

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA
SEDE REGIONAL CHOROTEGA
MAESTRÍA EN TURISMO Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

**CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PRECARIZACIÓN LABORAL COMO
EFECTO DEL DESARROLLO TURÍSTICO EN EL CANTÓN DE LIBERIA: CASO
ÁREA DE ALIMENTOS Y BEBIDAS EN EL SECTOR HOTELERO (2015-2025)**

**Tesis sometida a consideración del tribunal examinador de la Maestría en
Turismo y Desarrollo Sostenible para optar por el título de Magister Scientiae en
Turismo y Desarrollo Sostenible**

Sustentante:

OLGER OTÁROLA VARGAS

Tutor:

DR. MARCELINO CASTILLO NECHAR

NICOYA, GUANACASTE, COSTA RICA

AGOSTO 2025

**CONTRATACIÓN TEMPORAL Y PRECARIZACIÓN LABORAL COMO
EFECTO DEL DESARROLLO TURÍSTICO EN EL CANTÓN DE LIBERIA: CASO
ÁREA DE ALIMENTOS Y BEBIDAS EN EL SECTOR HOTELERO (2015-2025)**

Olger Otárola Vargas

Tesis presentada para optar al grado de Magister Scientiae en Turismo y Desarrollo Sostenible. Cumple con los requisitos establecidos por el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional. Sede Regional Chorotega

MIEMBROS DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

[Dr. Randall Gutiérrez Vargas /Dra. Damaris Castro García / M.Sc. Silvia Argüello Vargas/ Dr. José Vega Baudrit /Dr. Greivin Rodríguez Calderón/ Dra. Rocío Castillo Cedeño]

Representante del Consejo Central de Posgrado

Dr. Juan Carlos Picón Cruz

Coordinador del posgrado o su representante

Dr. Marcelino Castillo Nechar

Tutor de tesis

Dr. Francisco Javier Mojica Mendieta

Miembro del Comité Asesor

Dr. Esteban Barboza Núñez

Miembro del Comité Asesor

Olger Otárola Vargas

Sustentante

Agradecimientos

Deseo comenzar expresando mi más sincero agradecimiento al Doctor Marcelino Castillo Nechar, cuya guía y amplio conocimiento fueron pilares fundamentales a lo largo de este proceso investigativo. Su acompañamiento fue clave para desarrollar una mirada crítica frente a la justicia social. Esta visión resulta esencial para comprender por qué es urgente visibilizar y respaldar a aquellos grupos que, inmersos en contextos de desigualdad, enfrentan las consecuencias de un modelo hegemónico de desarrollo turístico predominante en la actualidad.

De igual forma, extiendo mi reconocimiento al profesor Juan Carlos Picón Cruz, director de la Maestría, por su liderazgo inspirador y su apoyo incondicional durante toda la formación. Su capacidad para orientar con claridad y facilitar recursos en favor de una mirada socialmente justa del turismo, fue decisiva para la construcción de esta investigación.

Mi gratitud también se dirige al equipo de profesionales que participaron como lectores del trabajo, por sus valiosas observaciones y aportes, los cuales enriquecieron sustancialmente este proyecto. Agradezco, además, a mis colegas de la Maestría, con quienes compartí un camino de aprendizaje mutuo, diálogo crítico y solidaridad académica. Su compañía fue fundamental en este recorrido.

Un reconocimiento especial merece la Universidad Nacional (UNA), por brindar espacios que promueven la reflexión profunda, el pensamiento crítico y la conciencia social, elementos que marcaron positivamente este proceso formativo. Finalmente, expreso mi agradecimiento al cuerpo docente de la Maestría en Turismo y Desarrollo Sostenible. Su enfoque académico, centrado en una comprensión integral del desarrollo sostenible, trasciende los límites convencionales de la sustentabilidad, generando un impacto significativo tanto en la formación profesional como en el compromiso con el entorno social.

Dedicatoria

A mi madre, Lidieth Otárola, mujer hotelera por vocación y necesidad, cuyo ejemplo de dignidad, tenacidad y servicio me forjó desde la infancia. Ella encarna, en cada gesto de entrega, la ética del trabajo bien hecho, aún en medio de la invisibilidad y el sacrificio.

A Marisol, mi esposa y compañera de vida, por caminar a mi lado con amor, paciencia y firmeza durante este largo trayecto. A nuestra hija, Maripaz, hacer creer en que el verdadero sentido del esfuerzo está en el legado que dejamos a quienes amamos. Gracias por su comprensión en cada momento que dediqué a esta meta, por su apoyo silencioso, por el tiempo que generosamente me ofrecieron sin reproches.

A Medardo Moscoso, amigo leal y compañero constante, cuyo ánimo y palabras oportunas fueron luz en los momentos de duda. Su presencia ha sido un recordatorio de que ninguna travesía significativa se emprende en soledad.

A todos mis compañeros y compañeras de trabajo, con quienes compartí más de treinta años de vida laboral en la industria hotelera. Ustedes, que con esmero y honradez sostienen la experiencia de la hospitalidad en cada rincón del país, son la inspiración silenciosa de este esfuerzo. Sus jornadas extensas, sus luchas por condiciones justas y su entrega cotidiana han sido una fuente de verdad ineludible.

A quienes se detengan a leer este trabajo, los invito a hacerlo con apertura ética y compromiso humano. Como recuerda Enrique Dussel (1998, p371), “la ética se origina en la responsabilidad ante la vida del otro, en la afirmación de su dignidad, incluso cuando esta es negada por el sistema”. Por eso, no basta con no hacer el mal: es necesario asumir activamente la defensa de la vida y la justicia. Un compromiso ético con la verdad, con la vida digna y con la construcción de una sociedad más justa.

Tabla de contenido

<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>1</u>
<u>1. CAPÍTULO 1 MARCO REFERENCIAL: COMPRENDIENDO EL NEXO CONTRATOS LABORALES POR TIEMPO DEFINIDO Y PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR HOTELERO EN LA AREA DE ALIMENTOS Y BEBIDAS DEL CANTÓN DE LIBERIA (2015–2025)</u>	<u>7</u>
1.1. LEGISLACIÓN LABORAL COSTARRICENSE Y CONTRATOS LABORALES TEMPORALES.	12
1.2. DIMENSIONES DEL SER HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA PRECARIZACIÓN LABORAL...	16
1.3. INTERRELACIÓN ENTRE LOS COMPONENTES DE UN SER HUMANO	17
1.4. LA PRECARIZACIÓN LABORAL Y SU AFECTACIÓN A LAS DIFERENTES DIMENSIONES DEL SER HUMANO	20
1.4.1. CONDICIONES DE TRABAJO: GÉNESIS Y EVOLUCIÓN DE LA PRECARIZACIÓN LABORAL .	21
1.4.2. PRECARIZACIÓN LABORAL, ENTRE LA AMBIGÜEDAD Y LA MULTIDIMENSIONAL.	25
<u>2. CAPÍTULO 2: ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE LA PRECARIZACIÓN LABORAL</u>	<u>29</u>
2.1. ORÍGENES Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE PRECARIZACIÓN LABORAL	32
2.2. INSEGURIDAD LABORAL Y LOS CONTRATOS TEMPORALES: “UNA ESTRATEGIA EXTRACTIVISTA “	35
2.3. LA PRECARIZACIÓN LABORAL: UNA MIRADA CRÍTICA A SUS CARACTERÍSTICAS	40
2.4. INSEGURIDAD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO: UNA RELACIÓN BIDIRECCIONAL .	43
2.5. CONSUMO ÉTICO: ORIGEN Y EVOLUCIÓN	44
<u>3. CAPÍTULO 3: ENFOQUES FILOSÓFICOS Y ÉTICOS PARA COMPRENDER LA PRECARIZACIÓN LABORAL</u>	<u>49</u>

3.1. LA ÉTICA MÍNIMA DE ADELA CORTINA: JUSTICIA Y RESPONSABILIDAD ANTE LA PRECARIEDAD	50
3.2. MODERNIDAD LÍQUIDA Y PRECARIZACIÓN LABORAL	52
3.3. LA FILOSOFÍA DE LA LIBERACIÓN Y LA CENTRALIDAD ÉTICA DEL OPRIMIDO	56
3.4. LA DIMENSIÓN DE GÉNERO: EL PATRIARCADO DEL SALARIO EN EL TRABAJO HOTELERO	60
<u>4. CAPÍTULO 4: LA PRECARIZACIÓN EN LA INDUSTRIA HOTELERA EN LA DIVISIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS, EN EL CANTÓN DE LIBERIA GUANACASTE (2015 - 2025)</u>	66
4.1. APOORTE AUTO ETNOGRÁFICO: VIVENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN ALIMENTOS Y BEBIDAS	78
4.2. EL SENTIDO DEL TRABAJO DECENTE Y LA ÉTICA LABORAL EN TIEMPOS DE MODERNIDAD LÍQUIDA	81
4.3. IMPACTO DE LOS CONTRATOS POR TEMPORADA SOBRE LAS CONDICIONES DE VIDA.....	86
4.4. PERSPECTIVA DE GÉNERO: EL TESTIMONIO DE GRETTEL Y LA FEMINIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD	89
<u>5. CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	91
5.1.1.LA PRÁCTICA DE LOS CONTRATOS POR TEMPORADA COMO FACTOR ESTRUCTURAL DE PRECARIZACIÓN LABORAL	91
5.1.2.IMPACTOS EN LA CALIDAD DE VIDA: UNA PRECARIEDAD MULTIDIMENSIONAL	92
5.1.3.FLEXIBILIDAD LABORAL COMO FORMA CONTEMPORÁNEA DE DOMINACIÓN.....	92
5.1.4.ÉTICA DEL TRABAJO, RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y JUSTICIA SOCIAL	93
5.1.5.INEQUIDAD DE GÉNERO COMO ROSTRO OCULTO DE LA PRECARIZACIÓN	94
5.1.6.IMPACTO DEL TRABAJO TEMPORAL SOBRE EL BIENESTAR EMOCIONAL Y LA VIDA PERSONAL	94
5.1.7.FALTA DE PERSPECTIVA ESTRUCTURAL EN LA GESTIÓN DEL EMPLEO TURÍSTICO	95
5.2. RECOMENDACIONES	96
5.2.1.REFORMA LEGAL PARA REGULAR EL USO EXCESIVO DEL CONTRATO POR TEMPORADA.	96
5.2.2.TRANSICIÓN PROGRAMADA HACIA CONTRATOS INDEFINIDOS EN PLAZAS OPERATIVAS ..	97

5.2.3.FORTALECIMIENTO DEL ENFOQUE DE TRABAJO DECENTE CON PERSPECTIVA ÉTICA Y DE GÉNERO	98
5.2.4.CREACIÓN DE UN SISTEMA DE FONDOS SOLIDARIOS DE DESEMPLEO EN EL TURISMO ...	98
5.2.5.CAMPAÑAS DE EDUCACIÓN LABORAL Y ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL.....	102
5.3. REFLEXIÓN FINAL	103
6. <u>REFERENCIAS</u>	104

Lista de cuadros

Cuadro 1. Transformación sectorial de la Población Económicamente Activa (PEA) en Liberia: 1963 vs. 2009.....	10
Cuadro 2. Situación del empleo en la región Chorotega,2012.....	11
Cuadro 3 Matriz de operacionalización de categorías analíticas en el estudio de la precarización laboral.....	70
Cuadro 4. Análisis Cualitativo con Enfoque de Género y Ética Laboral.....	74-78

Lista de figuras

Figura 1. Tasa de desempleo por subregión, Región Chorotega.....	2
Figura 2. Zona de estudio: Contratación temporal, precarización laboral como efecto del desarrollo turístico en el cantón de Liberia: caso área de alimentos y bebidas en el sector hotelero (2015-2025)	7

Lista de Acrónimos, abreviaturas y siglas utilizadas

Sigla	Significado
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
DAJ	Dirección de Asuntos Jurídicos
ICT	Instituto Costarricense de Turismo
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IDS	Índice de Desarrollo Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEA	Población Económicamente Activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SETENA	Secretaría Técnica Nacional Ambiental
TSE	Tribunal Supremo de Elecciones
UCR	Universidad de Costa Rica
UNA	Universidad Nacional
USD	Dólar estadounidense

Resumen

La presente investigación analiza de manera crítica el impacto de la contratación temporal sobre la calidad de vida de las personas trabajadoras en el área de alimentos y bebidas del sector hotelero en el cantón de Liberia, Costa Rica, durante el periodo comprendido entre 2015 y 2025. La tesis parte de la premisa de que esta modalidad contractual, aunque originalmente concebida para cubrir necesidades excepcionales o estacionales, ha sido sistemáticamente institucionalizada como una estrategia empresarial estructural. En este contexto, se convierte en un mecanismo de precarización laboral que profundiza la desigualdad y vulnera derechos fundamentales.

La metodología adoptada es de carácter descriptivo-cualitativo, con un enfoque etnográfico y auto etnográfico (Reed-Danahay, 1997; Dubé, 2017), lo que permite incorporar tanto el análisis estructural como la experiencia vivida del investigador, quien ha trabajado más de tres décadas en el mismo sector. Se utilizaron entrevistas semiestructuradas, relatos de vida y observación participante para obtener información directa y contextualizada de la realidad laboral. El estudio incluyó la participación de siete personas trabajadoras, quienes compartieron sus vivencias en torno a la inestabilidad contractual, la rotación forzada, la polifuncionalidad y la carga emocional derivada de la incertidumbre laboral.

Los hallazgos revelan una precariedad multidimensional que afecta no solo el ingreso económico, sino también aspectos centrales del bienestar físico, mental, emocional y social de las personas trabajadoras. La falta de estabilidad impide la planificación de proyectos de vida, limita el acceso a crédito y socava la autoestima. Desde el plano teórico, la investigación se sustenta en autores como Zygmunt Bauman (2000), Adela Cortina (2002), Enrique Dussel (1998), Franz Hinkelammert (2008) y Silvia

Federici (2010), y Foucault (2017). Sus enfoques permiten analizar la precarización en el marco de la modernidad líquida, la ética del cuidado, el trabajo como derecho humano y la perspectiva de género, especialmente en lo referido a la feminización de la precariedad.

El estudio concluye que el modelo actual de contratación temporal no solo responde a necesidades del mercado, sino que ha sido utilizado como un instrumento de control empresarial y desregulación encubierta. La debilidad del Estado para fiscalizar las relaciones laborales, sumada a una cultura empresarial centrada en la rentabilidad por encima del bienestar, perpetúa condiciones laborales inaceptables en el marco de un modelo de desarrollo sostenible.

Finalmente, se proponen recomendaciones orientadas a la transformación del modelo laboral turístico, incluyendo reformas legales, institucionales y éticas que incorporen el principio del trabajo decente, la corresponsabilidad empresarial, la perspectiva de género y el enfoque en el desarrollo humano.

Palabras claves: Contrato por temporada, precarización laboral, trabajo decente, ética empresarial, modernidad líquida, perspectiva de género, industria hotelera, derechos laborales.

Abstract

This research critically analyzes the impact of temporary seasonal employment on the quality of life of food and beverage workers in the hotel sector in the canton of Liberia, Costa Rica, between 2015 and 2025. The thesis is based on the premise that this contractual modality, although originally conceived to cover exceptional or seasonal needs, has been systematically institutionalized as a structural business strategy. In this context, it becomes a mechanism of labor precarization that deepens inequality and violates fundamental rights.

The methodology adopted is descriptive-qualitative, with an ethnographic and auto-ethnographic approach (Reed-Danahay, 1997; Dubé, 2017), which allows for the incorporation of both structural analysis and the lived experience of the researcher, who has worked for more than three decades in the same sector. Semi-structured interviews, life narratives, and participant observation were used to obtain direct and contextualized information on the reality of the workplace. The study included seven workers, who shared their experiences of contractual instability, forced turnover, multi-tasking, and the emotional burden resulting from job insecurity.

The findings reveal a multidimensional precariousness that affects not only income but also key aspects of workers physical, mental, emotional, and social well-being. The lack of stability impedes life planning; limits access to credit and undermines self-esteem. From a theoretical perspective, the research is based on authors such as Zygmunt Bauman (2000), Adela Cortina (2002), Enrique Dussel (1998), Franz Hinkelammert (2008) y Silvia Federici (2010), Foucault (2017). Their approaches allow for the analysis of precariousness within the framework of liquid modernity, the ethics of care, work as a

human right, and a gender perspective, especially about the feminization of precariousness.

The study concludes that the current temporary contracting model not only responds to market needs but has also been used as an instrument of corporate control and covert deregulation. The State's weakness in overseeing labor relations, coupled with a business culture focused on profitability over well-being, perpetuates unacceptable working conditions within the framework of a sustainable development model.

Finally, recommendations are proposed aimed at transforming the tourism labor model, including legal, institutional, and ethical reforms that incorporate the principle of decent work, corporate co-responsibility, a gender perspective, and a focus on human development.

Keywords: Seasonal contract, job insecurity, decent work, business ethics, liquid modernity, gender perspective, hotel industry, labor rights.

Introducción

La presente investigación, titulada Contratación temporal y precarización laboral en el sector de alimentos y bebidas del cantón de Liberia, Guanacaste, Costa Rica (2015–2025), surge desde una experiencia personal y vivencial: la del investigador, como hijo de una trabajadora hotelera y como trabajador del mismo sector durante más de treinta años. Esta doble mirada ha permitido observar de cerca cómo las dinámicas del desarrollo turístico afectan profundamente la vida de las personas, especialmente en el área de alimentos y bebidas.

Los procesos de turistificación, acompañados de estrategias crematísticas, han favorecido a determinados sectores sociales mientras precariza a otros. Esta dinámica ha intensificado la desigualdad mediante la acumulación capitalista que margina a los trabajadores y beneficia a las élites económicas. Ante esta situación, se plantea la necesidad de analizar cómo las prácticas laborales en la industria turística, especialmente la contratación por temporada o por tiempo definido, repercuten en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores hoteleros del cantón de Liberia.

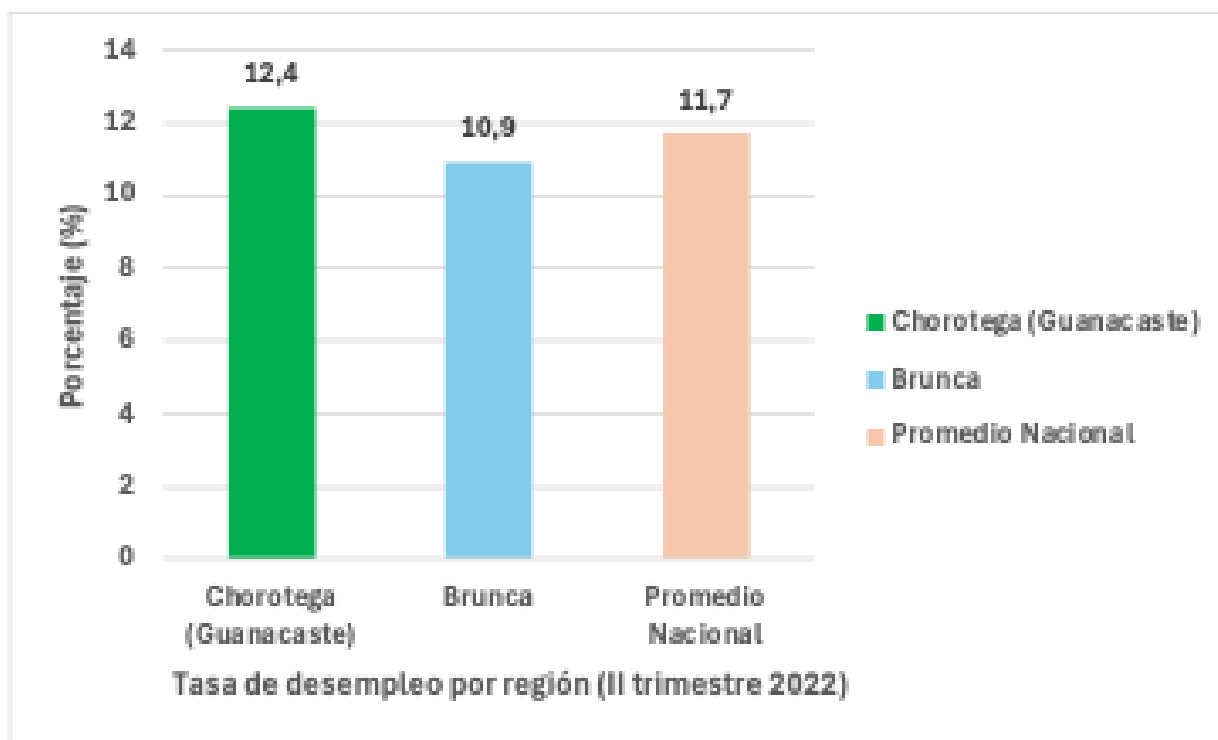
El turismo ha sido promovido por políticas gubernamentales como un eje clave del desarrollo económico costarricense. Estas políticas, centradas en el crecimiento económico, han dejado de lado una visión humanista del desarrollo, ignorando muchas veces los derechos y necesidades de las comunidades laborales vinculadas con el sector (Viales, 2014). La presente investigación busca evidenciar cómo estas políticas públicas, legitimadas por criterios meramente económicos, han afectado la estabilidad emocional, social y económica de las personas trabajadoras.

Un ejemplo de ello es la interpretación de la Ley del Impuesto sobre los Servicios en Costa Rica (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2012), utilizada para justificar

esquemas de contratación precarios en el sector turístico. Se argumenta que las propinas compensan los bajos salarios base, perpetuando así condiciones de precariedad (Rojas, 2015). Asimismo, investigaciones como las de Serrano (2015) advierten sobre las consecuencias del empleo temporal, señalando que este tipo de contratación restringe las posibilidades de estabilidad económica e incrementa la inseguridad laboral. En Costa Rica, esta situación se agrava en las zonas rurales, donde la concentración de empleos con salarios mínimos y el alto costo de vida asociado al turismo dificultan una mejora real en la calidad de vida de los trabajadores (Johnson, 2008; Viales, 2014).

Figura 1.

Tasa de desempleo por subregión.



Fuente. Elaboración propia con base en datos del Boletín de Evolución del Empleo en Costa Rica (MIDEPLAN, 2022)

Con base en este planteamiento del problema, se definió el siguiente objetivo general: Diagnosticar el impacto de la contratación por temporada en el trabajo hotelero del cantón de Liberia, Guanacaste, en el área de alimentos y bebidas, con el propósito de proponer estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas trabajadoras. Para alcanzar este objetivo, se establecieron tres objetivos específicos:

- a) Analizar el sentido e importancia del trabajo decente en el marco de una modernidad líquida, que impacta la ética laboral y las condiciones de vida de las personas trabajadoras en el área de alimentos y bebidas de cadenas hoteleras en la zona de estudio.
- b) Evaluar las condiciones laborales de las personas trabajadoras bajo contratos por temporada, con el fin de determinar el impacto que esta modalidad tiene en la estabilidad laboral, la sostenibilidad económica y el bienestar emocional de quienes laboran bajo esta forma de contratación.
- c) Proponer una alternativa de contratación laboral integral basada en el enfoque de la economía para la vida y la filosofía de la liberación, que beneficie tanto a las empresas como a las personas trabajadoras, incluso en contextos de estacionalidad turística, abriendo espacio para una ética laboral renovada y una modernidad sólida.

La investigación parte del interés por comprender cómo la contratación temporal en el área de alimentos y bebidas (como expresión de estrategias empresariales en la industria hotelera) influye en las formas de vida y las experiencias laborales de las

personas trabajadoras en el cantón de Liberia, Guanacaste. Desde una perspectiva etnográfica y auto etnográfica, se busca explorar cómo estas prácticas laborales se inscriben en un contexto de modernidad líquida (Bauman, 2000), en el cual las relaciones sociales, laborales y éticas se tornan inestables.

Esta situación plantea tensiones con principios de justicia y responsabilidad social, alejando el trabajo humano de nociones éticas vinculadas al bien común y la dignidad (Cortina, 2002; Dussel, 1998; Hinkelammert, 2008; Federici, 2010; Foucault, 2017). El estudio busca interpretar estos procesos desde las voces y vivencias de quienes los experimentan cotidianamente. En la medida en que se reconozcan las políticas laborales que fomentan esta precarización, así como las relaciones de poder entre empresas contratantes y trabajadores en la industria hotelera, se podrá evidenciar el deterioro de las condiciones laborales y un ciclo de precarización del empleo en el sector turístico en la división de alimentos y bebidas en Liberia.

La presente investigación se desarrolló bajo el paradigma interpretativo, con un enfoque cualitativo que privilegia la comprensión de las experiencias subjetivas de los trabajadores del sector hotelero, particularmente aquellos vinculados con la contratación temporal. Se emplearon estrategias metodológicas etnográficas y autoetnográficas que permitieron articular las voces de siete participantes, trabajadores del área de alimentos y bebidas de hoteles del cantón de Liberia, con la experiencia vital del propio investigador, quien cuenta con más de tres décadas de trayectoria en el sector. Las técnicas utilizadas incluyeron entrevistas semiestructuradas, relatos de vida y observación participante, orientadas a explorar las repercusiones del trabajo temporal en la calidad de vida y el bienestar emocional, social, económico y laboral de las personas

involucradas. La información recolectada fue analizada mediante codificación temática y triangulación teórica y metodológica. Esta estrategia permitió una comprensión situada y crítica del fenómeno, reconociendo tanto sus dimensiones estructurales como vivenciales. Por medio de este abordaje, se buscó visibilizar las formas concretas en que la precarización laboral se manifiesta en el contexto turístico de la zona de estudio, integrando una perspectiva ética y humanista que reconoce la voz y el conocimiento de los sujetos como eje central del análisis

El estudio se desarrolló en cinco etapas:

- a) Acercamientos preliminares y argumentaciones con base en la experiencia de vida y trayectoria profesional.
- b) Revisión teórica y contextual: análisis del marco normativo y estudios previos sobre precarización laboral y contratos temporales en la industria hotelera.
- c) Trabajo de campo: aplicación de entrevistas semiestructuradas, observación participante y recopilación de relatos de vida.
- d) Análisis de la información: categorización y triangulación con el marco teórico.
- e) Planteamientos reflexivos conclusivos.
- f) El trabajo de campo se realizó con equipos de grabación para documentar las narraciones, las cuales fueron obtenidas por medio de la técnica de relato de vida. A fin de mantener la rigurosidad académica, se establecieron definiciones operativas clave: precarización laboral, modernidad líquida, ética mínima, economía para la vida y dimensiones

del ser humano. Estas categorías permitieron realizar una ruptura epistemológica, como plantea Bourdieu (Bourdieu et al., 1991), trascendiendo las percepciones cotidianas para alcanzar un análisis sociológico más profundo.

El contenido de la tesis se estructura en cinco capítulos: el primero presenta el marco referencial y el contexto normativo de los contratos por tiempo definido en el sector hotelero en la división de alimentos y bebidas del cantón de Liberia (2015–2025); el segundo aborda el conocimiento actual sobre la precarización laboral, el tercero desarrolla el marco teórico; el cuarto presenta los hallazgos del estudio de campo; y el quinto recoge las conclusiones y recomendaciones.

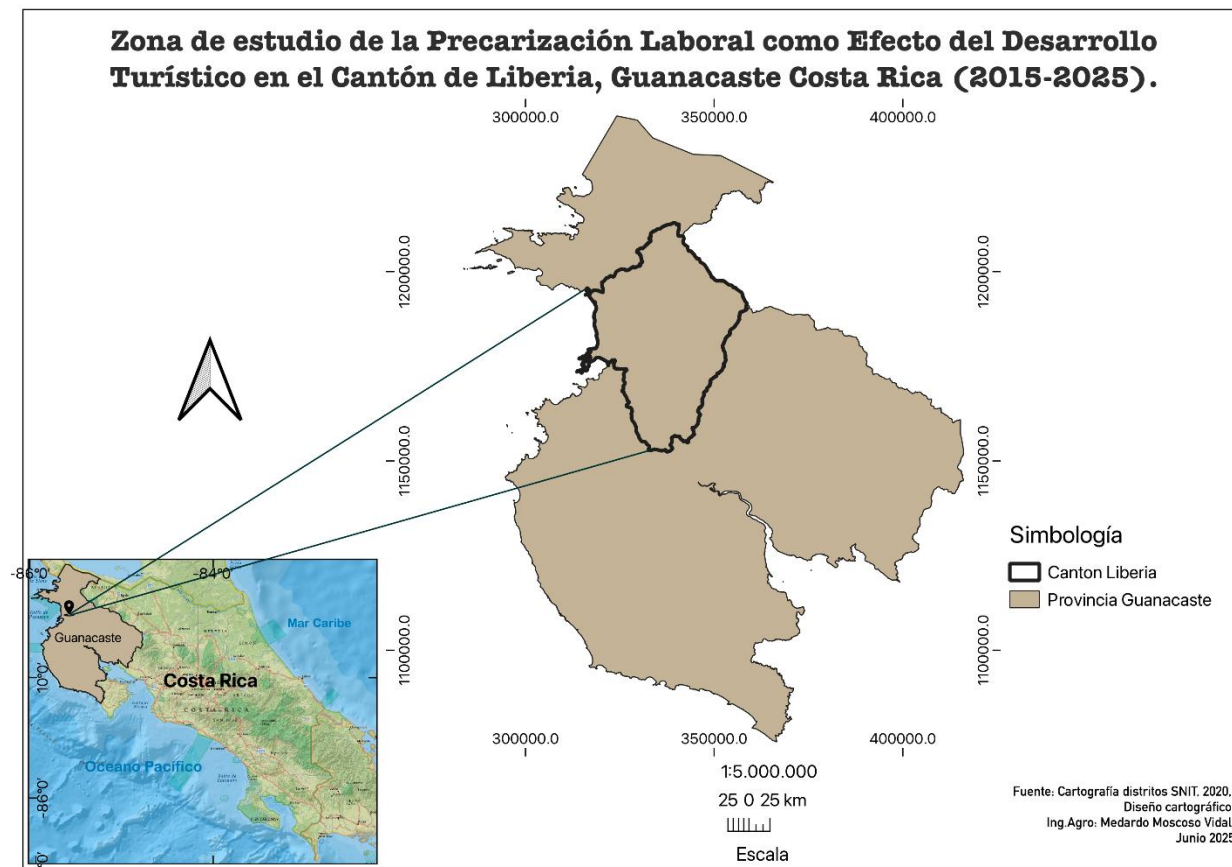
1. CAPÍTULO 1 MARCO REFERENCIAL: COMPRENDIENDO EL NEXO CONTRATOS LABORALES POR TIEMPO DEFINIDO Y PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR HOTELERO EN LA AREA DE ALIMENTOS Y BEBIDAS DEL CANTÓN DE LIBERIA, GUANACASTE (2015–2025)

La presente investigación sobre la precarización laboral en la industria hotelera del cantón de Liberia, Guanacaste, se propone como una respuesta crítica y reflexiva ante la necesidad urgente de abordar un fenómeno de creciente complejidad en el panorama socioeconómico y laboral costarricense. Esta problemática, lejos de ser un hecho aislado, se inscribe dentro de las transformaciones estructurales del trabajo en el marco del modelo económico neoliberal, que ha redefinido las formas de contratación, las condiciones laborales y las expectativas de vida de miles de trabajadores.

El lugar donde se ubica la investigación es el cantón de Liberia, cuya principal ciudad homónima, conocida como la "Ciudad Blanca" por sus suelos de color claro y arquitectura tradicional, es la cabecera de la provincia de Guanacaste, Costa Rica. Se encuentra en el noroeste del país. Está ubicado aproximadamente entre los 10°20' y los 10°50' de latitud norte, y entre los 85°15' y los 85°45' de longitud oeste. Su posición geográfica lo convierte en un punto estratégico para el comercio y el turismo en la región norte del país.

Figura 2.

Zona de estudio: Contratación temporal, precarización laboral como efecto del desarrollo turístico en el cantón de Liberia: caso área de alimentos y bebidas en el sector hotelero (2015-2025)



Con una extensión territorial de 1567.67 kms², Liberia es el cantón más extenso de la provincia de Guanacaste. Su geografía abarca desde llanuras tropicales hasta zonas montañosas, incluyendo áreas protegidas como el Parque Nacional Rincón de la Vieja y el volcán que lleva el mismo nombre. Estas características, junto con un clima de sabana tropical que mantiene temperaturas promedio de 28°C y una marcada estación seca, crean condiciones propicias no solo para el desarrollo del turismo, sino también

para las actividades agrícolas y ganaderas, lo que contribuye a una economía diversificada, aunque con claras jerarquías entre sectores productivos.

Según datos del Censo Nacional de 2011 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Liberia contaba con una población estimada de 67,700 habitantes, de los cuales el 60 % residía en el distrito central. La composición demográfica es predominantemente mestiza (80 %), y se destaca la presencia de una comunidad migrante nicaragüense significativa (10 %), que cumple un papel fundamental en los sectores de la construcción, la agricultura y los servicios turísticos. Esta diversidad étnica y cultural configura un escenario laboral complejo, en el que confluyen múltiples formas de vulnerabilidad social. (ver gráfico 1)

La estructura económica de Liberia gira en torno a tres pilares principales: el turismo, el comercio y los servicios. El turismo, en particular, representa una fuente vital de empleo directo e indirecto, estimándose, según la encuesta del Instituto Nacional de Estadística Y Censo del 2011, que un 35 % de la población económicamente activa se dedica a actividades vinculadas con este sector. En 2022, el ingreso de más de 881289 turistas internacionales por el Aeropuerto Internacional Daniel Oduber Quirós representó el 28 % del total nacional, según datos del ICT. Esta dinámica ha incentivado la expansión de infraestructuras hoteleras, gastronómicas y recreativas, especialmente en polos turísticos como Nacascolo (Golfo de Papagayo) y en las cercanías del Parque Nacional Rincón de la Vieja.

No obstante, este auge turístico también ha generado desafíos significativos en términos de equidad y desarrollo humano. Persisten brechas notables en el acceso a servicios esenciales como educación y salud, particularmente en las zonas rurales y

periféricas. El Hospital Enrique Baltodano Briceño, ubicado en el centro de Liberia, es el principal centro de atención médica, pero su cobertura es limitada frente a la creciente demanda. El Índice de Desarrollo Humano (IDH) de Liberia es relativamente alto en comparación con otras regiones de Guanacaste, gracias al acceso a servicios básicos y oportunidades económicas derivadas del turismo y el comercio. Según el Informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Liberia ha mostrado avances significativos en educación y salud, aunque los indicadores de desigualdad aún presentan áreas de mejora, particularmente en zonas rurales del cantón. El nivel educativo de la población refleja mejoras significativas, con una tasa de alfabetización del 96 %. Sin embargo, persisten brechas en acceso a educación superior, especialmente en áreas rurales. Socialmente, Liberia cuenta con un creciente acceso a servicios básicos como agua potable (94 %) y electricidad (98 %), aunque las zonas periféricas aún enfrentan desafíos de infraestructura (INEC, 2011).

De esta manera podemos notar cómo mientras en 1963 el 73 % de la Población Económicamente Activa (PEA) de Guanacaste trabajaba en el sector primario, para 2009 esa cifra había descendido al 18 %, siendo absorbida parcialmente por el sector de servicios (67 %). Sin embargo, como señala Vargas (2012), solo un 23 % de esta "mano de obra en transición" fue empleada por el sector turismo, lo que deja en el limbo laboral a más de la mitad de la población anteriormente ligada a labores agropecuarias. Esta desarticulación entre el dinamismo económico y la realidad del empleo evidencia un modelo excluyente, donde la expansión hotelera, aunque significativa en términos de inversión extranjera, no se traduce en empleos dignos ni sostenibles para la mayoría de la población trabajadora.

Cuadro 1.**Transformación sectorial de la Población Económicamente Activa (PEA) en Liberia: 1963 vs. 2009**

Sector	1963 (%)	2009 (%)
Agrícola	71.0	20.2
Industria	9.6	14.7
Servicios	19.4	65.1

Fuente: INEC. Elaboración propia.

En este escenario de oportunidades y contradicciones, el uso recurrente de contratos laborales por tiempo definido, también conocidos como contratos de temporada, se ha convertido en una práctica ampliamente aceptada dentro del sector hotelero. Si bien estos contratos pueden representar una solución temporal para cubrir picos de demanda estacional, su utilización sistemática ha derivado en la normalización de formas laborales precarias, especialmente en el área de alimentos y bebidas, donde la rotación de personal es alta y las condiciones laborales tienden a ser más exigentes. Según el ICT (2022), esta subcategoría concentra el mayor volumen de empleos dentro del sector turístico, superando incluso a otras áreas como hospedaje, recreación y transporte.

Con el auge de la economía de los servicios, se dio la especialización y dependencia de la industria hotelera, tanto en empleados hoteleros, así como en el comercio en general que empezó a resentir las ya marcadas estacionalidades. Para el año 2008 la crisis inmobiliaria estadounidense afectó a nivel nacional y en mayor medida las regiones de alta dependencia del turismo. Para esos años se llevaron a cabo despidos masivos que provocaron sensibles daños al comercio y al mercado inmobiliario local. Ante esto resurgió una práctica de contrataciones que si bien estaba incluida en el ordenamiento jurídico nacional aún era subutilizada en la industria hotelera, conocido

como los contratos temporales. Ante este panorama, los trabajadores de alimentos y bebidas formaron el sector laboral de mayor afectación, pues su número en las operaciones es muy superior a las otras ramas, ante lo cual se convierte en blanco más claro de las purgas estacionales.

Cuadro 2.

Situación del empleo en la región Chorotega, 2012

Indicador	Valor / Descripción
Tasa de desempleo en 2012	11,4 %
Jóvenes desempleados (20-29 años)	40 % del total de desempleados
Adolescentes desempleados (12-19 años)	18 % del total de desempleados
Subutilización laboral en 2009	1 de cada 4 trabajadores
Empleos no calificados	Más del 30 %
Tasa de ocupación en 2011	51 %
Tasa de ocupación en 2012	48 %
Tasa de ocupación en 2012	48 %
Consecuencias sociales	Alta pobreza, migración forzada, desintegración familiar

Fuente: Aba Sud (2012). Una mirada socioeconómica de Guanacaste y su gente.

1.1. Legislación laboral costarricense y contratos laborales temporales.

En toda sociedad democrática, la legislación laboral cumple un papel fundamental como instrumento para equilibrar las relaciones de poder entre empleadores y trabajadores. Su razón de ser es garantizar condiciones de justicia y dignidad para quienes, en la estructura económica, ocupan posiciones de mayor vulnerabilidad. Enrique Dussel (1998, p. 29) sostiene que “la política justa debe partir del clamor del oprimido, de la víctima”, subrayando que el derecho no puede desvincularse de la vida concreta de las personas. De manera similar, Adela Cortina (1993) enfatiza que una ética

mínima debe asegurar condiciones de equidad y respeto para todos, particularmente para quienes enfrentan desigualdades estructurales. Desde esta perspectiva, el derecho laboral no puede reducirse a un mecanismo técnico de regulación, sino que debe asumir su rol como garante de los derechos humanos en el mundo del trabajo, especialmente ante prácticas que, bajo el velo de la legalidad, perpetúan formas de precarización.

Tomando como punto de partida lo establecido en el artículo 26 del Código de Trabajo de Costa Rica (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943), se señala que:

El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos” (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943, p. 6).

A pesar de las múltiples reformas que ha experimentado el Código de Trabajo desde su promulgación, este artículo conserva el espíritu de garantizar el bienestar del trabajador, enmarcado dentro de una visión de justicia social. En ese sentido, al incorporar este contenido en la presente investigación, se hace necesario interpretar de forma crítica el artículo 26, particularmente al analizar la práctica de las contrataciones temporales en el sector hotelero. Aunque muchas empresas del sector adoptan esta modalidad contractual, no desaparecen las causas ni la materia que justificaron originalmente la relación laboral, ya que se trata de actividades permanentes en

empresas en operación continua. Si bien existe una llamada “temporada baja”, esta no implica un cese completo de operaciones, sino una disminución en la demanda.

La licenciada Ana Lucía Cordero Ramírez, en su función como asesora externa de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, en su dictamen DAJ-AE-121-08, fechado el 13 de mayo de 2008, hace observaciones valiosas sobre el hecho de que este tipo de contratos constituye una clasificación importante y de uso extendido; sin embargo, enfatiza que la regla general es que los contratos laborales sean por tiempo indefinido. Por tanto, el artículo 26 del Código de Trabajo permite la contratación a plazo fijo o por obra determinada únicamente cuando su necesidad se derive de una circunstancia temporal y no constituya la actividad permanente de la empresa (Cordero Ramírez, 2008).

En Costa Rica, el marco jurídico contempla algunas disposiciones para los contratos por temporada, tal como se establece en el Código de Trabajo (1943), pero estas regulaciones no son suficientes para proteger a los trabajadores en un mercado cada vez más flexible (Cordero, 2008). La investigación de Meléndez y Monge (2012) señala que la industria del turismo en Costa Rica ha experimentado un aumento en el empleo temporal, donde las condiciones de trabajo a menudo son precarias y muchos de los empleados carecen de acceso a beneficios sociales básicos.

En el caso específico de esta investigación, centrada en el área de alimentos y bebidas del sector hotelero en Liberia, Guanacaste, se observa que tanto la infraestructura como la operación están diseñadas para funcionar durante todo el año, aunque con variaciones estacionales. No se trata, por tanto, de un trabajo por obra terminada, como sucede en sectores como la construcción o la agricultura. La afluencia

de clientes es variable, pero continúa, dependiendo de factores como el clima o las vacaciones en los países de origen de los turistas. La operación hotelera, sin embargo, no se detiene.

La investigación identifica elementos coincidentes en las experiencias de los trabajadores hoteleros del área de alimentos y bebidas, que demuestren la presencia de prácticas que intensifican la precariedad laboral, evidenciando las relaciones de poder entre trabajadores y el mercado. Así se pretende develar cómo estos trabajadores enfrentan jornadas extensas, contratos temporales, polifuncionalidad y baja remuneración. Este estudio busca develar cómo las personas trabajadoras enfrentan condiciones laborales marcadas por jornadas extensas, contratos temporales, polifuncionalidad y baja remuneración. En este contexto, Bauman (2007) señala que, en la modernidad líquida, “el trabajo deja de ser un derecho y se convierte en una oportunidad efímera que exige constante adaptación y flexibilidad” (p. 126). Esta lógica no solo impacta la calidad de vida de los trabajadores, sino que erosiona su dignidad y sentido de pertenencia.

La categoría de temporalidad de los contratos es capaz de generar situaciones de aumento de la ansiedad, alterando la estabilidad emocional de una persona que se encuentra pronta a terminar su contrato laboral, sin que se le confirme por parte del empleador la continuidad o finalización del contrato. Esta condición de incertidumbre, en un ambiente tenso y lleno de expectativas, pero sin un compromiso real, condiciona o imposibilita el acceso a créditos para proyectos de vida como una vivienda o emprendimientos personales. A esto se suma que el carácter temporal de la relación laboral puede llevar al trabajador turístico a ofrecerse para realizar jornadas más allá de

lo legal y saludable, con la esperanza de ser considerado para una renovación del contrato, afectando así su estabilidad familiar y salud emocional.

Con los antecedentes anteriormente presentados se evidencia que la precarización laboral, la flexibilidad de los contratos por temporada y las condiciones de trabajo en sectores como la industria hotelera en el cantón de Liberia, Costa Rica, reflejan una problemática estructural que se ha visto exacerbada por las dinámicas del neoliberalismo y la modernidad líquida. Estos fenómenos, que se presentan como respuestas a mantener una utilidad positiva en las empresas frente a demandas estacionales de mano de obra, parece generar una situación de vulnerabilidad laboral que se ha intensificado con el tiempo.

La relación entre la ética del trabajo y la ética de consumo ha quedado trastocada, dejando a los trabajadores atrapados en un ciclo de inestabilidad y desprotección que parece limitar sus oportunidades de un desarrollo a escala humana.

En este contexto, lo señalado por Federici (2018) cobra especial relevancia, al advertir que la inseguridad laboral puede afectar gravemente la calidad de vida de las personas, al limitar su capacidad de planificar y garantizar su bienestar económico y emocional. Por ello, la investigación propuesta adquiere relevancia en el contexto de una “modernidad líquida”, donde la precarización se normaliza dentro de la actividad comercial turística. Asumir el compromiso de estudiar estas relaciones de poder desde una perspectiva plural y centrada en la dignidad humana se vuelve una necesidad ética. El ser humano no debe ser concebido como un simple recurso económico, sino como un sujeto integral, con derecho a una vida digna y a condiciones laborales justas.

1.2. Dimensiones del Ser Humano y su relación con la Precarización Laboral

Características sociales del ser: ¿Qué es el ser humano?

Para comprender el impacto que la precarización laboral genera en los trabajadores hoteleros, es necesario profundizar en la concepción integral del ser humano como entidad compleja y multidimensional.

Como lo afirman Palacio y Escorcía de Vázquez (2003);

...el ser humano es un ser integral que se desenvuelve dentro de un ambiente; en él influye un sinnúmero de características biológicas, psicológicas, sociales y espirituales. Está dotado de conciencia, inteligencia, voluntad, intencionalidad, afectividad y creatividad; en síntesis, de una personalidad que obedece a su ubicación temporal (momento histórico) y espacial (lugar donde habita) (p. 3).

El equilibrio entre estas dimensiones es crucial para alcanzar una vida saludable y satisfactoria, ya que cada una desempeña un papel fundamental en el bienestar general del ser humano.

1.3. Interrelación entre los componentes de un ser humano

La dimensión física se relaciona con el estado de salud corporal. Mantener una buena condición física, una alimentación adecuada y un descanso suficiente es vital para el funcionamiento cotidiano. Como afirma Sánchez (2017), "el cuidado de nuestra salud física es la base para todas las demás dimensiones del bienestar" (p. 47).

Por su parte, la dimensión emocional se refiere a la gestión de las emociones y sentimientos. Una adecuada regulación emocional, así como la capacidad de afrontar el estrés y la ansiedad, son fundamentales para una vida plena. Pérez-Escoda et al. (2016) sostienen que "la competencia emocional está estrechamente vinculada con una mayor satisfacción con la vida y bienestar psicológico, ya que contribuye al fortalecimiento de la autoestima y la salud mental" (p. 60).

Esta dimensión, a su vez, influye directamente sobre la dimensión mental, ya que las emociones afectan la capacidad cognitiva y el desarrollo intelectual. El aprendizaje continuo, la estimulación mental y la resolución de problemas son factores clave para mantener una mente activa y saludable.

Estas dimensiones están estrechamente ligadas a la esfera social, entendida como la forma en que los individuos interactúan con los demás. Establecer relaciones interpersonales saludables, generar vínculos significativos y participar en actividades comunitarias contribuyen al bienestar emocional y mental. Holt-Lunstad et al. (2015) señalan que "las conexiones sociales son fundamentales para el bienestar físico y emocional, y pueden incluso alargar la vida" (p. 227). De igual forma, la dimensión espiritual, entendida como la búsqueda de sentido y propósito en la vida, así como la conexión con valores y creencias personales, fortalece la resiliencia y otorga coherencia al proyecto vital de cada individuo.

El bienestar integral del ser humano se sustenta en el equilibrio de estas dimensiones: física, emocional, mental, social y, más recientemente, laboral. A medida que la modernidad ha evolucionado, el trabajo ha adquirido un rol protagónico en la vida cotidiana, convirtiéndose en un componente fundamental para la estabilidad individual. Max Neef et al. (1986) destacan que la salud física no solo es indispensable para el desempeño cotidiano, sino que también respalda la capacidad de adaptación emocional y mental.

No obstante, la intensificación del vínculo entre trabajo y bienestar ha traído consigo riesgos, especialmente en contextos de precarización laboral. En la actualidad, la gestión emocional y el manejo del estrés se han vuelto competencias esenciales para

enfrentar las crecientes exigencias del entorno laboral. Bauman (2005) advierte que las demandas del trabajo moderno se han vuelto cada vez más invasivas, afectando negativamente la estabilidad emocional de los individuos.

La dimensión social también se ve afectada por el entorno laboral, ya que este configura las interacciones entre las personas y sus redes de apoyo. En este sentido, el trabajo trasciende lo meramente económico, constituyéndose en un factor clave para la construcción de la identidad social y emocional. Giddens (1991) afirma que el trabajo en la modernidad se ha transformado en una fuente de autoestima y pertenencia, pero también en un foco de ansiedad y alienación. Este panorama exige un enfoque integral del bienestar que incorpore la dimensión laboral como parte del equilibrio personal y social

Desde esta perspectiva, Elizalde (2002) ha examinado cómo las condiciones laborales inciden directamente en la calidad de vida. En su artículo *Calidad de vida laboral*, el autor subraya que el trabajo precario puede tener efectos negativos sobre la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, y destaca la importancia de considerar todas las dimensiones de la vida afectadas por la precarización, particularmente en el sector hotelero.

La precarización laboral se refiere a un proceso mediante el cual las condiciones de empleo se vuelven más inestables y desprotegidas. Esto se manifiesta en la ausencia de contratos a largo plazo, la disminución de salarios reales, la falta de acceso a beneficios sociales y laborales, y la pérdida de derechos fundamentales. En esencia, la precarización implica una creciente vulnerabilidad de los trabajadores frente al mercado

laboral, favoreciendo dinámicas de flexibilidad que benefician a los empleadores y colocan a los trabajadores en situaciones de inseguridad estructural.

1.4. La precarización laboral y su afectación a las diferentes dimensiones del ser humano

La precarización laboral en la industria hotelera no solo afecta la dimensión económica, sino que tiene repercusiones profundas en la salud mental y emocional de los trabajadores. Según Smith (2010), la inseguridad laboral puede generar altos niveles de estrés y ansiedad, debilitando la autoestima y la confianza en uno mismo.

La dimensión económica resulta especialmente crítica. Como señala Johnson (2008), la inestabilidad en el empleo y los bajos salarios, derivados, en muchos casos, de contratos por temporada, afectan negativamente el poder adquisitivo de los trabajadores. Esta situación compromete su capacidad para satisfacer necesidades básicas, lo que dificulta alcanzar un nivel de vida digno. En el plano social, Brown (2015) advierte que la precarización puede provocar una desconexión entre los trabajadores y sus comunidades. La incertidumbre laboral limita la posibilidad de planificar a largo plazo, por ejemplo, la adquisición de una vivienda o el acceso a educación para los hijos; debilitando así la cohesión social, las relaciones familiares y la participación comunitaria.

Ernest Cañada (2004), ha investigado ampliamente las implicaciones de los contratos temporales y la inestabilidad laboral en la vida de los trabajadores. Cañada (2004), cuando aborda la situación de la precariedad del empleo y su impacto como manifestación estructural, recalca que el trabajo precario puede llevar a la inseguridad económica y consecuentemente a la emocional, lo que afecta negativamente la calidad de vida de las personas. Sus investigaciones proporcionan una base sólida para analizar los efectos de los contratos temporales en general. La dimensión física no escapa a la

influencia negativa de la precarización laboral. Un estudio realizado por García (2012) encontró que las condiciones laborales precarias en la industria hotelera, como las largas jornadas y la falta de descanso adecuado, tienen un impacto adverso en la salud física de los trabajadores.

Silvia Federici (2018), ha abordado temas relacionados con la explotación laboral y la opresión de las mujeres en su obra, destaca la relación entre la precarización laboral y la explotación de las mujeres en el contexto del capitalismo global. La autora argumenta que las formas de empleo precario, como los contratos por temporada, son mecanismos que permiten a los empleadores aumentar la explotación de la fuerza de trabajo y reducir costos, a menudo a expensas de las trabajadoras. De esa manera, sostiene la autora, la esta precarización laboral está intrínsecamente relacionada con la opresión de género y la división del trabajo.

Federici (2018) también destaca que la precarización laboral puede afectar el acceso de las trabajadoras a servicios de salud y seguridad social. En muchos casos, las trabajadoras precarizadas pueden carecer de beneficios laborales y protección social, lo que las expone a un mayor riesgo en términos de salud y bienestar.

Por último, en el ámbito político y económico, la precarización laboral puede traducirse en una menor participación cívica. Según Lewis (2019), la inseguridad laboral debilita la capacidad de los trabajadores para incidir en las políticas públicas, reduce su organización colectiva y repercute negativamente en la economía local al limitar el poder de consumo y la inversión comunitaria.

1.4.1. Condiciones de trabajo: génesis y evolución de la Precarización Laboral

El concepto de condiciones de trabajo tiene sus raíces en la Revolución Industrial, momento histórico en el que surgieron los primeros esfuerzos por regular la jornada

laboral y garantizar un entorno de trabajo mínimamente seguro. Este interés respondió a las condiciones extremas de explotación en fábricas y talleres, donde los trabajadores enfrentan riesgos significativos para su salud física y emocional (Federici, 2018).

Durante el siglo XX, el fortalecimiento de los movimientos sindicales y la creación de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) permitieron establecer estándares básicos en torno a la jornada laboral de ocho horas, el salario mínimo y el acceso a la seguridad social. No obstante, como señalan Loboguerrero, González y Ramírez (2017), en América Latina estos avances no se dieron de manera homogénea debido a las desigualdades estructurales y a las limitaciones de los Estados para implementar y hacer cumplir las regulaciones laborales.

El giro neoliberal de las décadas de 1980 y 1990 transformó sustancialmente las condiciones laborales a nivel global. Grunow, Bogdaun y Ehrstrom (2017) explican que las reformas orientadas a la flexibilización del mercado de trabajo, tales como la reducción de regulaciones y la proliferación de contratos temporales, debilitaron las protecciones sociales y fomentaron entornos laborales cada vez más precarios. En América Latina, estas políticas tuvieron un impacto particularmente profundo. Arango (2017) argumenta que las reformas neoliberales promovieron el aumento de la informalidad y el deterioro de la calidad del empleo, exacerbando desigualdades en contextos con debilidades institucionales preexistentes.

Sin embargo, Gómez (2019) ofrece una lectura alternativa. A su juicio, aunque las políticas neoliberales condujeron a la precarización en muchos casos, también abrieron oportunidades para ciertos grupos históricamente marginados. Según el autor, la flexibilización permitió la incorporación de mujeres y jóvenes al mercado laboral,

especialmente en sectores antes inaccesibles como el tecnológico o el turístico. Desde esta perspectiva, dichas reformas, aunque problemáticas, también introdujeron dinámicas que diversificaron la participación laboral.

En línea con esta idea, Meléndez y Monge (2012) destacan que, en contextos como el turismo costarricense, la flexibilización ha contribuido al crecimiento económico y a la creación de empleos temporales que, si bien son menos estables, han sido fuente de ingresos relevantes para comunidades rurales. Sin embargo, los autores advierten que este crecimiento no siempre se ha traducido en mejoras sostenidas de la calidad de vida de los trabajadores, lo cual revela una contradicción fundamental en la aplicación de estas políticas.

En contraposición, Barattini (2009) plantea que cualquier beneficio potencial de la flexibilización laboral queda opacado si no se establecen mecanismos complementarios para garantizar condiciones de trabajo dignas y derechos laborales fundamentales. Desde esta visión crítica, la solución no radica en un rechazo absoluto a las políticas neoliberales, sino en su adaptación a las realidades sociales y económicas de los trabajadores en contextos vulnerables. Un enfoque equilibrado que armonice la flexibilidad con la justicia social podría mitigar los efectos negativos y fomentar un desarrollo más inclusivo y sostenible.

1.4.2. Las relaciones de poder y la precarización.

Las relaciones de poder desiguales profundizan la precarización, consolidando así un sistema que beneficia a unos pocos a costa de la mayoría. Arango (2017) afirma que "la precarización laboral en los países desarrollados es un fenómeno complejo que afecta a diversos sectores de la población y contribuye a la consolidación de la desigualdad económica". En consonancia, Brown (2015) sostiene que "la precarización laboral no

sólo tiene repercusiones económicas, sino que también socava la cohesión social y la estabilidad de las comunidades". Además, Butler (1990) argumenta que "las relaciones de poder desiguales en el ámbito laboral refuerzan las estructuras de dominación y subordinación que perpetúan la precariedad laboral". Por último, Standing (2011) señala que "el precariado, como la nueva clase peligrosa, es el resultado de relaciones de poder asimétricas que perpetúan la marginalización y la exclusión de la mayoría de la población".

Ernest Cañada, en su obra "El trabajo que queremos: Empleo precario y desempleo estructural" (2004), argumenta de manera contundente que la precarización laboral no es simplemente una consecuencia inevitable del funcionamiento del mercado, sino más bien una estrategia deliberada del capital para maximizar sus ganancias a costa de los trabajadores. Cañada pone de relieve las relaciones de poder inherentemente desiguales entre empleadores y empleados, donde los primeros imponen condiciones laborales precarias sin tener en cuenta el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

Esta visión crítica de la precarización laboral se ve respaldada por otros autores que han analizado las dinámicas de poder en el contexto laboral. Michel Foucault, en su influyente obra "Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión" (2017), profundiza en cómo las prácticas disciplinarias del capitalismo operan para perpetuar y consolidar estas relaciones de poder desiguales, tanto en el ámbito laboral como en el social. Foucault argumenta que estas prácticas no solo controlan el comportamiento de los trabajadores, sino que también refuerzan la hegemonía del capital sobre el trabajo, contribuyendo así a la precarización laboral.

Sin embargo, una perspectiva crítica adicional podría ser aportada por autores contemporáneos que han examinado el impacto del neoliberalismo en el mundo laboral. Por ejemplo, Wendy Brown, en su libro "*Undoing the Demos: Neoliberalism's Stealth Revolution*" (2015), ofrece un análisis profundo de cómo el neoliberalismo ha transformado las relaciones de poder en la sociedad, promoviendo una lógica de mercado que subordina todos los aspectos de la vida, incluido el trabajo, a las exigencias del capital. Desde esta perspectiva, la precarización laboral no solo se ve como el resultado de decisiones empresariales individuales, sino como parte de un proyecto político más amplio destinado a reconfigurar las relaciones de poder en la sociedad en beneficio de una élite económica.

1.4.3. Precarización Laboral, entre la ambigüedad y lo multidimensional.

El concepto de precarización laboral es, por naturaleza, ambiguo y multidimensional, lo que dificulta una definición unívoca. Este término abarca aspectos como la inestabilidad laboral, la falta de seguridad en el empleo, los bajos salarios, la carencia de derechos laborales y sociales, y la creciente vulnerabilidad de los trabajadores frente a las transformaciones del mercado laboral. La precarización no se manifiesta de manera homogénea, sino que varía en función de los contextos socioeconómicos y las políticas laborales de cada país. Como sostiene Brown (2015), la precarización laboral "engloba diversos aspectos como la inestabilidad laboral, la falta de seguridad en el empleo, los bajos salarios, la falta de derechos laborales y sociales, y la vulnerabilidad de los trabajadores frente a los cambios en el mercado laboral" (p. 63).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo el término "Precarización" en 1974, asociándolo inicialmente a la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato o por el uso de contratos temporales.

Barattini (2009) aclara que esta conceptualización surgió como una consecuencia "no deseada y hasta necesaria" de procesos como la reestructuración productiva, la incorporación de nuevas tecnologías y la implementación de novedosas formas de organización del trabajo (p. 18; Aguiar, 2008). Esta primera aproximación resultó limitada, pues genera ambigüedad respecto al alcance del concepto, que puede aludir tanto a la falta de seguridad laboral como a la carencia de derechos fundamentales, como el acceso a la seguridad social o la protección frente a la discriminación (Díaz, 2019).

En contraposición, la OIT (1999) define el trabajo decente como aquel que se realiza en condiciones de "libertad, equidad, seguridad y dignidad, en la que se protegen los derechos y se proporciona una remuneración y una cobertura social adecuadas" (p. 15). Esta definición establece un marco normativo desde el cual evaluar el fenómeno de la precarización laboral

Durante la década de 1980, diversos sociólogos alertaron sobre el incremento de la precarización del empleo, entre ellos Cortés (1988), Neffa (1988) y Marshall (1990), quienes observaron un aumento sostenido del empleo informal, temporal y fraudulento. Barattini (2009) documenta que, en el Gran Buenos Aires, por ejemplo, el 40 % del empleo asalariado era precario, incluyendo empleo no registrado, contratos temporales y formas de empleo fraudulentas (p. 1).

Con el tiempo, el concepto de precarización laboral ha evolucionado. Autores como Bauman (2000) y Cañada (2004) señalan que factores globales como la liberalización de los mercados y la flexibilización laboral han generado una expansión de trabajos de subsistencia, contratos eventuales y una creciente informalidad. Esta etapa inicial del concepto se centró en la temporalidad, la subcontratación y la ausencia de

protección social. En América Latina, los años ochenta y noventa estuvieron marcados por la imposición de políticas de ajuste estructural y paquetes neoliberales, que provocaron transformaciones profundas en los mercados laborales. Barattini (2009) y Brown (2015) coinciden en que estas políticas buscaban contrarrestar los efectos de la crisis de los setenta y el creciente endeudamiento, pero también generaron impactos negativos sobre la calidad del empleo.

Martínez (2018) afirma que estas reformas estructurales alteraron las dinámicas de acumulación de capital y la organización de los factores de producción. En este contexto, el turismo resurgió como una actividad económica clave, desplazando formas tradicionales de sustento como la agricultura. García (2016) advierte que este cambio ha implicado una serie de transformaciones sociales, jurídicas y laborales, que colocan a los trabajadores en una posición de mayor vulnerabilidad. Díaz (2019) profundiza en la ambigüedad del término "precarización", señalando que su dificultad de definición radica precisamente en su carácter multifacético. Este fenómeno puede incluir desde la informalidad hasta la falta de posibilidades de desarrollo profesional o de acceso a derechos básicos.

A nivel internacional, la precarización laboral adopta distintas formas. En países desarrollados, se expresa principalmente mediante contratos a tiempo parcial no deseados, empleos temporales y ausencia de beneficios laborales (Arango, 2017; López, 2018). En países en desarrollo, se vincula con la informalidad, la precariedad salarial y condiciones de trabajo inseguras (García, 2016; Sánchez, 2020).

Cortina (1993) propone que la precarización afecta tanto la estabilidad como la calidad del empleo, incidiendo en los derechos laborales, el acceso a la seguridad social

y las posibilidades de desarrollo profesional. Federici (2018), desde una perspectiva feminista, añade que la precarización también implica una división desigual del trabajo, la explotación de las mujeres y la mercantilización del trabajo reproductivo, afectando de forma desproporcionada a las trabajadoras. En este mismo sentido, Brown (2015) sostiene que los trabajos precarios generan malestar individual y social, impidiendo la movilidad social y deteriorando la cohesión comunitaria. La falta de acceso a educación y formación continua perpetúa estas condiciones, profundizando las brechas estructurales existentes.

Desde un enfoque estructural, Bauman (2000) plantea la idea de una "modernidad líquida", en la cual la inestabilidad y la temporalidad se normalizan. La flexibilización, en este contexto, deja de ser una estrategia de adaptabilidad y se convierte en una herramienta de desprotección. Cortina (1993) y Lewis (2019) coinciden en que la falta de protección social y los bajos salarios impiden a los trabajadores proyectar su vida a largo plazo, exponiéndose a mayores riesgos en situaciones de crisis. Martínez (2018) amplía esta visión al advertir que estas condiciones generan fenómenos de exclusión social, resentimiento colectivo y la emergencia de un nuevo grupo social: el precariado.

La precarización laboral debe ser entendida como un fenómeno complejo, cuya ambigüedad y multidimensionalidad exigen una aproximación crítica y contextualizada. No se trata simplemente de una forma de empleo inestable, sino de una dinámica estructural que atraviesa dimensiones económicas, sociales, jurídicas, culturales y de género, afectando de manera profunda la calidad de vida de millones de trabajadores. En el contexto de la industria hotelera de Liberia, Guanacaste, esta realidad adquiere particular relevancia, dada la alta concentración de empleos temporales y la dependencia

del sector turístico. Analizar la precarización desde este enfoque permite no solo visibilizar sus múltiples efectos, sino también proponer alternativas más humanas, sostenibles y justas en el mundo del trabajo.

2. CAPÍTULO 2: ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE LA PRECARIZACIÓN LABORAL

Este capítulo examina el estado actual del conocimiento sobre la precarización laboral, A través del análisis de la literatura reciente y de enfoques teóricos críticos, se revisan las transformaciones estructurales que han redefinido las condiciones del trabajo en el marco del capitalismo globalizado. El objetivo es identificar los principales debates, categorías analíticas y líneas de investigación que permitan comprender la expansión de formas laborales caracterizadas por la inestabilidad, la vulnerabilidad y la pérdida de derechos.

La precarización laboral es una categoría que ha cobrado creciente protagonismo en los estudios del trabajo, en particular desde finales del siglo XX, cuando se inicia un desmantelamiento sistemático del modelo de empleo asalariado estable propio del Estado de bienestar (Castel, 2004; Standing, 2011). Se refiere a la multiplicación de modalidades laborales caracterizadas por la temporalidad, la flexibilidad impuesta, la inseguridad económica y la ausencia de garantías sociales mínimas. En sectores como el de alimentos y bebidas, especialmente dentro de la industria hotelera, la precarización se manifiesta con contratos temporales por tiempo definido, los cuales, en principio, son vistos como una forma de adaptación a la variabilidad estacional de la demanda. Sin embargo, la intensificación de estos contratos bajo modelos neoliberales ha agravado la

falta de seguridad económica para los trabajadores, perpetuando la vulnerabilidad en sus condiciones de vida y laborales.

En el caso del cantón de Liberia, Guanacaste, Costa Rica, los contratos por temporada se han consolidado como una respuesta a la fluctuación de la demanda de servicios turísticos, pero la dependencia de este tipo de contratos ha colocado a muchos trabajadores en una situación precaria. La falta de estabilidad en los empleos se ve reflejada en la escasa cobertura de los derechos laborales, las condiciones de riesgo laboral a las que se enfrentan estos trabajadores, y la imposibilidad real de acceder a beneficios como seguros o pensiones. Este fenómeno se encuentra estrechamente vinculado con el concepto de modernidad líquida, desarrollado por Zygmunt Bauman (2005), quien describe la creciente fragilidad de las relaciones humanas y económicas bajo el capitalismo contemporáneo. En este marco, las relaciones laborales también se “licuan”, perdiendo su carácter duradero, su institucionalidad protectora y su capacidad de generar pertenencia. El trabajador precarizado es, en este sentido, una figura emblemática de la modernidad líquida: adaptable, reemplazable, desprovisto de certezas y expuesto a una competitividad permanente.

A nivel local, esta lógica se traduce en una estructura laboral hotelera caracterizada por altos niveles de rotación, salarios bajos, ausencia de estabilidad contractual y acceso limitado a prestaciones sociales. El trabajo por temporada, ampliamente difundido en Liberia, confirma lo planteado por Standing (2011), quien afirma que el precariado se conforma por un número cada vez mayor de personas que viven sin previsibilidad ni seguridad, lo que afecta su bienestar material y psicológico. Además del plano económico, la precarización laboral implica un profundo

reordenamiento ético y cultural del trabajo. En lugar de promover una ética basada en la estabilidad, el compromiso mutuo y el desarrollo humano, se impone una lógica empresarial que valora la adaptabilidad y el rendimiento inmediato por encima del bienestar. Cortina (2003) advierte que esta transformación erosiona la dimensión moral del trabajo como experiencia de realización personal y vínculo social. Se impone así una ética del consumo, en la que los sujetos son valorados por su capacidad de consumir más que por su aporte productivo, lo que contribuye a la normalización de la precariedad.

Asimismo, las condiciones de inseguridad derivadas de la precarización se traducen en altos niveles de desgaste físico y emocional. Jornadas extensas, falta de acceso a la salud ocupacional, y presión constante para cumplir metas en contextos de escasa regulación constituyen riesgos laborales sistemáticos en el sector hotelero. Estas condiciones, lejos de ser coyunturales, se sostienen por una estructura productiva que privilegia la rentabilidad empresarial por encima del respeto a la dignidad laboral (Antúnez, 2021; Harvey, 2007).

Finalmente, este capítulo busca también conectar los hallazgos empíricos y conceptuales sobre la precarización laboral con el enfoque filosófico y ético que sustenta esta investigación. Autores como Enrique Dussel, Franz Hinkelammert y Silvia Federici permiten ampliar la comprensión de la precariedad más allá del plano económico, hacia sus dimensiones ontológicas, éticas y de género. Así, el análisis de la precarización laboral en la industria hotelera del cantón de Liberia no solo evidencia las mutaciones estructurales del trabajo en el siglo XXI, sino también los desafíos que plantea a la justicia social, la democracia y la centralidad de la vida como principio organizador de la economía.

2.1. Orígenes y evolución del concepto de precarización laboral

La precarización laboral, entendida como la degradación de las condiciones de trabajo bajo el paradigma de la flexibilidad económica, ha sido objeto de análisis desde distintas perspectivas académicas y temporales.

Este fenómeno, impulsado por la proliferación de contratos temporales, la subcontratación y la externalización de servicios, ha contribuido al desmantelamiento del modelo tradicional de empleo y a una transformación en la relación entre empleador y trabajador.

Si bien Standing (2011) conceptualiza al precariado como una clase homogénea y global, otros autores, como Rania (2017), advierten que existen diferencias significativas en función del contexto geográfico y sectorial. En ciertas economías marcadas por altos niveles de informalidad, la contratación temporal puede representar una vía de acceso, aunque limitada, a sistemas de seguridad social y empleo formal.

Desde una perspectiva filosófica, Bauman (2000, 2005) asocia la precarización laboral con las características de la modernidad líquida, un contexto social marcado por la volatilidad y la incertidumbre. Para este autor, las transformaciones del mundo laboral no solo afectan las condiciones objetivas del empleo, sino que inciden en la capacidad de las personas para construir proyectos de vida estables, generando una crisis de confianza en las instituciones y en la posibilidad de planificar el futuro.

Esta postura invita a una discusión más cuidadosa y amplia sobre la precarización laboral, reconociendo que, si bien las políticas neoliberales y la globalización han jugado un papel importante en su existencia, los factores locales y contextuales son cruciales para comprender la complejidad del fenómeno.

Conduciendo la discusión al contexto de la industria turística, Cañada (2017) señala que la precarización laboral es una estrategia estructuralmente integrada para maximizar beneficios en un sector caracterizado por la estacionalidad. Esta dependencia de trabajadores temporales y de bajo costo se justifica bajo la premisa de "flexibilidad", pero en la práctica perpetúa desigualdades estructurales y refuerza la vulnerabilidad de los empleados. Según este autor, el turismo, lejos de ser un motor de desarrollo inclusivo, a menudo reproduce formas de explotación laboral que afectan principalmente a las mujeres y migrantes, grupos históricamente marginados.

Dredge y Jamal (2015) añaden que la normalización de la precariedad se ha visto favorecida por políticas públicas que, al priorizar la competitividad económica, han debilitado los marcos regulatorios laborales. Este entorno permite a los empleadores reducir costos sin asumir responsabilidades sociales, ampliando la brecha entre derechos laborales formales y su efectiva protección. Este marco ha ampliado la brecha entre los derechos laborales y la protección efectiva de los trabajadores.

Molz y Mol (2008) plantean que, en economías emergentes, la precarización laboral adquiere un carácter más acentuado debido a la débil institucionalidad y la falta de regulaciones. En estos contextos, el trabajo temporal y por temporadas es la norma, exponiendo a los trabajadores a condiciones de inseguridad tanto económica como social. Según los autores, estas dinámicas no solo limitan las oportunidades de desarrollo individual, sino que también perpetúan la dependencia de los sectores económicos locales en empleos de baja calidad. Esta afirmación cae dentro de lo que se considera la normalización de una vida en la precariedad y oficios de subsistencia.

Según Standing (2011), el precariado no solo carece de estabilidad en su empleo, sino también de un sentido de pertenencia en las estructuras sociales tradicionales, lo que lo convierte en una clase social "peligrosa" debido a su vulnerabilidad y su potencial para la movilización social.

Bauman (2005) complementa esta perspectiva al señalar que la precarización laboral refleja una crisis de confianza en las instituciones modernas. Los empleos precarios no sólo despojan a los trabajadores de seguridad económica, sino también de su capacidad para proyectar un futuro estable. Coincidiendo con Cañada (2017), quien afirma que, desde una perspectiva sectorial, conecta estas dinámicas con el turismo, un sector donde la intensificación del trabajo y la falta de derechos básicos son comunes. Cañada afirma que, estas condiciones no sólo perpetúan la exclusión social, sino que también tienen un impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores y advierte que la falta de regulación en sectores como el turismo permite que las empresas externalizan los costos sociales de la precarización, transfiriendo las consecuencias a los trabajadores y a las comunidades locales.

Por último, Molz y Mol (2008) destacan que la precarización laboral tiene implicaciones transnacionales, especialmente en economías dependientes de la inversión extranjera. Los trabajadores en estos contextos enfrentan barreras adicionales, como la falta de representación sindical y la discriminación, lo que refuerza su estado de vulnerabilidad. Estos autores proponen que abordar la precarización requiere un enfoque holístico que integre reformas laborales, fortalecimiento institucional y mayor responsabilidad empresarial.

2.2. Inseguridad laboral y los contratos temporales: “una estrategia extractivista”

La inseguridad laboral y las condiciones de trabajo son pilares para comprender la dinámica de los mercados laborales contemporáneos. La inseguridad laboral constituye una de las expresiones más evidentes de la precarización del trabajo en el contexto del capitalismo contemporáneo. Esta se manifiesta no sólo mediante la pérdida de estabilidad contractual, sino también por medio de la erosión progresiva de los derechos laborales, el debilitamiento de las redes de protección social y la expansión de formas de contratación flexibles y desreguladas. En este panorama, los contratos temporales no deben interpretarse como mecanismos coyunturales o adaptativos, sino como parte de una estrategia estructural orientada a sostener un modelo de acumulación por desposesión.

El término “inseguridad laboral” comenzó a adquirir relevancia con la globalización de los mercados y la adopción de políticas neoliberales en las últimas décadas del siglo XX. Brown (2015) define la inseguridad laboral como la sensación de vulnerabilidad ante la pérdida del empleo y la incertidumbre respecto a la estabilidad y calidad del trabajo, condiciones que han sido acentuadas por el predominio de modelos laborales flexibles como los contratos temporales, la subcontratación y la externalización. Afirmando la posición de Brown, Standing (2011), agrega que la inseguridad laboral no se limita a la pérdida de empleo, sino que engloba una sensación constante de inestabilidad económica y social, exacerbada por la erosión de derechos laborales y la falta de protección social efectiva en contextos donde las políticas neoliberales dominan.

A nivel histórico, la inseguridad laboral tiene sus raíces en los cambios estructurales que comenzaron con la industrialización. Federici (2018) argumenta que la transición hacia una economía capitalista moderna implicó la explotación de la fuerza

laboral femenina y la desvalorización del trabajo no remunerado, generando desigualdades estructurales que todavía persisten. En las últimas décadas, esta inseguridad se ha visto exacerbada por el desmantelamiento de los modelos tradicionales de empleo en muchas economías desarrolladas y emergentes (Loboguerrero et al., 2017).

Por otro lado, Arango (2017) analiza cómo las políticas de flexibilización laboral impulsadas por organismos internacionales y adoptadas por gobiernos locales han sido una de las principales causas de la inseguridad laboral en América Latina. Estas reformas priorizaron la competitividad empresarial, debilitando los derechos laborales y aumentando la vulnerabilidad de los trabajadores.

La historia de los contratos temporales está vinculada con las dinámicas económicas y sociales características de diferentes momentos de desarrollo histórico. En sus orígenes, estos contratos respondieron a las necesidades de sectores económicos dependientes de la estacionalidad, como la agricultura. Según Abarca (2005), las plantaciones de café y caña de azúcar en Costa Rica adoptaron prácticas de contratación temporal para optimizar la fuerza laboral en períodos de cosecha, siguiendo así los precedentes ya existentes en las otras economías latinoamericanas. Este patrón fue una respuesta a las características cíclicas de la producción agrícola, donde la mano de obra intensiva era esencial en momentos específicos del año.

Los contratos por temporada tienen raíces históricas profundas, vinculadas con el desarrollo de actividades agrícolas y turísticas en la región, tal como lo documentan Abarca (2005) y Herbas y Acuña (2015). No obstante, la evolución de estas formas de contratación ha sido marcada por la consolidación de dinámicas de flexibilización laboral,

un proceso que, según Katz (2015) y Arango (2017), ha exacerbado la precarización laboral en América Latina. Esta precarización, caracterizada por la inestabilidad, la falta de derechos laborales y la vulnerabilidad social, genera impactos adversos en las condiciones de trabajo y el bienestar de los empleados.

La evolución de estos contratos no se limitó al ámbito agrícola, Katz (2015) argumenta que la llegada del modelo neoliberal a América Latina intensificó el uso de estas formas de contratación, presentándose como mecanismos para fomentar la competitividad y la atracción de inversiones extranjeras. En este contexto, las políticas de flexibilización laboral promovidas por organismos internacionales legitiman la precarización del empleo temporal, al priorizar la eficiencia económica sobre los derechos de los trabajadores (Arango, 2017). Ante esta afirmación intuyo que fue ya por definición la consolidación del trabajo asalariado como recurso de producción.

Bauman (2000) explica cómo las relaciones laborales, incluyendo los contratos temporales, han adoptado características de inestabilidad y fragilidad. Según el autor, en esta etapa del capitalismo, los vínculos laborales se desvanecen rápidamente, dejando a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad constante. En esta línea, Barattini (2009) sostiene que los contratos temporales no son únicamente una herramienta económica, sino también un reflejo de las dinámicas de poder en las sociedades contemporáneas, donde las élites económicas imponen formas de trabajo que benefician sus intereses.

La discusión sobre los contratos temporales en América Latina también abarca sus efectos sociales y laborales. Loboguerrero et al. (2017) señalan que la flexibilización laboral, impulsada como una solución para dinamizar los mercados de trabajo, ha

contribuido significativamente a la precarización de los empleos. Esto se manifiesta en la falta de estabilidad, seguridad social y condiciones laborales adecuadas para los trabajadores bajo este régimen. Según Brown (2015), la precarización asociada a estos contratos afecta tanto la seguridad económica como la cohesión social, por los períodos prolongados de desempleo y falta de ingresos estables entre temporadas. Esta posición es confirmada por García (2016) quien afirma que incrementa la dependencia de programas sociales y fomenta un círculo de pobreza y vulnerabilidad que afecta a las comunidades más desprotegidas.

Por su parte, Barattini (2009) aborda las implicaciones estructurales de estos contratos, resaltando que su proliferación no sólo responde a factores económicos, sino también a un marco institucional que favorece la precarización. Este análisis se complementa con la perspectiva de Jedlowski et al. (2015), quienes destacan que la temporalidad laboral se ha normalizado en las economías emergentes debido a la falta de regulaciones efectivas y a la debilidad de los sindicatos en estos contextos.

No obstante, contrario a lo anterior Goździak et al. (2020) argumentan que, si bien los contratos temporales tienen efectos negativos, también pueden ofrecer oportunidades de empleo a corto plazo en regiones donde el trabajo formal es escaso. De acuerdo con mi parecer, la posición de Goździak es acertada pero no da validez a la realidad imperante, pues, contrasta con la crítica de Bauman (2005), quien enfatiza que la temporalidad no sólo limita el desarrollo personal, sino que también perpetúa ciclos de exclusión y pobreza.

Viales (2014) documenta que, en Guanacaste, Costa Rica, el turismo estacional ha llevado a un auge de contrataciones temporales, donde los empleados a menudo

carecen de prestaciones sociales y seguridad laboral. Esto refleja una tendencia más amplia en América Latina, donde las políticas de flexibilización del trabajo han permitido un incremento en la contratación temporal como un mecanismo para reducir los costos laborales (Goździak et al., 2020).

La relación individual existente entre el trabajo y el Estado se sitúa actualmente en una nueva perspectiva. Se unen por vía del contrato eficaz, interesados en la atención de una necesidad social: el contratante en busca de la reproducción de capital, necesitado de la prestación de un trabajo, y el contratado, necesitado de subsistir. Esta relación desigual de poder ha desarrollado un conjunto de modalidades contractuales de hecho que evidencian la existencia de relaciones de trabajo sumamente precarias.

Grunow, Bogdaun y Ehrstrom (2017) comparan la situación en América Latina con la de Europa, destacando que, mientras en algunos países europeos los contratos temporales están regulados para asegurar un mínimo de derechos, en América Latina, la falta de regulaciones robustas lleva a una explotación sistemática de los trabajadores. En este sentido, la falta de un marco legal que proteja efectivamente a los trabajadores temporales en América Latina se traduce en un aumento de la informalidad y la precarización del empleo (Visser, 2004). A manera de aporte personal cabe resaltar la realidad de países del norte de Europa donde el clima obliga a un paro forzoso en muchas actividades económicas, pero viven en una realidad política social y económica que se ocupa de la seguridad de sus trabajadores en una forma más dedicada.

En el contexto costarricense el mapeo bibliográfico no resalta investigaciones específicas desarrolladas sobre el mercado de trabajos por contratos por tiempo definido, de los factores que impactan a los contratados por tiempo definido o las condiciones

laborales o de vida de esta población, incluyendo los estudios del proyecto a presentar. Evidencia la ausencia de articulación entre los estudios nacionales recientes sobre la coyuntura económica, laboral y social con el sector turismo, considerando las características del empleo que se genera.

2.3. La precarización laboral: una mirada crítica a sus características

En las últimas cinco décadas, la precarización laboral ha emergido como una sombra persistente que afecta profundamente la vida de millones de trabajadores en todo el mundo. Este fenómeno, que ha adquirido una relevancia creciente en el contexto del capitalismo globalizado, se caracteriza por una multiplicidad de dimensiones que debilitan las condiciones de trabajo y vulneran los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Lejos de tratarse de un hecho aislado o marginal, la precarización representa una tendencia estructural impulsada por modelos de gestión empresarial centrados en la flexibilización, la subcontratación y la reducción de costos laborales. A continuación, se analizan algunas de las principales características de este proceso, a partir de las contribuciones de autores contemporáneos que han investigado críticamente sus efectos sobre la vida social y económica.

Una de las manifestaciones más visibles de la precarización es la incertidumbre contractual y el empleo inestable, producto de la creciente proliferación de contratos temporales, a tiempo parcial o por horas. Históricamente, el trabajo ha sido concebido como un pilar de estabilidad social y económica; sin embargo, en la actualidad, las formas contractuales tienden a marchar en sentido contrario. Esta incertidumbre, como lo plantea Arango (2017), no solo afecta la seguridad económica del trabajador, sino que también tiene consecuencias emocionales y existenciales profundas, al impedir la planificación a largo plazo, el acceso al crédito y la inversión en el desarrollo personal y

profesional. La inestabilidad laboral se convierte así en una fuente crónica de ansiedad e inseguridad.

Esta situación suele agravarse por los bajos salarios, que impiden a muchas personas trabajadoras cubrir sus necesidades básicas, tales como vivienda, alimentación adecuada y servicios de salud. La correlación entre precariedad salarial y exclusión social es clara: como afirma Brown (2015), la persistencia de sueldos insuficientes contribuye a la reproducción de ciclos de pobreza y desigualdad estructural. Esta condición afecta particularmente a personas con menores niveles de escolaridad o formación profesional, quienes, al desconocer sus derechos o no tener acceso a asesoría legal, asumen estas condiciones desventajosas como parte normalizada de su realidad laboral.

Otro rasgo distintivo del fenómeno es la existencia de relaciones laborales ambiguas, que dificultan la identificación clara del empleador y debilitan los mecanismos de responsabilidad legal. La subcontratación, en sus múltiples variantes, se ha convertido en una estrategia frecuente para reducir costos y evitar cargas patronales. García (2016) señala que estas relaciones opacas limitan severamente la capacidad de los trabajadores para exigir condiciones dignas y acceder a beneficios sociales, como la seguridad social, el aguinaldo o las vacaciones pagadas. Esta ambigüedad jurídica favorece la impunidad y amplifica la vulnerabilidad de quienes trabajan en regímenes fragmentados y de difícil fiscalización.

A esto se suma el auge de los trabajos por horas y la flexibilidad excesiva, modalidades que, si bien pueden ofrecer una apariencia de libertad horaria, suelen ocultar condiciones profundamente desventajosas. Estos esquemas, como advierte

Standing (2011), contribuyen a la fragmentación de la identidad laboral, debilitando los lazos de solidaridad entre trabajadores y dificultando la organización sindical o colectiva. El resultado es una fuerza laboral dispersa, individualizada y sin poder negociador, cuyas posibilidades de acceder a estabilidad o progresión laboral son extremadamente limitadas.

La escasa protección frente al despido y el acceso restringido a prestaciones sociales son otras consecuencias alarmantes del proceso de precarización. En contextos donde las leyes laborales han sido debilitadas o son incumplidas sistemáticamente, cualquier contratiempo, como una enfermedad o una crisis familiar, puede conducir a la pérdida abrupta del ingreso y a la imposibilidad de mantener una vida digna. Smith (2010) enfatiza que esta situación no solo afecta el bienestar económico, sino que también incide en la salud mental de los trabajadores, generando estrés crónico, ansiedad y sensación de impotencia frente al sistema.

Un elemento que agrava este panorama es la subcontratación en cadena, práctica cada vez más extendida en sectores como el hotelero, el turismo, los servicios y las plataformas digitales. En esta dinámica, los trabajadores no tienen un vínculo directo con la empresa que obtiene el mayor beneficio económico, sino con intermediarios cuya capacidad para garantizar derechos laborales suele ser muy limitada. Esto se ve reforzado por la expansión de la economía sumergida, donde las relaciones laborales se desarrollan al margen de cualquier normativa legal. Federici (2018) advierte que estas prácticas, además de generar condiciones materiales sumamente precarias, despojan al trabajo de su dimensión colectiva y simbólica, reduciéndolo a mera mercancía desechable. La informalidad y la tercerización no son, por tanto, anomalías, sino

dispositivos funcionales a una lógica económica que privilegia la rentabilidad sobre la dignidad humana.

Cabe señalar que estas formas de precariedad no afectan a todos los sectores de la población por igual. Existe una clara dimensión de género, edad, origen étnico y clase social en la forma en que se distribuyen los efectos de la precarización. Mujeres, jóvenes, personas migrantes y habitantes de zonas rurales suelen ser los grupos más vulnerables ante estas condiciones, al tener menos redes de apoyo, menores niveles de escolaridad o menos oportunidades de empleo formal. Por ello, la precarización no solo debe ser entendida como un problema económico o jurídico, sino como una expresión de desigualdades estructurales que atraviesan el conjunto de la sociedad.

En síntesis, la precarización laboral contemporánea se configura como un fenómeno multidimensional, estructural y profundamente injusto. Sus características, desde la inseguridad contractual hasta la economía informal, no son elementos accidentales, sino manifestaciones de un modelo económico que ha despojado al trabajo de su capacidad para generar sentido, estabilidad y comunidad. La denuncia de estas condiciones no debe limitarse a un ejercicio descriptivo, sino que debe constituirse en una base ética y política para imaginar alternativas más humanas y justas.

2.4. Inseguridad laboral y condiciones de trabajo: una relación bidireccional

La relación entre inseguridad laboral y condiciones de trabajo es profunda y bidireccional, motivo por el cual es necesario abordarlas de manera conjunta. Por un lado, la inseguridad laboral, entendida como la falta de estabilidad y previsibilidad en el empleo, tiende a exacerbar las condiciones de trabajo desfavorables. Rania (2017) destaca que esta inseguridad, estructural en sectores como el empleo temporal, impacta negativamente tanto en la salud física como en la salud mental de los trabajadores.

La precariedad en las condiciones laborales alimenta la inseguridad laboral, generando un círculo vicioso de vulnerabilidad e inestabilidad. Loboguerrero et al. (2017) argumentan que las modalidades de empleo flexible no solo debilitan los derechos laborales, sino que también generan incertidumbre que afecta el bienestar individual y familiar de quienes laboran en estos contextos.

Por su parte Standing (2014) resalta como muchos integrantes del precariado están educados, pero están sobrecalificados para los trabajos que realizan; y esto provoca se sientan alienados de su labor y experimentan ansiedad y estrés crónicos.

Complementariamente, Klein (2014) subraya la urgencia de repensar los modelos económicos actuales a fin de priorizar el bienestar humano por encima de los intereses del capital financiero y la competitividad global.

Por su parte, Rojas (2015) señala que sectores como el turismo, especialmente en América Latina, son particularmente susceptibles a la precarización debido a la dependencia de contratos temporales, la alta rotación de personal y la estacionalidad de la demanda. En este contexto, se hace imperativo diseñar políticas públicas que regulen las condiciones de trabajo e incorporen mecanismos de protección frente a la inseguridad laboral. Tomar como referencia la experiencia europea podría resultar útil, no solo por el desarrollo empresarial alcanzado, sino también por la legislación laboral avanzada que estos países han construido como respuesta a sus propias necesidades sociales y económicas.

2.5. Consumo ético: origen y evolución

El consumo ético es un concepto que ha evolucionado desde sus raíces en movimientos sociales y religiosos hasta convertirse en un eje central de los debates contemporáneos sobre sostenibilidad, justicia social y responsabilidad individual.

Este tipo de consumo surgió en el siglo XIX como una respuesta a las injusticias del naciente sistema capitalista. Un ejemplo emblemático es el boicot al azúcar producido por esclavos en el Imperio Británico, el cual vinculó las decisiones de consumo con principios morales (Trentmann). Este fenómeno estuvo influido por la ética protestante analizada por Weber (1905), quien señaló cómo el ascetismo y la racionalidad económica configuraron una moral centrada en el trabajo y el consumo responsable.

Barattini (2009) contextualiza estos orígenes en el marco de la globalización temprana, momento en el que los consumidores comenzaron a reconocer su poder para influir en dinámicas laborales y comerciales. Sin embargo, Moore (2017) critica que este enfoque inicial se limitaba a confrontar síntomas del capitalismo, sin cuestionar las estructuras profundas de explotación y apropiación que lo sostienen.

Durante el siglo XX, el consumo ético adquirió una dimensión política con el auge de los movimientos por los derechos civiles y laborales. Cortina (2002) sostiene que el consumo ético se convierte en una herramienta de ciudadanía activa, al promover valores como la equidad, la sostenibilidad y la justicia social. No obstante, Klein (1999) advierte que esta dimensión política puede ser absorbida por el sistema capitalista y transformada en una estrategia de mercadeo, diluyendo así su potencial transformador.

En este periodo, la precarización laboral también se integró al discurso ético del consumo. Standing (2011) analiza cómo la creciente desigualdad y la inseguridad laboral afectan tanto a productores como a consumidores. En la misma línea, Arango (2017) argumenta que el consumo ético puede servir para visibilizar y mitigar condiciones laborales precarias, siempre que esté respaldado por un marco político robusto que impida su cooptación por intereses comerciales.

La preocupación por el cambio climático y los impactos destructivos de las prácticas industriales también impulsó nuevas formas de consumo responsable. Klein (2014) subraya cómo estos factores llevaron a los consumidores a cuestionar el impacto ambiental de sus elecciones. En consonancia, Cortina (2002) reafirma la importancia del consumo ético como medio para asumir una responsabilidad intergeneracional frente a la crisis ecológica.

Sin embargo, Bauman (2005) ofrece una crítica contundente: en la "modernidad líquida", el consumo ético corre el riesgo de volverse una práctica superficial. En un entorno saturado de opciones "verdes" o "justas", los individuos pueden quedar atrapados en un ciclo de consumismo que no modifica las estructuras fundamentales del sistema.

Federici (2018) ha aportado una mirada feminista al consumo ético, señalando que muchas de sus prácticas ignoran las dinámicas de género en la economía. La autora denuncia que la llamada "ética del consumo" suele invisibilizar el trabajo no remunerado de las mujeres y, al hacerlo, reproduce desigualdades estructurales en lugar de desafiarlas.

Así, el consumo ético, desde sus orígenes hasta el presente, refleja la tensión persistente entre la responsabilidad individual y la necesidad de transformaciones estructurales. El desafío contemporáneo consiste en convertir el consumo ético en una herramienta efectiva para enfrentar la crisis ambiental, las desigualdades laborales y la explotación de género, superando las limitaciones que impone el propio sistema en el que se desarrolla.

Naomi Klein (2014), en *This Changes Everything*, articula el concepto de modernidad líquida con las crisis ecológicas y el capitalismo global. Klein sostiene que las mismas dinámicas que generan fluidez social y económica son responsables del deterioro ambiental, al promover un modelo de crecimiento sin límites. En esta línea, la fluidez no sólo desestabiliza estructuras sociales, sino que socava las bases materiales de la vida en el planeta.

Desde la economía política, Hudson (2004), en *Economic Geographies: Circuits, Flows and Spaces*, interpreta la modernidad líquida como generadora de economías flexibles, marcadas por flujos transitorios de capital, mercancías y personas. Estas condiciones, si bien fomentan la adaptación, también fragmentan los mercados laborales y territorios, incrementando la exposición de las poblaciones más vulnerables a la precariedad estructural.

En el ámbito cultural, Harrison (2010), en *Heritage: Critical Approaches*, analiza cómo la modernidad líquida transforma la gestión del patrimonio. Argumenta que está ya no se rige por un conjunto fijo de valores, sino que se reconfiguran constantemente ante demandas identitarias globales. Sin embargo, Harrison discrepa de una interpretación puramente líquida del patrimonio; propone que, pese a la transformación, subsisten elementos de resistencia cultural que permiten cierta continuidad, impidiendo la disolución total de las estructuras (Harrison, 2010).

La industria del turismo también refleja esta fluidez. Dredge y Jamal (2015), en *Progress in Tourism Planning and Policy*, señalan que la planificación turística se ha visto obligada a adoptar enfoques posestructuralistas para responder a las expectativas cambiantes de los consumidores. La modernidad líquida no elimina las estructuras, sino

que las configura para acomodarse a las demandas de experiencias efímeras y personalizadas.

En el campo de la gestión medioambiental, Arthur Mol (2008), en *Environmental Reform in the Information Age*, introduce el concepto de gobernanza informacional. A diferencia de Bauman, Mol sostiene que la fluidez informativa no implica necesariamente fragilidad institucional. Al contrario, argumenta que las tecnologías digitales pueden fortalecer las estructuras de gobernanza mediante decisiones basadas en datos en tiempo real. De este modo, plantea una forma de modernidad “informacional” que introduce nuevas formas de estabilidad dentro de un marco flexible.

Jennie Germann Molz (2009) aplica el concepto de modernidad líquida al ámbito de la vigilancia digital, sugiriendo que la fluidez e interconectividad han descentralizado las prácticas de control, extendiéndose más allá del espacio físico hacia los flujos digitales. Esta reconfiguración redefine las fronteras entre lo público y lo privado, acorde con las nuevas formas de movilidad contemporánea.

No obstante, esta visión ha sido objeto de críticas. Lyon (2014) cuestionó que la vigilancia digital sea verdaderamente descentralizada; afirma que, pese a la apariencia de horizontalidad, el poder sigue concentrado en corporaciones tecnológicas y gobiernos. En esta lógica, la vigilancia no democratiza el espacio digital, sino que refuerza las jerarquías existentes. Del mismo modo, Haggerty y Ericson (2000) desarrollan el concepto de ensamblaje de vigilancia, señalando que las tecnologías no disuelven las fronteras tradicionales, sino que las manipulan para crear sistemas de clasificación y control más sofisticados. Así, la supuesta fluidez puede interpretarse como una ilusión que encubre nuevas formas de dominación.

En conjunto, el análisis de la modernidad líquida y sus derivaciones pone de manifiesto cómo este paradigma afecta dimensiones tan diversas como el trabajo, el patrimonio, el medio ambiente y la vigilancia. Si bien algunas lecturas enfatizan su carácter disolvente, otras proponen que también puede ser una oportunidad para reconfigurar estructuras desde nuevas lógicas de estabilidad. En cualquier caso, el reto radica en comprender críticamente los efectos de esta fluidez sobre las relaciones de poder, la justicia social y la sostenibilidad de la vida.

3. CAPÍTULO 3: ENFOQUES FILOSÓFICOS Y ÉTICOS PARA COMPRENDER LA PRECARIZACIÓN LABORAL

El presente capítulo desarrolla el marco teórico de esta investigación centrada en la precarización laboral en el sector hotelero del cantón de Liberia, Guanacaste, durante el período 2015–2025. Se abordan distintas corrientes filosóficas y éticas contemporáneas que permiten comprender la complejidad de este fenómeno desde perspectivas críticas y humanizantes. En particular, se examinan los aportes de la ética mínima de Adela Cortina (2002), la modernidad líquida de Zygmunt Bauman (2000), la filosofía de la liberación de Enrique Dussel (1998) y Franz Hinkelammert (2010), y la crítica feminista de Silvia Federici (2010). Estas aproximaciones permiten interpretar la precariedad como una condición que no sólo afecta la estabilidad laboral, sino que incide profundamente en las distintas dimensiones del ser humano: material, subjetiva, social, temporal, ética y existencial.

3.1. La ética mínima de Adela Cortina: justicia y responsabilidad ante la precariedad

Adela Cortina (2002) propone una ética mínima como fundamento para la convivencia en sociedades pluralistas. Su planteamiento parte del principio de evitar causar daño a los demás, en sintonía con la tradición kantiana que reconoce al otro como un fin en sí mismo. Esta ética cobra especial relevancia en contextos laborales donde la lógica utilitarista tiende a deshumanizar al trabajador, transformándose en un mero instrumento para maximizar la rentabilidad de las empresas. En lugar de considerar al trabajador como sujeto de derechos, se le reduce a una variable funcional del sistema económico.

En escenarios marcados por la precariedad, donde predominan los contratos temporales, la inestabilidad, la rotación y la ausencia de derechos laborales garantizados, esta ética invita a repensar el rol de las empresas, el Estado y la sociedad civil. Cortina (2013) argumenta que las organizaciones deben asumir una responsabilidad social activa, superando el mero cumplimiento legal para convertirse en agentes de desarrollo humano y cohesión social. Desde esta perspectiva, el trabajo no puede ser reducido a una transacción económica, sino que debe ser concebido como un derecho humano fundamental, un espacio de dignificación y un medio para ejercer ciudadanía. Cortina subraya que el trabajo decente es un componente esencial de la justicia social, en tanto permite a las personas vivir con autonomía, integrarse a la comunidad y proyectar su vida con sentido (Cortina, 2013).

Este enfoque se articula con el concepto de trabajo decente promovido por la OIT (s.f.), que engloba condiciones justas de empleo, estabilidad, acceso a seguridad social, oportunidades de desarrollo y respeto de los derechos laborales. Cortina insiste en que

una ética mínima exige garantizar estos derechos fundamentales para prevenir la exclusión y la marginalización social, particularmente en los sectores más vulnerables. Además, en *Ética de la democracia* (1993), introduce la noción de una "democracia radical", que no se limita a la participación política institucional, sino que se extiende a la vida económica y laboral. Esta democracia debe fundamentarse en la igualdad de oportunidades, la equidad y el reconocimiento mutuo, generando estructuras laborales inclusivas que propicien la participación de todos los actores sociales.

En este sentido, la precariedad laboral no es simplemente un problema técnico o económico vinculado a la eficiencia o a la competitividad, sino una cuestión profundamente moral que compromete la dignidad humana. Cortina advierte que ignorar las consecuencias humanas de las decisiones económicas nos aleja de cualquier ética mínimamente justa. La precarización representa una forma de violencia estructural que debilita el tejido social, perpetúa la desigualdad y vulnera los principios fundamentales de una convivencia democrática. Por ello, resulta urgente desarrollar una ética pública orientada al bien común, en la cual tanto el Estado como las empresas asuman la corresponsabilidad de garantizar condiciones laborales justas y humanas.

Asimismo, Cortina ha manifestado posiciones críticas hacia la lógica de explotación presente en muchas prácticas empresariales, especialmente cuando estas se disfrazan bajo el discurso de la responsabilidad social sin transformaciones reales en sus estructuras. En sus reflexiones más recientes, ha advertido sobre los riesgos de una ética utilitarista que se adapta fácilmente a los intereses del capital, dejando de lado la centralidad de la persona y del bien común.

Desde su perspectiva, resulta inaceptable cualquier forma de desarrollo económico que se sostenga sobre el sufrimiento humano, la inseguridad y la exclusión. La precarización no sólo vulnera derechos, sino que socava los cimientos éticos de una sociedad democrática. En este marco, Cortina exige una ética que no sólo sea declarativa, sino vinculante y transformadora, capaz de incidir efectivamente en las políticas públicas y en la cultura organizacional de las empresas.

La ética mínima, por tanto, se convierte en una herramienta crítica para cuestionar prácticas empresariales injustas, fomentar la responsabilidad social, promover políticas públicas inclusivas y fortalecer una cultura de la justicia. En el contexto del sector hotelero de Liberia, donde se observa una creciente flexibilización y rotación laboral, este enfoque aporta una base normativa y argumentativa que permite valorar las condiciones de trabajo no solo desde su rentabilidad, sino desde su capacidad para fomentar una vida digna, relaciones laborales éticas y una comunidad más cohesionada.

3.2. Modernidad líquida y precarización laboral

El término modernidad líquida fue introducido por Zygmunt Bauman a principios de la década de los 2000 para describir un mundo caracterizado por la volatilidad, la flexibilidad y la incertidumbre (Bauman, 2000). En *Modernidad líquida* (2000) y *Vida líquida* (2005), Bauman sostiene que las estructuras sociales se han vuelto más fluidas: las instituciones, las relaciones y los compromisos son cada vez más efímeros. Esta perspectiva contrasta con la modernidad sólida, en la que las instituciones eran más estables y los vínculos sociales, más duraderos. Aunque Adela Cortina (1986) no aborda directamente este concepto, en *Ética mínima* propone una ética de mínimos como anclaje normativo ante la erosión de referentes tradicionales, lo que complementa las

reflexiones de Bauman al destacar la necesidad de criterios éticos en contextos de creciente inestabilidad.

Bauman advierte que la modernidad líquida se manifiesta en múltiples dimensiones de la vida, desde las relaciones interpersonales hasta el mercado laboral, promoviendo una lógica de consumismo y desregulación (Bauman, 2000, 2005). La precarización laboral se presenta como uno de sus síntomas más evidentes, en tanto la inestabilidad y la inseguridad se naturalizan como parte del sistema

. Arango (2017) y Lewis (2019) amplían esta discusión al enfatizar que la precariedad no solo afecta la economía, sino también la cohesión social, trascendiendo lo individual para impactar el tejido colectivo.

La precarización laboral contemporánea debe entenderse en el contexto más amplio de las transformaciones culturales, económicas y sociales propias de la modernidad líquida, concepto desarrollado por Zygmunt Bauman para describir una etapa histórica caracterizada por la fluidez, la volatilidad y la desintegración de estructuras estables. En esta modernidad, dominada por la lógica del consumo y la individualización, las certezas del pasado son reemplazadas por una constante transitoriedad, afectando todas las dimensiones de la vida humana, incluido el mundo del trabajo. Como plantea Bauman (2000), vivimos en una época en la que “la volatilidad y la incertidumbre se han convertido en normas permanentes” (p. 8), una condición que no solo debilita los lazos sociales, sino que también socava las bases materiales y simbólicas que antes proporcionaban sentido, continuidad y pertenencia a los trabajadores.

En el ámbito laboral, esta condición líquida se expresa a través de la creciente fragilidad de los vínculos contractuales, la inestabilidad de las trayectorias profesionales y la falta de garantías estructurales para los trabajadores. En sectores como el hotelero, estas características se manifiestan con especial crudeza: alta rotación de personal, contratación temporal, horarios impredecibles y escasas oportunidades de desarrollo profesional. Bauman (2007) advierte que, aunque la llamada “flexibilidad” beneficia a las empresas al reducir sus obligaciones, deja a los trabajadores en un estado de constante exposición al riesgo: “La flexibilidad es la norma, lo que beneficia a las empresas, pero deja a los trabajadores en una posición precaria” (p. 28). Esta situación no solo limita la posibilidad de proyectarse hacia el futuro, sino que interrumpe la construcción de una narrativa laboral coherente y estable.

A nivel subjetivo, esta precariedad estructural tiene implicaciones profundas en la construcción de la identidad personal. En la modernidad sólida, la identidad se construía como un proyecto relativamente estable, anclado en instituciones duraderas como la familia, la religión o el empleo de por vida. En cambio, la modernidad líquida impone una lógica en la que el yo debe ser continuamente reconstruido, adaptado y rediseñado. Bauman (2005) sostiene que la identidad se ha convertido en un “proyecto abierto” que nunca se estabiliza por completo (p. 6), lo que genera incertidumbre constante, especialmente en contextos laborales marcados por la temporalidad. Esta fragmentación identitaria afecta particularmente a quienes trabajan en sectores con escasa permanencia, como el turismo, donde es difícil consolidar un sentido de pertenencia o trayectoria profesional.

Además, la falta de estabilidad produce sentimientos de alienación y desarraigo. Donde antes el trabajo ofrecía integración, reconocimiento y realización, hoy se convierte en un espacio de desgaste, transitoriedad y exclusión. Bauman (2000) describe cómo, en esta nueva configuración, el empleo deja de ser un derecho social y pasa a convertirse en un privilegio inestable, sujeto a las lógicas del mercado y la obsolescencia de las competencias: “Los excluidos de la nueva economía no son simplemente marginados; son descartables” (p. 160). Esta condición de desechabilidad laboral se traduce en una afectación directa del bienestar emocional, psicosocial y ético de las personas trabajadoras, para quienes el trabajo ya no garantiza ni subsistencia, ni dignidad.

Otro aspecto relevante de la modernidad líquida es la transformación del tiempo. Bauman (2000) señala que el tiempo, más que un recurso compartido, se convierte en una mercancía competitiva, lo cual intensifica la presión por la eficiencia, la multitarea y la disponibilidad constante. Esta “aceleración del tiempo vital” impacta profundamente en la vida de los trabajadores del sector hotelero, cuyas jornadas extensas e impredecibles dificultan el descanso, la vida familiar, el ocio y la autorrealización. El autor advierte que la constante urgencia por “estar al día” genera angustia, dispersión y una creciente dificultad para establecer ritmos vitales saludables (Bauman, 2009, p. 124). En este contexto, la precarización no se limita a lo económico, sino que coloniza el tiempo, el cuerpo y la subjetividad.

Ante este panorama, Bauman (2005) subraya la urgencia de repensar las condiciones en las que se desarrolla la vida moderna. Plantea que, para que los individuos puedan vivir con dignidad, es necesario “establecer nuevas formas de seguridad y estabilidad que permitan la autorrealización en un mundo en constante

transformación” (p. 147). Esta propuesta implica una crítica profunda a las estructuras neoliberales que promueven la flexibilidad como ideal de eficiencia, sin considerar sus costos humanos. En lugar de celebrar la liquidez como sinónimo de libertad, Bauman propone reconstruir los vínculos sociales y crear entornos laborales que no fragmenten la existencia, sino que permitan la integración, la permanencia y el florecimiento humano.

La modernidad líquida, lejos de promover la autonomía plena, impone una existencia marcada por la inestabilidad, la inseguridad y la desconexión. Estas condiciones no solo afectan la estructura material del trabajo, sino también sus dimensiones simbólicas, afectivas y temporales. En el caso de la industria hotelera, marcada por la temporalidad estructural, la lectura crítica de Bauman permite comprender cómo la precarización laboral se articula con lógicas más amplias de deshumanización y exclusión. Por ello, abordar este fenómeno desde una mirada ética, estructural y filosófica resulta imprescindible para construir un futuro laboral más justo, solidario y sostenible.

3.3. La filosofía de la liberación y la centralidad ética del oprimido

En el marco de las transformaciones económicas globales que han agudizado la precarización del trabajo, la filosofía de la liberación se presenta como una herramienta crítica indispensable para analizar las formas contemporáneas de exclusión laboral desde una perspectiva ética y estructural. Esta corriente, desarrollada por autores como Enrique Dussel y Franz Hinkelammert, permite visibilizar cómo las condiciones laborales impuestas por el modelo neoliberal vulneran la dignidad humana y subordinan la vida a los dictados del capital. Frente a ello, ambos autores ofrecen categorías analíticas y normativas que colocan la vida, la dignidad y la justicia en el centro de toda organización

económica, lo cual constituye un llamado urgente a la transformación de las relaciones laborales dominadas por la lógica de la rentabilidad y la desposesión.

Franz Hinkelammert (2010) plantea una crítica radical a la racionalidad instrumental dominante, afirmando que “el centro de toda racionalidad económica debe ser la reproducción ampliada de la vida humana, no la valorización ilimitada del capital” (p. 71). Esta afirmación constituye una denuncia clara del carácter deshumanizante de los sistemas económicos actuales, en los que el trabajo es reducido a un medio para la acumulación de capital. En su propuesta teórico-práctica desarrollada junto a Henry Mora, se sostiene que “la vida humana es el criterio último de racionalidad económica” (Hinkelammert y Mora, 2010, p. 19), lo cual implica que toda política económica debe evaluarse en función de su capacidad para sostener y ampliar condiciones de vida digna. Esta postura implica una ruptura ética con la lógica de mercado, que subordina el trabajo humano a su valor de cambio, negando su valor de uso en tanto actividad vital y creadora.

En la obra colectiva *Economía para la vida*, Hinkelammert y Mora (2010) desarrollan una crítica radical a la concepción mercantilista del trabajo, señalando que “la vida humana es el criterio último de racionalidad económica” (p. 19). Esta formulación propone un giro decolonial y ético frente a la ortodoxia neoliberal, al plantear que toda política económica debe evaluarse según su capacidad de sustentar y ampliar las condiciones de vida digna. En contraste, los marcos laborales contemporáneos, particularmente en sectores como el hotelero, están marcados por relaciones de trabajo inestables, jornadas extenuantes y ausencia de derechos colectivos, lo cual atenta directamente contra la reproducción de la vida. Para Hinkelammert (2010), esta forma de

organización económica representa una forma estructural de violencia, ya que erosiona las bases materiales y simbólicas que permiten a las personas desarrollarse plenamente.

Hinkelammert (2010), insiste en que una economía para la vida exige una redefinición del trabajo no como mercancía, sino como praxis humana fundamental. Desde esta perspectiva, la precariedad laboral no solo empobrece económicamente, sino que despoja al trabajador de su capacidad de autorrealización, cooperación y sentido. En este sentido, repensar el trabajo desde una racionalidad emancipadora implica recuperar su dimensión creativa, solidaria y comunitaria, en oposición a la lógica individualista y competitiva que impone el mercado. Hinkelammert (2010) sostiene que “la racionalidad instrumental que domina las economías contemporáneas ha transformado al ser humano en un medio descartable al servicio de la rentabilidad” (p. 95), lo que exige una respuesta ética fundada en el respeto irrestricto por la vida humana.

En estrecha consonancia, Enrique Dussel (1998) desarrolla una crítica filosófica y ética al sistema capitalista desde la perspectiva del oprimido, al que define como el sujeto excluido por la lógica de la modernidad eurocéntrica. En su Filosofía de la liberación, Dussel (1998) denuncia que el capitalismo ha institucionalizado una relación asimétrica en la que “el hombre es medio de producción, no fin; es usado, no respetado” (p. 45). Esta afirmación ilustra cómo la precarización laboral no es un accidente histórico, sino una manifestación concreta del proceso de cosificación del trabajador, cuya subjetividad es negada sistemáticamente. En este modelo, el trabajador deviene mera variable de ajuste, despojado de sus derechos fundamentales y reducido a un número dentro de la contabilidad empresarial y esta instrumentalización niega la humanidad del trabajador y

lo convierte en objeto dentro de un sistema que prioriza la eficiencia productiva por encima de la dignidad.

Dussel (1998), insiste en que el Otro, en este caso, el trabajador precarizado no debe ser instrumentalizado, sino reconocido como sujeto con dignidad y derechos. Así, señala que “la liberación consiste en la afirmación del otro como otro, en su alteridad concreta” (Dussel, 1998, p. 60). Esta postura implica una crítica estructural a las relaciones laborales contemporáneas, que invisibilizan al trabajador como sujeto histórico y lo convierten en objeto fungible. Para Dussel, las condiciones de explotación no solo dañan al cuerpo, sino también a la identidad, al sentido y a la posibilidad de construir comunidad. Esto resulta particularmente relevante en sectores como el hotelero, donde la alta rotación, los contratos por temporada y la ausencia de garantías básicas impiden cualquier forma de estabilidad o desarrollo integral.

Dussel (1998) también denuncia el proceso de abstracción propio del capitalismo, que despoja al trabajador de su realidad viviente y lo reduce a un dato dentro de la contabilidad del capital: “es abstraído en su realidad viviente y transformado en un número en la contabilidad del capital” (Dussel, 2015, p. 108). Este tipo de racionalidad convierte a las personas en engranajes reemplazables, naturalizando condiciones laborales de inestabilidad, sobreexplotación y desprotección. En el caso de la industria hotelera, por ejemplo, dicha lógica se traduce en contratos por temporada, jornadas extendidas y carencia de seguridades estructurales.

Este imperativo ético se traduce en una responsabilidad social y política: “crear las condiciones para que el otro viva dignamente” (Dussel, 1998, p. 82). En el ámbito laboral, ello implica garantizar estabilidad, participación, salarios justos, tiempo para la

vida y reconocimiento pleno del trabajador como sujeto de derechos. No se trata solo de reparar daños, sino de reorganizar estructuralmente las relaciones económicas a partir del principio de la vida como valor supremo. Dussel (1998), al igual que Hinkelammert (2010), no concibe el trabajo como una función instrumental, sino como un espacio constitutivo del ser humano, que debe estar orientado al bien común y al florecimiento humano. permite resignificar el trabajo como un acto humano esencial para la construcción de sentido, comunidad y justicia. El trabajo no debe entenderse como una concesión del sistema, sino como una dimensión irrenunciable de la condición humana.

Franz Hinkelammert (2010) y Enrique Dussel (1998) permiten interpretar la precarización laboral como una manifestación del orden económico capitalista que violenta la vida y la dignidad de los trabajadores. Frente a ello, proponen una filosofía y una economía centradas en la ética del cuidado, la justicia estructural y la afirmación del Otro. Estas posturas no solo critican el modelo vigente, sino que articulan una visión emancipadora del trabajo como medio para la realización plena de la vida humana. Por ello, incorporarlas al análisis de las condiciones laborales en el sector hotelero (y en general) resulta esencial para construir alternativas que coloquen la vida en el centro de todo proyecto social.

3.4. La dimensión de género: el patriarcado del salario en el trabajo hotelero

La precarización laboral no es un fenómeno homogéneo; se manifiesta de manera diferenciada según la posición social, el género, la etnicidad y la condición migratoria de las personas trabajadoras. En el contexto de una economía globalizada y regida por principios neoliberales, estas diferencias estructurales se agudizan. Mujeres y personas migrantes constituyen dos de los grupos más vulnerables frente a la flexibilización y desregulación del trabajo, pues suelen concentrarse en ocupaciones informales, mal

remuneradas y carentes de protección laboral. El análisis de la precariedad, por tanto, no puede limitarse a una perspectiva economicista, sino que debe considerar las relaciones de poder que atraviesan y configuran las condiciones laborales, especialmente en sectores como el turismo, donde la feminización y migración del trabajo son estructurales.

Silvia Federici (2010) es una filósofa, historiadora y activista feminista italiana cuya obra se inscribe dentro de una crítica radical al capitalismo desde una perspectiva de género. Su pensamiento se sitúa en la confluencia entre el feminismo marxista y la crítica de la economía política, articulando una teoría del trabajo centrada en la reproducción de la vida; mostrando cómo el sistema económico se ha sostenido históricamente sobre una división sexual del trabajo que relega a las mujeres al ámbito de lo reproductivo, despojándose de reconocimiento, autonomía y poder. Su filosofía propone recentrar la reproducción, y no la producción, como núcleo organizador de una economía que ponga en el centro la vida y la justicia social.

Desde una perspectiva feminista crítica, Federici (2018) sostiene que el capitalismo ha construido una división sexual del trabajo que explota tanto el trabajo asalariado como el no remunerado, siendo las mujeres históricamente relegadas a roles reproductivos invisibilizados. Según ella, "la función disciplinaria del salario ha sido doble: ha excluido a las mujeres del salario formal y ha creado una jerarquía entre los propios trabajadores" (Federici, 2018, p. 21

Judith Butler (1990), por su parte, propone entender el género no como una identidad estable, sino como una construcción performativa regulada por normas sociales. En el ámbito laboral, esta normatividad impone barreras a quienes no se ajustan

a los roles de género dominantes, y, en consecuencia, los expone a mayores niveles de discriminación y exclusión. Aunque su obra no se centra en el trabajo per se, su contribución permite problematizar cómo las estructuras de género influyen en la distribución desigual de la precariedad laboral.

Federici (2018) sostiene que el modelo económico dominante ha construido una división sexual del trabajo que ha subordinado sistemáticamente a las mujeres, invisibilizando su contribución y desvalorizando el trabajo reproductivo y de cuidado que históricamente se les ha asignado (p. 25). La autora propone que el modelo económico dominante ha construido una división sexual del trabajo que ha subordinado a las mujeres tanto en el ámbito doméstico como en el mercado laboral. Esta subordinación, explica, se basa en la invisibiliza y desvaloriza el trabajo de reproducción de la vida, es decir, aquellas tareas cotidianas como cocinar, limpiar, cuidar, que son fundamentales para el sostenimiento de cualquier forma de economía, pero que han sido relegadas al ámbito de lo privado y no remunerado (Federici, 2018, p. 25). Esta exclusión no es meramente económica, sino también simbólica y política, pues define los límites de lo que se considera “trabajo productivo” y, por tanto, digno de salario y reconocimiento.

En este contexto, Federici (2010) introduce el concepto de “patriarcado del salario”, el cual designa una estructura mediante la cual el capitalismo ha naturalizado la exclusión femenina de la esfera del trabajo asalariado formal. Para la autora, el salario no solo determina el poder adquisitivo de una persona, sino que también establece su valor social dentro del sistema. Así, al excluir o devaluar sistemáticamente el acceso de las mujeres al salario, se reproduce una lógica de dependencia económica y subordinación social profundamente arraigada (Federici, 2010, p. 18).

Este análisis resulta particularmente pertinente para el estudio de la precarización laboral en el sector hotelero, donde las mujeres suelen ocupar los puestos más precarizados, invisibilizados y mal remunerados. Tal como lo documenta la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), las trabajadoras del sector de la hospitalidad están sobrerrepresentadas en funciones operativas como limpieza, cocina auxiliar y lavandería, caracterizadas por bajos salarios, escasa estabilidad contractual, horarios extendidos y limitada protección social. Estas funciones reproducen en el espacio laboral formal las mismas tareas de cuidado asignadas históricamente al ámbito doméstico, trasladando la lógica de explotación no remunerada al entorno capitalista asalariado.

En este sentido, la crítica de Federici (2010) permite comprender cómo estas formas de precariedad laboral no son accidentes del mercado, sino expresiones estructurales de un orden patriarcal-capitalista que se beneficia de la “doble explotación” de las mujeres. Como afirma la autora, las mujeres son explotadas tanto en el hogar, a través del trabajo reproductivo no reconocido ni pagado, cómo en el empleo formal, mediante salarios bajos, escasa seguridad laboral y falta de reconocimiento (Federici, 2018, p. 52). Esta doble jornada es agravada por el hecho de que muchas políticas laborales no consideran las cargas domésticas y de cuidado al momento de diseñar horarios, beneficios o condiciones de trabajo, profundizando así la precariedad.

Además, esta exclusión va acompañada de mecanismos ideológicos que refuerzan la feminización de ciertos empleos considerados “naturales” para las mujeres, tales como el servicio, el orden y el cuidado. De acuerdo con Pérez Orozco (2014), esta naturalización constituye una “trampa de género” que encierra a las mujeres en circuitos laborales desvalorizados, haciendo del trabajo de cuidados una fuente continua de

precarización sistémica. Esta perspectiva permite afirmar que el trabajo hotelero, especialmente en áreas como camareras de piso o ayudantes de cocina, es un espacio privilegiado para observar la reproducción de estas lógicas.

El trabajo reproductivo vinculado a la crianza representa una de las dimensiones más invisibilizadas y estructuralmente precarizadas del sistema económico contemporáneo. Este trabajo, que incluye desde la gestación y el parto hasta la atención emocional, educativa y física de niñas y niños, ha sido históricamente delegado a las mujeres como una función “natural”, exenta de valor económico y reconocimiento social. Sin embargo, su exclusión del ámbito productivo convencional ha permitido que se sostenga como trabajo gratuito, afectando directamente la inserción laboral, la autonomía económica y el reconocimiento político de las mujeres.

Esta carga desigualmente distribuida también incide en las formas de participación femenina en el mercado hotelero, limitando sus posibilidades de acceso a puestos mejor remunerados y perpetuando condiciones de empleo flexibles, parciales o informales como estrategia de conciliación ante la ausencia de corresponsabilidad institucional y familiar. Desde una ética feminista del trabajo, visibilizar y valorar el trabajo reproductivo, en particular el de la crianza, es una condición indispensable para desmantelar las bases de la precariedad estructural que afecta a millones de mujeres trabajadoras.

La lucha por un trabajo decente, en consecuencia, no puede abordarse sin una perspectiva feminista interseccional que reconozca las múltiples formas de opresión que enfrentan las mujeres, especialmente aquellas que también están atravesadas por condiciones de clase, etnicidad o migración. Como lo subraya Federici (2013), cualquier

transformación estructural del trabajo debe partir del reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados como el fundamento de toda economía. De lo contrario, se corre el riesgo de perpetuar las jerarquías y desigualdades sobre las que se ha construido el capitalismo moderno. Para ella, “la reproducción de la vida debe ser el centro de la organización social y económica” (Federici, 2013, p. 43), un principio que implica una redefinición radical de los fines del trabajo y de su relación con la vida humana.

Desde esta perspectiva, las políticas laborales orientadas al trabajo decente deben implicar más que la mejora de salarios y condiciones contractuales. Es imperativo promover una redistribución equitativa del trabajo de cuidados, implementar políticas de igualdad salarial, garantizar la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones, y erradicar las prácticas empresariales y culturales que perpetúan roles tradicionales y legitiman la desigualdad.

En el sector hotelero, esto implica dignificar las tareas feminizadas, promover la sindicalización con enfoque de género, ofrecer mecanismos eficaces para prevenir y sancionar el acoso sexual y laboral, e incluir cláusulas de equidad en los convenios colectivos de trabajo. Integrar la crítica feminista de Federici (2010) a las discusiones sobre precarización laboral no solo enriquece el análisis teórico, sino que proporciona herramientas normativas para construir una ética del trabajo centrada en la vida, el cuidado y la justicia de género. De este modo, se refuerza la necesidad de transitar hacia un modelo laboral que no explote la diferencia, sino que reconozca y valore la diversidad como base de un sistema económico verdaderamente democrático e inclusivo.

Por tanto, integrar la crítica feminista de Federici (2010) a las discusiones sobre trabajo decente y precariedad no solo enriquece el análisis teórico, sino que aporta

herramientas fundamentales para una ética del trabajo que reconozca la centralidad de la vida y la justicia de género como pilares de un sistema verdaderamente democrático e inclusivo.

4. CAPÍTULO 4: LA PRECARIZACIÓN EN LA INDUSTRIA HOTELERA EN LA DIVISIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS, EN EL CANTÓN DE LIBERIA GUANACASTE (2015 - 2025).

Es pertinente precisar que el presente capítulo que inicia con una descripción de los aspectos metodológicos que orientaron la presente investigación. Se detallan el enfoque y método utilizados, las etapas del proceso investigativo, la población participante, las técnicas e instrumentos de recolección de información, los procesos de validación del instrumento y de la información, el procedimiento de análisis, la operacionalización de las categorías y, finalmente, los alcances y limitaciones del estudio.

La investigación se ubica en el paradigma interpretativo, orientado a comprender las experiencias subjetivas y significados construidos por las personas desde su contexto. Este paradigma permite profundizar en la percepción que los trabajadores del sector hotelero tienen sobre sus condiciones laborales, en especial cuando están sujetos a la contratación temporal. Desde esta perspectiva, se asume que el conocimiento se genera a partir del vínculo entre investigador y participantes, donde la subjetividad es una fuente legítima de saber (Guardián-Fernández, 2010).

Este enfoque busca comprender la realidad social desde la experiencia vivida, atendiendo al carácter histórico, contextual y simbólico de los fenómenos. En este caso, se busca interpretar cómo los contratos por temporada inciden en la calidad de vida y el

bienestar emocional, social, económico y laboral de las personas trabajadoras del área de alimentos y bebidas del sector hotelero en Liberia.

Se emplea el método etnográfico, complementado con la auto etnografía, lo que permite articular las voces de los participantes con la experiencia directa del investigador, quien ha laborado más de treinta años en el mismo sector. La etnografía favorece una comprensión profunda de los modos de vida y estructuras simbólicas de los trabajadores, mientras que la auto etnografía ofrece una mirada reflexiva que enriquece el análisis crítico (Reed-Danahay, 1997; Dubé, 2017).

Para iniciar este apartado, (Diseño metodológico de la investigación), debe destacarse solo lo del estudio de caso, es decir, la investigación de campo, puntualizando: la orientación de la investigación (estudio cualitativo con énfasis en la etnografía y auto etnografía, indicando autores y mostrando la importancia de ciertos procesos, técnicas e instrumentos que aquellos utilizan y son importantes para retomarlos y reestructurales en el presente estudio; después se puede seguir como se muestra enseguida).

La muestra estuvo conformada por siete personas trabajadoras del área de alimentos y bebidas de hoteles ubicados en el cantón de Liberia, entre ellas una mujer y seis hombres, con edades entre los 30 y 50 años. Todos han experimentado contratos por temporada en distintos momentos del periodo 2015–2025. También se incorporó el relato autobiográfico del investigador como recurso de auto etnografía.

Se utilizaron tres técnicas principales:

- Entrevistas semiestructuradas: permitieron obtener narrativas personales sobre la experiencia laboral.

- Relatos de vida: brindaron una mirada longitudinal a las trayectorias laborales de los participantes.

- Observación participante: facilitó el registro de prácticas, expresiones y dinámicas en el entorno laboral.

El instrumento guía fue un guion de entrevista con preguntas abiertas, diseñado a partir de las categorías de análisis identificadas en el marco teórico.

La información fue transcrita y codificada mediante un proceso de análisis temático. Se identificaron unidades de significado, se agruparon en categorías y subcategorías, y se contrastaron con los conceptos teóricos clave: precarización laboral, contratos por temporada, trabajo decente, modernidad líquida, ética mínima, economía para la vida y feminización de la precariedad.

A continuación, se presenta la tabla de operacionalización de categorías. Esta sintetiza la coherencia entre los elementos centrales del proceso metodológico: categorías teóricas, unidades de la realidad, técnicas e instrumentos de investigación, así como los resultados esperados. El diseño responde al enfoque cualitativo y al paradigma interpretativo que orienta esta investigación.

Cuadro 3.
Matriz de operacionalización de categorías analíticas en el estudio de la precarización laboral

Categorías	Unidades de la realidad	Técnicas	Instrumentos	Resultados esperados
Precarización laboral	Condiciones de empleo marcadas por contratos temporales, rotación y desprotección	Entrevistas semiestructuradas, relatos de vida, observación participante	Guion de entrevista, notas de campo	Comprensión de las estrategias empresariales y sus efectos estructurales sobre la estabilidad laboral
Dimensión emocional	Síntomas de estrés, angustia, desgaste psicológico por la incertidumbre contractual	Relatos de vida, entrevistas cualitativas	Narrativas personales, grabaciones de campo	Análisis de las afectaciones psicoemocionales provocadas por la temporalidad del empleo
Dimensión económica	Limitación en la planificación financiera, ausencia de ahorro, endeudamiento recurrente	Entrevistas abiertas, observación contextual	Guion de entrevista, testimonios	Evidencia del empobrecimiento sostenido de los trabajadores del sector turístico temporal
Feminización de la precariedad	Relatos de mujeres trabajadoras con mayores barreras de acceso y mayor carga emocional y física	Relatos de vida con perspectiva de género, observación	Narrativas, testimonios de mujeres, notas de campo	Visibilización de la desigualdad estructural de género en el empleo hotelero
Resiliencia y estrategias de adaptación	Prácticas de ahorro informal, polifuncionalidad, emprendimientos	Entrevistas, relatos de vida, observación participante	Guion de entrevista, historias de vida, registros	Análisis de las respuestas subjetivas frente a la inestabilidad laboral estructural

	alternos, redes de apoyo		del investigador	
--	--------------------------	--	------------------	--

Fuente Elaboración propia (2025).

La tabla anterior confirma la coherencia metodológica del estudio, donde las técnicas y los instrumentos seleccionados corresponden adecuadamente a las categorías analíticas y permiten recuperar, de forma rigurosa, las experiencias de los sujetos participantes en su contexto sociolaboral. La lógica interna entre cada dimensión asegura la validez interpretativa de los hallazgos, respetando los principios del enfoque cualitativo y del paradigma interpretativo que guía esta investigación.

La validez se aseguró mediante triangulación metodológica (entrevistas, relatos y observación), triangulación teórica (varias perspectivas analíticas) y validación intersubjetiva mediante el intercambio con colegas y el tutor del trabajo. Se procuró la fidelidad del relato de los participantes, respetando su voz y experiencia.

El principal alcance de la investigación es su capacidad para visibilizar, desde un enfoque ético y humanista, el impacto real de los contratos por temporada sobre la vida de las personas trabajadoras. La riqueza del enfoque cualitativo permitió comprender las dimensiones invisibles de la precarización laboral.

Entre las limitaciones, se reconoce el carácter no generalizable de los hallazgos debido al tamaño de la muestra y su carácter local. La razón primordial de la poca participación fue un gran temor al verse expuestos y así ser marcados” como no contratables”, muchos en principio dieron un sí a su participación, pero después fueron excusándose por muchas diversas razones, unido a esto el menor número de participantes femeninos muestra también las diferencias en número de personas contratadas por género, así estos dos hechos se muestran como limitantes del estudio

realizado. Sin embargo, los resultados ofrecen insumos valiosos para la reflexión crítica sobre las prácticas laborales en el sector turístico costarricense.

Cabe indicar que, los nombres utilizados en la investigación son seudónimos, utilizados para proteger la identidad de las personas entrevistadas, conforme a lo estipulado en la normativa ética de la investigación.

Los resultados del estudio adoptan un enfoque metodológico etnográfico y auto etnográfico para explorar la precarización laboral vinculada a los contratos por temporada en el sector hotelero del cantón de Liberia. Esta elección responde a la necesidad de comprender no solo las condiciones objetivas del trabajo temporal, sino también las experiencias subjetivas y los significados construidos por los propios actores involucrados. Desde la perspectiva etnográfica, se busca acceder a los códigos culturales, las prácticas laborales y los relatos cotidianos que configuran las relaciones laborales. Por medio de la auto etnografía, se incorpora, además, la voz del investigador como sujeto situado que ha vivido o presenciado directamente las dinámicas laborales investigadas. Como señala Reed-Danahay (1997), la auto etnografía implica una reescritura del yo y de lo social, lo cual permite entrelazar lo personal con lo estructural, generando un conocimiento más holístico y contextualizado.

Para garantizar la validez y la plausibilidad del estudio, se emplearán técnicas cualitativas propias del enfoque etnográfico, como la observación participante, la entrevista semiestructurada y los diarios de campo reflexivos. En el plano auto etnográfico, se recurrirá a narrativas autobiográficas que permiten problematizar las experiencias individuales dentro de estructuras sociales más amplias. En palabras de Dubé (2017), la auto etnografía es un método de investigación inclusivo, ya que no solo

visibiliza voces que suelen quedar fuera del discurso académico, sino que también valida la experiencia como fuente legítima de conocimiento. Estos instrumentos permiten triangular la información desde distintos ángulos: la observación directa de los entornos laborales, las voces de los trabajadores y las vivencias del propio investigador.

La pertinencia metodológica de esta estrategia radica en su capacidad para revelar cómo la precariedad laboral no es solo una condición jurídica o económica, sino también una vivencia afectiva, identitaria y relacional. La flexibilidad del contrato por temporada, aunque legalmente justificada, se convierte en una experiencia de inestabilidad y vulnerabilidad para quienes la padecen. Así, la combinación de etnografía y auto etnografía permite captar estas dimensiones de forma integrada, promoviendo una comprensión profunda del fenómeno desde dentro. Tal como sostienen Reed-Danahay (1997) y Dubé (2017), estos enfoques no solo generan conocimiento situado, sino que también aportan una mirada crítica y comprometida con las realidades sociales investigadas.

Este capítulo presenta el análisis de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a siete personas trabajadoras del área de alimentos y bebidas de hoteles ubicados en el cantón de Liberia, Guanacaste, quienes entre los años 2015 y 2025, trabajaron bajo la figura de contratos por temporada. La interpretación de los resultados se sustenta en los marcos teóricos de los aportes de la ética mínima de Adela Cortina (2002), la modernidad líquida de Zygmunt Bauman (2000), la filosofía de la liberación de Enrique Dussel (1998) y Franz Hinkelammert (2008), y la crítica feminista de Silvia Federici (2010). Este enfoque permite no solo describir la precarización laboral como una práctica estructural, sino también tienen la función de denunciar cómo esta

situación constituye una forma de violencia epistémica y económica contra el ser humano trabajador.

Los hallazgos obtenidos en el trabajo de campo reflejan una serie de condiciones laborales precarias que afectan de manera sistemática a quienes laboran en el área de alimentos y bebidas dentro de hoteles ubicados en el cantón de Liberia. Entre los aspectos más señalados por las personas entrevistadas se encuentran la inestabilidad contractual, los bajos salarios, la dependencia de las temporadas altas, y la carencia de oportunidades de crecimiento profesional. Estas vivencias laborales coinciden con el análisis realizado por Vargas (2012), quien ya advertía que, a pesar del auge turístico en Guanacaste, provocado por el traslado de la economía regional desde el sector primario al terciario, este crecimiento no se ha traducido en mejoras sustantivas para la población local.

Los testimonios recogidos confirman que, en lugar de ser un motor de desarrollo social, la actividad turística en Liberia ha profundizado las desigualdades laborales y ha contribuido al deterioro de las condiciones de vida, especialmente entre las personas jóvenes, mujeres y trabajadores con baja escolaridad, quienes conforman el grueso de la fuerza laboral hotelera. De este modo, los datos cualitativos de la investigación dan sustento empírico a las observaciones previas de Vargas (2012), permitiendo afirmar que el proceso de turistificación en la región Chorotega ha generado una forma de inserción laboral marcada por la precariedad, la segmentación y la exclusión estructural.

Cuadro 4.

Análisis Cualitativo con Enfoque de Género y Ética Laboral

Nombre Ficticio	Frase Clave	Categoría	Subcategoría	Objetivo Vinculado	Interpretación	Referencia Teórica (APA 7)
José	“Actualmente soy temporal, firmado por 4 meses...”	Inestabilidad laboral	Temporalidad cíclica	Objetivo 2	Precariedad estructural en el hotelaría estacional	Bauman (2005); Elizalde (2002)
José	“No hay tiempo para la familia... ni para estudiar”	Impacto personal y social	Afectación en vida familiar	Objetivo 2	El empleo interfiere con el desarrollo humano	Max Neef et al. (1986); Cortina (2002)
José	“No puedo pedir un préstamo, no calificó...”	Exclusión financiera	Restricciones crediticias	Objetivo 2	La contratación temporal limita el acceso financiero	Hinkelamert y Mora (2008)
Olmar	“No se puede hacer planes a mediano o largo plazo”	Falta de futuro	Imposibilidad de proyección	Objetivo 1	La vida líquida impide planificar	Dussel (1998); Cortina (1993)

Olmar	“Sacrifica la salud, la familia.”	Costo humano del empleo	Sacrificio físico y emocional	Objetivo 2	Sin garantías laborales, todo depende del sacrificio	Federici (2018); Bauman (2005)
Olmar	“Uno trabaja con miedo... sin saber si sigue”	Bienestar emocional	Ansiedad	Objetivo 2	Miedo constante ante posible despido	Federici (2018); Dussel (1998)
Alejandro	“Contratos de 3 meses, hasta de 5 días”	Flexibilidad extrema	Fragmentación laboral	Objetivo 1	Falta de estabilidad como norma	Bauman (2005); Elizalde (2002)
Alejandro	“No puedes ni aspirar a un crédito”	Exclusión financiera	Falta de derechos	Objetivo 2	Restricciones por ser trabajador temporal	Hinkelamert y Mora (2008)
Alejandro	“Hay que estar bien con los jefes...”	Ética laboral	Relaciones de poder	Objetivo 1	Dependencia personal por encima del mérito	Foucault (2017); Cortina (1993)
Alejandro	“Siempre te exigen estar bien presentado...”	Condiciones laborales	Exigencias estéticas sin soporte	Objetivo 2	Costos de imagen trasladados al trabajador	Federici (2018); Elizalde (2002)
Rony	“Contrato de 3 meses no alcanza para un préstamo”	Exclusión financiera	Crédito inaccesible	Objetivo 2	Inseguridad bloquea planificación financiera	Hinkelamert y Mora (2008);

						Elizalde (2002)
Rony	“Es una angustia psicológica... no hay dinero fijo”	Bienestar emocional	Estrés familiar	Objetivo 2	Inestabilidad emocional por la temporalidad	Federici (2018); Dussel (1998)
Rony	“La familia se resiente... por el estrés”	Bienestar emocional	Impacto familiar	Objetivo 2	La inestabilidad laboral daña vínculos familiares	Federici (2018); Elizalde (2002)
Alex	“No hay seguridad emocional... ni plan de vida”	Inestabilidad laboral	Afectación emocional	Objetivo 2	Precariedad impide autonomía personal	Bauman (2005); Cortina (2002)
Alex	“Se ve al trabajador como un material desechable”	Ética laboral	Deshumanización	Objetivo 1	Crítica a la lógica empresarial neoliberal	Foucault (2017); Dussel (1998)
Alex	“Nunca hay garantía de que te renueven”	Condiciones laborales	Falta de previsibilidad	Objetivo 2	Comunicación ambigua que incrementa la inseguridad	Bauman (2005)
Moisés	“Psicológicamente afecta desde el	Bienestar emocional	Ansiedad y desgaste	Objetivo 2	Estrés crónico por inseguridad laboral	Federici (2018); Elizalde (2002)

	primer día del contrato”					
Moisés	“Deberían volverse fijos después de cierto tiempo”	Propuesta de mejora	Reforma progresiva	Objetivo 3	Demanda de estabilidad como derecho laboral	Max Neef et al. (1986); Cortina (1993)
Moisés	“No tienes derecho ni a una queja... si hablas, no te llaman más”	Ética laboral	Represalia por ejercer derechos	Objetivo 1	El miedo inhibe el ejercicio de derechos laborales	Foucault (2017); Cortina (2002)
Grettel	“17 años por contrato... sin aguinaldo completo”	Condiciones laborales	Ausencia de derechos	Objetivo 2	Precarización prolongada e institucionalizada	Elizalde (2002); Dussel (1998)
Grettel	“Entras en depresión... si no encontrás contrato”	Bienestar emocional	Depresión post contrato	Objetivo 2	Impacto psicológico de la inestabilidad	Federici (2018); Hinkelamert y Mora (2008)
Grettel	“Ni siquiera nos dan uniforme completo...”	Condiciones laborales	Desprotección básica	Objetivo 2	Ausencia de condiciones mínimas laborales	Elizalde (2002)

Grettel	“Me hacen ir de blanco... pero debo comprar la ropa”	Condiciones laborales	Costos estéticos impuestos	Objetivo 2	Roles de género reflejados en exigencias estéticas	Federici (2018); Cortina (2002)
Grettel	“No tengo seguro... pero debo verme bien para trabajar”	Desprotección en salud	Estética vs. salud	Objetivo 2	Se prioriza imagen sobre derechos básicos	Federici (2018); Elizalde (2002)
Grettel	“Me dijeron que si quedaba embarazada no me renovaban”	Violencia laboral de género	Discriminación por maternidad	Objetivo 2	Control sobre el cuerpo femenino en el trabajo	Federici (2018); Dussel (1998); Cor

Fuente: elaboración Propia (2025)

Cada uno de estos objetivos estructura los apartados siguientes, en los cuales se presenta el análisis de los datos empíricos extraídos de las entrevistas.

A continuación, se describe la vivencia personal a partir del enfoque auto etnográfico

4.1. Aporte auto etnográfico: Vivencias de la precariedad laboral en alimentos y bebidas

Nací en un mundo en transformación. Corría la década de 1970: septiembre 4, Chile elegía por presidente a Salvador Allende, un año después Estados Unidos abandonaba el patrón oro, y se afianzaba un nuevo orden económico donde el mercado lo regía todo. En ese torbellino histórico también nacía mi historia. Mi infancia estuvo marcada por la imagen persistente de mi madre, cocinera de hotel, saliendo de casa siempre temprano en la mañana, dejándome al cuidado de mis hermanas, que apenas

eran preadolescentes y regresando cuando ya dormíamos. Su ausencia era presencia: la del trabajo que lo devoraba todo, incluso el tiempo para criar.

Desde muy joven comprendí que el esfuerzo era una moneda escasa y valiosa. Intenté estudiar, soñé con ser abogado, pero la realidad fue más exigente: dos trabajos mal remunerados me sostenían hasta que descubrí el mundo hotelero, donde por primera vez sentí que el dinero sí alcanzaba... al menos en apariencia. Pronto comprendí que, a pesar del alivio inmediato, los salarios se sostenían en el 10 % de propina, y que ese “extra” no contaba para la pensión ni para los derechos acumulables, ni para dignificar un oficio complejo como el de saloner.

La precariedad tenía rostro amable: uniforme limpio, sonrisa de servicio y jornadas interminables disfrazadas de vocación. Fui forzado a entregar mis días libres, a venderlos incluso, para alcanzar lo básico. Sacrifiqué tiempo con mi hija, salud física tras un accidente, e incluso estabilidad emocional. Tras años de entrega, mi salario seguía siendo mínimo. El ascenso era posible, pero condicionado por estructuras invisibles que premiaban la obediencia y castigaban la crítica.

Como plantea Foucault (1979), el poder moderno no se ejerce principalmente por medio de la violencia directa, sino mediante mecanismos que disciplinan los cuerpos y moldean conductas desde la norma. En hotelería, el “ponerse la camiseta” y “dar la milla extra” no eran frases motivacionales, sino tecnologías de poder que transformaban la entrega física y emocional en una obligación moral. La obediencia era deseada, la crítica censurada. Se trataba de un dispositivo de poder silencioso que anulaba las posibilidades de denuncia.

Estas estructuras normalizan la precariedad: no se cuestiona, se asume. Es lo que Bauman (2007) llama la “liquidez” de la modernidad: todo es transitorio, también el trabajo. La estabilidad ha dejado de ser una promesa del sistema laboral. En su lugar, se instala la incertidumbre como regla, una incertidumbre que desgasta, que precariza la vida entera, no solo el empleo. Trabajar en alimentos y bebidas significa vivir sin certezas: nunca hay una hora de salida, nunca hay garantías.

Fui ascendiendo, pero nunca me desprendí de mis orígenes: seguía siendo salonerero con recargo. En 2008, la crisis financiera global trajo consigo un nuevo rostro de la precarización: los contratos por temporada. Primero como excepción, luego como regla. Lo que inició como medida transitoria se institucionalizó, transformando a los trabajadores en piezas descartables del engranaje turístico.

La precarización no es solo económica, es también ética. Como señala Adela Cortina (2003), la ética mínima exige reconocer al otro como sujeto de dignidad. Sin embargo, en muchos espacios hoteleros, los trabajadores de alimentos y bebidas son tratados como recursos humanos sin rostro ni historia. Se les exige sacrificio, pero no se les reconoce ciudadanía laboral. Esta deshumanización se traduce en condiciones laborales que desdibujan el equilibrio entre vida y trabajo.

Desde la Filosofía de la Liberación, Enrique Dussel (1998) nos recuerda que el otro, el trabajador excluido, explotado, precarizado, debe ser el punto de partida de toda reflexión ética. En mi experiencia, ese otro muchas veces fui yo, y lo siguen siendo muchos compañeros y compañeras. El hotelería turístico, lejos de dignificar, ha perpetuado estructuras coloniales de subordinación, donde el capital trasnacional decide y los trabajadores locales callan por miedo a no ser renovados.

A esta crítica se suma Hinkelammert (2005), quien denuncia que la lógica económica actual convierte a los seres humanos en medios, no fines. En hotelería, esto se expresa crudamente: el ser humano vale mientras sea productivo, disponible y obediente. El que cuestiona, queda fuera. Esta lógica destruye no solo condiciones laborales, sino vínculos, comunidad, dignidad.

Federici (2018), por su parte, aporta desde una mirada feminista del trabajo: la explotación no se limita al empleo formal, sino que se extiende a las relaciones afectivas, a los cuidados invisibles, al desgaste de los cuerpos. Como hombre trabajador, pude ver también cómo muchas compañeras debían luchar con doble carga: horarios extenuantes y responsabilidades domésticas no reconocidas. La precariedad, entonces, tiene rostro de mujer, rostro de madre, rostro de trabajadora silenciada.

Hoy, tras vestir diferentes uniformes y cubrir diversos puestos continúo considerándome un orgulloso salonero, reconozco la estructura que encierra esta realidad. La precarización en el trabajo en el área de alimentos y bebidas no es una casualidad: es una estrategia. Los turnos rotativos, la normalización de las horas extra sin paga, la subordinación del trabajo a la lógica del sacrificio, todo se conjuga en un sistema que explota el cuerpo y desfigura el alma.

Este testimonio no es solo memoria. Es denuncia. Es también propuesta: reconocer al trabajador hotelero no como engranaje sino como persona. Reivindicar su oficio, regular su contratación, y visibilizar que la temporalidad, lejos de ser solo un asunto administrativo, es una forma más de exclusión social. Como he aprendido en carne propia: he vivido la precariedad. Hoy la estudio, más nunca la naturalizaré.

4.2. El sentido del trabajo decente y la ética laboral en tiempos de modernidad líquida

Los resultados obtenidos revelan que los tres objetivos específicos de esta investigación convergen en una misma problemática estructural: la precarización laboral como lógica dominante en la industria hotelera del cantón de Liberia. Las entrevistas realizadas evidencian una experiencia compartida de inestabilidad, desgaste emocional y pérdida de sentido del trabajo. Esta realidad se inscribe dentro de lo que Bauman (2005) denomina modernidad líquida, una etapa en la que las estructuras sólidas que sostenían la vida social, entre ellas el empleo estable, se disuelven dando paso a relaciones flexibles, frágiles y de corta duración. En este contexto, el trabajo deja de ser una fuente de identidad y proyección de vida para convertirse en un espacio marcado por la incertidumbre, la temporalidad y el miedo. La inestabilidad contractual y la ausencia de derechos generan un vaciamiento del sentido profundo del trabajo como medio de autorrealización y de integración social.

Desde las vivencias del investigador por observar cómo muchos de sus compañeros y compañeras han tenido que reinventarse constantemente, recurriendo a múltiples ocupaciones para subsistir. En la mayoría de los casos, han asumido trabajos para los que no tenían experiencia previa, motivados únicamente por la urgencia de cubrir necesidades básicas. Otros han migrado al comercio informal, enfrentando condiciones aún más precarias, sin garantías ni estabilidad. Esta dinámica obliga a competir por empleos en un contexto marcado por el alto desempleo y una amplia oferta de mano de obra dispuesta a aceptar salarios mínimos, lo que precariza aún más las condiciones laborales disponibles en la zona.

El investigador describe situaciones que ejemplifican la precarización estructural y normalizada en el sector hotelero; como ejemplo describe cómo recientemente, una

empresa reconocida, cuya reputación gira en torno a la estabilidad y al profesionalismo, le contactó para una posición que históricamente había sido considerada gerencial. Sin embargo, esa misma plaza fue redefinida como “supervisión operativa con recargo” y acompañada de una oferta contractual por tan solo tres meses, con un salario reducido a la mitad de lo que se ofrecía años atrás. Como complemento, se prometía la inclusión en un 10 % del servicio, como compensación económica adicional. La sensación inmediata fue de desvalorización: no se reconocía ni la experiencia acumulada ni el esfuerzo académico invertido en mi formación.

Muchos trabajadores aceptan este tipo de condiciones por pura necesidad. Sin embargo, cuando uno se detiene a evaluar la proyección de vida y la sostenibilidad emocional, económica y familiar de esa decisión, se hace evidente el costo humano que implica. Tres meses no son un horizonte laboral, son una estrategia empresarial que traslada toda la incertidumbre del mercado a los hombros del trabajador. Como sostiene Bauman (2005), esta es la lógica de la modernidad líquida: vínculos laborales frágiles, identidad profesional desdibujada y planificación vital imposibilitada. La incertidumbre deja de ser una excepción para convertirse en regla, y el miedo pasa a ser una emoción estructural del mundo del trabajo.

En el caso particular del investigador, rechazó la oferta, tras pensar con claridad: “Mi familia no come solo por tres meses”. Al preguntar “¿por qué se ofrecían esas condiciones tan limitadas?”, la respuesta fue que se trataba de un contrato “de prueba” y que, si era renovado tres veces, probablemente se me ofrecería una plaza indefinida. Esa promesa incierta, que exige someterse tres veces a una evaluación sin derechos, representa una forma de violencia institucionalizada. Como lo plantea Hinkelammert

(2010), esto forma parte de una racionalidad económica que pone la rentabilidad por encima de la vida, legitimando que una persona permanezca en un estado de prueba permanente, sin garantías ni reconocimiento. En este modelo, los cuerpos son descartables, y la experiencia, irrelevante frente a la lógica de la máxima adaptabilidad y el mínimo costo.

Esta degradación de la relación laboral también es una forma de violencia moral. Adela Cortina (2002) sostiene que una ética mínima exige condiciones equitativas que aseguren la dignidad del trabajador. La posibilidad de proyectarse a futuro no es un privilegio, es un derecho básico que garantiza la autonomía personal y la construcción de ciudadanía. Sin embargo, lo que se observa en este tipo de ofertas laborales es una ética empresarial basada en la utilidad inmediata, la flexibilidad forzada y el silenciamiento de cualquier reclamo. La persona trabajadora se convierte en una variable ajustable, moldeada por las necesidades cambiantes del mercado.

Los hallazgos obtenidos en el trabajo de campo reflejan una serie de condiciones laborales precarias que afectan sistemáticamente a quienes laboran en el área de alimentos y bebidas en hoteles del cantón de Liberia. Las personas entrevistadas: José (seudónimo), Olmar (seudónimo), Alejandro (seudónimo), Rony (seudónimo), Alex (seudónimo), Moisés (seudónimo) y Gretel (seudónimo), coinciden en varios puntos clave: inestabilidad contractual, bajos salarios, dependencia de temporadas altas, falta de seguridad social, imposibilidad de planificar a futuro y afectación directa en su salud mental y familiar. Estas condiciones, según testimonios reiterados, crean una atmósfera donde el miedo y la incertidumbre estructuran la experiencia laboral. Por ejemplo, cinco de las siete personas entrevistadas mencionan no haber podido acceder a créditos

bancarios o participar en cooperativas por la corta duración de sus contratos. Alex (seudónimo) indica que "la inseguridad emocional impide hacer un plan de vida", mientras que Moisés (seudónimo) afirma que "no puedes ni aspirar a un crédito". Estos testimonios confirman lo que Hinkelammert y Mora (2008) denuncian como una "economía contra la vida", en la cual las decisiones empresariales subordinan la existencia humana a las exigencias del mercado.

Desde la filosofía de la liberación, Enrique Dussel (1998) iría más allá al afirmar que esta forma de empleo fragmentado y precarizado constituye una violencia ética estructural, en la que se niega al otro como sujeto de derechos y se le reduce a objeto útil para la acumulación. Se trata de un modelo que no reconoce al trabajador como fin en sí mismo, sino como un medio prescindible. En este contexto, hablar de trabajo decente es no solo urgente, sino radicalmente necesario. El trabajo no debe ser un privilegio inestable, sino un espacio de dignidad, justicia y realización humana. Desde esta perspectiva, el sentido del trabajo decente queda desvirtuado como "José", uno de los entrevistados, describe cómo "firmó por 4 meses" y debe "ahorrar para el invierno"; mientras que Alex afirma: "Nunca hay garantía de que te renueven", mientras que "Olmar", "Alejandro" y "Moisés" relatan la imposibilidad de planificar su futuro, afectando no solo su economía sino su salud mental. Esta lógica de intermitencia y falta de garantías genera condiciones que atentan contra una ética laboral basada en la justicia y la dignidad.

La ética laboral, bajo estas condiciones, se ve reemplazada por relaciones verticales marcadas por la sumisión, el miedo y la necesidad de agradar a superiores, como lo advierte Alejandro: "hay que estar bien con los jefes para que te vuelvan a

llamar". El valor del trabajo como medio de realización y proyección personal queda desplazado por una lógica de utilidad inmediata y descartabilidad. Cortina (2002) advierte que una ética mínima exige asegurar condiciones equitativas para todos, lo cual no ocurre cuando las personas deben "callar para que te renueven" (Moisés). Foucault (2017) explicaría estas dinámicas como parte de un régimen de control y vigilancia que opera desde la interioridad del sujeto trabajador.

La meritocracia se ve desplazada por relaciones laborales regidas por la conveniencia, el miedo y la autocensura. Esta precariedad moral refuerza una ética de la subordinación y la sumisión, lejos de un ideal de justicia distributiva o reconocimiento del mérito (Cortina, 1993). Además, Gretel comenta: "una vez me ofrecieron contrato, pero me dijeron que si quedaba embarazada no me lo renovaban", lo que revela la instrumentalización del cuerpo femenino como un obstáculo a la estabilidad laboral.

Las condiciones materiales que acompañan esta lógica también son críticas: Gretel denuncia haber trabajado 17 años sin aguinaldo ni vacaciones completos; Wilmer afirma que con un contrato de tres meses no se accede ni a un préstamo; Alex señala que no puede ni asociarse a una cooperativa. Estas experiencias ratifican la exclusión estructural de quienes se desempeñan bajo este régimen, en un modelo que Hinkelammert y Mora (2008) califican como una economía contra la vida.

4.3. Impacto de los contratos por temporada sobre las condiciones de vida

El segundo objetivo centrado en las condiciones laborales y su impacto emocional, económico y social revela hallazgos alarmantes. Las experiencias narradas apuntan a un deterioro generalizado del bienestar. "Es una angustia psicológica... no hay dinero fijo para planear nada con la familia" (Rony), "sacrificas la salud, la familia... por un contrato

fijo" (Olmar), y "Entras en depresión si no encuentras contrato" (Gretel) son testimonios que evidencian el costo emocional del modelo actual.

El daño emocional es profundo y sostenido. Wilmer afirma que "la familia se resiente" por el estrés, y Moisés admite que el impacto "psicológico empieza desde el primer día del contrato". Esta afectación constante al bienestar mental y familiar se inscribe en lo que Silvia Federici (2018) identifica como una forma extendida de violencia económica ejercida sobre el cuerpo trabajador, especialmente cuando éste es femenino. En todos los testimonios se repiten sentimientos de ansiedad, agotamiento y frustración. Federici (2018) sostiene que la precariedad afecta desproporcionadamente a las mujeres, quienes asumen mayores cargas simbólicas, domésticas y afectivas. Gretel relata que "debo verme bien para trabajar" a pesar de "no tener seguro ni para un chequeo". Esto confirma la existencia de manejo donde el cuerpo femenino se convierte en instrumento de explotación y control (Federici, 2018). Además, Gretel denuncia que le ofrecieron contrato condicionado a no embarazarse, lo cual configura una forma de violencia estructural de género (Dussel, 1998).

Las personas entrevistadas coinciden en que su situación les impide planificar, ahorrar o hacer inversiones personales. "No puedes ni aspirar a un crédito... ni asociarse a nada", afirma Alejandro. Alex agrega que "la inseguridad emocional impide hacer un plan de vida". Esto, según Hinkelammert y Mora (2008), responde a una economía que sacrifica la vida humana por la lógica de la eficiencia y la flexibilidad. La falta de previsibilidad, como indica Bauman (2005), se convierte en una forma de violencia estructural. La exclusión financiera se convierte, así, en una forma más de precarización. Como indica Hinkelammert y Mora (2008), este tipo de mercado laboral niega la

posibilidad de llevar una vida digna y sostenible, afectando derechos básicos como la salud, la seguridad social y la alimentación.

La salud también sufrirá pues ante la necesidad de trabajar, de estar presente para hacer competitivo, si bien te aseguran, afirma Moisés, irás a trabajar enfermo. Esto trae al comentario un nuevo término que se crea para esto que es el “presentismo”¹, situación observada y vivida por el investigador, quien por temor a no ser lo suficientemente valioso y no arriesgar a ser descartado de un lugar donde se ocupaba estar en las mejores condiciones y dar siempre esa” milla extra”, “siempre ponerse la camiseta”.

Tu hogar para una emergencia debe estar en un segundo plano, esto puedo dar una anécdota de un compañero que había solicitado permiso para ir a una operación que se le iba a realizar a su hija y el jefe, asistente de director, le dijo que no podía ir porque el trabajo estaba primero y debía quedarse a trabajar; el compañero se desprendió de su delantal de su gafete se lo entregó al señor y se retiró. Resultado “despedido por abandono de trabajo”

Desde la perspectiva de calidad de vida laboral, Elizalde (2002) subraya que un entorno sano debe garantizar estabilidad, seguridad, acceso a servicios y equilibrio vida-trabajo. La imposibilidad de acceder a créditos, la falta de uniforme, el deterioro de la

¹ Presentismo: Que una persona se encuentre presente en su oficina o lugar de trabajo, no significa necesariamente que trabaje, a esto se refiere la definición de presentismo laboral, la cual ha evolucionado considerablemente en los últimos años, según Rojas (2007), el término Presentismo fue acuñado por el profesor inglés Cary Cooper como “Presenteeism” para describir la relación entre enfermedad y pérdida de productividad”.

salud mental y el estrés familiar reiteran que este modelo contractual no cumple con los estándares básicos de calidad humana.

4.4. Perspectiva de género: el testimonio de Gretel y la feminización de la precariedad

Un análisis diferenciado de género permite visibilizar formas particulares de violencia y discriminación laboral que afectan con mayor intensidad a las mujeres. El testimonio de Gretel es paradigmático: no solo describe una trayectoria laboral precarizada durante 17 años, sino que aporta elementos que revelan cómo la carga simbólica, estética y reproductiva recae desproporcionadamente sobre el cuerpo femenino.

Las declaraciones permiten profundizar en una lectura de género sobre la precarización laboral, así Gretel aporta también una dimensión simbólica crucial: La exigencia de que asista “vestida de blanco” sin que se le proporcione uniforme, o que se vea “bien presentada” a pesar de no contar con seguro médico, manifiestan una sobrecarga simbólica y económica que recae sobre su condición de mujer trabajadora. Como explica Federici (2018), el capitalismo sostiene su eficiencia sobre una economía no remunerada de los cuidados y la estética, naturalizando que las mujeres asuman estos costos como parte de un rol, donde las mujeres son utilizadas no solo como fuerza productiva sino como símbolo de presentación empresarial.

Aún más grave es la afirmación de que se le condicionó un contrato a no embarazarse, una práctica que constituye discriminación directa por razones de género y que vulnera derechos fundamentales. Dussel (1998) entiende esta forma de control como una violencia estructural que excluye a las mujeres de condiciones laborales dignas, mientras que Cortina (2002) señala que una ética laboral justa debe partir del

reconocimiento de las diferencias y necesidades específicas de cada sujeto y la misma Cortina (1993) advierte que este tipo de prácticas excluye a las mujeres de los ideales de justicia y ciudadanía laboral plena.

En síntesis, el relato de Gretel permite comprender cómo la precarización laboral se entrelaza con desigualdades de género, generando una doble opresión que vulnera tanto los derechos laborales como los reproductivos y personales de las mujeres trabajadoras.

El análisis de las entrevistas deja claro que el trabajo en la industria hotelera de Liberia, en el área de alimentos y bebidas, no cumple con los estándares mínimos de trabajo decente definidos por organismos internacionales. La coincidencia en los testimonios apunta a una precarización estructural que afecta los aspectos materiales, emocionales y simbólicos de la vida de las personas trabajadoras. La modernidad líquida, tal como la plantea Bauman, ha penetrado profundamente en las dinámicas laborales de la región, sustituyendo la estabilidad por flexibilidad forzada, la dignidad por utilidad y la identidad laboral por ansiedad crónica.

En este escenario, la filosofía de la liberación, la ética mínima y la crítica feminista se presentan como herramientas imprescindibles para comprender y transformar la realidad descrita. Hablar de trabajo decente no es una aspiración, sino una urgencia política y moral. Es indispensable avanzar hacia modelos laborales que reconozcan la dignidad del trabajador como principio, no como consecuencia del rendimiento económico. Cualquier transformación real deberá comenzar por escuchar y dignificar las voces que han sido sistemáticamente silenciadas.

5. CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.1. La práctica de los contratos por temporada como factor estructural de precarización laboral

La investigación, fundamentada en relatos autobiográficos y vivencias etnográficas, revela que los contratos por temporada en el sector hotelero del cantón de Liberia, especialmente en el área de alimentos y bebidas, operan como una forma estructural de precarización laboral. Aunque esta modalidad contractual cumple con los marcos legales en determinados contextos, las narrativas de los trabajadores muestran cómo su uso sistemático favorece la flexibilidad empresarial a costa del bienestar de los empleados. En palabras de Dussel (1998, p. 45): “el hombre es medio de producción, no fin; es usado, no respetado”. Estas experiencias directas evidencian cómo la lógica contractual se entrelaza con prácticas organizativas que marginan al trabajador y erosionan su dignidad.

La modalidad de contratación por temporada, que debía ser excepcional, ha pasado a ser una práctica común. Según los testimonios, esta forma de empleo ha dejado de ser una solución transitoria para convertirse en un régimen estructural permanente que erosiona derechos laborales fundamentales.

Los contratos de tres a seis meses impiden a las personas trabajadoras acceder a créditos, planificar su vida o consolidar proyectos a largo plazo. Alejandro afirma: “he tenido contratos hasta de tres meses... incluso de cuatro o cinco días, en donde las obligaciones son más que las de cualquiera, porque uno está siempre buscando que lo dejen más tiempo “. Esta forma de empleo configura un escenario de flexibilidad forzada,

donde la falta de estabilidad se traduce en subordinación económica y emocional. Bauman (2007) advierte que en la modernidad líquida el empleo “se ha vuelto frágil, inestable y sujeto a criterios arbitrarios” (p. 126). La empresa transfiere el riesgo al trabajador, quien queda atrapado en un ciclo de incertidumbre constante.

5.1.2. Impactos en la calidad de vida: una precariedad multidimensional

Los relatos de las personas entrevistadas evidencian que esta modalidad de empleo afecta diversas dimensiones de la vida del trabajador. Las entrevistas en profundidad muestran un impacto económico, psicológico, emocional y social.

Desde lo económico, se reflejan salarios bajos, inestabilidad y escasa capacidad de ahorro. Tony relata: “lo que tú ahorras en los tres meses de trabajo no es un ahorro, es para sobrevivir después”. En lo emocional, predominan la ansiedad, el estrés y la fatiga. Alejandro comenta: “empieza a aparecer la sombra del desempleo... eso va calando el optimismo que uno tiene”.

En lo social, se observa exclusión de actividades familiares, comunitarias y educativas. José indica: “uno llega tarde, cansado, y no tiene ni tiempo ni plata para compartir con la familia”.

Estas afectaciones confirman la existencia de una precarización multidimensional, que impide a los trabajadores ejercer su derecho a una vida digna.

5.1.3. Flexibilidad laboral como forma contemporánea de dominación

La flexibilización laboral, presentada como una estrategia de adaptación al mercado turístico, se ha convertido en una herramienta de dominación moderna. En lugar de responder a necesidades reales de estacionalidad, funciona como mecanismo de control y reducción de costos. Bauman (2007) sostiene que la vida laboral en la modernidad líquida se transforma en una sucesión de episodios sin continuidad,

compromisos ni garantías: “la vida laboral se transforma en una serie de episodios temporales, de duración indeterminada, sin certezas ni compromisos” (p. 126).

Alejandro afirma: “he tenido contratos hasta de cuatro o cinco días... siempre estás tratando de quedar bien, pero eso no garantiza nada”. Esta experiencia da cuenta de una relación laboral intermitente, donde el futuro del trabajador depende de criterios arbitrarios. Dussel (1998) ya había advertido sobre esta lógica deshumanizadora, en la que el ser humano es reducido a mera funcionalidad: “el hombre es medio de producción, no fin” (p. 45).

La flexibilidad forzada impide que los trabajadores construyan ciudadanía laboral o vida comunitaria, situándose en una posición de sumisión permanente. El empleo, lejos de ser herramienta de desarrollo, se convierte en instrumento de control emocional y disciplinamiento estructural.

5.1.4. Ética del trabajo, responsabilidad empresarial y justicia social

La precariedad laboral observada refleja una profunda crisis ética en la gestión del trabajo en el sector hotelero. Tal como señala Adela Cortina (2013), la responsabilidad empresarial debe incluir activamente el bienestar de sus trabajadores: “la responsabilidad social de las empresas incluye el bienestar de los trabajadores, que son parte fundamental de la comunidad” (p. 74).

Olmar expone: “uno no puede planear nada. Ni casa, ni estudios. Vivís con el miedo de que el contrato no se renueve”. Este testimonio evidencia una de las consecuencias más graves de la falta de responsabilidad empresarial: la imposibilidad de construir un proyecto de vida. Cortina (2002) afirma que una ética mínima requiere el establecimiento de condiciones justas que garanticen la convivencia. En este caso, el

modelo laboral convierte al trabajador en una figura descartable. José señala: “si te enfermas, te dicen que volvas cuando estés bien... pero sin seguro, ¿cómo me curo?”.

Dussel (1998) agrega que ningún sistema puede considerarse justo si no reconoce al otro como sujeto ético pleno (p. 60). El modelo observado en Liberia niega este reconocimiento al emplear a personas de forma rotativa, sin integración ni dignificación.

5.1.5. Inequidad de género como rostro oculto de la precarización

La precarización laboral no es neutra. Las entrevistas muestran que afecta de forma diferenciada a las mujeres, quienes están sobrerrepresentadas en los puestos más vulnerables (limpieza, cocina, camareras). Silvia Federici (2018) denuncia que el sistema capitalista ha descansado sobre el trabajo no remunerado y subvalorado de las mujeres, asignándoles tareas invisibilizadas y mal pagadas: “el sistema ha asignado a las mujeres tareas mal remuneradas o directamente no pagadas” (p. 25).

Gretel, trabajadora entrevistada, expresa: “siempre nos ponen a las mujeres en lo más bajo, nos pagan menos, y encima hacemos el trabajo más pesado”. Además, la carga doméstica no desaparece. “Salgo a las 10 de la noche, llego y tengo que cuidar niños, cocinar, hacer todo... el jefe ni se imagina eso”, agrega. Cortina (2002) sostiene que la ética del cuidado exige visibilizar y redistribuir este trabajo fundamental pero históricamente invisibilizado (p. 139). Esta doble jornada que enfrentan las mujeres exige políticas específicas y perspectiva de género en toda política laboral.

5.1.6. Impacto del trabajo temporal sobre el bienestar emocional y la vida personal

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio es el deterioro progresivo del bienestar emocional y relacional de los trabajadores bajo régimen de contratación por temporada.

Olmarr señala: “sacrificas la salud, la familia, el equilibrio... por un contrato fijo, y aun así no es seguro”. Gretel agrega: “después de 17 años de contratos temporales nunca tuve vacaciones completas. Todo lo que se planea con los hijos depende del hotel, no de uno”. Federici (2018) advierte que esta situación es una sobrecarga, donde las mujeres son explotadas tanto en el hogar como en el trabajo formal, sin reconocimiento ni retribución (p. 25).

Alejandro reafirma: “se trabaja 12 o 14 horas. No ves a tus hijos. No puedes estudiar. Solo trabaja para sobrevivir”. Esto contradice de forma directa los principios del trabajo decente promovidos por la OIT, que implican estabilidad, protección y desarrollo integral.

Para Cortina (2002), promover justicia social implica no solo evitar el daño, sino “crear activamente las condiciones para una vida buena” (p. 139). La estructura laboral actual obstaculiza dicha posibilidad, desdibujando el trabajo como espacio de realización y dignidad.

5.1.7. Falta de perspectiva estructural en la gestión del empleo turístico

La investigación revela una preocupante carencia de visión estructural en la gestión del empleo turístico, tanto desde el Estado como desde el empresariado. Se ha institucionalizado el uso abusivo del contrato por temporada, incluso en puestos que operan todo el año. José lo expresa claramente: “no estamos en cosecha de arroz... los hoteles están todo el año; lo que pasa es que les sale más barato tener gente por tres meses”. Gretel añade: “durante 17 años firmé contratos cada seis meses, haciendo lo mismo, en el mismo hotel... es como una burla, uno nunca es parte de la empresa”.

Esta lógica demuestra que la rotación no responde a estacionalidades reales, sino a estrategias de reducción de costos. Para Dussel (1998), este enfoque representa una

racionalidad instrumental, donde “la vida humana ha sido sometida a los criterios de eficacia del capital” (p. 45). Bauman (2007) señala que en la modernidad líquida “el trabajo se convierte en una actividad inestable y fragmentaria” (p. 126), resultado de un sistema que privilegia lo inmediato y descarta compromisos duraderos.

Cortina (2002) insiste en que la justicia requiere el establecimiento de mínimos éticos, como el derecho a un empleo digno y estable: “no se puede construir justicia si no se reconoce al otro como sujeto con dignidad y derechos” (p. 31).

En este contexto, Federici (2018) advierte que la falta de perspectiva de género en el diseño de políticas laborales turísticas refuerza la explotación de las mujeres y consolida estructuras de desigualdad histórica.

La falta de planificación del empleo como elemento estructural vulnera derechos, debilita la cohesión social y perpetúa la exclusión. Superar este modelo exige una transformación ética, institucional y política, que reconozca el trabajo como base de la dignidad humana y del desarrollo sostenible.

5.2. Recomendaciones

Con base en los hallazgos empíricos y teóricos de esta investigación, se proponen las siguientes recomendaciones estratégicas y estructurales dirigidas a actores públicos y privados involucrados en la gestión laboral del sector turístico, particularmente en el ámbito hotelero del cantón de Liberia.

5.2.1. Reforma legal para regular el uso excesivo del contrato por temporada

Es fundamental que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) refuerce el control y fiscalización del uso de contratos por temporada, asegurando que se apliquen únicamente en los supuestos excepcionales contemplados por el artículo 26 del Código de Trabajo. La evidencia empírica muestra que esta figura contractual ha sido

desvirtuada, utilizándose de forma generalizada y sistemática, incluso en funciones de carácter permanente.

Se recomienda establecer un registro público de rotación contractual que permita monitorear qué plazas han sido cubiertas repetidamente bajo modalidad temporal, con el fin de identificar patrones de precarización. Establecer límites cuantitativos a la renovación sucesiva de contratos temporales, por ejemplo, no más de dos renovaciones para una misma función operativa sin convertirla en plaza fija.

Reformar los reglamentos del MTSS para obligar a las empresas a justificar documentalmente ante la autoridad laboral cualquier uso reiterado de contratación por temporada.

Como señala Dussel (1998), una estructura ética justa no puede construirse sobre mecanismos que subordinan permanentemente al otro a la incertidumbre: “El hombre es medio de producción, no fin; es usado, no respetado” (p. 45).

5.2.2. Transición programada hacia contratos indefinidos en plazas operativas

Dado que muchas funciones en el sector hotelero mantienen continuidad a lo largo del año, las empresas deben iniciar una transición planificada de contratos temporales a contratos indefinidos para aquellas plazas que operan más allá de la temporalidad turística real.

- Se sugiere: elaborar planes de regularización laboral progresiva para plazas estables.
- Requerir a los hoteles que reporten al MTSS los puestos cubiertos con contratos reiterados, identificando aquellos que podrían ser formalizados.
- Esta medida busca fomentar un mayor sentido de pertenencia organizacional, reducir la rotación y mejorar el clima laboral. Tal como

argumenta Cortina (2002), una ética mínima en el trabajo requiere establecer las condiciones para el desarrollo pleno de los individuos en comunidad (p. 31).

5.2.3. Fortalecimiento del enfoque de trabajo decente con perspectiva ética y de género

Las instituciones públicas y las empresas del sector turístico deben alinear sus políticas laborales con el enfoque de trabajo decente definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999), integrando un enfoque ético y de justicia de género como elemento transversal.

Como recomendaciones específicas se propone:

- Establecer medidas afirmativas para mujeres en sectores precarizados, incluyendo programas de capacitación, equiparación salarial, y acceso a cargos de supervisión y toma de decisiones.
- Implementar mecanismos accesibles y protegidos para la denuncia de discriminación, acoso o abuso laboral, con protocolos institucionales claros y efectivos.
- Incluir cláusulas de igualdad de género en convenios colectivos y reglamentos internos de empresas turísticas.

Federici (2018) sostiene que no puede haber justicia social sin el reconocimiento pleno del trabajo reproductivo y del cuidado que históricamente han recaído sobre las mujeres, muchas de las cuales ocupan los puestos más precarizados en el sector: “El sistema ha asignado a las mujeres tareas mal remuneradas o directamente no pagadas” (p. 25).

5.2.4. Creación de un sistema de Fondos solidarios de Desempleo en el Turismo

La industria turística se ha consolidado como uno de los sectores económicos más relevantes a nivel mundial, generando millones de empleos directos e indirectos. Sin embargo, su vulnerabilidad estructural ante factores externos como pandemias, desastres naturales, conflictos políticos o crisis económicas ha evidenciado la necesidad urgente de mecanismos de protección social sólidos para quienes dependen de esta actividad (OIT, 2021). En particular, los trabajadores del turismo enfrentan una realidad marcada por la informalidad, la temporalidad y la falta de continuidad laboral, lo cual los expone a largos períodos de inseguridad económica. En este contexto, los fondos solidarios de desempleo han surgido como herramientas clave para mitigar los efectos de estas crisis, con experiencias destacadas en países de América Latina y Europa.

Caso representativo es el Fondo de Protección al Empleo implementado en Chile durante la pandemia del COVID 19. Este mecanismo permitió a los empleadores suspender temporalmente los contratos laborales de sus trabajadores, quienes, a su vez, recibían ingresos desde un fondo común de cesantía, alimentado por aportes individuales y subsidios estatales (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020). En regiones turísticas como la Patagonia o San Pedro de Atacama, esta medida evitó despidos masivos y brindó un alivio significativo a cientos de familias. Una de sus mayores fortalezas fue la inclusión de módulos de capacitación en línea, permitiendo a los trabajadores actualizar sus habilidades mientras se encontraban fuera del mercado laboral. No obstante, el acceso a este fondo estuvo limitado a trabajadores formales, dejando fuera a un gran número de guías turísticos independientes, transportistas y vendedores vinculados al turismo informal. Actualmente, este fondo se mantiene activo

únicamente en situaciones excepcionales como catástrofes naturales o estados de emergencia.

España, por su parte, ha desarrollado un modelo altamente eficaz mediante los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Este mecanismo, que existía previamente a la pandemia, permitió suspender contratos o reducir jornadas laborales sin que los trabajadores perdieran su empleo. El Estado asumió una parte significativa de los salarios, permitiendo a las empresas sobrevivir a la paralización total del sector turístico durante 2020 y 2021 (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023). Su cobertura masiva y la facilidad de implementación lo convirtieron en un referente internacional. Sin embargo, su alto costo fiscal y el riesgo de dependencia prolongada por parte de algunas empresas fueron señalados como debilidades del sistema. Desde 2023, los ERTE fueron reformulados bajo el nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, manteniendo su lógica, pero con controles más estrictos.

En América Latina, las respuestas también incluyeron iniciativas locales y comunitarias. En México, algunos municipios turísticos como Cancún, Los Cabos y Oaxaca establecieron fondos emergentes, financiados por gobiernos locales, asociaciones hoteleras y organizaciones no gubernamentales. Estos fondos entregaron apoyos económicos directos a trabajadores del sector, incluyendo a aquellos del ámbito informal. Esta inclusión social fue una de las grandes fortalezas del modelo, aunque su principal debilidad radicó en la falta de sostenibilidad, ya que dependían de donaciones y recursos temporales (CEPAL, 2021). Con el tiempo, la mayoría de estos fondos fueron discontinuados o absorbidos por programas sociales de mayor cobertura.

Más allá de la respuesta ante crisis sanitarias o desastres naturales, existe una problemática estructural en la industria turística que incrementa la vulnerabilidad de sus trabajadores: los contratos por temporada. En la mayoría de los destinos turísticos, la demanda de servicios varía según el clima, los periodos vacacionales o eventos específicos. Esto obliga a las empresas a contratar personal por cortos periodos, generando contratos temporales que no garantizan estabilidad, continuidad de ingresos ni acceso pleno a derechos laborales. Como resultado, los trabajadores enfrentan períodos prolongados de desempleo durante la temporada baja, muchas veces sin acceso a sistemas de protección social (OIT, 2019).

Los fondos solidarios de desempleo representan una herramienta poderosa para enfrentar la inestabilidad laboral en el sector turístico. No solo permiten amortiguar los efectos de las crisis, sino que también pueden contribuir a resolver problemas estructurales como la precariedad asociada al trabajo estacional. Su institucionalización, ampliación y articulación con políticas de empleo, educación y desarrollo local son pasos fundamentales para construir una industria turística más justa, resiliente e inclusiva. Para mitigar los efectos de los períodos de inactividad laboral entre temporadas, se recomienda la creación de un sistema de protección económica basado en el ahorro solidario y la seguridad social.

Este sistema podría articularse de la siguiente forma:

- Establecer, mediante convenio entre la CCSS, el Banco Popular y el MTSS, un fondo de ahorro voluntario con aportaciones mensuales durante la temporada alta, tanto del trabajador como del patrono.

- Incorporar un seguro de empleo transitorio, similar al seguro por desempleo, que cubra al trabajador durante los períodos de inactividad, sin perjudicar su cotización para la pensión ni su cobertura de salud. Este modelo permitiría reducir la vulnerabilidad económica de los trabajadores por temporada y promovería un enfoque preventivo de protección social, coherente con los principios de la OIT.

5.2.5. Campañas de educación laboral y acompañamiento psicosocial

- Es urgente implementar programas integrales de educación en derechos laborales y acompañamiento emocional, especialmente dirigidos a trabajadores que se encuentran bajo regímenes temporales.
- Se sugieren campañas regionales de formación en derechos laborales, seguridad social, y herramientas legales para enfrentar abusos o prácticas discriminatorias.
- Se deben establecer servicios de acompañamiento psicológico y emocional gratuito, con énfasis en prevención del estrés crónico, la ansiedad y la fatiga laboral.
- Incluir orientación financiera y vocacional para que los trabajadores puedan planificar su desarrollo personal, incluso en contextos de empleo temporal.

Como advierte Dussel (1998), la ética de la liberación no se limita a “no hacer daño”, sino que exige crear las condiciones para que el otro viva dignamente (p. 82). Este principio debe guiar cualquier política de bienestar laboral en contextos de alta vulnerabilidad.

5.3. Reflexión final

La superación de la precariedad laboral en el sector hotelero no depende exclusivamente de normas formales o discursos institucionales. Requiere una transformación ética, estructural y cultural, que reconozca al trabajo como una dimensión fundamental de la dignidad humana, y no como una variable de ajuste económico. Tal como lo indica Bauman (2007), la modernidad líquida ha debilitado los compromisos sociales a largo plazo, pero ello no puede justificar la desprotección sistemática del trabajador: “El sistema tiende a desprenderse de compromisos a largo plazo, y el trabajo se convierte en una actividad inestable y fragmentaria” (p. 126).

Desde una perspectiva crítica y liberadora, Enrique Dussel (2009) sostiene que toda ética debe partir de la afirmación de la vida del Otro, en tanto sujeto históricamente excluido: “Una política crítica de la liberación debe fundarse en el clamor de las víctimas, en el ethos de la vida que resiste a su negación por parte de las estructuras sistémicas” (p. 54). En este contexto, la precarización laboral en el sector hotelero no es solo una forma de explotación económica, sino una negación activa de la humanidad de quienes trabajan bajo condiciones indignas, sin estabilidad ni reconocimiento pleno de derechos.

Franz Hinkelammert (2010), por su parte, advierte que el discurso económico dominante despoja a la ética de su contenido humanista al subordinarse a criterios de eficiencia y rentabilidad. Según él, “el ser humano es convertido en un medio para los fines del sistema, y no en el fin mismo de la actividad económica” (p. 66). Esta instrumentalización del trabajo erosiona el fundamento ético del derecho al empleo digno, especialmente cuando se impone sobre sectores vulnerables como las mujeres, las personas migrantes y quienes habitan en la informalidad laboral.

En sintonía con lo anterior, Adela Cortina (2010) señala que una ética cívica exige asumir la justicia no como una opción, sino como un compromiso ineludible con la igualdad de oportunidades y la protección de los más vulnerables. “La dignidad humana no puede estar sujeta a condiciones de mercado: es un derecho innegociable que exige estructuras justas que lo garanticen” (p. 87). Esta afirmación interpela directamente a las políticas laborales en sectores clave como el turístico, donde la lógica de maximización de beneficios ha despojado al trabajo de su dimensión ética y social.

Esta tesis ha demostrado que es posible y urgente avanzar hacia un modelo laboral justo, ético e inclusivo, especialmente en un sector como el turismo, que representa un eje clave del desarrollo nacional. Para ello, se requiere voluntad política, compromiso empresarial y una ciudadanía organizada que defienda el derecho al trabajo decente como un bien público. Solo desde una ética de la vida, de la alteridad y de la justicia estructural, será posible construir un modelo económico que no excluya ni degrade, sino que afirme la dignidad de todo ser humano como principio irrenunciable.

6. REFERENCIAS

- Abarca, J. (2005). *La zona seca guanacasteca: Situaciones socioeconómicas y vulnerabilidad*. Editorial Universidad de Costa Rica.
- Aguiar, J. (2008). *El trabajo en el siglo XXI*. Editorial Ariel.
- Arango, J. (2017). *Precarización laboral en países desarrollados*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Arango, A., et al. (2019). *Investigación reciente sobre modalidades laborales en América Latina*. *Revista Latinoamericana de Estudios Laborales*, 12(3), 45-68.
- Aristóteles. (1941). *Ética a Nicómaco* (Trad. J. L. Calvo Martínez). Alianza Editorial
- Barattini Mariana, *El trabajo precario en la era de la globalización*, Polis [En línea], 24 | 2009,

- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2005). *Identidad*. Losada.
- Bauman, Z. (2007). *Tiempos líquidos: Vivir en una época de incertidumbre*. Tusquets Editores.
- Blanco, H., Vázquez, M., & Niembro, M. (2002). *Migración temporal y trabajo agrícola en Canadá: El caso de jornaleros mexicanos*. Centro de Estudios sobre Migración.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J. C., & Passeron, J. C. (1991). *El oficio de sociólogo: Presupuestos epistemológicos*. Siglo XXI Editores.
- Brown, A. (2015). *La precarización laboral y su impacto en la cohesión social*. Revista de Sociología Laboral, 25(2), 45-62.
- Brown, W. (2015). *Undoing the Demos: Neoliberalism's Stealth Revolution*. Zone Books.
- Bustos, L. (2019). *Las voces del servicio: Condiciones laborales y discriminación en el servicio doméstico en Costa Rica*. Editorial Costa Rica.
- Butler, J. (1990). *El género en disputa*. Paidós, Costa Rica. (1943).
- Código de Trabajo de Costa Rica*. Artículo 26.
- Cañada, Ernest. *El trabajo que queremos: Empleo precario y desempleo estructural*. Icaria Editorial, 2004
- Cañada, E. (2017). *Un turismo sostenido por la precariedad laboral*. *Papeles de Relaciones Eco sociales y Cambio Global*, (140), 65–73.
- CEPAL. (2021). *Turismo y desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe: Desafíos y oportunidades*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
- Cordero A.L. (2008). Recuperado 23-1-2023, MTSS: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccionalasuntjuridicos/pronunciamentos/daj-ae-121-08.pdf>.
- Cortina, A. (1993). *Ética aplicada y democracia radical*. Editorial Tecnos.
- Cortina, A. (2002). *Ética mínima: Introducción a la filosofía práctica*. Editorial Tecnos.
- Cortina, A. (2013). *¿Para qué sirve realmente la ética?* Paidós. Díaz, M. (2019). *La ambigüedad de la precarización laboral*. Revista de Sociología del Trabajo, 22(1), 67-82
- Dredge, D., & Jamal, T. (2015). *Progress in Tourism Planning and Policy*. Routledge.

- Dubé, G. (2017). *La auto etnografía, un método de investigación inclusivo*. Universidad de Québec en Rimouski.
- Durkheim, E. (2009). *El suicidio*. Akal.
- Dussel, E. (1998). *Ética de la liberación en la edad de la globalización y la exclusión*. Trotta.
- Elizalde, Antonio. *Calidad de vida laboral*. Revista de economía aplicada 10, no. 29 (2002): 85-114.
- Elizalde, A. (1992). *Desarrollo a Escala Humana: Conceptos, aplicaciones y reflexiones*. Instituto de Estudios Sociales, Universidad Nacional de Colombia.
- Federici, S. (2010). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2013). *El feminismo y las políticas de lo común en una era de austeridad*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2018). *El punto cero de la revolución: Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños
- Foucault, M. (2017). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo XXI Editores.
- Fraser, N. (2013). *Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. Verso.
- Fromm, E. (1955). *El miedo a la libertad*. Paidós.
- García, J. (2012). *Efectos de las condiciones laborales en la salud física de los trabajadores de la industria hotelera*. Salud Ocupacional, 10(3), 67-78.
- García, L. (2016). *Precarización laboral en países en desarrollo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- García, R. (2016). *Espiritualidad y equilibrio en la vida cotidiana*. Revista de Espiritualidad y Bienestar, 8(1), 15-30.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Polity Press.
- Goździak, E., et al. (2020). *El trabajo temporal en las economías emergentes de América Latina*. Revista Internacional de Sociología, 18(4), 97-115.

- Grunow, D., Bogdaun, R., & Ehrstrom, K. (2017). *Contratos temporales en Europa: Un análisis comparativo entre Bélgica, Bulgaria, Gran Bretaña y Suecia*. *European Journal of Employment Relations*, 23(1), 34-58.
- Gutnisky, E. (2018). *Aspectos laborales en los mercados temporales de América Latina*. *Journal of Labor Studies*, 15(2), 102-120.
- Guardián-Fernández, C. (2010). *Paradigmas de investigación cualitativa*. Editorial UNA.
- Haggerty, K. D., & Ericson, R. V. (2000). *Surveillance and Risk*. Sage.
- Harrison, R. (2010). *Heritage: Critical Approaches*. Routledge.
- Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press.
- Helfen, M. (2018). *Investigación sobre la precarización laboral en sectores industriales*. *Industrial Relations Journal*, 49(2), 87-105.
- Herbas, M., & Acuña, L. (2015). *El empleo temporal en América Latina: Análisis de tendencias y desafíos*. *Latin American Labor Review*, 21(3), 57-73.
- Herrera, A., Hernández, P., & Vélez, M. (2019). *Modalidades laborales temporales en Costa Rica*. *Revista de Estudios Laborales Costarricenses*, 11(2), 78-94.
- Hinkelammert, F., & Mora, H. (2008). *Hacia una economía para la vida* (2.^a ed.). Editorial Tecnológica de Costa Rica.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). *La soledad y el aislamiento social como factores de riesgo de mortalidad*. *Perspectivas de la Ciencia Psicológica*, 10(2), 227-237.
- Hudson, R. (2004). *Economic Geographies: Circuits, Flows and Spaces*. Sage.
- Instituto Costarricense de Turismo (ICT). (2022). *Estadísticas de Turismo de Guanacaste*. Recuperado de <https://www.ict.go.cr>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2011). *Censo Nacional de Población y Vivienda 2011*. Recuperado de <https://www.inec.cr>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2024). *Encuesta Continua de empleo 2022* <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo>
- Johnson, M. (2008). *Salarios bajos y precarización laboral en la industria hotelera*. *Revista de Economía Laboral*, 15(1), 89-104.
- Jedlowski, P., Nili, M., & Orda, J. (2015). *Estudios internacionales sobre empleo temporal y precarización laboral*. *Global Employment Journal*, 27(3), 45-62.

- Jedlowski, P. (2014). *El impacto de la temporalidad laboral en la estabilidad económica*. Journal of International Labor Studies, 19(4), 66-80.
- Katz, Claudio Isaac; *Peculiaridades del neoliberalismo en América Latina*; Pacarina del Sur; Pacarina del Sur; 7; 25; 12-2015; 1-18
- Klein, N. (1999). *No Logo: Taking Aim at Brand Bullies*. Knopf Canada.
- Klein, N. (2014). *This Changes Everything: Capitalism vs. the Climate*. Simon & Schuster.
- Lewis, S. (2019). *La inseguridad laboral y su impacto en la participación política y la economía local*. Revista de Política Económica, 30(4), 567-582.
- Loboguerrero, A., et al. (2017). *Perspectivas sobre la precarización laboral en América Latina*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 13(1), 88-106.
- López, M. (2018). *Transformaciones sociales y laborales*. Editorial Gedisa.
- Lyon, D. (2014). *Surveillance Society: Monitoring Everyday Life*. Polity Press.
- Meléndez, E., & Monge, M. (2012). *Migración y trabajo en el turismo en Costa Rica: Análisis documental*. Revista de Ciencias Sociales, 30(1), 75-93.
- Malm, A. (2016). *Fossil Capital: The Rise of Steam Power and the Roots of Global Warming*. Verso.
- Martín García, A. V. (2009). *Fundamentación teórica y uso de las historias y relatos de vida como técnicas de investigación en Pedagogía Social*. Aula, 7. <https://doi.org/10.14201/3375>
- Martínez, N. (2018). *Definición de precarización laboral*. Revista Internacional de Economía Laboral, 15(2), 45-58.
- Martínez Ruiz, T. (2021). Moore, J. (2020). *El capitalismo en la trama de la vida. Ecología y acumulación de capital*. Traficantes de sueños, 351 pp. *Relaciones Internacionales*, (46), 211–213. Recuperado a partir de <https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/13620>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, 92.
- Max Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1986). *Desarrollo a Escala Humana: Conceptos, Aplicaciones y Reflexiones*. Fundación Dag Hammarskjöld.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2022). *Boletín Evolución del Empleo en Costa Rica*, II Trimestre 2022. <https://www.mideplan.go.cr/>

- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Reforma del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo*. Gobierno de España. <https://www.mites.gob.es/>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2020). *Informe sobre el Fondo de Protección del Empleo*. Gobierno de Chile. <https://www.dt.gob.cl/>
- Molz, J. G., & Mol, A. (2008). *Mobile Tourism and Connectivity*. Sage.
- Molz, J. G. (2009). *Travel Connections: Tourism, Technology, and Togetherness in a Mobile World*. Routledge.
- Moore, Jason (2017-1), *The Capitalocene: Part I: on the nature and origins of our ecological crisis*, The Journal of Peasant Studies
- Moore, Jason (2017-2), *The Capitalocene: Part II: accumulation by appropriation and the centrality of unpaid work/energy*, The Journal of Peasant Studies.
- Municipalidad de Liberia. (2023). *Plan de Desarrollo Cantonal*. Liberia: Municipalidad de Liberia.
- Nations Online. (2023). *Political and physical map of Costa Rica* [Mapa]. <https://www.nationsonline.org/oneworld/map/costa-rica-political-map.htm>
- Nili, M., & Orda, J. (2015). *Estudios comparativos sobre empleo temporal en América Latina*. *Journal of Latin American Studies*, 22(2), 58-76.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1974). *Informe sobre empleo global*. Ginebra: OIT
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Trabajo decente. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *El trabajo decente en el turismo: retos y oportunidades*. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Impacto del COVID-19 en el empleo en el sector turismo: análisis y recomendaciones*. <https://www.ilo.org>
- Palacio Alonso, Luz Marina, Escorcía de Vásquez Isabel. *El ser humano como una totalidad*. Salud Uninorte [en línea]. 2003, (17), 3-8[fecha de Consulta 26 de noviembre de 2023]. ISSN: 0120-5552. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81701701>

- Palmer, D. (2015). *El empleo temporal y la precarización laboral en la era moderna*. *Modern Labor Journal*, 14(2), 91-109.
- Península Papagayo. (2020). *Reporte de sostenibilidad 2019*. Pacto Global de las Naciones Unidas. <https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/active/444765>
- Península Papagayo. (2024). *Reporte de sostenibilidad 2023*. <https://peninsulapapagayo.com/wp-content/uploads/2024/06/Peninsula-Papagayo-Reporte-Sostenibilidad-2023.pdf>
- Pérez-Escoda, N., López-Cassá, E., Alegre, A., & Viñals, S. (2016). *La competencia emocional y su relación con el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida en adolescentes*. *Revista Internacional de Educación*, 36(1), 57-73. [https://doi.org/10.1108/RIE-01-2018-0018​;:contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.1108/RIE-01-2018-0018​;:contentReference[oaicite:0]{index=0}).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). *Informe de Desarrollo Humano*. Recuperado de <https://www.undp.org>
- Porras Velásquez, NR (2017). *Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault*.
- Rania, F. (2017). *Factores que propician la precarización laboral en Europa*. *European Labor Market Review*, 29(2), 122-140.
- Reed-Danahay, D. E. (1997). *Auto/ethnography: Rewriting the self and the social*. Berg. *Revista Iberoamericana de Psicología* issn-l:2027-1 786, 10 (1), 93-102. Obtenido de: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/artartículo/vista/1169>
- Roa, M. (2000). *Condiciones laborales en la industria azucarera del Valle del Cauca: Precarización y riesgos ocupacionales*. *Revista Colombiana de Estudios Laborales*, 8(1), 33-50.
- Rodríguez, J. M. (2017). *Trabajo y Empleo en el Sector Hotelero: Un Enfoque Desde la Vulnerabilidad Laboral*. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(2), 125-139.
- Rojas, R. (2007). *Enfoque del Presentismo en Empresas de Salud*. Recuperado de https://www.seguroscaracas.com/portal/paginasv4/biblioteca_digital/PDF/1/Docu

- mentos/Salud%20Laboral/Presentismo%20Laboral%20en%20empresas%20de%20salud.pdf. Consulta: 2017, septiembre 2
- Rojas, M. (2015). *El impacto del turismo en la precarización laboral en Costa Rica*. *Revista de Estudios Turísticos*, 14(3), 101-119.
- Sánchez, A. (2017) *Salud y bienestar: La importancia de cuidar nuestro cuerpo*. *Revista de Salud y Calidad de Vida*, 10(2), 45-60.
- Sánchez, A. (2020). *Economía informal y precarización laboral*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter*. Anagrama.
- SEPE. (2022). *Formación para trabajadores en ERTE*. Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/>
- Serrano, J. (2015). *Estudios recientes sobre empleo temporal en América Latina*. *Revista de Sociología Laboral*, 10(2), 112-130.
- Smith, P. (2010). *Precarización laboral y salud mental: un análisis de la industria hotelera*. *Psicología y Trabajo*, 12(3), 123-138.
- Smith, J. (2019). *Sustainability and Power Structures: Rethinking Capitalism*. Cambridge University Press.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2014). *A precariat charter: From denizens to citizens*. Bloomsbury Academic.
- Thompson, E. P. (1967). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Penguin.
- Trentmann, F. (2016). *Empire of Things: How We Became a World of Consumers*. Penguin.
- Vargas, M. (2012, abril 5). *Una mirada socioeconómica de Guanacaste y su gente*. Alba Sud. <https://www.albasud.org/noticia/es/378/una-mirada-socio-econ-mica-de-guanacaste-y-su-gente>
- Vera-Carrasco O. (2009). Artículo de Revisión-Actualizaciones. En: Aranda E, Mitru N, Costa R, eds. *ABC de la redacción y publicación Médico-Científica*. Segunda edición. La Paz-Bolivia.

- Viales, R. (2014). *El desarrollo económico y el empleo en el sector turístico de Guanacaste*. Revista Costarricense de Economía, 10(2), 120-134.
- Vilas, C. (2020). *La temporalidad laboral en América Latina: Un análisis contemporáneo*. Journal of Contemporary Labor Studies, 24(2), 67-85.
- Villalobos, R. (2017). *Enfoque cualitativo en la investigación social*. (pp. 231-245). EUNA.
- Villareal-Ortega, J. (2015). *Desafíos del empleo temporal en las economías emergentes*. International Journal of Employment Studies, 15(4), 44-61.
- Visser, J. (2004). *Tipología de los mercados de trabajo y expansión de la informalidad*. European Employment Review, 18(3), 89-105.
- Weber, M. (1905). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Alianza Editorial.

Consejo Central de Posgrado
Sede Regional Chorotega
Maestría en Turismo y Desarrollo Sostenible

UNA-MAESTRÍA EN TURISMO Y DESARROLLO SOSTENIBLE–ATFG- ACTA 06 - 2025

ACTA DE DEFENSA PÚBLICA DE TESIS DE MAESTRÍA

Sesión del Tribunal Examinador de la presentación pública de trabajo final de graduación celebrada a las 10 horas del 04 de setiembre de 2025 bajo la modalidad virtual por medio de la plataforma ZOOM.

Tema: DEFENSA DE TESIS

Hora: 4 sept 2025 10:00 a. m. Costa Rica

Únase a la reunión de Zoom

<https://una-cr.zoom.us/j/85610559313?pwd=b89qbq12iPRgTaMPb3Pa7tvfuVIgps.1>

ID de reunión: 856 1055 9313

Código de acceso: 4955334245

Nombre de la persona sustentante	Número identificación	Ubicación geográfica durante la defensa
OLGER OTÁROLA VARGAS	107790395	Liberia, CR

Quien se acoge a la Normativa de Trabajos Finales de Graduación en Posgrado y el Reglamento Interno de la Maestría en Turismo y Desarrollo Sostenible, bajo la modalidad de tesis para optar al grado de Magister Scientiae en Turismo y Desarrollo Sostenible.

Están presentes los siguientes miembros del Tribunal Examinador:

Grado académico	Nombre completo	Puesto	Ubicación geográfica durante la defensa
Doctor	Greivin Rodríguez Calderón	Representante del Consejo Central de Posgrado, quien preside	Heredia, CR

Doctor	Juan Carlos Picón Cruz	Coordinador (a) del posgrado	Nicoya, CR
Doctor	Marcelino Castillo Nechar	Tutor (a) de tesis	Toluca, México
Doctor	Francisco Javier Mojica Mendieta	Miembro del Comité Asesor	Heredia, CR
Dr.	Esteban Barboza Nuñez	Miembro del Comité Asesor	Nicoya, CR

ARTÍCULO 1: Presentación de la persona sustentante

La persona que preside abre formalmente la sesión del Tribunal Examinador e inquiriere a la coordinación del posgrado sobre el cumplimiento de los requisitos para este acto por parte de la persona sustentante.

El o la representante del posgrado declara que la persona sustentante ha cumplido con todos los requisitos del Plan de Estudios correspondiente, ha realizado su proceso de investigación bajo los cánones del rigor académico, con el auxilio de su comité asesor de tesis, y ha satisfecho sus obligaciones académicas y financieras con el Programa de Posgrado, lo cual le hace idónea para este acto.

ARTÍCULO 2: Defensa y réplica

La persona que preside le solicita a la persona sustentante que proceda a hacer la exposición oral, para lo cual le otorga un plazo máximo de 40 minutos.

La persona sustentante hace la exposición oral del trabajo de graduación titulado:

“Contratación temporal y precarización laboral como efecto del desarrollo turístico en el cantón de Liberia: caso área de alimentos y bebidas en el sector hotelero (2015-2025)”

Terminada la presentación, la persona que preside otorga la palabra a los miembros del Tribunal Examinador para que se refieran a la tesis de maestría presentada. Los miembros del Tribunal Examinador interrogan a la persona sustentante, quien con la venia de la persona que preside procede a hacer su réplica para satisfacer las cuestiones que se le plantean.

ARTÍCULO 3: Deliberación privada del Tribunal Examinador

La persona que preside solicita a la persona sustentante y a la concurrencia que se retiren con el fin de que el Tribunal Examinador proceda a su deliberación privada en relación con el trabajo escrito, exposición oral y su capacidad de réplica ante las preguntas y comentarios del Tribunal.

ARTÍCULO 4: Evaluación de la tesis

La persona que preside comunica a la persona sustentante el resultado de la deliberación, por el cual este Tribunal Examinador considera el trabajo de graduación:

X	Aprobado
	Reprobado

	Con observaciones
X	Sin observaciones

Dichas observaciones deben ser incorporadas y entregadas en el plazo establecido en el Reglamento Interno del Posgrado.

De acuerdo con el artículo 55 del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado y el Artículo 80 del Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje de la Universidad Nacional, se le confiere la calificación de **9.0**. De acuerdo con el artículo 81 del Reglamento General del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje se le otorga la mención de:

	Cum Laude
	Magna Cum Laude
	Summa Cum Laude
	No aplica

Justificación de la mención otorgada:

ARTÍCULO 5: Otorgamiento del grado de Máster

La persona que preside el Tribunal Examinador declara a **Olger Otárola Vargas**, acreedor (a) al grado de Magíster Scientiae en Turismo y Desarrollo Sostenible.

ARTÍCULO 6: Cierre de la defensa pública

La persona que preside indica a la persona sustentante su obligación de presentarse al acto público de juramentación, al que será oportunamente convocada por la Universidad Nacional.

Se da lectura al acta que firma el representante del Consejo Central de Posgrado, quien preside, a las 12 horas del 04 de setiembre de 2025.

Observaciones indicadas por el Tribunal Examinador al documento final y/o de la defensa pública:

Incentivar al programa de posgrado y a la persona sustentante a buscar los espacios para la divulgación del trabajo y promover la investigación sobre estos temas relacionados a la actividad del turismo y que por una u otra razón no se han investigado.

GREIVIN RODRIGUEZ CALDERON (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-06-0308-0449.
Fecha declarada: 08/09/2025 07:10:36 PM
Esta es una representación gráfica únicamente,
verifique la validez de la firma.

Greivin Rodríguez Calderón

Representante

Consejo Central de Posgrado, quien preside.