

MERCADO DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS CIENCIAS SOCIALES

Priscilla Carballo Villagra*
priscilla@fcs.ucr.ac.cr

Fecha de recepción: 24 de junio 05 / Fecha de aceptación: 29 de julio 05

Resumen

Producto de los cambios políticos y económicos que se han venido realizando durante las últimas décadas en el país, se han concretado significativas transformaciones en el mercado laboral, siendo una de las más importantes la tendencia a la flexibilización de las condiciones laborales.

Ahora bien, aunque estos procesos afectan de manera muy directa a otros colectivos laborales, los colectivos profesionales de Ciencias Sociales se ven también afectados por estos procesos, ya que sus dos contratantes fundamentales (el Estado y las organizaciones no gubernamentales) están cambiando las condiciones de las relaciones laborales.

Ante estas transformaciones en el mercado laboral se han desarrollado varios tipos de contratación que se engloban dentro de la llamada "venta de servicios profesionales" y que tienen relación directa con la flexibilidad de las condiciones de trabajo de estos y estas profesionales. Estas formas de contratación afectan elementos como salario, la estabilidad laboral, la seguridad social, la jornada de trabajo, etc; y afecta de manera muy particular a las mujeres trabajadoras.

Este artículo pretende empezar a posicionar el tema de cómo esta afectando la flexibilidad laboral en el espacio de las Ciencias Sociales, donde generalmente se habla de "los otros" y pocas veces se evidencia que se es parte de los mismos procesos que esos "otros" viven.

Palabras clave: flexibilidad laboral, mercado laboral, ciencias sociales, condiciones laborales.

Summary

Product of the political and economic changes that have come making during the last decades in the country, significant transformations in the labor market have taken shape, being one of the most important tendency to the relaxation of the labor conditions.

However, although these processes affect of very direct way other labor groups, the professional groups of Social Sciences are also seen affected by these processes, since their two fundamental contractors (the nongovernmental State and organizations) are changing the conditions of the labor relations.

Before these transformations in the labor market several types of hiring have been developed that include within the call "sale of professional services" and that have direct relation with the flexibility of the conditions of work of these and these professionals. These forms of hiring affect elements as wage, the labor stability, the social security, the day of work, etc; and it affects of very particular way to the women workers.

This article tries to begin to position the subject of how this being affected the labor flexibility in the space of Social Sciences, where generally evidence is spoken of "the others" and not very often that is part of such processes that those "others" live.

Keywords: labor flexibility, labor market, social sciences, labor conditions.

* Escuela de Trabajo Social, Sede Occidente, Universidad de Costa Rica.

Introducción

El presente artículo es un primer acercamiento a un tema de gran relevancia en el espacio de las Ciencias Sociales, como es el referente a las implicaciones de los procesos de flexibilidad laboral en las condiciones de trabajo de las personas profesionales de estas carreras.

Como veremos en el presente artículo, el mercado de trabajo en Costa Rica ha experimentado una serie de cambios en las últimas décadas y esto ha implicado un reacomodo en las opciones de trabajo de profesionales de distintas áreas, entre estas el área de Ciencias Sociales.

Las reflexiones que se presentan se basan en revisión documental y estudios introductorios que se han desarrollado en esta temática. Muchos de los estudios consultados sobre el tema, hacen referencia al impacto de la flexibilidad en el sector laboral privado, tradicionalmente más precario, tal es el caso de las trabajadoras y trabajadores de las maquilas y de las personas que laboran en el sector bananero.

Sin embargo, poco se ha dicho del impacto que tiene o puede tener este proceso de flexibilización en las condiciones laborales de los y las profesionales en Ciencias Sociales en particular, a pesar de que un elemento fundamental de cualquier proceso de formación académica es conocer el mercado y las condiciones de empleo que tiene la persona al concluir su formación.

La importancia de esta temática radica en el hecho de que conlleva elementos básicos de reproducción del colectivo de profesionales tales como: la elección de carrera por parte de las personas que recién ingresan a estudios universitarios, y por supuesto, la posibilidad de concretar el ejercicio de la profesión de la persona al concluir su formación académica, en otras palabras, de encontrar trabajo en su área de especialización.

Este artículo pretende empezar a posicionar el tema de cómo la flexibilidad laboral está cambiando el mercado de trabajo para los y las científicas sociales, por lo tanto es un análisis exploratorio de esta temática que debe ser continuado y reforzado con trabajo de campo.

¿A qué hacemos referencia cuando hablamos de mercado laboral?

Para iniciar este análisis, es importante señalar que cuando se hace referencia al concepto *mercado laboral*, se está entendiendo este como el espacio de intercambio de fuerza de trabajo con un carácter remunerado, espacio del que participan trabajadores y trabajadoras en distintos niveles de calificación y empleadores en los diversos sectores de la economía.

En Costa Rica, el mercado laboral se ha enfrentado a cambios diversos; por ejemplo, tomando como referente las décadas de los cincuenta a los setentas, encontramos un país que, bajo el modelo del Estado Benefactor impulsó como estrategia económica la sustitución de importaciones, fue un país que contó con una incipiente industrialización por ramas de actividad económica, una mecanización parcial de la agricultura y un amplio sector agrícola tradicional, en ambos casos orientados hacia el mercado interno (con excepción del café y el banano), y finalmente, como uno de los rasgos básicos un crecimiento del aparato estatal y de las funciones que asume dicho aparato en la creación y distribución de la riqueza.

Esto implicó un aumento en general en las posibilidades de empleo de la población y, en particular, la posibilidad de ubicarse laboralmente para muchos profesionales dentro de la creciente institucionalidad del Estado.

Paralelo a esto, se da un fortalecimiento de la legislación laboral que establece mínimos como en el caso de los salarios y las condiciones de higiene ocupacional, y máximos como en lo referente a la jornada laboral. Dentro de este marco regulatorio se establecen además los contratos a tiempo indefinido como forma central de la contratación.

Posteriormente, se asume lo que se ha denominado el Estado Empresario a partir de la década de los setentas, en la que el Estado asume una serie de nuevas funciones y empresas, se fomentan las exportaciones, se amplían servicios ya existentes y se da una prioridad al crecimiento de mercado interno. Además se continúa la política laboral que se había iniciado en las décadas

anteriores y se fomenta la existencia de organizaciones laborales (Trejos, 1997), aunque ya con signos evidentes de conflicto que anunciaban la crisis de las décadas siguientes.

En efecto, es con la llegada en los años ochentas, de los llamados Programas de Ajuste Estructural, y más específicamente con el PAE III a inicios de los noventa, que se da un giro en las políticas de crecimiento del mercado de trabajo, esto por dos acciones básicas que plantea este programa: la reducción del aparato estatal y la orientación de la producción hacia el mercado externo, generando mayor dependencia económica e inestabilidad laboral.

Con estas medidas se genera una destrucción de los tejidos productivos internos al desatenderse el mercado nacional y al limitarse las posibilidades de encadenamientos productivos.

Las implicaciones de esta transición han sido claras, y se ha continuado con políticas similares que han profundizado los cambios en las condiciones del mercado laboral en Costa Rica, entre las que se pueden destacar según Naranjo (2001):

- Aumento del desempleo y el autoempleo: ha existido una disminución de empleo en el sector de industria y agricultura, y además, el Estado disminuyó su papel como empleador.
- Salarios decrecientes en el valor real y en relación con el poder adquisitivo
- Inversiones que no producen crecimiento.
- Empleo de mala calidad: se ha deteriorado la cobertura de la seguridad social y de los programas sociales en general por la ruptura de la lógica de universalización de los servicios.
- Debilidad organizativa y negociadora de trabajadores y trabajadoras: por la represión realizada a los intentos de organización y sindicalización.
- Propuestas de ley de flexibilización laboral y aplicación de hecho de dicha flexibilidad.

Justamente este último elemento es el que nos interesa analizar como uno de los cambios más importantes en el mercado laboral, para relacionarlo con el colectivo de profesionales de Ciencias Sociales.

Estos cambios que se han venido ejecutando desde los años ochentas en el mercado laboral, deben ser entendidos en el marco de procesos mundiales como la globalización de la economía. Al respecto, se debe evidenciar el papel que han desempeñado entidades como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial y, más recientemente, la Organización Mundial del Comercio, para direccionar las políticas de desarrollo de la región, las medidas tomadas se enmarcan dentro del llamado Decálogo del Consenso de Washington que fue la base de los Programas de Ajuste realizados.

Estos Programas ha sido operacionalizados a través de dinámicas de préstamo de entes financieros tales como Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, pues vale destacar que entre la década de los ochentas y noventas se firmaron 10 cartas de intenciones y convenios con el Fondo Monetario internacional y el Banco Mundial vinculados a cambios en las políticas económicas y por tanto laborales (Trejos, 1997).

¿Qué es la flexibilidad laboral?

A partir de los cambios anteriormente mencionados, se ha incorporado un nuevo y confuso término en el escenario: la flexibilidad laboral, concepto que ha sido posicionado por los sectores empresariales con el argumento de eliminar las “distorsiones” que aumentan los costos de la producción. Esta lógica -como se verá más adelante- ha sido asumida por otros sectores no empresariales con argumentos fundamentalmente similares.

Ante esto, diferentes entidades se han dado a la tarea de realizar investigaciones detalladas sobre los efectos de estos procesos llamados flexibilización laboral, siendo las más destacadas las realizadas por sectores como: entes internacionales, organizaciones no gubernamentales entre estas la Asociación de Servicios de

Promoción Laboral, y algunas organizaciones sindicales quienes realizan síntesis y reflexiones a partir de su experiencia concreta.

A nivel histórico el concepto de flexibilidad laboral tiene su origen en el Taylorismo-Fordismo de la década de los sesentas y setentas. Sin embargo, es como parte de los procesos de globalización y con la asunción por parte de los sectores dominantes de una lógica abiertamente neoliberal, que estas ideas logran mayor auge.

Lo que se pretende con este término es aplicar la misma premisa de liberación de normas que se aplica en el plano del mercado de mercancías, o sea es liberalizar también la normativa laboral para eliminar las “distorsiones” que ésta produce, y con esto garantizar la competitividad en el mercado mundial del trabajo.

Es importante destacar que estas “distorsiones” no son otra cosa que los derechos de las personas trabajadoras tales como: jornadas de trabajo bien delimitadas y estables, niveles de remuneración regulados por mínimos de ley y con mecanismos de indexación, prestaciones de seguridad social, protección frente al desempleo, riesgos del trabajo, protección de la maternidad, derecho de sindicalización y negociación colectiva, etc., los cuales fueron alcanzados e impulsados por el mismo estado en las décadas pasadas como se señaló anteriormente.

Sin embargo bajo esta nueva lógica de inserción en el mercado internacional y desde el punto de vista del sector empresarial estos derechos adquiridos vienen a obstaculizar las formas de producción ágil y la competitividad.

Ahora bien, existen según Trejos y Abdalah (2000), diferentes tipos de flexibilidad laboral que se pueden clasificar en términos generales de la siguiente manera:

- Flexibilización numérica: referida a la posibilidad de cambiar la cantidad de la fuerza de trabajo.
- Flexibilización salarial: referida al pago por producto o por horas.
- Flexibilización de los productos: que plantea cambios en la especialización de los trabajadores para la elaboración de un producto.

- Flexibilización de la tecnología: o sea la disminución de la mano de obra por la introducción de tecnología computarizada.
- Flexibilización organizacional y funcional: que implica adaptar funciones y roles a las demandas.
- Flexibilización de la duración del trabajo: con la que se adaptan las jornadas de acuerdo a las demandas de producción.

Muchas veces se utiliza una sola de estas formas de flexibilización o se aplican varias a la vez, y por supuesto cada una de ellas tiene implicaciones diferenciadas.

Es importante hacer la aclaración que en el caso costarricense el cambio en las condiciones de las relaciones laborales que incluyen como eje central la flexibilidad laboral, se está llevando a cabo o se pretende llevar a cabo por dos vías básicas:

- de hecho, por cambios en las relaciones microlaborales, tal es el caso de lo acontecido en empresas de capital transnacional (como por ejemplo la transnacional Intel), que por negociaciones con el Estado ya aplican jornadas flexibilizadas.
- por modificación a algunas leyes laborales existentes, pues por ejemplo en la actualidad existe en la corriente legislativa un proyecto de ley denominado: “Proyecto de Ley de Reforma de Varios Artículos del Código de Trabajo” con expediente número 15.161 que remite a la flexibilización de las condiciones laborales.

¿Qué está pasando con el mercado laboral donde se ubican las personas de Ciencias Sociales?

Ahora bien, en el área de las Ciencias Sociales, existe una tendencia hacia la incorporación de profesionales en el mercado laboral en condiciones flexibilizadas, pues existe un cambio concreto en las condiciones de los dos

espacios de trabajo donde estos profesionales generalmente se insertan.

Por un lado, el Estado costarricense que como se mencionó con anterioridad fue un importante contratante, pero que, en las últimas décadas ha venido implementado políticas de reducción de personal, por ejemplo la “movilidad laboral voluntaria” promovida durante el gobierno de Calderón Fournier (1990 -1994), las cuales se han mantenido y que han implicado que muchos profesionales ya no pueden aspirar a laborar con el estado, por lo menos de manera permanente

En el estado existen una importante cantidad de instituciones del sector social estatal, que están optando por contratar jóvenes profesionales para realización de estudios sociales y familiares de distinto tipo, así como también para procesos de capacitación con poblaciones específicas (por ejemplo: los Programa Construyendo Oportunidades, y Creciendo Juntas del IMAS, entre otros).

Según un estudio realizado por Rosario Gonzáles (2004) para la Oficina de Planificación de la Educación Superior del Consejo Nacional de Rectores, titulado “Seguimiento de graduados: La situación laboral y otras características de los graduados del 2001 de las universidades estatales”, solo el 13,6 % de las personas entrevistadas del área de Ciencias Sociales trabajaban en el gobierno central, el restante porcentaje estaban laborando en instituciones autónomas o semi-autónomas, privadas, familiares u otras.

Y en términos generales (no solo para el área de las Ciencias sociales) este estudio plantea que:

“el porcentaje de graduados de trabajan para el gobierno central disminuyó en aproximadamente 11 puntos porcentuales con respecto a los resultados del estudio de 1998” (Gonzáles, 2004: 87)

Por otro lado, el segundo espacio laboral que se ha venido conformando para las y los científicos sociales es el de los organismos no estatales (fundaciones, asociaciones, etc.) Estas instituciones que en muchos casos dependen de los presupuestos asignados por proyectos específicos que les proveen los organismos de cooperación internacional (principalmente europeos),

están optando cada vez más por la contratación de servicios profesionales, esto con una finalidad muy clara y muchas veces poco conciente: abaratar los costos en la planilla y en el rubro de ejecución del proyecto y conseguir con más facilidad financiamiento internacional.

Estos organismos no estatales cada vez contratan con más frecuencia consultorías ocasionales para procesos de investigación y capacitación como parte de esta lógica de sobrevivencia institucional.

De esta manera existe un cambio en los espacios básicos donde se ubican las personas del sector de las Ciencias Sociales. Por ejemplo, siguiendo con los datos del estudio de Rosario Gonzáles (2004) para CONARE anteriormente citado, la carrera de Sociología de la Universidad Nacional, y las carreras de Sociología y Geografía de la Universidad de Costa Rica, presentan un alto porcentaje de desocupación en los últimos dos estudios realizados por esta entidad.

Además de la desocupación se debe tomar en cuenta los y las profesionales que laboran en actividades que no están relacionadas directamente con su formación profesional, pues en dicho estudio la carrera de Sociología de la Universidad de Costa Rica alcanza un 30,8 % de subempleo del total de personas entrevistadas.

Ante estas transformaciones en el mercado laboral se han desarrollado varios tipos de contratación que se engloban dentro de la llamada “venta de servicios profesionales” y que tienen relación directa con la flexibilidad de las condiciones de trabajo de estos y estas profesionales.

Existen en el ámbito de las Ciencias Sociales dos formas de contratación laboral que se pretende destacar en este documento:

- Contrato temporal: bajo esta forma de contratación se establece una relación laboral por un tiempo definido, que a veces se prolonga o se renueva, y que tiene relación con un proyecto definido o una fase del mismo. O sea, flexibilidad numérica pues permite cambiar momentáneamente la cantidad de fuerza de trabajo.
- Contrato por producto: se establece una forma de contratación por la que se le

plantea a la persona profesional un pago “contra producto final”, sea un informe de investigación, un informe de un proceso de capacitación, o una sistematización de una experiencia, y se tramita una forma de pago a “convenir”, la cual en muchos casos es un pago a la mitad de proceso y otro al final del mismo. Esto significa flexibilidad salarial, pues ya no se recibe un salario semanal o mensual, y además, flexibilidad de la duración del trabajo, ya que se adapta la jornada de acuerdo a la demanda, porque no se paga por el horario sino por el producto final que es la demanda.

En el caso de las personas profesionales del área de Ciencias Sociales, en la actualidad muchos profesionales y gremios plantean que existe un auge del “ejercicio liberal” de las profesiones del área social, sin embargo estos son eufemismos para no visualizar el cambio en las relaciones laborales inminentemente similares a las que pasan en el sector maquilero y agroindustrial de la región.

Ahora bien, ¿qué implicaciones tienen estos cambios del mercado en relación con las condiciones laborales?

A continuación se pretende hacer un breve punteo de algunas de las implicaciones que tienen estas formas de relación laboral.

- El salario como elemento base de la retribución y manutención de un trabajador o trabajadora, se ve afectado ya que, dependiendo las condiciones del contrato se distancian las formas de pago y, en el caso de la contratación por producto puede ser poco previsible la frecuencia de la remuneración. Por ejemplo: en el caso de la realización de un proceso de capacitación que implica algún grado de retraso producto de la dinámica de la población con la que se trabaja, la culminación del proceso de capacitación está cruzada por una serie de imprevistos y puede implicar retraso en la culminación y, por tanto, retraso en el pago.

- Puede disminuir la estabilidad laboral pues:

“a diferencia del contrato interino que implica alguna posibilidad de propiedad en el futuro, el contrato implica una mayor dificultad para los profesionales de adquirirla a corto o mediano plazo” (Alvarado, H; Cubero, N; Gordon, V; Jiménez, Andrea; Sarkis, R; Vargas Svetlana, 1999: 121)

- Con respecto al pago de la seguridad social, muchos de estos contratos no incluyen el pago de las garantías sociales (salud, pensiones, riesgos del trabajo, auxilio de cesantía y prestaciones laborales), producto de esto la persona no tiene acceso a los sistemas de salud del Estado, ni a la cotización para una pensión futura. Este es un elemento grave pues se están violentando derechos laborales básicos y los profesionales no lo están visualizando de esa manera.
- El tema de la jornada de trabajo es otro elemento importante pues, por ejemplo, en el caso del pago por producto, este puede implicar un aumento de la jornada, ya que la finalidad en esta forma de contrato no es el cumplimiento del horario sino la consecución del producto, por lo cual el o la profesional debe disponer su tiempo para el trabajo incluyendo en algunos extensas jornadas.
- En relación con lo anterior se encuentra el tema de los días de descanso, pues desde esta nueva dinámica laboral se pasa fácilmente a la utilización y disposición de estos días en momentos necesarios para la concreción del producto.
- Evidentemente estos procesos de flexibilidad tienen implicaciones específicas en las mujeres, que no se pueden dejar de lado ya que en el área de las Ciencias Sociales existe una mayoría de mujeres que estudian estas carreras.

Uno de los impactos es que en estas nuevas formas de contratación las mujeres quedan exentas de las licencias de maternidad y lactancia, pues al no tener una relación laboral

permanente no existe un patrono que les cubra los periodos establecidos por la ley. Esto se agrava por que la maternidad no solo está protegida en cuanto a las licencias respectivas, sino en lo que atañe a la estabilidad laboral de la madre, para hacer frente a las labores de la crianza y los costes económicos reales que esto conlleva.

Esto como parte de un contexto cultural donde las labores del hogar y de la crianza siguen siendo exclusividad de las mujeres, el tema de la ampliación o modificación de la jornada de trabajo tienen implicaciones fuertes en la dinámica personal y familiar de estas mujeres profesionales.

Si a esto sumamos el hecho de que muchas mujeres siguen estudiando para alcanzar mayor nivel académico, el tema de la triple jornada se agrava e implica un grave retroceso en la adquisición de derechos como mujeres trabajadoras.

Este tema requiere evidentemente un análisis más pormenorizado pero en términos generales se puede plantear que:

“El panorama que se vislumbra de reordenamiento del mundo del trabajo, en función de la producción y la acumulación capitalista sustentado en un orden patriarcal, hace cada vez más difícil a las mujeres de la clase trabajadora ejercer el derecho a disponer de una parte del tiempo para estudiar, pasear, conocer y pensar”. (Grau, 2003: 19)

A modo de cierre

Como vemos existen cambios concretos de carácter estructural que buscan mayor competitividad de las y los trabajadores para incorporarlos a la llamada economía global, estos cambios en lugar de buscar la mejora de las condiciones pretenden lo que algunos llaman una “equiparación hacia abajo”, o sea, tratar de eliminar y relativizar muchos de los derechos adquiridos años atrás, y dentro de este panorama las personas de Ciencias Sociales no están exentas de estas iniciativas del mercado.

Como se mencionó en este artículo, se encuentra en la corriente legislativa un proyecto de ley que remite a la modificación de las jornadas de trabajo fijadas, pero a pesar de que evidentemente este es un proyecto de mucha importancia pues implicaría la legalización de

estas formas de trabajo, la realidad nos demuestra que con proyecto o sin él, muchos sectores están viviendo la flexibilidad de hecho.

Este artículo pretende empezar a posicionar este tema en el espacio de las Ciencias Sociales, donde generalmente se habla de “los otros” y pocas veces se evidencia que se es parte de los mismos procesos que esos “otros” viven.

Es fundamental que se empiecen a dar discusiones en los diferentes gremios profesionales sobre el tema del empleo no solo en cuanto a la cantidad de empleo (que de alguna manera se ha abarcado más), sino en términos de la calidad del mismo.

El conocimiento de la forma como los profesionales se están insertando en el espacio laboral disponible, remite al colectivo en cuestión a pensar en cómo generar las condiciones adecuadas para el desempeño profesional y lograr la autoperpetuación como colectivo, como un componente básico de la validación profesional en la sociedad y un elemento esencial para dar su aporte dentro de ella.

No se trata aquí de falsos orgullos y vanidades intelectuales, sino de reconocer algo que por relativismos ideológicos se ha querido dejar de lado: nuestra condición de trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Abdallah, L. 2001. *Casos de flexibilidad Laboral en Centroamérica*. Asociación de Servicios de Promoción Laboral. San José, Costa Rica. 51 p.
- Alvarado, H; Cubero, N; Gordon, V; Jiménez, Andrea; Sarkis, R; Vargas Svetlana. 1999. *Mercado laboral y ejercicio profesional en el Trabajo Social. Memoria de graduación de Licenciatura en Trabajo Social*. Universidad de Costa Rica. San José. 333 p.
- Asociación Equipo Maíz. 2004. *Flexibilización laboral: me matan si no trabajo y si trabajo me matan*. Asociación Equipo Maíz. San Salvador, El Salvador. 55 p.

- Cerdas, G. 2004. *Las estrategias del sindicalismo costarricense ante la reforma del estado, 1991-2003: El caso de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)*. Tesis de Licenciatura en Sociología con énfasis en investigación. Universidad Nacional. San José. 264 p.
- González, R. 2004. *Seguimiento de graduados: La situación laboral y otras características de los graduados del 2001 de las universidades estatales*. Consejo Nacional de Rectores. Oficina de Planificación de la Educación Superior. San José. 147 p.
- Grau, A. 2003. "Las implicaciones específicas para las mujeres". *¿Flexibilidad o desregulación de la jornada de trabajo?* Asociación de Servicios de Promoción Laboral. San José. 17-19 p.
- Herrera, G; Gómez, D.1998. *La flexibilidad laboral: nuevos tipos de contratos*. Tesis de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. San José. 273 p.
- Hernández, M. 2003. *¿Flexibilidad o desregulación de la jornada de trabajo?* Asociación de Servicios de Promoción Laboral. San José. 19 p.
- Naranjo, A. 2001. *Apuntes sobre el mercado laboral en Centroamérica*. Asociación de Servicios de Promoción Laboral. San José. 57 p.
- Trejos, M; Abdallah, L. 2000. *Discusión y aplicación de la flexibilidad laboral en Centroamérica*. Espacios consultores. Documento inédito para ASEPROLA. 101 p.
- Trejos, M. 1997. *Relaciones laborales y reestructuración del Estado en Costa Rica*. Editorial Fundación UNA. San José. 216 p.