefes de familia y los empleados de familias con relaciones de dependencia demográfica baja. Sin embargo, este comportamiento no es homogéneo. Si bien los precarizados extremos se diferencian de los otros grupos por estar compuestos por un mayor número de no jefes de hogar, además de ser más jóvenes, las diferentes relaciones de dependencia se presentan entre los no precarizados y los que tienen algún nivel de precarización.

Lo anterior ratifica la relación entre elementos de vulnerabilidad y los niveles de precariedad. En tanto que, elementos significativos de las lógicas empresariales y de los dueños o encargados, asociados con cada precariedad por separado, no se hallan relacionados con el conjunto de las precariedades.

3.6 ¿Precariedad o precariedades?

Es importante, analíticamente, determinar si las precariedades se dan conjunta o separadamente. De presentarse como grupo se estaría hablando de precariedad; de lo contrario, habría que señalar que existen precariedades, en plural. Para resolver esta interrogante, el cuadro 6 presenta las correlaciones que se dan entre los tipos de precariedades.

Cuadro 6
Correlaciones de Pearson para los tipos de precariedad (resumen)

	Salario por hora precarizado	Contratación precarizada	Seguro precarizado
Salario por hora precarizado	1.000	.105	.142
Contratación precarizada	.105	1.000	.223*
Seguro precarizado	.142	.223*	1.000

* $p < .05$ (leola).

Fuente: Encuesta FLACSO.

Todas las precariedades se relacionan positivamente; sin embargo, solo la relación entre seguro precarizado y contratación precarizada es significativa. De forma que solo para el caso de estas dos precariedades, se puede afirmar que tienden a presentarse conjuntamente: la contratación temporal va de la mano con la no protección vía seguro social.

Se puede concluir entonces que en parte se dan precariedades, por la inexistencia de relación del salario por hora precario con la contratación precaria y el seguro precario, matizando que sí existe una precariedad conjunta entre contratación temporal y no gozo del seguro social.

3.7 Percepciones y estrategias de los trabajadores frente a la precariedad laboral

El objetivo de este último apartado es abordar cualitativamente la temática de la precariedad laboral, recogiendo las percepciones y estrategias de los trabajadores frente a esta. Para ello se realizaron 30 entrevistas en profundidad a asalariados del turismo que presentan distintos niveles de precariedad: los que, para ser seleccionados, se clasificaron previamente en cuatro grupos con ítemes de precariedad diferentes²².

La pregunta central sobre la que giraron las entrevistas fue por qué y cómo los trabajadores y trabajadoras aceptan y manejan los diversos grados y tipos de precariedad. Esto es, lo que se buscó fueron las razones y niveles de tolerancia de los empleados para trabajar en condiciones que se evidencian desventajosas para ellos. Como resultado de esta indagación, se presentan tres perfiles de asalariados, reflejando así la heterogeneidad laboral y los diferentes rostros de la precariedad dentro del sector turístico.

Sector laboral no precarizado: las mujeres jefas de hogar

Este sector se caracteriza por no sufrir ningún tipo de precariedad y por estar conformado por un grupo de mujeres, en su mayoría jefas de hogar sin compañero. Ellas tienen empleo fijo, laboran entre 40 y 48 horas semanales y gozan de beneficios sociales²³. La mayoría pasó por varios empleos precarios dentro del sector servicios: con contrataciones

22 Se construyó una escala de precariedad en los que los ítemes se ponderan de igual manera: se le asigna valor 1 a cada tipo de precariedad. Así, un sujeto sin ningún tipo de precariedad aparece con valor 0, mientras que un sujeto con algún tipo de precariedad aparece con el índice que resulta de la suma de las precariedades ponderadas (1, 2 ó 3). Como en los apartados anteriores, los empleados que no presentan ningún tipo de precariedad se les denomina sector o grupo no precario; los que presentan una sola precariedad se les denomina precarios intermedios y, por último, son empleados precarios extremos o los más precarios los que presentan dos o tres tipos de precariedades. Se realizaron 10 entrevistas a empleadas no precarizadas, 10 entrevistas a empleados con un tipo de precariedad, 7 entrevistas a empleados con dos tipos de precariedad y 3 entrevistas a empleados precarizados por seguro, contrato y salario.

23 Son además mujeres que tienen entre los 25 y 42 años (solo 2 de las entrevistadas tienen menos de 25 años y 1 es mayor de 50 años); la mayoría tiene entre 2 y 4 hijos y 2 de ellas tienen 5 y 6 hijos respectivamente. También la mayoría son costarricenses, pero 4 de ellas son nicaragüenses.

temporales, salarios por hora y sin beneficios sociales. Actualmente, sin embargo, tienen empleos en el turismo con tres años en promedio de duración.

La primera constatación que se puede hacer, conforme al perfil de este grupo, es que la vivencia de la precariedad y la vulnerabilidad depende del momento personal, las expectativas que se tienen, la situación familiar y la condición de género. Se podría decir en este sentido que las mujeres tienen ventajas competitivas por razones culturales para realizar tareas tales como: cocina, atención al cliente y limpieza. Además, la condición de muchas de ellas de jefatura de hogar las hace más comprometidas con su empleo, valorando también positivamente la estabilidad y beneficios sociales.

En la percepción que este sector tiene sobre su situación laboral destacan dos aspectos. Por un lado, pese a no estar precarizadas laboralmente, según los resultados de este estudio, estas mujeres sí visualizan sus limitaciones económicas para satisfacer sus necesidades y las de sus hijos; por lo que ponen a la vista el factor subjetivo de la precariedad laboral y la vulnerabilidad social. Por otro lado, a pesar de que sienten que el empleo no les permite llenar las necesidades familiares, se consideran afortunadas con este, dado sus historias personales y laborales y la situación de desempleo en la zona.

Nivel intermedio de precariedad laboral

Este sector se conforma por un grupo de asalariados que presenta solo un tipo de precariedad laboral: la gran mayoría no goza de seguro social. Son hombres y mujeres mayores de 25 años y con un promedio de 35, en su mayor parte jefes de familia y en un cuarto familias unipersonales. Además, en un quinto son extranjeros, principalmente nicaragüenses.

En general, estos trabajadores perciben que su empleo les permite satisfacer sus necesidades básicas, coincidiendo con el hecho de que no suelen estar precarizados por bajos salarios. No obstante, algunos entrevistados perciben problemas económicos, enfrentándolos de dos formas: complementando sus ingresos con otras actividades laborales o con un segundo empleo (por ejemplo, en la construcción), especialmente en temporada baja, o bien, algunos entrevistados manifiestan que tienen otros miembros de su núcleo familiar que trabajan, complementando los ingresos familiares.

La aceptación de la condición de no gozar de seguro social la explican en función de los siguientes factores:

- El desconocimiento de los derechos laborales o experiencias negativas respecto al reclamo de derechos.
- El incierto contexto laboral en los últimos años en Costa Rica y en la zona de estudio, de tal manera que se privilegia la contratación fija por encima de la seguridad social, sobre todo si anteriormente el empleo que se tenía era inestable.
- El privilegiar tener un ambiente laboral tranquilo y relaciones obrero-patronales no conflictivas.
- La valoración positiva del empleo actual en comparación con otros de familiares o amigos, de manera que aún sin seguro social, este resulta en un reforzamiento de la autoestima.
- Fuertes elementos de identificación con el trabajo y perspectivas de continuar, de forma independiente, en el sector turístico.

Sector de mayor precariedad: jóvenes y familias unipersonales

Por último, se identifica en Cahuita y Puerto Viejo un grupo de asalariados que presentan dos o tres tipos de precariedad. Mayoritariamente este grupo está formado por jóvenes y familias unipersonales. Dentro del grupo, asimismo, se pueden distinguir entre los precarizados por ausencia de seguro social y salario por hora precario, la mayoría, y aquellos que presentan todas las precariedades.

El primer subgrupo está conformado por más mujeres que hombres (un poco más de la mitad son mujeres) y por más nicaragüenses que costarricenses (el mismo porcentaje). Además, estos trabajadores tienen bajos promedios de edad (26 años) y escolaridad (7 años), y se destacan por una historia de inestabilidad laboral o de contrataciones cortas; lo que podría llevarles a valorar mucho la contratación actual fija²⁴.

24 Según los entrevistados la inestabilidad laboral se debería a renuncias, cierre de locales, asunción de la totalidad del trabajo por los propietarios y despidos por parte del empleador.

Por otro lado, los trabajadores que presentan los tres tipos de precariedad tienen alguna o todas las siguientes características: menos de un año de laborar y una contratación temporal, poca experiencia laboral en general, es migrante nicaragüense, conforma una familia uni-personal y/o es menor de edad.

En general, los entrevistados manifiestan que el salario generado por su empleo les permite satisfacer sus necesidades básicas. Esto se explica por dos situaciones: se trata de jóvenes cuyo salario sirve para cubrir sus necesidades personales y se complementa con el del jefe de familia, o bien en temporadas bajas del turismo realizan otra actividad u ofrecen un servicio alternativo que les permiten sobrevivir.

Dado el nivel de incertidumbre de estos trabajadores, tener o no tener seguro social no es lo prioritario, sino que se privilegia un ambiente tranquilo en las relaciones laborales. Se reduce así su percepción de la seguridad laboral al empleo en temporada alta. Algunos trabajadores, sin embargo, manifiestan que se ven coaccionados por los empleadores para mentir sobre las condiciones de contratación. En todo caso, la legislación funciona como mecanismo reactivo ante situaciones de atropello laboral, como un despido injustificado.

Conclusiones

Al inicio de este trabajo se planteó la pregunta de cuáles eran los factores que inciden en la calidad del empleo en el turismo. Para abordar la cuestión, se utilizó el concepto de precarización laboral, como una aproximación a la calidad del empleo desde posibles puntos de articulación de lógicas empresariales, características del puesto y de la fuerza de trabajo.

En el esfuerzo por identificar puntos de encuentro entre lógicas de organización productiva y las características del empleo, se planteó la hipótesis de un potencial efecto positivo del dinamismo empresarial sobre la calidad del empleo. Hipótesis que, a la luz de los resultados de la investigación, debe rechazarse. Las lógicas empresariales dinámicas no conllevan mejores condiciones en el empleo en términos generales. El análisis más puntual de la precariedad laboral mostró, sin embargo, que los asalariados más precarizados se ubican en establecimientos con lógicas de subsistencia, lo que se ha venido definiendo como establecimientos no dinámicos y no diversificados. Estos datos,

aparentemente contradictorios, revelan dos fenómenos. En primer lugar, que probablemente los establecimientos menos dinámicos precarizan más a través del seguro social, que es la forma de precariedad dominante según los datos del estudio. Y el segundo fenómeno por resaltar (de índole metodológico) es la importancia de no mezclar ni sumar tipos de precariedad que responden a órdenes diferentes (como seguro social con salario por hora), o que puedan estar muy relacionadas entre sí (como tipo de contratación con acceso o no al seguro social).

No obstante, el concepto de precarización permitió visualizar distintas formas de precarizar la fuerza laboral, que afectan en forma diversa y en grado desigual a los trabajadores y las trabajadoras del turismo. Se concluye, por tanto, que existe precariedad laboral en el empleo que genera la actividad turística en la zona de estudio.

Es relevante resaltar, por otro lado, que no se encontró tres perfiles de precariedad para cada una de las formas estudiadas, sino por lo menos un grupo o perfil más precarizado y vulnerable a dos de las diversas formas de la precariedad. Dado que este grupo más precarizado laboralmente no corresponde con los grupos tradicionalmente más vulnerables, conviene hablar de precariedades y vulnerabilidades, en plural, llamando la atención sobre la necesidad de hacer estudios concretos y más profundos según edades, género, nacionalidad y otras características.

Como se señaló, las formas de precariedad laboral afectan de distinta forma a los grupos en desventaja social, ya sea por la edad, el género o la condición migratoria. Lo que no se puede concluir, con base en los resultados de este estudio, es que la dirección de las relaciones entre precariedad y grupos sociales se dé en la forma que comúnmente se ha dado. Ni tampoco que se cristalice de la misma manera, sino de acuerdo con las relaciones entre características. Así, aunque no se puede decir que exista una forma de precarización que caracterice claramente a un agente social, tampoco las formas de precariedad son excluyentes: cerca de la mitad de los asalariados sufre dos o tres formas de precarización²⁵.

25 La complejidad que asume el fenómeno de acuerdo con la vulnerabilidad del sujeto se expresa por ejemplo, en el hecho de que mientras las mujeres tienden en general a tener salarios mensuales menores que los hombres, las jefas de hogar no están precarizadas por ninguna de las formas estudiadas. En general, las mujeres están en mejores condiciones que los hombres respecto del seguro social y las formas de contratación fija. No es el caso de los jóvenes, los que acceden al empleo en condiciones desventajosas.

Por último, destacar tres vacíos conceptuales que afectaron la aproximación a la precariedad en Cahuita y Puerto Viejo. El primero es la necesidad de una discusión y reflexión mayor en torno a los conceptos de lógicas de acumulación y subsistencia, aplicados al sector turismo. Sobre todo en una zona con fuerte presencia empresarial extranjera, pero no de capital transnacional, cuyo móvil para poner el negocio no parece ser solo, ni fundamentalmente, la acumulación. El segundo es la necesidad de clarificar teóricamente la relación entre esas lógicas y su expresión en la creación de puestos de trabajo o captación de cierto tipo de fuerza de trabajo. Y el tercer vacío es la importancia de profundizar sobre los alcances y limitaciones del concepto de precarización.

Sobre esto último, al tratarse de un concepto normativo y determinado históricamente en función de la situación laboral del período 1950-1980, podría adolecer de cierta rigidez para captar la complejidad de los fenómenos actuales.

BIBLIOGRAFÍA

- ACUÑA, Marvin y RUIZ, Keimor. *Contribución del desarrollo turístico sobre el empleo rural no agrícola en Costa Rica*. En revista *Economía y Sociedad*, No. 14, Septiembre-Diciembre del 2000 (págs. 85-107).
- CORDERO, Allen. *Turismo y dinámicas locales. El caso de Flores, El Peten, Guatemala*; en VV.AA. "Encuentros Inciertos", FLACSO-Costa Rica, 2000 (págs. 101-172).
- FLACSO-COSTA RICA. *Una visión integral para formular políticas laborales de reducción de la pobreza y prevención del riesgo de pauperización en Costa Rica*; (folleto s. f.).
- FURS Edgar y HEIN, Wolfgang. *El turismo en la era de la globalización: Implicaciones de equidad, para la sociedad y el ambiente internacional*; en *Revista Economía y Sociedad* N.º 16, mayo-agosto 2001. Universidad Nacional, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Economía.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS; *Censos Nacionales de Población y Vivienda de 2000*. (www.inec.go.cr).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS; *Encuesta de Hogares de 2001*. (www.inec.go.cr).

- MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA;
Índice de Desarrollo Social a 1999. Sistema de Indicadores sobre Desarrollo Sostenible. (www.mideplan.go.cr).
- MONTES LAGOS, Lea y otros. *Estrategia de desarrollo económico local en la localidad de Cahuita*: Ejercicio académico del Diplomado Superior en Gestión del Desarrollo Económico Local, FLACSO-Costa Rica 2001.
- MORA SALAS, Mainor. *Tendencias de precarización del empleo en América Latina*. Artículo inédito, septiembre 2001.
- PALMER, Paula: "Wá'pin man". *La historia de la costa talamanca de Costa Rica, según sus protagonistas*. Editorial Universidad de Costa Rica, San José, 2000.
- PEREZ SÁINZ, Juan Pablo. *Globalización y fuerza laboral en Centroamérica*; FLACSO- Costa Rica, mayo, 1994.
- . *Impacto sociolaboral de las maquilas y zonas francas en Centroamérica y República Dominicana*; Organización Internacional del Trabajo (OIT), Equipo, Técnico Multidisciplinario, Documentos de Trabajo N.º 16.
- PEREZ SAINZ, Juan Pablo, ANDRADE-EEFKOFF, Catherine; CARRERA, Maribel y OLIVARES, Edith; *Globalización y comunidades en Centroamérica*; FLACSO- Costa Rica, abril, 2001.