

Condiciones laborales de trabajadores en el muelle de Moín, Costa Rica: un análisis cualitativo desde la óptica de concepto de trabajo decente de la OIT*

Working conditions of workers at the Moín dock, Costa Rica: a qualitative analysis from the perspective of the ILO decent work concept

Cynthia MORA-IZAGUIRRE**

RESUMEN: Los resultados de esta investigación fueron parte de un proyecto más amplio donde se compararon las condiciones de trabajo decente (OIT) de trabajadores portuarios en tres casos diferentes en Europa, Colombia y Costa Rica. Es este artículo específicamente se presentan las condiciones de trabajo decente (OIT) de los trabajadores en el puerto de Moín, en Limón, Costa Rica, donde fueron consultados trabajadores estatales (JAPDEVA) y de la concesionaria (APM Terminals) por medio de varias estrategias metodológicas como grupo focal y

* Para este trabajo se reconocen los aportes realizados por los académicos MSc. Aaron Mora Barahona y el Lic. Jason Hernández Murillo, parte del equipo investigador en Costa Rica, junto a la autora.

** Doctora en Ciencias Políticas de la Universidad de Rostock, Alemania. Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) y de Universidad de Costa Rica (UCR). Investigadora y docente. Desde el año 2000 ha dedicado su trabajo al estudio de las migraciones, especialmente provenientes de Nicaragua, emigración, políticas públicas, feminización, integración, flujos mixtos, trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, desplazamiento ambiental y trabajo decente, además de comunicación política, estudios de opinión y cultura política, también ha impartido cursos en Nicaragua, Honduras y Alemania. Contacto: <cynthia.mora.izaguirre@una.ac.cr>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8182-1502> Fecha de recepción: 21/10/2023. Fecha de aprobación: 27/01/2024.

encuesta. Así, se lograron captar datos que permiten apreciar las inestables condiciones laborales dentro de un entorno regional complejo por la falta de oportunidades de trabajo en dicha provincia, y dentro de un contexto político neoliberal que se venía gestando desde hace años, pero que recibe un importante apoyo en el gobierno de Carlos Alvarado (2018-2022) con la aprobación de tres leyes a nivel nacional que aumenta los impuestos, limita las huelgas y establece nuevas condiciones laborales para los empleados públicos.

PALABRAS CLAVE: trabajo; muelle; desigualdad; leyes; Limón.

ABSTRACT: The results of this research were part of a larger project where the decent work conditions (ILO) of port workers were compared in three different cases in Europe, Colombia and Costa Rica. This article specifically presents the decent working conditions (ILO) of workers in the port of Moín, in Limón, Costa Rica, where state workers (JAPDEVA) and concessionaire workers (APM Terminals) were consulted through various strategies. methodologies such as focus group and survey. Thus, it was possible to capture data that allows us to appreciate the unstable working conditions within a complex regional environment due to the lack of job opportunities in said province, and within a neoliberal political context that has been brewing for years, but that receives significant support. in the government of Carlos Alvarado (2018-2022) with the approval of three laws at the national level that increase taxes, limit strikes and establish new working conditions for public employees.

PALABRAS CLAVES: work; dock; inequality; laws; Limón.

I. INTRODUCCIÓN

Costa Rica es un país centroamericano con dos costas que tienen gran atractivo turístico, pero también movimiento portuario, debido a la recepción y envío de mercancías lícitas (e ilícitas). En este artículo el punto de análisis consiste en conocer las condiciones laborales de las personas que trabajan en el muelle de Moín, ubicado en la provincia de Limón, en la costa caribeña, cuyo trabajo portuario se presta por medio de dos compañías, una estatal: Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica de Costa Rica (JAPDEVA, fundada en 1963)¹ y otra privada por medio de concesión (2015): AMP Terminals Management B.V. compañía de capital de Países Bajos, y filial de la compañía danesa Maersk group.²

El proyecto se denominó Cadenas de Suministro Sostenibles: salarios, condiciones de trabajo y de vida, y estaba vinculado a la nueva ley alemana de la diligencia debida en las cadenas de suministro, al Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La ley de diligencia debida de Alemania entró en vigor como ley en enero de 2023, pronto será seguida por una ley similar de la Unión Europea.

Estos resultados de investigación conllevo la comparación de dichas condiciones en los muelles de Amberes (Bélgica), Hamburgo (Alemania) y Vlissingen (Países Bajos); Turbo y Santa Marta en Colombia y Moín en Limón, vinculados todos al envío de banano desde América hasta Europa, participando en el trabajo tres equipos de investigadores ubicados en Alemania, Colombia y Costa Rica.

Este artículo versara sobre el caso de Moín, y en cómo las leyes vinculadas a la vida y las condiciones de trabajo de la pobla-

¹ Consultado en: <<https://www.japdeva.go.cr/>>

² Consultado en: <<https://www.apmterminals.com/en/moin>>

ción trabajadora nacional, que han sido objeto de un constante debilitamiento, unido al limitado acceso al trabajo formal en la provincia de Limón, sumado a temas de inseguridad y violencia como los envíos de droga a Europa por medio del muelle de Moín, lo hace un espacio donde se observan grandes disparidades de la que fue en un pasado un ciudad vibrante y de oportunidades para sus habitantes.

II. DEMOGRAFÍA, PINCELADAS DE SU HISTORIA Y DE LA ECONOMÍA DE LA PROVINCIA DE LIMÓN

Para el año 2023, en Costa Rica había 5.260.000 millones de habitantes, de ellos, vivían en Limón: 470.383 personas (2022) según el INEC.³ Esta provincia cubre todo el litoral caribeño, con una extensión territorial de 9.188 kilómetros cuadrados, fundada con una mezcla de culturas indígenas, colonización europea, china y una importante influencia afrocaribeña.

En el siglo XVI llegaron los primeros colonizadores españoles, pero los aguerridos habitantes indígenas, como los bribri y los cabécares no hicieron fácil la tarea de asentarse en esta zona.

Limón permaneció relativamente aislado del resto de Costa Rica durante siglos debido a su terreno difícil, sus densos bosques tropicales y la falta de infraestructura que facilitara el acceso a la provincia. La verdadera transformación ocurrió en el siglo XIX con la búsqueda de mano de obra para la creciente industria bananera donde muchos migrantes afrocaribeños fueron parte de la transformación, tanto en la producción, como en la construcción del tren al Atlántico y ampliación del puerto, que fue habilitado

³ Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), consultado en: <<https://inec.cr/multimedia/infografia-estimacion-poblacion-vivienda-2022-provincia-limon>>.

y declarado puerto principal entre 1853 y 1857.⁴ Además, con el Decreto número 27 del 6 de junio de 1870 se fundó oficialmente la Comarca de Limón y fue Moín establecida como capital.⁵

Actores como Chiquita Brands Internacional, ahora conocida como United Fruit Company (UFCO), y el empresario Minor Keith tuvieron gran influencia en la producción y forma de vida que se desarrolló en Limón, así como, la construcción del ferrocarril al Atlántico, en el que Costa Rica buscaba un espacio en la exportación de productos como el café que se encontraba en pleno auge y era de interés de los gobernantes liberales ubicar al país en el mercado internacional. El propósito era abaratar costos y aligerar el transporte del grano hacia Europa que se perfiló como el principal mercado de destino.⁶

Pero el cultivo que marcó la vida de Limón fue el banano, tanto en la producción donde se vieron inmersos no solo bastos territorios, sino que las condiciones laborales eran dictadas por la UFCO, más que por el Estado, pues se convirtió en monopolio, el cual en 1934 enfrentó una huelga de diez mil trabajadores y pequeños productores quienes protestaban contra las condiciones laborales que vivían diariamente (hacinamiento, falta de baños, agua potable, pago con cupones, entre otros problemas). “La huelga bananera de 1934 inauguró una nueva etapa en el desarrollo de los conflictos laborales en las plantaciones bananeras, caracterizada, principalmente, por un alto nivel de organización sindical y por una notable beligerancia”.⁷

⁴ GRANADOS, Jaime y ESTRADA, *Reseña Histórica de Limón*, Asamblea Legislativa, 1976, p. 111.

⁵ *Ibidem*, p. 106.

⁶ CARVAJAL, Guillermo y BOTÉY, Ana María, “Historia del ferrocarril al Atlántico: Cien años del primer recorrido de una locomotora entre San José y Limón. 1890-1990”, en *Revista Herencia*, vol. 3, núms. 1-2, 1991, pp. 136.

⁷ HERNÁNDEZ, Ana María. “Algunas consideraciones sobre la huelga bananera de 1934”, 1991. Consultado en: <<https://www.google.com/url?sa=t&rcct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwic87uqtPaBAxVdRjABH>>

Pero a pesar de la defensa de las condiciones laborales en la provincia de Limón, no se pudieron desarrollar fuentes de empleo más allá de la agricultura, labores portuarias, turismo o servicios, y además debido a la ubicación estratégica también se han presentado conflictos en torno al mercado de las drogas, lo que ha conllevado asesinatos entre bandas y captación de cargas, especialmente en productos agrícolas como piña y banano, contaminados con cocaína principalmente.

III. METODOLOGÍA

Esta investigación es un trabajo pionero, porque antes de este no se tenían datos académicos sobre las condiciones laborales de las personas que trabajaban en el puerto de Moín, por lo cual es un primer acercamiento a una realidad sin antecedentes científicos, más allá de los generados por las instituciones mismas implicadas en las labores portuarias.

Este contexto hizo que la metodología y la técnica de investigación se ajustaran a las posibilidades de información que se fueran dando, así como, la aplicación de herramientas que permitieran ser versátiles y que garantizaran el anonimato, “los métodos sirven al investigador; nunca es el investigador el esclavo de un procedimiento o técnica”.⁸ Además, se dio la aplicación de la Ley Reguladora de Investigación Biomédica, N. 9234, como garante del cumplimiento de la ética que conllevaba este proceso de investigación.

eUdCEUQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F6111174.pdf&usg=AOvVaw0Lo39F6uJyBC8jRv9uPr4k&opi=89978449>.

⁸ TAYLOR, Steven J., y BOGDAN, Robert, *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, México, Paidós, 1987, p.23.

A) ENTREVISTA A EXPERTOS

Sobre la recopilación de información cabe señalar que se realizaron 11 entrevistas a expertos especialistas en aspectos históricos, legales, laborales, políticos, sociológicos y empresariales, la mayoría de las entrevistas fueron grabadas; en otras los informantes solicitaron no ser grabados, y no aparecer como fuente de información, según lo cual dicta la ley 9234, se debe cumplir.

B) GRUPOS FOCALES

Se realizaron dos grupos focales, con 5 personas cada uno, donde las características fueron que todos los participantes fueron: varones, mayores de edad, entre 10 hasta 40 años de experiencia en trabajo portuario en diferentes áreas, pero todas ligadas al trabajo directo con cargas; 3 de ellos con poco tiempo de estar pensionados.

Gracias a esta técnica se logró captar datos de naturaleza cualitativa que fortalecieron el análisis de otras fuentes de información recopiladas de origen cuantitativo.

Estos grupos focales se lograron realizar gracias al apoyo de Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines (SINTRAJAP).

C) ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN MUELLES DE MOÍN

Otra de las estrategias para la recopilación de información fue la realización de un *cuestionario digital*, el cual contó con dificultades para ser aplicado, pues las personas de la zona tienen un limitado acceso a internet, además hubo desconfianza sobre si la información recopilada podría usarse para represalias como perder el trabajo o incluso pasar a ser parte de una “lista negra” de personas que nadie los contrataría.

Debido a ello la aplicación de este cuestionario contó con varias posibilidades que se tuvieron que implementar: auto aplicación del cuestionario digital (esta suele ser de escasa posibilidad

de respuesta), autocompletar el cuestionario de manera física (papel), y la tercera posibilidad fue por medio de llamada telefónica para aplicar el cuestionario, en las 3 formas la persona no tenía que facilitar datos personales, por lo cual su anonimato estaba garantizado.

Para la aplicación telefónica se contó con el apoyo del Centro Tecnológico de Investigación Social (CETIS) que pertenece al Instituto de Investigaciones Sociales en Población (IDESPO) de la Universidad Nacional (UNA).

De esta manera desde febrero - junio 2023 se lograron conseguir 50 respuestas. Por lo que con las técnicas aplicadas se obtuvo información con datos cualitativos y cuantitativos. En el presente artículo se nombrarán resultados claves de manera resumida por limitaciones de espacio.

IV. MARCO LEGAL LABORAL: DE UN PASADO BRILLANTE O UN PRESENTE OSCURO

Costa Rica en 1920 se adhiere a la OIT (a solo un año de su fundación), ese mismo año, producto de una gran huelga se aprobó la jornada laboral de 8 horas, que fue exigida como amenaza de huelga en 1914 de obreros del Ferrocarril al Pacífico y enarbola da como demanda ya en una huelga en 1918 por carpinteros y ebanistas.⁹ Posteriormente gracias al diputado Jorge Volio, quien era sacerdote y fundador del partido Reformista se promulgó la ley de “Accidentes de Trabajo”.¹⁰ Esta reflejaba la influencia de la Doctrina Social de la Iglesia contenidas en las Encíclicas Rerum

⁹ ROJAS, Francisco, “Las huelgas de julio de 1918 por la jornada laboral de ocho horas”, en *Revista de Ciencias Sociales* (Cr), vol. IV, núm. 166, Universidad de Costa Rica, 2019, pp. 147-159.

¹⁰ Ley riesgos del trabajo N. 6727 de 09 de marzo de 1982 y sus reformas. Consultado en <https://www.cso.go.cr/legislacion/leyes/ley_n_6727_reforma_del_titulo_IV_del_codigo_de_trabajo.pdf>.

Novarum de León XIII, la Quadragesimo Anno de Pío XI y el Código Social de Malinas.

Ya en 1934, cerca de diez mil trabajadores de las bananeras organizaban una huelga en protesta que, como se mencionó al inicio del texto, además de ser un hecho histórico, permea el papel del Estado y sus políticas. De allí en adelante se da la “Reforma social de la década de 1940” en esos años y durante gobierno de Rafael Ángel Calderón Guardia se creó la Caja Costarricense del Seguro Social (ccss) y la Universidad de Costa Rica (UCR) instituciones que fortalecieron el desarrollo del país; en 1942 se crea el capítulo de “Derechos y Garantías Sociales” mediante una reforma a la Constitución vigente, de esta manera temas como el establecimiento de derechos mínimos del trabajador, la madre y la infancia son allí contemplados. En 1943, se norman las relaciones laborales (obligaciones y derechos) entre patronos y trabajadores por medio de la promulgación del Código de Trabajo.¹¹

De esta manera Costa Rica empieza a sentar las bases de un sistema solidario de protección social tanto por medio de las pensiones, cobertura médica, y en el caso específico del banano, el establecimiento de instituciones que fortalecen el desarrollo de la producción bananera como fue la creación de la Corporación Bananera Nacional (CORBANA) en 1971. Esta empresa de capital mixto, con participación del Estado y del Sistema Bancario Nacional, representa un gran apoyo para la producción nacional para mejorar y aumentar rendimiento, asesoría técnica, financiamiento y promoviendo redes de comercialización de la fruta, tanto nacional, como internacional. Cabe destacar que el banano es respecto a volumen, el producto de exportación más importante de Costa Rica.

A simple vista podría creerse que las condiciones de vida de los costarricense son bastante seguras y cómodas, y de alguna manera fue así en el marco del “Estado de Bienestar”, pero a partir de

¹¹ ORTIZ, Eduardo, “Costa Rica: Estado Social de Derecho”, en *Revista de Ciencias Jurídicas*, núm. 29, 1976, pp. 50-51.

la década de los ochenta inició un proceso de transformación que “se caracteriza por un deterioro en los servicios públicos y el recorte de programas, pero lo más sobresaliente es el debilitamiento del carácter universalista de la política social (áreas de educación y salud) en aras de acciones de compensación social que se focalizan en los más pobres”.¹²

Otro elemento que hay que mencionar es la visión neoliberal que desarrollaron los diferentes gobiernos con la búsqueda de privatización y las concesiones, un ejemplo fue el gran descontento social y protestas que anteceden la concesión de muelle de Moín, pues en el año 2015 empieza a operar APM Terminals en una parte del muelle, (otra parte continua en manos de JAPDEVA), y es así como da inicio a un proceso de construcción de una isla artificial y de la prestación de servicios portuarios privados por medio de la figura de concesión, la que capta población trabajadora de la zona, pero algunos en condiciones de subcontratación, y que llega a debilitar y disminuir la población trabajadora estatal (despidos), donde los trabajadores de JAPDEVA pasan de 1.400 empleados en el año 2018-2019 a 293 trabajadores en el 2023.

Además, se achacan muchas decisiones de naturaleza económica al gran endeudamiento del país, lo que “justificaba” tomar medidas fuertes e impopulares que promueven el disminuir el tamaño y calidad de los servicios que presta el Estado, y es así como poco a poco se promueve y propicia que algunas tareas que antes eran del Estado sean ofrecidas por oferentes privados, los casos más evidentes son en educación y salud. En dicho marco se impulsa que quien desee calidad, los compre, y que los servicios estatales sean cada vez más deficientes, para promover su privatización argumentando falta de eficiencia.

Especialmente en el mandato del presidente Carlos Alvarado (2018-2022): “durante su gestión se aprobaron proyectos funda-

¹² VARGAS, Mylena, “Cambios en la sociedad costarricense en las décadas de los ochenta y noventa”, en *Anuario de Estudios Centroamericanos*, Universidad de Costa Rica, vol. 22, núm. 2, 1996, p. 132.

mentales de la reforma neoliberal que venían siendo adversados por los sectores sindicales”,¹³ lo que introdujo una clara inclinación a la privatización de servicios que antes eran monopolio del Estado.

Con Carlos Alvarado se aprueban tres leyes que van a afectar la calidad de vida de las personas y sus condiciones laborales, así como debilitar la movilización social, algunas de ellas formuladas y aprobadas en el contexto de la pandemia del Covid-19, donde se limitada el salir a las calles y el contacto social para evitar contagios, lo que afecto las protestas en contra de estas leyes:

1. Ley del Fortalecimiento de las Finanza Públicas, N°9635: Aprobada en diciembre del 2018 y su propósito era el control y disminución del gasto público, así como nuevos esquemas impositivos para gravar bienes y servicios, aunque fue paulatina su puesta en marcha, los impuestos eran regresivos, por lo cual la clase trabajadora fue la más golpeada, especialmente la clase media.
2. Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos. (N°9808): Aprobada en enero del 2020, el objetivo era regular el abuso del “derecho de huelga” y evitar que se paralicen “servicios esenciales”, esta ley provocó que el sector laboral tuviera una importante limitación para llevar a cabo huelgas y eso debilitó mucho este tipo de acto de presión.
3. Ley Marco de Empleo Público (N°10159): Aprobada en marzo del 2022, el propósito era modernizar el servicio público eliminar las “inequidades salariales existentes” y

¹³ SANABRIA, Juan, “Informe IIS-UCR: Ministerios son foco de protestas en inicio de gobierno menos conflictivo de los últimos 8 años”, *Semanario Universidad*, 27/09/2023, consultado en: <<https://semanariouniversidad.com/universitarias/informe-iis-ucr-ministerios-son-foco-de-protestas-en-inicio-de-gobierno-menos-conflictivo-de-los-ultimos-8-anos/>>.

optimización del sistema de reclutamiento, esta ley vino a afectar mucho la parte de inversión de las instituciones, así como la parte salarial, pues impone topes y nuevas categorías salariales.

Este momento histórico hizo que se tejiera un entorno de difícil movilización y las instituciones estatales no tuvieron más remedio que acatar las nuevas leyes con una afectación directa a la clase trabajadora, además “el mandato de Alvarado se caracterizó por “cerrar canales” para la comunicación con los movimientos sociales y una “poca apertura al disenso”,¹⁴ lo que provocó un descontento tan grande que fue el gobierno que más protestas enfrentó con 1.135 acciones de protesta, su antecesor el presidente Solís presenció 856 y Chaves (2022-2026) 797 siendo por ahora el que menos acciones de protesta ha enfrentado a setiembre 2023.¹⁵

Se puede apreciar como este marco legal también contribuye a que sea más difícil manifestar el descontento, por la falta de canales institucionales que contribuyan a solucionar el desencuentro, así como una cada vez más evidente desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores estatales.

V. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO EN EL MUELLE DE MOÍN

El entorno neoliberal también penetró en los muelles y son los trabajadores los mayores afectados, por lo cual a continuación se van a enumerar los resultados del trabajo de campo analizados desde el concepto de trabajo decente de la Organización Internacional

¹⁴ SANABRIA, Juan, “Sofía Cortés: “Gobierno de Carlos Alvarado debilitó la protesta social en el país”, en *Semanario Universidad*, 23/09/2023, consultado en: <<https://semanariouniversidad.com/universitarias/sofia-cortes-gobierno-de-carlos-alvarado-debilito-la-protesta-social-en-el-pais/>>

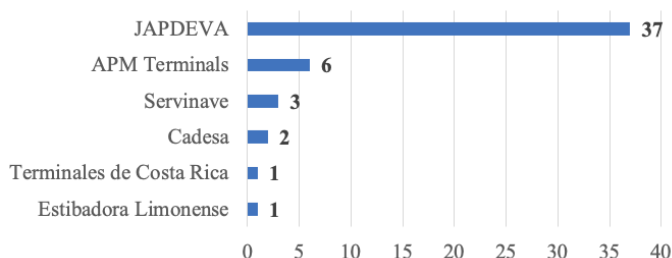
¹⁵ *Idem.*

del Trabajo (OIT) que se define como: “La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.¹⁶ El trabajo decente contempla varias líneas estratégicas: el pleno empleo, derechos laborales, protección y diálogo social.

En este apartado se observarán los gráficos y tablas generados por la encuesta, en la que se reflejan las respuestas de 50 personas: 40 hombres y 10 mujeres, con edades entre los 23 y los 60 años, se separaron en dos rangos de 20 a 44 años en el que hay 23 personas y de los 45 a los 60 años las otras 27.

Acá se puede observar que casi todas las personas que contestaron el instrumento laboraban para JAPDEVA, la distribución se puede observar a continuación:

Gráfico 1: Distribución de la empresa portuaria para la que labora actualmente: (n=50)



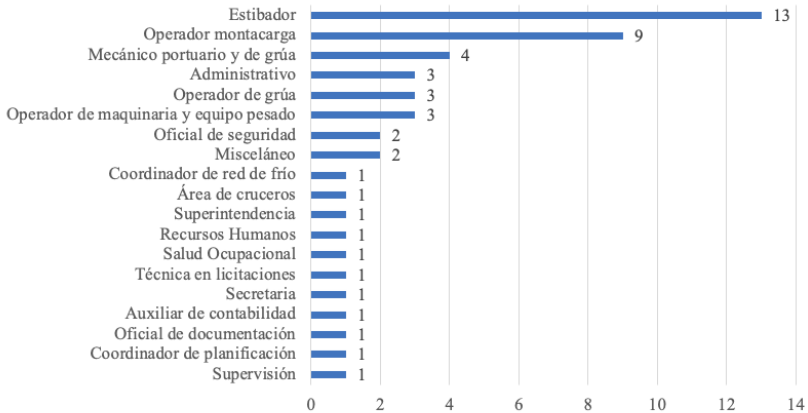
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

¹⁶ Organización Internacional para el Trabajo (OIT) Trabajo decente. Consultada en: <<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>> (14 octubre 2023).

VI. SITUACIÓN LABORAL

Este segmento se evidencia las condiciones de contrato, así como el puesto que desempeña en el muelle, en un primer momento se les preguntó si poseen un contrato directo con la empresa para la que laboran siendo que la mayoría, 37 personas sí lo tienen y las restantes 13 no poseen un contrato formal de trabajo. Por consiguiente, se analiza el puesto que desempeñan las personas que participaron en este estudio y se muestra a continuación en el gráfico 2:

Gráfico 2: Distribución de la actividad o puesto que desempeña actualmente:
(n=50)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

A) SALARIOS ADECUADOS Y TRABAJO PRODUCTIVO

En este apartado se analiza si consideran que su salario es adecuado para cubrir sus gastos personales y/o familiares, y las razones por las cuales externan esta opinión.

Respecto a la consulta acerca de que, si considera que su sueldo es suficiente para cubrir tanto sus gastos personales como los de su familia, 19 indicaron que sí y 31 personas señalaron que no, las razones por las cuales respondieron de esta manera se muestran a detalle en el gráfico:

Gráfico 3: Distribución absoluta de las razones por las que considera que su salario no es adecuado para cubrir sus gastos y los de su familia: (n=31)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

En el grupo focal algunos comentarios al respecto fueron:

Informante J: Los salarios en AMP y en JAPDEVA deberían de ser los mismos porque se rigen bajo una ley. Pero, en APM pagan por horas. Bien, tengo varia documentación donde viene que tiene que ser por movimiento...les voy a contar la anécdota... Un día un compañero, me dice: “estamos contentos, estamos felices”. Y yo le digo, ¿por qué? Porque hicimos 300 movimientos en 8 horas...

Entonces, le digo: “qué bien, te ganaste como 100 mil colones en 8 horas”. Me agachó la cabeza y me dijo: “no, lo que me gané fueron 14 mil colones porque nos pagan por hora”. Hágale usted números a la situación. A la explotación.

Informante K: En tiempos normales, había buen trabajo. Cuando yo llegué todavía se trabajaban tres, cuatro barcos por semana, todos vivían bien, porque el salario que uno sacaba eran como unos 300 mil y resto por semana (558 dólares) ...La gente de la Meseta Central no conoce como se maneja el muelle. Solo dicen: cómo es que esos negros, porque siempre dicen negros, aunque somos una minoría, somos una minoría aquí, ¿por qué ganan tanta plata? Si yo en San José duro ocho años estudiando una carrera y cuando salgo no gano lo que ganan ellos. Entonces desde allá empezaron a tramar cómo poner a Limón en la condición en la que lo tienen actualmente con el desempleo.

B) TIEMPO DE TRABAJO DIGNO

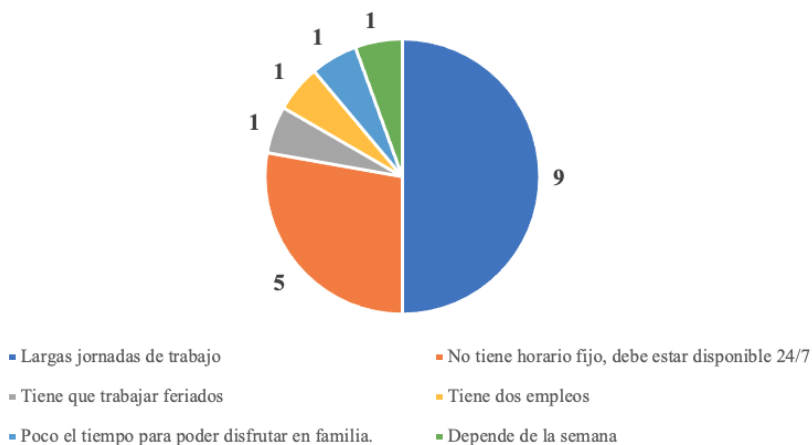
Esta sección es referente a la cantidad de tiempo que laboran y así como los periodos de descanso, para poder determinar si las personas trabajadoras portuarias tienen tiempo de trabajo digno. De forma tal que se les consulta, primeramente, sobre la cantidad de días que trabajan siendo que la mayoría trabaja entre cinco (15 personas) y seis días (21 personas) el resto trabaja entre dos y tres días por semana.

Adicionalmente y con respecto a la cantidad de horas de trabajo semanales se muestra que la mayoría (16 personas) trabaja 48 horas semanales, once personas afirmaban tener jornadas de 40 horas semanales, y otras 14 personas trabajan 36 horas o menos en una semana normal, hay nueve personas que manifestaron trabajar 50 horas y hasta 72 horas en una semana.

C) COMPAGINAR TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL

Esta parte de la encuesta se realiza la consulta a las personas si creen que su trabajo le deja suficiente tiempo para la vida familiar y personal, 32 personas manifestaron que su tiempo libre sí es suficiente para el esparcimiento familiar y/o personal, los restantes 18 no se sienten a gusto con su tiempo libre, las razones del porqué se indica que este trabajo en el puerto no les permite compaginar trabajo, familia y vida personal.

Gráfico 4: Distribución absoluta de las razones por las que el trabajo en el puerto no les permite compaginar trabajo, familia y vida personal: (n=18)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

D) TRABAJO INFANTIL

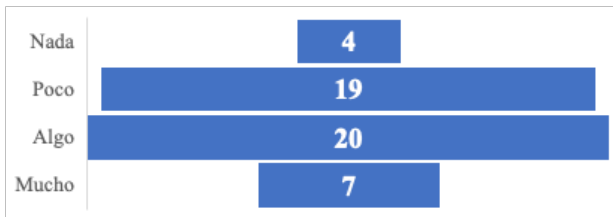
Este apartado tiene que ver con la violación de las normativas en cuanto al trabajo de personas menores de edad, las que indican que se prohíbe el trabajo infantil, hubo dos personas entre las

consultadas quienes señalaron que puede verse en la actualidad a un empleado menor de edad en el puerto para el que trabaja. Las restantes 48 indicaron que nunca han visto a una persona menor de edad trabajando en el puerto.

E) ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL PUERTO

Primeramente, se consultó a estas personas si consideran cuán estable es el trabajo en el puerto los resultados se muestran en el siguiente gráfico:

Gráfico 5: Distribución absoluta de la percepción acerca de cuán estable es el trabajo en el puerto:



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

El segundo de los puntos a tratar en este apartado tiene que ver con la seguridad, de manera tal que se le consultó a la gente cómo consideraba las labores del puerto, un poco más de la mitad, es decir 28 personas indicaron que son inseguras los motivos por los cuales opinan de esta manera se muestran a continuación:

Gráfico 6: Distribución absoluta de las razones por las que considera que las labores de los trabajadores portuarios son inseguras: (n=28)

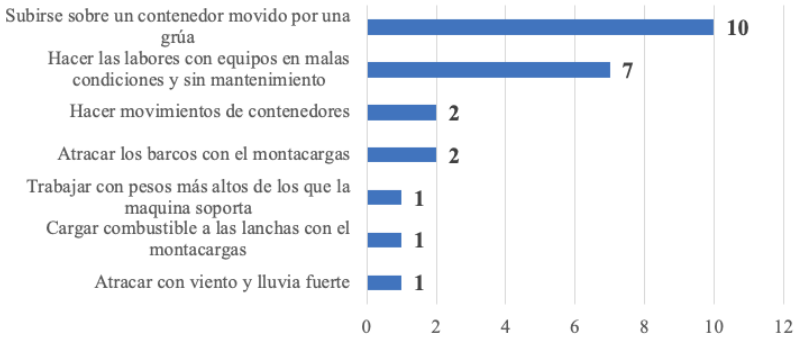


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

Se logra observar que son variadas las razones, pero las que encabezan la lista son dos, pues se afirma de que no hay salud ocupacional, a pesar que existe dicho departamento, se adolece de un cumplimiento de las normas de seguridad para las personas trabajadoras del puerto, seguido de que hay funciones que se realizan que son peligrosas o que tienen muchos riesgos de sufrir algún accidente, otros indican que los equipos no son adecuados o que ya están obsoletos y no cumplen su función, finalmente las personas que se quejan de sus jornadas extenuantes, lo que es un factor potencial para sufrir un accidente debido al cansancio físico y mental.

Seguidamente se realizan consultas sobre la seguridad laboral más puntuales, la primera de estas es si alguna vez le han pedido que realice ciertas tareas que en realidad son extremadamente peligrosas, casi la mitad (26 personas) indicaba que no, mientras que las restantes 24 señalaron que sí, el siguiente gráfico muestra esas actividades peligrosas:

Gráfico 7: Distribución absoluta de las tareas extremadamente peligrosas que le han solicitado hacer: (n=24)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

La tarea peligrosa que encabeza la lista es subirse sobre un contenedor movido por una grúa, lo que consiste en ir montado sobre el *spreader* de la grúa mientras esta eleva el contenedor por los aires, este es uno de los trabajos que realiza principalmente, el estibador. Por otra parte, se encuentra el hecho de que se considera el movimiento en el puerto de riesgo que se potencia al trabajar con equipo en mal estado, obsoletos o faltos de mantenimiento.

Informante H: Ahí accidentes, en cualquier momento pasan...yo siento que pasan por el exceso de horas. El cuerpo humano, después de las 12 horas, 8 horas, ya no es la misma reacción. Y muchas veces uno anda ahí a 3 o 4 contenedores de alto (48 metros) y usted está cabeceando del cansancio, del sueño. Tiene 20 horas, 30 horas, ahí metido. Y tal vez con ese aguacero, todo mojado y se vuelve a secar. Muchas veces es el cansancio, un mal paso, porque estaba dormido, y ya se accidentó, subiendo las escaleras, de un contenedor a otro...yo siento que es el exceso de horas también, muchas veces. El cansancio.

Además, se consultó si considera que las medidas de seguridad y salud en el trabajo adoptadas en el puerto son adecuadas para los trabajadores, lo que dividió las opiniones en dos, la mitad (25) de las personas afirma que sí y la otra mitad (25) que no. Y, por último, se preguntó si cree que hay suficiente cantidad de trabajadores en el puerto para completar todas las tareas que deben realizarse, en la que la mayoría (34 personas) manifiesta que no, los restantes 16 indicaron que sí. El siguiente apartado estudia el trato entre compañeros de trabajo.

F) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO

Este apartado se centra en la igualdad de oportunidades por medio del trato recibido en el ambiente laboral en el puerto, de tal forma que se les consultó a las personas si se han sentido discriminadas por factores como: su religión, nacionalidad, puesto o posición laboral, preferencia sexual, grupo étnico, o su pertenencia a algún partido político. El siguiente gráfico nos muestra las respuestas obtenidas para cada uno de esos factores.

Gráfico 8: Distribución absoluta de las formas de discriminación en las cuales se ha sentido víctima:



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

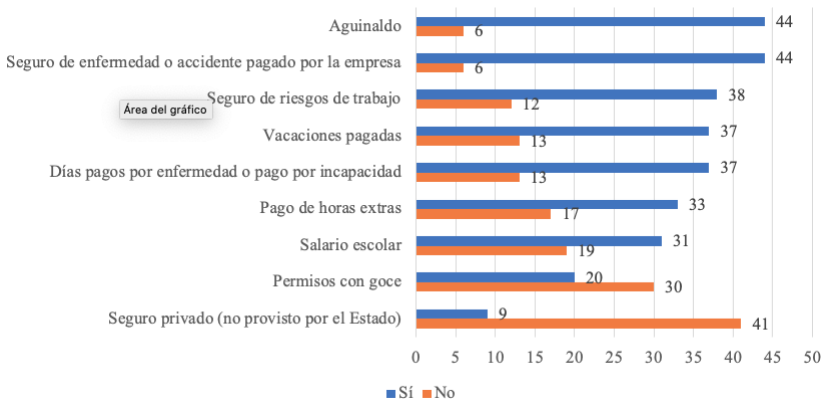
El gráfico mostró que el puesto de trabajo que ejercen ha sido el motivo por el que se siente discriminados. Seguidamente se da por el grupo étnico con nueve casos o aproximadamente una de cada cinco personas.

En tercer lugar, es su religión con cuatro casos y luego su afinidad política y su preferencia sexual con tres casos cada una y por último por su nacionalidad. Aunque la mayoría no se ha sentido discriminada en ninguna de las formas consultadas, lo ideal debería ser que todas las personas no experimenten discriminación de ningún tipo.

G) SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHOS LABORALES

Este apartado analiza las respuestas en torno a derechos laborales que poseen o no las personas trabajadoras portuarias, se realizó un sondeo en variables como seguro de riesgos laborales, las respuestas otorgadas se muestran en el siguiente gráfico:

Gráfico 9: Distribución absoluta de la tenencia de las garantías sociales o derechos laborales con los que cuentan las personas trabajadoras portuarias:



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

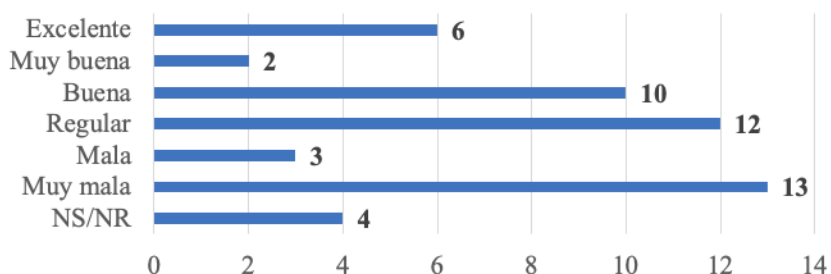
Lo primero que se observa es que hay seis personas que no cuentan con aguinaldo ni un seguro contra enfermedad o accidente laboral pagado por la empresa, además 12 sin seguros de riesgo de trabajo, 13 sin vacaciones pagadas y sin pagos por incapacidad, 17 sin pagos de horas extra, 19 sin salario escolar, 20 sin permisos con goce de salario, y por último 41 no tiene un seguro *privado* para riesgos del trabajo.

Una pregunta adicional que se realizó a las personas trabajadoras portuarias era que si todas las personas que trabajan para el puerto contaban con algún seguro ya fuera público o privado, 12 entrevistados indicaron que no, y tres que no sabían, el resto (35) afirmó que sí.

H) Diálogo social, representación de los empleadores y los trabajadores

Este último apartado, en primera instancia sondea sobre si las personas trabajadoras del puerto tienen representación en la Junta Directiva de la empresa. Un total de 31 personas advierte que no, mientras que las restantes 19 afirman que sí tienen delegados en la Junta Directiva. Seguidamente se les consulta a las personas si en su empresa hay sindicato activo en la cual 34 personas afirman que sí lo hay y las restantes 16 señalan que no lo hay. Adicionalmente, 33 personas afirman estar afiliadas al sindicato. Y por último se les consultó que, indistintamente esté afiliado a no al sindicato, cómo considera la labor de este, las calificaciones se muestran en el siguiente gráfico:

Gráfico 10: Distribución absoluta de la calificación que le otorga a la labor del sindicato:



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre condiciones laborales en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica, 2023.

Al sumar las calificaciones positivas se obtiene que 18 personas tienen una buena percepción de la labor que ejerce el sindicato con las personas trabajadoras, 12 personas tienen una opinión intermedia al indicar que es regular, y 16 personas tienen una mala percepción del sindicato, por otra parte, cuatro personas no opinaron al respecto.

VII. CONCLUSIONES

El trabajo portuario en Limón ha sido básico para su construcción social, su cultura está moldeada por la llegada no solo de personas migrantes, sino de mercancías, pero históricamente ha sido una provincia con dificultades para la creación de oportunidades, pues el apoyo de los diferentes gobiernos, no han pasado generalmente de las promesas de campaña.

Es por ello que JAPDEVA como empresa estatal se enfrentó al desafío de compartir el trabajo portuario con la transnacional APM Terminals, dicha concesión provocó que la mayoría de las tareas antes gubernamentales pasaran a manos privadas o se diera una tercerización de servicios, que consistió en la creación de pequeñas empresas y cooperativas, que en algunos casos son exem-

pleados de JAPDEVA, que prestan los servicios según el cartel de oferta y sin margen de negociación por parte de oferente, lo que ha contribuido a la desmejora de las condiciones laborales de los trabajadores portuarios que están en esta modalidad.

Las condiciones que enfrentan como se puede observar en los resultados del trabajo de campo, por ejemplo, en el grupo focal se mencionó el pago del trabajo, pero no de las horas extra, es decir, si por mal tiempo los trabajadores terciarios deben de esperar la llegada de barco por una, dos o las horas que sea necesario, ese tiempo de espera no se paga.

Por otra parte, también hay una escasez de espacios adecuados para descansar, baños y espacios para consumir los alimentos, donde cabe también mencionar que algunos de los participantes habían perdido uñas por los químicos con los que tuvieron contacto, incluso la ausencia de dedos, uno de ellos sin un ojo, ciertamente algunas cosas han cambiado actualmente, pero esas lesiones fueron para siempre y sí persisten los riesgos en su labor, como ellos mismos lo mencionaron.

Como se pudo observar este cambio de condiciones, producto de la concesión así como de la entrada de vigencia especialmente de algunas leyes en el gobierno de Carlos Alvarado, unido a un entorno con un constante asedio del tráfico de drogas hacia Europa, ha llegado a consolidar la falta de oportunidades, el empleo informal, inestabilidad laboral como la tónica del trabajo en Limón, donde se aprecia una importante espacio del incumplimiento de las líneas estratégicas que comprenden el empleo decente.

Una forma de paliar este tipo de desventajas sería por medio del Ministerio de Trabajo y su tareas en Inspección Laboral, pero también esto ha sufrido con el debilitamiento de los servicios que prestan las instituciones públicas, todo se ha convertido en una serie factores que contribuyen a una tormenta perfecta, que es la privatización como forma de solventar las deficiencias del Estado, pero así, aumentar la competitividad en el mercado mundial y de alguna manera naturalizar las deficiencias en las condiciones laborales.

Incluso el INEC mencionó en mayo 2023, que la tasa de desempleo bajó en Costa Rica, pero no por la creación de empleo, sino porque la gente dejó de buscarlo, “la tasa de desempleo de 10,6% registrada en los primeros tres meses del año es inferior al 13,6% que se observó en el mismo periodo de 2022. Una disminución de 3 puntos porcentuales. Pero, hay menos participación en el mercado laboral”¹⁷

Este trabajo permitió evidenciar lo que antes no se había hecho desde la academia que es analizar cómo las condiciones de los trabajadores son cada vez más vulnerables al incumplimiento y al irrespeto, y en algunos casos propiciado por el mismo marco legal que limita la protesta, y que hace ver al empleado estatal como una carga para el Estado, el cual hay que establecerle condiciones apenas adecuadas, jamás que conlleven fomentar su bienestar personal, económico, social o familiar.

Justificando la competitividad y la continuidad en la prestación de servicios es que la filosofía actual, donde se fomenta el ver al trabajador como una pieza reemplazable de un engranaje enfocado a la participación en el mercado mundial. Donde el respeto, la comodidad y seguridad laboral se observar cómo accesorios de lujo en la relación laboral.

¹⁷ RAMÍREZ, Alexander, “INEC: Desempleo bajó a 10,6% por menor participación laboral”, CRhoy.com, 04/05/2023.

Consultado en: <<https://www.crhoy.com/economia/inec-desempleo-bajo-a-106-por-menor-participacion-laboral/>>.