

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

*Tesina para optar por el grado académico de
Bachillerato en Administración de Negocios
con énfasis en Recursos Humanos.*

Análisis de la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae Comercial S.A en el periodo que comprende el primer cuatrimestre del año 2020.

DANIEL PADILLA TORRES.

Julio, 2020.

INDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
CARTA DE DECLARACION JURADA.....	vii
CARTA APROBACIÓN TUTORA.....	viii
CARTA DE APROBACIÓN LECTOR.....	ix
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
Keywords.....	xiv
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1.1 Antecedentes internacionales y nacionales.....	2
1.1.2 Delimitación del Problema.....	8
1.1.3 Justificación.....	9
1.2 PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.3 OBJETIVOS.....	11
1.3.1 Objetivo General.....	11
1.3.2 Objetivos Específicos.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	2
2.1 Historia de Flora Vitae.....	13
2.2 Filosofía Empresarial.....	15
2.2.1 Misión.....	15
2.2.2 Visión.....	16
2.2.3 Valores.....	16
2.2.4 Política Ambiental.....	17
2.5 CONTEXTO TEORICO-CONCEPTUAL.....	18
2.5.1 Gestión del talento humano.....	18
2.5.2 El concepto de trayectoria laboral.....	26
2.5.3 Responsabilidad social.....	27
2.5.4 ¿Qué es una empresa socialmente responsable?.....	28
2.5.5 Migración Mundial.....	30
2.5.6. Causas de la Migración Mundial.....	30

2.5.7. Migración de Nicaragüenses en Costa Rica	31
2.5.8 Causas del por qué se da la migración nicaragüense	32
2.5.9. Leyes migratorias.....	33
2.5.10 Derechos Laborales de nicaragüenses en Costa Rica	36
2.5.11 Xenofobia y abuso Laboral	38
2.5.12 Irresponsabilidad de los empresarios costarricenses ante la pandemia Covid-19	39
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	42
3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACION.....	43
3.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.3 DISEÑO DE LA INVESEGTIGACIÓN	46
3.4 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO.....	47
3.4.1 Población.....	48
3.4.2 Tipos de muestra.....	48
3.4.3 Criterios de inclusión y exclusión.....	49
3.4.4 Cuidados éticos para el manejo de la información y el contacto con participantes.....	50
3.5 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	51
3.6 CATEGORÍAS.....	52
3.7 ANALISIS DE LOS DATOS.....	55
CAPITULO IV: RESULTADOS	56
4.1 GENERALIDADES.....	57
4.1.1 Características del perfil entrevistado	57
4.1.2 Resultados.....	59
CAPITULO VI	88
DISCUSION E INTERPETACION DE LOS RESULTADOS.....	88
5.1 GENERALIDADES.....	89
5.2 GABRIEL	89
5.2.1 Contexto Laboral de Gabriel.....	90
5.2.2 Trayectoria laboral y legal en Costa Rica	91
5.2.3 Obstáculos para encontrar un empleo en donde respetaran sus derechos.....	93
5.2.4 Experiencias laborales previas a ser contratado por Flora Vitae Comercial S.A	96
5.2.5 Comparativa de condiciones laborales en el empleo informal con las de Flora Vitae Comercial S. A “Flora vitae (sería) un Ferrari y la empresa que estuvo primero un Hyundai, una empresa así merece lo peor. Si fueran equipos de futbol seria Flora Vitae fuera el Barcelona y la otra empresa seria la Liga.....	98
5.3 Gravin	101

5.3.1 Contexto Laboral de Gravin	102
5.3.2 Trayectoria laboral y legal en Costa Rica	103
5.3.3 Obstáculos para encontrar un empleo en donde respetaran sus derechos.....	106
5.3.4 Experiencias laborales previas a ser contratado por Flora Vitae Comercial S.A.....	108
5.3.5 Comparativa de condiciones laborales en el empleo informal con las de Flora Vitae Comercial S. A	111
5.3 Marvin	101
5.4.1 Contexto Laboral de Marvin	102
5.4.2 Trayectoria laboral y legal en Costa Rica	103
5.4.3 Obstáculos para encontrar un empleo en donde respetaran sus derechos.....	104
5.4.4 Experiencias laborales previas a ser contratado por Flora Vitae Comercial S.A.....	106
5.4.5 Comparativa de condiciones laborales en el empleo informal con las de Flora Vitae Comercial S. A	108
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	102
6.1 CONCLUSIONES	103
6.2 RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS.....	109
ANEXOS	113
Anexo N.º 2. Guías de las entrevistas y consentimientos firmados.....	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. (Código de Trabajo, 1943)	38
Tabla N° 2. Criterios de inclusión y exclusión	50
Tabla N° 3 operacionalización de categorías	54
Tabla N° 4. Análisis de datos	55
Tabla N° 5. Trayectoria Laboral	60
Tabla N° 6. Trayectoria Laboral	61
Tabla N° 7. Trayectoria Laboral	63
Tabla N° 8. Trayectoria Legal	64
Tabla N° 9. Trayectoria Legal	65
Tabla N° 10. Vivir en Costa Rica.....	67
Tabla N° 11. Trámites migratorios	68
Tabla N° 12. Trámites migratorios	69
Tabla N° 13. Trámites migratorios	70
Tabla N° 14. Obstáculos a la hora de buscar empleo	71
Tabla N° 15. Obstáculos a la hora de buscar empleo	73
Tabla N° 16. Obstáculos a la hora de buscar empleo	74
Tabla N° 17. Experiencias laborales en Costa Rica previas a Flora Vitae Comercial S.A	76
Tabla N° 18. Experiencias laborales en Costa Rica previas a Flora Vitae Comercial S.A	78
Tabla N° 19. Experiencias laborales en Costa Rica previas a Flora Vitae Comercial S.A	79
Tabla N° 20. Diferencias entre situaciones laborales	81
Tabla N° 21. Diferencias entre situaciones laborales	83
Tabla N° 22. Diferencias entre empresas.....	84
Tabla N° 23. Diferencias entre empresas.....	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Dimensiones del talento humano	20
Figura N° 2. Los estratos del desarrollo	22
Figura N° 3. Componentes de una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial	29
Figura N°4. Proceso del enfoque cualitativo	44
Figura N° 5. Trayectoria laboral y Legal.....	101
Figura N° 6. Trayectoria Laboral y Legal.....	101
Figura N° 7. Trayectoria laboral y legal	101

CARTA DE DECLARACION JURADA

Yo Daniel Padilla Torres, cédula de identidad número 1-1713-0606, en condición de egresado de la carrera de Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Hispanoamericana, y advertido de las penas con las que la ley castiga el falso testimonio y el perjurio, declaro bajo la fe del juramento que dejo rendido en este acto, que mi trabajo de graduación, para optar por el título de Bachiller en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos titulado “Análisis de la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae Comercial S.A en el periodo que comprende el primer cuatrimestre del año 2020” es una obra original y para su realización he respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derechos de Autor y Derecho Conexos, número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; especialmente el numeral 70 de dicha ley en el que se establece: “Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original”. Asimismo, que conozco y acepto que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. Firmo, en fe de lo anterior, en la ciudad de Heredia, el 27 de julio de 2020



Daniel Padilla Torres

CARTA APROBACIÓN TUTORA

CARTA DE LA TUTORA

Señores :
 Universidad Hispanoamericana
 Sede Heredia
 Carrera Administración de Negocios.
 Énfasis Recursos Humanos

El estudiante , Daniel Padilla Torres , me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado " **Análisis de la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae Comercial S.A en el periodo que comprende el primer cuatrimestre del año 2020.**" Lo anterior para obtener el grado de Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos.

En mi calidad de tutora, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10%
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	15%
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30%
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20%
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20%
	TOTAL		95%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,

MILENA MARIA Firmada digitalmente por
 SOTELA RAMIREZ MILENA MARIA SOTELA
 (FIRMA) RAMIREZ (FIRMA)
Fecha: 2020.08.11
10:21:40 -06'00'

MBA. Milena Sotela Ramírez
Cédula identidad Número 1-573-526

CARTA DE APROBACIÓN LECTOR

CARTA DE APROBACION Y REVISION DE LA LECTORA

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
SEDE HEREDIA

CONSTANCIA LECTORA METODOLOGICA

Yo, Susana Araya Zamora, cédula de identidad 4-0140-0573, en mi condición de lectora metodológica, dejo constancia que la tesina para optar por el Grado Académico de Bachillerato en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos, presentado por el estudiante **Daniel Padilla Torres** titulada "**Análisis de la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae Comercial S.A en el periodo que comprende el primer cuatrimestre del año 2020**", cumple los requisitos de forma y fondo solicitados por la Universidad Hispanoamericana.

Se extiende la presente en la Ciudad de Heredia, el día miércoles 2 de setiembre del 2020.

Atentamente,

CARMEN SUSANA ARAYA ZAMORA
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
CARMEN SUSANA ARAYA
ZAMORA (FIRMA)
Fecha: 2020.09.02 16:02:27
-06'00'

M.Sc. Susana Araya Zamora
Lectora Metodológica
Cédula identidad N. 4-0140-0573
Carné Colegio Profesional N° 011457

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION

San José, 15/09/2020

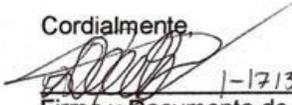
Señores:
Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Daniel Padilla Torres con número de identificación 1-1713-0606 autor (a) del trabajo de graduación titulado Análisis de la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae Comercial S.A en el periodo que comprende el primer cuatrimestre del año 2020 presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar por el título de Bachillerato en Administración de negocios con énfasis en recursos humanos; (SI / NO) autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,


1-1713-0606
Firma y Documento de Identidad

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general analizar la trayectoria laboral de los trabajadores nicaragüenses del Vivero Flora Vitae en Costa Rica, tomando en consideración los testimonios de empleados sobre las vivencias que estos han experimentado en el ámbito laboral y legal, con el fin de demostrar las condiciones y violaciones a derechos humanos que muchos de ellos han experimentado al llegar a Costa Rica buscando un futuro mejor.

A lo largo de los años, y concretamente desde la década de los años noventa, se ha recibido una inmigración masiva de ciudadanos nicaragüenses en el Costa Rica debido a condiciones sociales que se han dado en Nicaragua como consecuencia de crisis políticas vividas el siglo pasado. Debido a esto, la falta de oportunidades laborales y pobreza han obligado a los nicaragüenses a tener que trasladarse a otros países debido a la gran necesidad de buscar un cambio de vida.

Para desventaja de estas personas en su llegada a Costa Rica, su estado migratorio irregular y su limitado nivel académico les limita sus opciones laborales, relegándolos al empleo informal como la construcción y agricultura, y exponiéndose a grandes abusos laborales que estas personas tienen que soportar ya que no tienen acceso a la justicia. El carecer de acceso a la salud y justicia, salario mínimo, pólizas de seguro en caso de accidentes laborales, entre otras cosas, impiden que los nicaragüenses se logren integrar socialmente por completo. Los resultados obtenidos en esta investigación en cierta forma servirán para mostrar los abusos laborales que reciben cuando están indocumentados y también cuando ya están legalmente en el país, y así evidenciar la complejidad de la situación que puede no ser percibida como

realmente es. En el marco metodológico, se incluye el tipo de investigación, el cual está establecido por un enfoque cualitativo, en donde la técnica utilizada es fundamentalmente el análisis hacia las fuentes empleadas, por medio de un estudio de caso, se estarán entrevistando a colaboradores nicaragüenses que han pasado por este tipo de situaciones difíciles, con el fin de conocer de primera mano sus casos particulares y los contrastes que existen con una empresa socialmente responsable como en la que laboran actualmente

Los resultados de la recolección de información permitirán conocer a fondo más sobre la trayectoria de los empleados de esta empresa, obstáculos que estos han tenido a la hora de buscar un empleo, y diferencias en cuanto a garantías laborales recibidas en empresas anteriores con Flora Vitae.

Finalizando el trabajo, se arriban a una serie de conclusiones importantes con base a estos resultados para determinar la severidad de estos obstáculos y situaciones adversas que este sector de la población sufre, como se muestra a lo largo de esta investigación. Además, se realizarán las recomendaciones generadas a partir de los resultados obtenidos.

Por último, se presentan la bibliografía y los anexos. En este apartado, se presentan ordenadas alfabéticamente todas las fuentes consultadas y citadas en el desarrollo de la investigación y los instrumentos utilizados en la recopilación de la información.

Palabras Clave: Abuso laboral, derechos laborales, derechos humanos, inclusión, responsabilidad social.

ABSTRACT

This research has as a general objective to analyze the career trajectory of Nicaraguan workers of the Flora Vitae Nursery in Costa Rica, taking into account the testimonies of employees about the experiences they have experienced in the field of work and legal, in order to demonstrate the conditions and violations of human rights that many of them have experienced when arriving in Costa Rica looking for a better future.

Over the years, and specifically since the 1990s, there has been mass immigration of Nicaraguan citizens to Costa Rica due to social conditions that have occurred in Nicaragua because of political crises experienced last century. Because of this, the lack of job opportunities and poverty have forced Nicaraguans to move to other countries because of the great need to seek a change of life.

To the disadvantage of these people in their arrival in Costa Rica, their irregular immigration status and limited academic level limit their employment options, relegating them to informal employment such as construction and agriculture, and exposing themselves to large labor abuses that these people have to endure since they do not have access to justice. Lacking access to health and justice, minimum wage, insurance policies in the event of workplace accidents, among other things, prevent Nicaraguans from being able to integrate socially completely. The results obtained in this investigation will in some ways serve to show the job abuses they receive when they are undocumented and also when they are already legally in the country, and thus demonstrate the complexity of the situation that may not be perceived as it really is. In the methodological framework, the type of research is included, which is established by a qualitative approach, in which the technique used

is fundamentally the analysis towards the sources used, through a case study, Nicaraguan collaborators who have gone through this type of difficult situations, in order to know first-hand their particular cases and the contrasts that exist with a socially responsible company as in the current work

The results of the information collection will allow to know more about the trajectory of the employees of this company, obstacles that these have had when looking for a job, and differences in work guarantees received in previous companies with Flora Vitae. At the end of this investigation, several important conclusions are reached based on these results to determine the severity of these obstacles and adverse situations that this sector of the population suffers, as shown throughout this research. In addition, the recommendations generated from the results obtained are made.

Finally, the bibliography and annexes are presented. In this section, all sources consulted and cited in the development of the research and the tools used in the collection of information are presented alphabetically.

Keywords

Labor abuse, labor rights, human rights, inclusion, social responsibly.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes internacionales y nacionales

A lo largo de los años, Nicaragua ha sido un país con una situación socioeconómica y político-social muy convulsa y trágica, donde han perpetuado conflictos bélicos, corrupción, inestabilidad política, entre otras. Estas situaciones han propiciado a que existan problemas sociales muy grandes en el país, limitando asuntos como el acceso a una educación para los niños y jóvenes además de las pocas fuentes de trabajo disponibles para la población. A raíz de estas situaciones, miles de nicaragüenses han emigrado a Costa Rica en búsqueda de una mejor calidad de vida, pero al igual que experimentan inmigrantes masivos en otras latitudes, se encuentran una serie de circunstancias complicadas en Costa Rica.

La integración social de las poblaciones que son minoría son esenciales para que exista justicia social en un país, esto garantizando que a todas las personas se le puedan cumplir todos sus derechos como seres humanos que son, es por esto que el estudio (Segura, 2015) para el Vigésimosegundo Informe Estado de la Nación (2015) "Acceso a la regularización migratoria e integración social de las personas migrantes en Costa Rica" proporciona un análisis a nivel nacional sobre las dificultades que estas personas enfrentan a la hora de querer legalizar su estado migratorio, además de mencionar en que formas se logra integrar socialmente a estas personas. Se profundiza mucho específicamente en lo referente al acceso al seguro social para personas con una condición migratoria irregular, los cuales al no contar con un empleo formal en donde coticen a la CCSS, están desprotegidos ante

cualquier situación médica que se les presente a diferencia de hace algunos años atrás.

La situación migratoria irregular de muchas personas nicaragüenses que ingresan a Costa Rica convierte a este sector de la población en una presa fácil para el empleo informal, el cual siempre va acompañado de grandes abusos laborales debido a que al no poseer un estado migratorio legal no se tiene acceso a la justicia laboral. En cuanto a la metodología de investigación, se utilizó un estudio de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo.

Por lo tanto, el estudio de (Rojas, 2014) para la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, "Discriminación Social: Análisis de dos casos de trabajadores migrantes nicaragüenses" realizado en Naranjo de Alajuela, aborda la experiencia de dos trabajadores agrícolas de la región, profundizando en la discriminación social que estos han sufrido desde su llegada ilegal al país.

Se profundiza en la dificultad que existe para este tipo de personas encontrar un empleo digno, donde solo consiguen opciones de empleo informal en los campos de agricultura y construcción. Además, describe de primera mano los diferentes abusos laborales que este sector experimenta, como lo es el no tener acceso a la salud pública y el no contar con un seguro contra accidentes, entre otras cosas. Además, hace referencia a algunas políticas públicas que en cierta forma lo que hacen es fomentar aún más este tipo de condiciones. En cuanto a la metodología de investigación se utilizó el estudio de casos como un proceso de descripción sistemática y de análisis que pretendía desarrollar abordar las experiencias de dos trabajadores nicaragüenses residentes en el cantón de Naranjo de Alajuela, en torno

al tema de la discriminación social a la que se han visto expuestos desde su llegada al país

Con respecto a las condiciones de vivienda de estas personas la tesis de (Acuña y Olivares 2000) “La Población Migrante Nicaragüense en Costa Rica: Realidades y Respuestas”, esta analiza la realidad sobre la situación precaria que estas personas viven en las distintas regiones del país además de las condiciones propiamente de las viviendas y el acceso a servicios públicos en las estas. También se describen las distintas condiciones habitacionales que tienen los nicaragüenses en las distintas regiones del país.

Así mismo un artículo que proporciono mucha información para comprender ciertas problemáticas que suceden en cuanto a este tema fue el realizado por (Paniagua, 2007) denominado “Situación sociolaboral de la población nicaragüense en Costa Rica”, proporcionando un enfoque en la presencia de una serie de ideologías presentes en la sociedad que denigran las contribuciones de los nicaragüenses en la sociedad costarricense, así mismo, haciendo un análisis estableciendo que existen elites que se enriquecen por medio de la explotación de estos inmigrantes que son los únicos que están dispuestos a realizar labores que han sido desechadas por la población nativa, y aceptan condiciones laborales precarias las cuales implican aún más ganancias para el sector oligarca.

En cuanto a la diferencia de condiciones laborales que experimentan los nicaragüenses entre las distintas regiones del país, (Zúñiga, 2006) en su informe “Migración y exclusión laboral: estudio comparativo de la diferenciación laboral entre inmigrantes nicaragüenses en las fronteras norte y sur de Costa Rica” profundiza y

hace una comparación sobre cómo es la discriminación laboral hacia los nicaragüenses en estas dos regiones del país, y las diferencias que se presentan en ambos casos.

Se menciona que, en cierta forma, se presentan problemas muy parecidos en ambas regiones, la diferencia está en que en la región de la frontera norte del país las fuentes de empleo son menos industrializadas que en la frontera sur, lo cual se presta mucho para más abusos a los derechos de los trabajadores indocumentados que en la sur donde más bien existe un porcentaje mayor de nicaragüenses con empleo que se encuentran legalmente en el país, en empresas transnacionales.

Concluyendo, como se mencionó anteriormente, en general existen las mismas condiciones de exclusión social en ambas regiones, tales como: desempleo, limitado acceso a la salud, abusos en cuanto a derechos laborales, etc.

Debido a esta serie de circunstancias en las cuales se le violan los derechos a una gran población nicaragüense en el país, es de gran importancia que existan instituciones que se encarguen de proteger a este sector con el fin de lograr que esta problemática cambie, haciendo referencia a esto, (González 2005), en su investigación monográfica "Mecanismos de promoción y protección de los derechos humanos de los nicaragüenses en Costa Rica" nombra los organismos tanto en Costa Rica como internacionalmente que se encargan de en cierta forma velar porque los derechos esenciales de las personas se cumplan, por ende, los de los inmigrantes nicaragüenses también.

Este trabajo señala principalmente en el caso de Costa Rica a la defensoría de los habitantes, institución perteneciente a poder legislativo. Esta, tiene como propósito hacer cumplir los derechos humanos de las personas entre otras funciones.

También se menciona la Corte Interamericana de Derechos Humanos, órgano de supervisión que se encarga de velar por que se garanticen los derechos más esenciales a todas las personas de la región.

En relación con esto (Hasbani y Ortega, 2008), realizaron la investigación “Instrumentos Normativos y Mecanismos de Protección y Promoción de los Derechos Laborales de los Trabajadores Nicaragüenses en Costa Rica” donde resalta la situación política y socioeconómica de Nicaragua, haciendo referencia a la pobreza y desigualdad de ese país, indicando esto como la principal razón para la emigración de personas al extranjero. Resalta varios mecanismos que están a disposición de dichas personas como la protección del consulado de Nicaragua.

En esta investigación se menciona también un documento llamado “Permiso Temporal de Trabajo”, el cual se les otorga a las personas extranjeras durante la tramitación de su cedula de residencia. Con este documento los trabajadores si están arropados por la ley, también se mencionan al ministerio de trabajo como principal regidor de que se cumplan las leyes laborales en Costa Rica.

Debido a que este sector de la población suele tener una serie de dificultades para encontrar acceso a las autoridades de justicia, se consultó el artículo de (Hidalgo, 2016) llamado “El acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras migrantes nicaragüenses en Costa Rica”.

Este artículo habla sobre los diferentes mecanismos que existen en Costa Rica para garantizar los derechos laborales de inmigrantes y además de esto también sobre nuevas técnicas que ha implementado el Poder Judicial para ayudar a este sector de la población a tener un mayor acceso a mecanismos de justicia. Con el fin de ayudarle a este sector de la población, el Poder Judicial y el Gobierno de la República en los últimos años han desarrollado políticas para poder erradicar este tema, para ello han creado la Subcomisión de Acceso a la Justicia para Personas Migrantes y Refugiadas del Poder Judicial además de la Política Institucional de Acceso a la Justicia para Población Migrante y Refugiada, esta última con la finalidad de garantizar el acceso a la justicia para estas personas, además de la protección de sus derechos. Sus líneas de acción son las siguientes: investigación, información, medidas judiciales procesales adecuadas, comunicación oportuna, seguimiento a casos de migrantes y personas refugiadas dentro y fuera del país y organización institucional. En cuanto a la metodología de investigación se utilizó el estudio de una revisión sistemática.

También (Montero, 2017) realizó el artículo “Nicaraguan Migrant Support Organizations and Civic Space in Costa Rica”. La presente hace mención sobre las razones por las que estas personas llegan al país y las condiciones económicas y laborales en las que se encuentra, y profundiza más en una serie de instituciones estatales que proporcionan apoyo y protección a esta población tan vulnerable, más en el caso de los que están en una situación migratoria irregular.

Esta investigación hace referencia a entidades como el Poder Judicial y la Defensoría de los Habitantes y resaltan también la importancia que tiene la mano de

obra nicaragüense para Costa Rica, la cual realiza labores que la mayoría de costarricenses no están dispuestos a hacer. La metodología de este documento de investigación se centra en un enfoque de construcción social.

Al igual que lo que ocurre en Costa Rica, esta problemática migratoria también ocurre de forma muy parecida en otras partes del mundo, por lo tanto el artículo generado por (Orraca, 2015) titulado *“Immigrants and Cross-Border Workers in the U.S.-Mexico Border Region”* hace una clara y amplia demostración con el fin de mostrar las diferencias socioeconómicas entre los trabajadores mexicanos que viven en México, pero trabajan en los Estados Unidos con los trabajadores mexicanos que viven en Estados Unidos y trabajan allí, la cual es una situación muy parecida a la que viven los nicaragüenses que vienen a Costa Rica.

Los inmigrantes y trabajadores transfronterizos son comparados en términos de magnitud, características socioeconómicas, estructura ocupacional e ingresos con el fin de establecer una idea clara sobre las diferencias que existen entre los dos tipos de trabajadores.

1.1.2 Delimitación del Problema

En la presente investigación se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas a algunos de los trabajadores de la empresa, utilizando el tipo de enfoque cualitativo y un diseño de estudio por casos con el fin de obtener información específica sobre las vivencias que estos han experimentado a lo largo de su estadía en Costa Rica.

Para ello se pretende seleccionar a un grupo de trabajadores nicaragüenses que estén dispuestos a ser entrevistados con el fin de conocer más a fondo sus experiencias y así llegar a tener el criterio suficiente para poder realizar las

conclusiones y recomendaciones. Dichas entrevistas serán elaboradas cumpliendo con las unidades de análisis previamente establecidas.

El grupo de trabajadores serán de 3, se les aplicarán dos entrevistas a cada uno de ellos y tendrán un rango de edad entre los 20 y 50 años, con un nivel de escolaridad bajo y un nivel socioeconómico que puede considerarse medio-bajo.

Esta investigación se realizará en el periodo del primer cuatrimestre del 2020, y limitará a las instalaciones del Vivero Flora Vitae en Belén, Heredia.

1.1.3 Justificación

A lo largo de la historia, Nicaragua como país ha sido muy desfavorecido en muchos temas como: conflictos políticos, guerras civiles, crisis económicas, etc. Este tipo de problemáticas han llevado a este país a ser el segundo más pobre del continente americano después de Haití (Hidalgo, 2016).

Estas dificultades han creado grandes problemas internos en ese país, donde a causa de esto existe en general un nivel educativo muy bajo, acompañado de una escolaridad muy baja, y pocas oportunidades de trabajo, lo cual desencadena la pobreza.

Todas estas problemáticas han provocado a lo largo de los años que los nicaragüenses desesperadamente busquen emigrar a otros países en busca de mejores oportunidades donde puedan encontrar oportunidades de trabajo, mayores ingresos económicos, educación para sus hijos, entre otras cosas, y es por esto por lo que muchos se han trasladado para Costa Rica, país que en Nicaragua es percibido como un lugar de grandes oportunidades.

Lamentablemente, muchos de los que ingresan a Costa Rica lo hacen de forma ilegal, esto automáticamente negándoles un estado migratorio legal, el cual los pone en una situación muy vulnerable en el país.

Por medio de esta investigación se pretende demostrar la difícil trayectoria que estas personas viven desde el momento que arriban al país, y las grandes dificultades que tienen a la hora de buscar un empleo, donde sufren de grandes abusos a sus derechos laborales como: salario por debajo del mínimo, sin acceso a la salud, abuso de jornada laboral, falta de equipo de protección para accidentes laborales, atención médica por accidentes, entre otros, y así comparar con las condiciones dignas que reciben a la hora de finalmente ser contratados por una empresa socialmente responsable.

Con esto, la información recolectada o averiguada con este proyecto, puede ser utilizada en la carrera de Administración de Negocios, de este modo creando conciencia y corrigiendo ideas erróneas, y así logrando que de cierta forma se tenga un poco de empatía por estas personas con el fin de ayudar a que la situación pueda mejorar y no se cometan todo este tipo de abusos.

Llegando a esta idea sobre la discriminación y las críticas condiciones laborales que viven muchos nicaragüenses, se pretende lograr un aporte a las futuras generaciones y a los ya establecidos.

Es decir, se pretende impactar a las personas que tengan acceso a esta investigación, para acabar con todo tipo de estereotipos y falsas percepciones, con la intención de lograr que los nicaragüenses dejen de ser el blanco de

aprovechamiento de muchos empresarios irresponsables para aprovecharse de este sector de la población con el fin de conseguir mano de obra barata. Además, se busca la manera de resaltar como ejemplo a empresas que si buscan integrar en la sociedad a personas que pertenecen a minorías como lo hace Flora Vitae.

1.2 PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis anterior conduce a la siguiente pregunta que sirve como eje de la investigación:

¿Cómo ha sido la trayectoria laboral y legal de los trabajadores nicaragüenses de la empresa Flora Vitae hasta que llegaron a una empresa socialmente responsable como en la que está trabajando actualmente?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae S.A en el periodo que comprende el primer cuatrimestre del año 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Investigar los diferentes obstáculos que trabajadores nicaragüenses han enfrentado para encontrar un empleo donde se respeten sus derechos.
2. Averiguar las experiencias laborales que han vivido los trabajadores antes de ser contratados por el Vivero Flora Vitae.
3. Comparar las condiciones laborales de empleo informal que experimentaban los trabajadores con respecto a las que reciben en Flora Vitae.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Historia de Flora Vitae

“El vivero es una PYME que inició operaciones en enero del 2002, con el capital de tres socios, con el fin primordial de iniciar un negocio de venta de plantas ornamentales, antes de formalizar nos dedicábamos a la exportación de plantas ornamentales, pero luego decidimos inaugurar un vivero y dedicarnos a la venta local.

El crecimiento permitió incursionar en el negocio de mantenimiento de zonas verdes en el año 2003, por lo que fue útil la contratación de tres personas más para que se dedicaran al mantenimiento e instalación de jardines de casas, se tuvo un desarrollo importante. En los siguientes cuatro años se consiguió una gran cantidad de clientes y contratos fijos, posicionándonos poco a poco en ese campo.

En 2008 nos trasladamos a una nueva localidad, siempre en la zona de Santa Ana, debido a que el negocio fue creciendo, ahí seguimos desarrollando el vivero como tal, y agregando a los servicios el mantenimiento de áreas comunes a condominios, alcanzando varios clientes que aun conservamos, y con eso nuestra planilla fue creciendo.

En 2013, ya contábamos con más maquinaria y equipo, dado que el negocio iba avanzado en el mercado, fue entonces cuando se decidió ir un poco más allá, por lo que se empezaron a ofrecer nuestros servicios al área corporativa, siendo contratados por tres grandes empresas en Costa Rica, para el mantenimiento de todas sus instalaciones alrededor del país, ofreciendo servicios en los jardines de las

fábricas y centros de recreación, cortando zacate, ramas, lavando aceras, nos encargamos de la basura, y más.

Con los años hemos ido desarrollando un poco más el vivero y hemos empezado a ofrecer otros servicios, como la importación de plantas ornamentales exóticas, alquiler de plantas a empresas para eventos, además del mantenimiento y confección, también hacemos el diseño de jardines con nuestros arquitectos subcontratados.

Hoy en día estamos ubicados en nuestras instalaciones en Belén, contiguo al Bar Rumba, donde tenemos nuestras bodegas, sala de exhibición de plantas, vendemos nuestras plantas ornamentales y accesorios para jardines, herramientas, y guardamos nuestros ocho camiones y todo el equipo que sacamos todos los días para que vayan a realizar los distintos trabajos a nuestros clientes en todo el país. En 2002, iniciamos con 2 empleados, fuimos creciendo y actualmente contamos con 22, un ochenta por ciento de ellos se dedica al mantenimiento de zonas verdes corporativo y de condominios que es nuestro principal negocio, el resto lo distribuimos entre plantas ornamentales y diseño de paisajes y jardines.

Nuestros principales clientes son, Corporación PIPASA, Florida Bebidas, Almacenes TICAL, Laboratorio GUTIS, MICRO Technology, Condominio Vertical Montesol, Corporación Grupo Q (Hyundai), Laboratorios Raven entre otros.” (Flora Vitae Comercial S.A)

Como se menciona anteriormente, la empresa a través de los años ha cambiado su enfoque y se ha enfocado más al sector empresarial y de proyectos corporativos de larga escala, siendo la encargada del mantenimiento de zonas verdes de grandes

empresas a nivel nacional. Esto ha llevado a que la empresa incremente la cantidad de personal y con ello se brinden mayores oportunidades a sectores de la población que no son tomados en cuenta en otras entidades.

2.2 Filosofía Empresarial

Según Flora Vitae Comercial S.A (s.f) la filosofía de la empresa:

“Garantiza que los trabajos serán de excelente calidad, ya que nuestro equipo humano y mecánico está preparado para hacerle frente a la ejecución de los trabajos programados. Contamos con experiencia comprobada en el manejo de zonas verdes, y el conocimiento técnico necesario para el uso adecuado de los productos que proponemos.

Como información adicional, queremos hacer de su conocimiento, que nuestra empresa, por el gran compromiso que existe en proteger el medio ambiente, se encuentra en el proceso de preparación para obtener la certificación ISO 14001, con la cual nos comprometemos a cumplir con todas las normas nacionales de conservación, asegurando a nuestros clientes y su entorno, que, en todo momento, se protegerá a toda costa el recurso ambiental, prueba de ello, nuestra Política Ambiental”

2.2.1 Misión

"Diseñar, construir, mantener áreas verdes y proveer de plantas ornamentales a través de tecnología adecuada, mejora continua y trabajo en equipo para alcanzar niveles de productividad y rentabilidad

competitivos a nivel nacional, logrando el fin superior que es el bienestar de nuestros clientes y de la comunidad" (Flora vitae Comercial S.A, s.f)

2.2.2 Visión

"Ser líder en el mantenimiento de áreas verdes, diseño y construcción de jardines, conservando el medio ambiente" (Flora vitae Comercial S.A, s.f)

2.2.3 Valores

Se cuentan con una serie de valores, que siguen rigurosamente con el fin de ser identificados como una empresa responsable y confiable, los cuales guían sus acciones en el entorno en el que operan para dar el mejor servicio, con la mejor calidad y transparencia posible, dentro de los cuales están:

“Honradez: Hablar con la verdad y ser disciplinado nos permitirá trabajar en un clima de transparencia y confianza.

- a) Responsabilidad: Ser puntual y cumplir con nuestros compromisos nos permitirá ser previsibles y confiables.
- b) Creatividad e Innovación: Sostener el pensamiento creativo para resolver los problemas de manera innovadora; exigir siempre una respuesta creativa.
- c) Superación: Disposición y voluntad para alcanzar nuestros logros a través de la capacitación constante y la exigencia personal.
- d) Humildad: Nuestra sencillez en el trato con las personas prevalece por encima de la posición en la empresa.

- e) Austeridad: Invertir en lo esencial con criterio de excelencia. Inversión en función de beneficio.” (Flora vitae Comercial S.A, s.f)

Estos valores constituyen la base de la identidad empresarial, así como su razón de ser en el desarrollo de las labores diarias, y funcionan como un marco de referencia sobre la forma de hacer las cosas para garantizar la mejor calidad y transparencia posible.

2.2.4 Política Ambiental

Debido a que Flora Vitae Comercial S.A es una empresa dedicada a la plantación y construcción de jardines, por el tipo de labores que se realizan y equipo utilizado en las tareas, es necesario que la empresa cuente con una Política Ambiental establecida, esta mencionada en la Carta de presentación de Flora Vitae Comercial S.A (s.f) a continuación:

“Nuestra empresa, es líder en el campo de la venta de plantas, mantenimiento de zonas verdes y diseño de las mismas, reconoce su obligación y responsabilidad para proteger el ambiente. Estamos comprometidos con el mantenimiento de altos estándares para salvaguardar la salud humana y el ambiente en todas nuestras operaciones y nuestros servicios. Creemos que es una parte integral de nuestra misión y nuestros valores.

Flora Vitae está comprometida con el aporte de los recursos necesarios para mantener esta política. Esta política es de carácter pública. Se espera que todos nuestros colaboradores entiendan y promuevan esta

Política como parte de nuestro esfuerzo continuo para mantener nuestra posición como líder dentro del negocio.”

Esta política resalta el compromiso de la empresa con el medio ambiente y salud de las personas en todas sus operaciones, y velando por que en cada una de las labores que se realizan se tenga en muchísima consideración el impacto por el ambiente y no se tengan implicaciones en la salud de los trabajadores y clientes de la empresa.

2.5 CONTEXTO TEORICO-CONCEPTUAL

2.5.1 Gestión del talento humano

La gestión del talento es un proceso que surgió en los años 90 y que al pasar el tiempo se continúa adoptando por organizaciones que se dan cuenta que el capital más importante es el humano. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de colaborador, en la actualidad muchas organizaciones, hacen un enorme esfuerzo por atraer colaboradores a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo, por lo que es necesario sacar lo mejor de las personas, por tanto:

“La gestión del talento humano se establece por el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida. Por lo tanto, la gestión del talento humano depende entre muchos, de los siguientes elementos principales: La cultura de la

empresa, la estructura asimilada por la organización, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos”. (De León, 2013, p.9 citado por Chiavenato, 2009)

En cualquiera de estos puntos es necesario reconocer que la cometido del talento humano está conformada individuos u organizaciones, por lo cual, es necesario el trato hacia las personas.

“También está orientado a las actividades operativas - administrativas, dotando a la empresa de colaboradores con competencias genéricas y técnicas transversales. Garantizar la ventaja derivada del factor humano se hace inimitable por la ambigüedad causal y complejidad social inherente a la integración de las mismas provocando en la competencia dificultades al replicar las transferencias de esas habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que se desarrollan” (Ramírez, Espíndola, Ruiz y Hugueth, 2019, párr.9)

Dicha gestión humana ha dejado entrever el área del conocimiento específico de los colaboradores de las empresas. Por tanto, la misión humana debe posibilitar el establecimiento de las habilidades en la organización, fanatizando en las personas una ventaja profesional. Así mismo, (Ayala, 2018) afirma que:

“Dicha gestión es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar

una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional”. (p.27)

Apunta que la gestión humana se ha significado una herramienta primordial para revolve los retos que asigna el medio, impulsando la excelencia por medio de las competencias grupales e individuales. Además se componen de varias dimensiones (interna y externa) en donde la primera afronta todo lo referente a la estructura del personal, en donde se toma en cuenta los conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes de los colaboradores, mientras que la dimensión externa, incluye todos los elementos del entorno que inciden en la selección, desarrollo y permanencia del personal en las empresas, por ejemplo el ambiente laboral donde se desenvuelve el personal. Ver Figura (1)

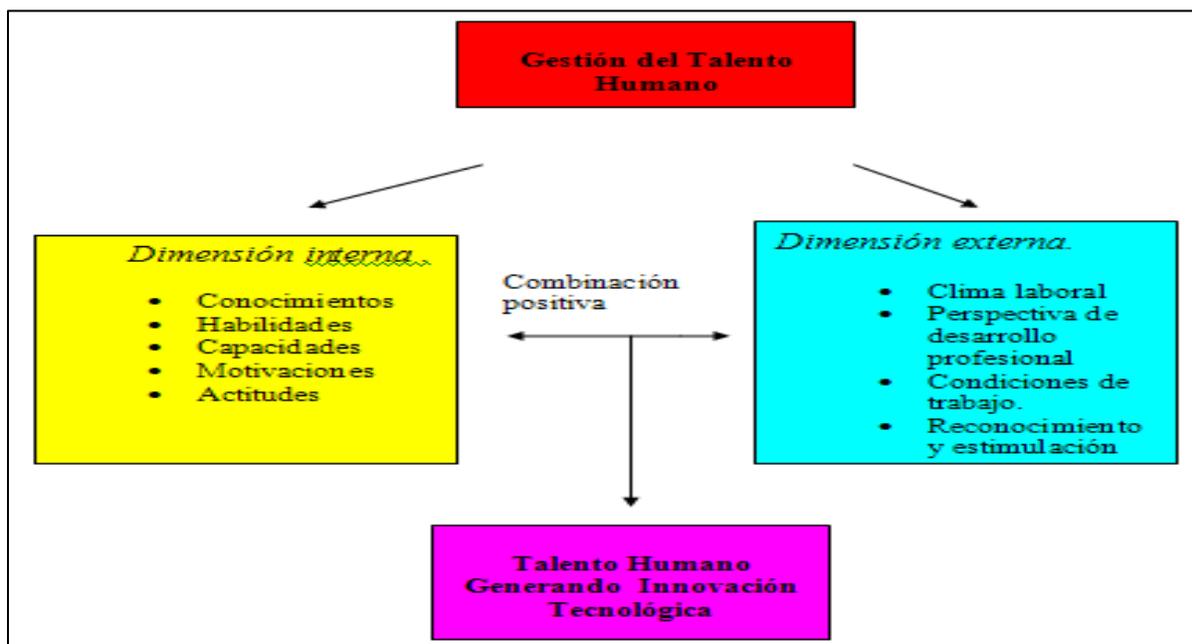


Figura N° 1. Dimensiones del talento humano

Fuente: Datos tomados (Rodríguez, 2009). Adaptación propia. (junio 2020)

El desarrollo del personal suele ser bastante importante, dado que da la opción de gestionarlo dentro de las empresas por medio de capacitaciones, recurso necesario, que hace posible esta labor. Por su parte (De León, 2013) lo establece de la siguiente manera:

“La planificación de necesidades de personal: se quiere aprovechar al máximo el potencial de las personas dentro de una empresa, es necesario saber qué tan necesitada está la empresa de ellas.

Análisis y descripción de puestos de trabajo: consiste en determinar las habilidades, los deberes y conocimientos requeridos para desempeñar trabajos específicos en una empresa.

Administración de compensaciones: en este punto se abarca, aspectos como la valoración del puesto, en donde se proporciona información sobre el valor específico de este.

Reclutamiento y selección de personal: es el proceso utilizado para elegir, entre un grupo de personas solicitantes, a la indicada para una empresa en particular, es más, hacen mención, en cuanto a la importancia del reclutamiento, que el éxito del mismo lleva a una calidad de la decisión de selección.

Inducción de Personal: un plan sistemático para familiarizar al nuevo trabajador con la empresa (conocer sus áreas y departamentos) con los demás trabajadores (quienes serán sus jefes y subordinados y compañeros de trabajo) y con su puesto del trabajo (funciones y atribuciones).

Capacitación y Desarrollo: la capacitación auxilia a los empleados de una organización a ejecutar de mejor manera su trabajo, de este modo contribuir en el desarrollo de la persona para cumplir sus responsabilidades”

De acuerdo con lo mencionado, los trabajadores suelen perdurar gran parte de su período en la organización, dado que el funcionar de la organización y su éxito depende del 90% de su personal. Además, es necesario recalcar que las organizaciones están en la obligación de velar por los beneficios de los colaboradores, así como el sacar lo mejor de las personas, dado la mayoría poseen capacidad para aprender y desarrollarse.

Por tanto, el objetivo es exponer cómo las personas y las organizaciones se desarrollan en razón del aprendizaje continuo.



Figura N° 2. Los estratos del desarrollo

Fuente: Libro *Gestión del Talento Humano*. (Chiavenato 2009. p.121) Adaptación propia. (junio 2020)

El desarrollo Organizacional, debe ser panificado y conducido por los altos directivos y son básicamente los que organizan los grupos de manera que se pueda mejorar la productividad, efectividad y resultados que tenga cada uno de los colaboradores dentro de su área. Habitualmente al (DO) no se le considera como una función dentro de la distribución organizacional, esto se debe a que los colaboradores internos están muy involucrados en políticas y procesos internos generando al final la pérdida de la perspectiva.

Dada esa problemática, es que regularmente se buscan personal externo en cargado de estudiar y observar los procesos, discutiendo políticas y operaciones para desarrollar planes de acción e incorporando mejoras. Normalmente este trabajo lo suele realizar el departamento de recursos humanos o en otra área como planeación estratégica, aunque igualmente, se suele perder la estrategia. Por lo mismo se recomienda contratar outsourcing. Lo anterior demuestra el tamaño y complejidad de la organización con el fin de analizar la madurez en sus procesos humanos.

En resumen, el buen desarrollo organizacional depende en gran medida de la permanencia de los colaboradores en una empresa y el desarrollo de la capacidad de colaboración entre los individuos, con el fin de engrandecer el espíritu del equipo y la integración de todos los involucrados en el proceso, lo que permitirá al individuo perseverar en la organización logrando objetivos y metas tanto organizacionales como personales.

2.5.1.1 Relaciones Laborales.

Según (Sánchez, 2010), afirma que: "Las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo. El

conocimiento y análisis de este vínculo laboral se ha conformado en un campo de estudio económico”

Actualmente en las empresas las relaciones laborales se regulan por medio de un contrato de laboral, en el cual ambas partes son libres, y beneficiarias, basándose en la política de cada organización.

Sin embargo, si un trabajador es aislado, se encuentra en una situación de debilidad frente al empleador, por lo tanto, para que una relación laboral sea realmente buena debe realizarse en forma conjunta, entre los trabajadores y el empleador.

2.5.1.2 Últimas tendencias de la gestión del talento humano

El área de los Recursos Humanos se ha establecido como una estratégica, permanente en la eficiencia y eficacia de la organización. Según (Sanz, 2020) afirma que:

“Para alcanzar la eficiencia y productividad, así como una personalización adaptada a los intereses de los profesionales, las organizaciones deberán moverse en dos ejes de acción fundamentales: la humanización organizativa, basada en una cultura corporativa que prioriza el bienestar de las personas, y el liderazgo colectivo, focalizado en conseguir resultados a través de la motivación y el compromiso del equipo con el proyecto y los retos a alcanzar.”

Las empresas para gestionar adecuadamente el talento se suelen concentrar en la cultura organizacional, que suele ser parte del tejido empresarial que debe alinearse con el clima socio empresarial que se está asignando en la actualidad.

Dentro de estas tendencias (Sanz, 2020) cita algunas de ellas que marcaran la evolución de los recursos humanos y la gestión del talento:

- a) **Humanización de las organizaciones.** Una gestión centrada en las personas que fomente su capacidad creativa e innovadora, principal motor para la productividad y competitividad, y que favorezca su adhesión a un propósito de sostenibilidad.
- b) **Engage leader.** Líderes de equipo más empáticos y comprometidos que tengan adecuadamente en cuenta a la persona y al equipo en su toma de decisiones.
- c) **People Analytics.** Uso de herramientas de big data y analítica aplicada a los procesos de gestión del talento de la compañía, para conocer, entender y predecir con agilidad situaciones y contextos cambiantes.
- d) **Nuevos procesos.** Revisión de los procesos empleados para la definición de los objetivos, las evaluaciones de desempeño, el potencial o las promociones.
- e) **Cultura de la diversidad.** Gestión de la diversidad en todos sus ámbitos (género, edad, capacidades, origen, etc.), y medidas de inclusión en condiciones de igualdad.
- f) **Transformación centralizada.** Creación de oficinas de gestión del cambio que coordinen los procesos de transformación de las organizaciones.
- g) **Employee Advocacy.** Implantación de herramientas para la medición y gestión del compromiso que favorezcan la adhesión de los empleados a la cultura corporativa.

- h) **Hipertransparencia.** Establecimiento de canales eficaces de comunicación interna que permitan fluir la información tanto vertical como transversalmente, favoreciendo la agilidad en recoger la voz del empleado y responderle, desde múltiples perspectivas.
- i) **Microlearning.** Apuesta por modelos de aprendizaje basados en contenidos ligeros que favorezcan la actualización de conocimientos y la adaptación al cambio”

Dichas tendencias suelen estar enfocadas en el futuro, sin embargo, hay tendencias que se pueden analizar para que sean adaptadas al presente y de la misma manera orientarlas a lo que se desea futuro, con el fin de que las organizaciones puedan ser más productivas en todos los sentidos, así como también desarrollar un mejor ambiente laboral.

2.5.2 El concepto de trayectoria laboral

Por su parte (Henrique y Uribe, 2016), “La trayectoria laboral consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o, más frecuentemente, durante un período determinado de ésta”

Así es como, la de trayectoria de los nicaragüense, han formado parte de los análisis sobre inestabilidad y degradación social, en cuyo interés recae al aportar con el orden democrático, por lo que se ha considerado oportuno conocer el circulación que hacen los individuos a través de sus diferentes empleos en donde experimentan las condiciones laborales, en las que se suelen desempeñar. La trayectoria laboral, se

ha convertido en un factor significativo para describir la movilidad social de determinados grupos de personas, según indica:

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60352_temalab_20.pdf

2.5.3 Responsabilidad social

Para (Mori y Martín, 2008) La responsabilidad social “es un compromiso que las empresas asumen por el bienestar del entorno social que las rodea”

Esta responsabilidad, obliga a las organizaciones a realizar labores que eviten cualquier impacto negativo que ocasione daño en las personas, que residen en un determinado lugar, y de esta manera determinar todo aquello positivo que una inversión trae a las áreas en que se desarrollan las operaciones.

La responsabilidad social de las empresas ha estado asociada al desarrollo que ha tenido la misma desde el momento que se dio la revolución industrial. Desde la antigüedad se ha discutido la relación entre la ética privada y la pública, es decir, en qué medida el propietario o el gerente está sujeto a una ética individual, pero cuando actúa en el ámbito de su empresa se ve obligado a dejar de lado esos valores en función de las reglas que rigen los negocios.

Por su parte, (El grupo Financiero Monex, 2018) menciona los tipos de responsabilidad social más importantes:

- a) **“La Responsabilidad Social Individual:** es aquella que llevamos a cabo desde lo que aprendemos en el entorno familiar, el valor de las cosas y las repercusiones que tienen los actos de cada individuo ante la sociedad.

- b) **La Responsabilidad Social Empresarial:** se refiere a las acciones que realizan las empresas o corporativos y que tienen repercusiones sobre la sociedad, es también conocida como RSE. Este tipo de responsabilidad está relacionada directamente con la productividad, la reducción de costos y la obtención de beneficios sin caer en la explotación o la afectación del medio ambiente.
- c) **La Responsabilidad Social Pública o Gubernamental** es aquella que tienen las instituciones y las administraciones encargadas de diseñar y ejecutar políticas públicas, este tipo de responsabilidad está más ligada a leyes, decretos y regulaciones que repercutan en el entorno natural y social. También hay acciones voluntarias con programas de participación”.

Por tanto esta responsabilidad social involucra de manera directa a las empresas, dado que de ella sale una contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido.

2.5.4 ¿Qué es una empresa socialmente responsable?

Los negocios socialmente responsables son los que permiten equilibrar las acciones estratégicas de la empresa para beneficiar a sus accionistas con el deber de ser un buen ciudadano corporativo. Por lo tanto, actuar con responsabilidad social va más allá de sólo participar en proyectos de servicio a la comunidad y donar dinero a obras de caridad y otras causas sociales valiosas.

Es necesario que los empresarios muestren responsabilidad a sus colaboradores permitiendo que ganen la confianza de manera que puedan operar honestamente y con ética, donde luchen por intereses comunes.

Por su parte, (Cajiga, s.f), define responsabilidad social empresarial como:

“El compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común”

Las empresas que suelen ser responsables con sus obligaciones suman valor agregado y una ventaja competitiva a nivel nacional y mundial. Por tanto, todas aquellas empresas que desde nacen se esfuerzan por cumplir con todas sus obligaciones, por lo general se convierten en negocios exitosos.



Figura N° 3. Componentes de una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial
Fuente: (Thompson, 2012)

2.5.5 Migración Mundial

Por su parte (Tenorio, 2014), argumenta, “es un movimiento de personas de un país (el país emisor) a otro país (el país receptor) en donde planean residir, ya sea por un período temporal o de forma permanente”.

Según lo que manifiesta el autor, la migración se ha desarrollado desde hace mucho tiempo, (sin coacción como la de los esclavos), la razón que mueve a las personas a emigrar, tanto hoy como hace dos siglos, es evidente: mejorar sus vidas. Esto ha permitido que se establezca una brecha entre la calidad de vida del primer y el tercer mundo, lo que se convierte en un incentivo que obliga a las personas salir de su país en busca de mejores condiciones de vida para ellos, como el de sus familias.

2.5.6. Causas de la Migración Mundial

Dichas traslados responde a muchas causas de distinta naturaleza, y a través de las cuales las personas persiguen el objetivo específico, lo que no es solo positivo, dado que en este movimiento se exponen a muchas dificultades. Entre las principales causas de las migraciones internacionales, (Tenorio, 2014) destacar:

- a) “Causas socioeconómicas. La mayor parte de las personas que emigran de su país lo hacen tratando de mejorar su nivel de vida. De hecho, existe una relación estrecha entre el nivel de desarrollo económico de un país y los movimientos migratorios. Los países ricos son destino de los movimientos migratorios, mientras que los países subdesarrollados son los emisores de emigrantes.
- b) Causas bélicas. Constituyen una fuente de migraciones forzadas, que han dado origen a desplazamientos masivos de población a lo largo de la historia.

- c) Causas políticas. Las crisis políticas que suelen producirse en ciertos países llevan a muchas personas a temer la represión, por lo que deciden abandonar su país. En este caso se habla de la existencia de exiliados políticos.
- d) Otras causas: causas culturales, familiares, catástrofes, etc.”

Por tanto, es importante reafirmar que las personas están orientadas hacia la búsqueda de metas y objetivos para la satisfacción de sus necesidades, tanto biológicas como cognitivas, pero el lograrlo no es una opción permanecer en su país natal, en ocasiones relacionado a pobreza extrema.

Por tanto, la migración en busca de empleo actualmente es un instrumento útil para equilibrar las competencias y composición de los mercados laborales nacionales, y se ha convertido en una característica clave para hacer frente a los desafíos económicos, de mercado laboral y de productividad en una economía tan globalizada.

En este país la población está envejeciendo cada día más rápido; problemática que viene a ser suplida por la migración encargada de reabastecer la mano de obra decadente con trabajadores más jóvenes, lo que suele incrementar el dinamismo, la innovación y la movilidad de la fuerza laboral.

2.5.7. Migración de Nicaragüenses en Costa Rica

La migración de población nicaragüense hacia Costa Rica es parte de las relaciones históricas entre ambos países provocando que con el pasar de los años el desplazamiento de personas nicaragüenses hacia nuestro país aumente,

influyendo en las estructuras económicas, sociales y culturales de nuestro país.

Es así como, (Valverde y Casasfranco, 2002), afirman que:

“Diversos factores explican que Costa Rica se ha consolidado en este tiempo como el principal país de destino de la población migrante nicaragüense, por lo que Costa Rica ha intentado insertarse en los procesos de mundialización y globalización de la economía. La racionalidad económica que persigue el nuevo modelo se ha visto altamente beneficiada con el aporte de la mano de obra nicaragüense. Algunos de los sectores productivos más dinámicos de la agricultura de exportación costarricense en esta década como el banano, el café, la caña y los llamados “productos no tradicionales”: yuca, cítricos, macadamia, piña, melón, etc., basan su dinamismo en la utilización intensiva de una fuerza de trabajo migrante supernumeraria y contratada en precarias condiciones”.

Gracias, a la responsabilidad y seguridad ciudadana, apoyada por las leyes del país, es que se han aumentado los nichos laborales, para la mano de obra nicaragüense en sectores como la vigilancia privada, agricultura y labores domésticas

2.5.8 Causas del por qué se da la migración nicaragüense

Por su parte, (Viales y Marín, 2008) mencionan las principales causas de la emigración nicaragüense durante en los últimos cincuenta años, dentro de la cuales mencionan:

- a) “La falta de generación de empleos e inversión de capital en el país.

- b) Se siente seguros gracias a la cantidad de nicaragüenses.
- c) También hay personas que tienen trabajo pero quieren mejorar y deciden emigrar.
- d) Situaciones económicas, evasión de servicio militar o estudiar o vivir mejor en otros países”

Así mismo, la emigración de los nicaragüenses se desarrolla desde la década de los ochenta y básicamente se dio por problemas económicos del país, por la existencia de las tarjetas de racionamiento, que limitaban la compra de alimentos y productos básicos del hogar, situaciones políticas y sociales, pobreza, entre otras cosas.

2.5.9. Leyes migratorias

La asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decreta, en el artículo 5 de la Ley No. 8764, denominada “Ley general de migración y extranjería” (Poder Legislativo, 2009), pone en manifiesto que la presente ley:

Fomenta la integración de las personas migrantes al desarrollo del país; para ello, la Dirección de Migración y Extranjería diseñará estrategias y políticas públicas dirigidas a fortalecer la sostenibilidad del Estado social de derecho. El Poder Ejecutivo, con apego a lo establecido en nuestra Constitución Política, los tratados y los convenios internacionales ratificados y vigentes en Costa Rica y en esta Ley, determinará la política migratoria de Estado, regulará la integración de las personas migrantes, respetará su cultura y favorecerá el desarrollo social, económico y cultural del país, en

concordancia con la seguridad pública; también velará por la cohesión social y la seguridad jurídica de las personas extranjeras que habitan en el territorio nacional.

El artículo 6 de la Ley No. 8764, denominada “Ley general de migración y extranjería” (Poder Legislativo, 2009), orientada principalmente lo siguiente:

1. Promover, regular, orientar y ordenar las dinámicas de inmigración y emigración, en forma tal que contribuyan al desarrollo nacional por medio del enriquecimiento económico social y cultural de la sociedad costarricense. Con ese propósito, se promoverá la regularización e integración de las comunidades inmigrantes en la sociedad costarricense, así como el establecimiento de mecanismos que permitan mantener y estimular el vínculo permanente entre la sociedad nacional y sus comunidades de emigrantes.
2. Facilitar el retorno de las personas nacionales ubicadas en el exterior, que vean afectado su derecho de retorno al país, por causas humanitarias previamente constatadas, o motivo de muerte, siempre y cuando los familiares no puedan sufragar, por necesidad extrema, los costos de traslado del cuerpo.
3. Controlar el ingreso, la permanencia y el egreso de personas extranjeras al país, en concordancia con las políticas de desarrollo nacional y seguridad pública.

4. Orientar la inmigración a las áreas cuyo desarrollo se considere prioritario, hacia actividades y ramas económicas que resulten de interés para el Estado, de conformidad con el Plan nacional de desarrollo.
5. Garantizar la protección, atención y defensa de las personas víctimas de la trata de personas y coordinar con las instituciones competentes tales garantías. Garantizar que el territorio nacional será asilo para toda persona con fundados temores de ser perseguida, enfrente un peligro de ser sometida a tortura o no pueda regresar a otro país, sea o no de origen, donde su vida esté en riesgo, de conformidad con los instrumentos internacionales y regionales debidamente ratificados.
6. Garantizar el cumplimiento de los derechos de las niñas, los niños y los adolescentes migrantes, de conformidad con las convenciones internacionales en esta materia. Se tendrá especialmente en cuenta el interés superior de estas personas, según indica en su sitio web oficial según indica en su sitio web oficial <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7261.pdf>

El artículo 7 de la Ley No. 8764, denominada “Ley general de migración y extranjería” (Poder Legislativo, 2009), está orientada a la implementación de acciones conjuntas, por medio de la coordinación interinstitucional, con el fin de brindar una respuesta efectiva a la situación migratoria. Asimismo, buscará impulsar acciones binacionales o multinacionales con los países expulsores de población migrante tendientes a conseguir:

1. La búsqueda de la complementariedad entre la mano de obra nacional y la migrante, en forma tal que no exista un desplazamiento de la mano de obra nacional por la incorporación de trabajadores inmigrantes.
2. El respeto a los derechos humanos y las garantías constitucionales de toda persona extranjera que ingrese y permanezca en el país.
 - a) La integración de las personas extranjeras en los procesos económicos, científicos, sociales, laborales, educativos, culturales y deportivos.
 - b) El respeto a las costumbres, la convivencia pacífica y la diversidad de los habitantes.
 - c) La adopción de medidas necesarias para garantizar la seguridad y el orden públicos.
 - d) La facilitación necesaria de procesos de regularización de las personas que se encuentren en el territorio nacional, de conformidad con las políticas de desarrollo.

2.5.10 Derechos Laborales de nicaragüenses en Costa Rica

En la Ley No. 2 (El Código de Trabajo, 1943), decretan los derechos de las personas inmigrantes, que vienen a trabajar con el fin de salir a delante.

Artículo	Comentario
618. Prohíbese toda discriminación en el trabajo	Este artículo se establece una lista de motivos por los cuales puede generarse la discriminación. Por tanto, el Código de Trabajo es omiso en regular;

<p>por razones de edad, etnia, género o religión.</p>	<p>por ejemplo: por motivos de opinión política, ascendencia nacional u origen social. De la misma forma, este convenio deja abierta la posibilidad de establecer otros tipos de discriminación fuera de los enlistados, al decir expresamente que el término comprende:</p> <p><i>"(...) b- cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...)."</i></p>
<p>619. Todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual, gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión.</p>	<p>Dicho artículo, si bien intenta adecuarse a lo expresado por los artículos 57 (en cuanto a que el salario será siempre igual para trabajo en idénticas condiciones de eficiencia). La redacción del artículo menciona lo siguiente:</p> <p><i>"(...) gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual (...)"</i></p>
<p>62. Prohíbese el despido de los trabajadores por razones</p>	<p>Los patronos tienen prohibido despedir por motivos dichos motivos.</p>

de edad, etnia, género religión.	
-------------------------------------	--

Tabla N° 1. (Código de Trabajo, 1943)

Con esta ley, se pretende garantizar todos los derechos laborales de las personas inmigrantes en Costa Rica, para que estas puedan gozar de un empleo digno en el país sin ser objetos de ningún tipo de discriminación o que su condición de extranjeros afecte su situación laboral, sin embargo, se sabe que en muchos casos esta ley no es del todo respetada por los empleadores.

2.5.11 Xenofobia y abuso Laboral

Según (La Real Academia Española, 2010), afirma que la xenofobia “es un odio, repugnancia u hostilidad hacia los extranjeros”. La xenofobia, se encuentra en todos los niveles socioeconómicos de la población, alimentando un círculo negativo, recayendo sobre grupos de mujeres y hombres migrantes que realizan labores en este país.

De igual manera la explotación laboral, el racismo y la xenofobia saltan en numerosos escenarios laborales, dados que cada vez se conocen más casos de explotación, especialmente en los sectores más desprotegidos y precarios como construcción, servicio doméstico, hostelería, agricultura entre otros.

Actualmente no existen datos acerca del número de personas explotadas. Lo que sí se conoce, es que, a las personas inmigrantes sin documentos, tras denunciar explotación se les abre proceso de expulsión en muchas partes del mundo, algo que produce miedo a denunciar abusos recibidos e indirectamente se castiga a las víctimas, y se premia al victimario al permitirle seguir explotando impunemente.

2.5.12 Irresponsabilidad de los empresarios costarricenses ante la pandemia Covid-19

El Covid-19 es el tema candente de este 2020 y su impacto es el nuevo riesgo que se debe afrontar de manera inmediata, haciendo un llamado a acatar cada norma, sin embargo, es notable que grupos de empresarios, no toman esta situación con responsabilidad, al sobrepasarse con las medidas que han sido establecidas por el gobierno en este momento.

Los empresarios ante la resistencia de acatar las órdenes han contratado extranjeros y costarricenses sin hacerles un chequeo médico que descarte dicha enfermedad. Los empresarios deben predicar con el ejemplo, con el propósito de evitar poner en riesgo la salud de tanto los ciudadanos como de la economía del país. Con la llegada de esta pandemia, surgen algunas interrogantes: ¿Las empresas estaban preparadas ante una situación de este tipo? ¿Qué rol le corresponde a la Responsabilidad Social Empresarial y a la Sostenibilidad?

Por su parte (Chinchilla, 2020), afirma que:

“Los oficiales de la fuerza pública destacados en los chiles de Alajuela, del sector fronterizo con Nicaragua, interceptaron un camión ganadero con cincuenta y cuatro extranjeros adentro mientras se desplazaban hacia La Trocha, el vehículo con placa costarricense es perteneciente a una empacadora de frutas”.

Por tanto, los empresarios deben de ser consciente de que cambiaron las reglas de juego y las prioridades. Las organizaciones deben hoy, más que nunca estar

dispuestas a cambiar y acatar los ordenamientos de salud establecidos por el Ministerios de salud. Esto obliga a los empresarios a replantear objetivos, generar y crear nuevas estrategias, para continuar en el mercado, por tanto, los nuevos desafíos se deben orientar a reafirmar la identidad y el compromiso con sus colaboradores y la sociedad, deseando que se unan a trabajar en y de manera responsable.

En Costa Rica siempre ha existido abuso labora hacia este sector por parte de los empleadores, tomando en cuenta que esto tiene más incidencia en la empresa privada. Así lo mencionan muchas fuentes de noticias. Según (Madriz, 2020) el diputado Villalta expresó su sorpresa al escuchar discursos de odio contra trabajadores que se encuentran laborando sin seguridad social, sin regularidad migratoria, y podrían estar enfermos, por estar laborando en Costa Rica, por lo que recalco.

“No hay ni una palabra contra los irresponsables, explotadores, esclavistas, que explotan a estos trabajadores y que se han enriquecido históricamente. Y en las plantaciones de la Zona Norte de nuestro país y muchas regiones, lo vemos, hay redes de tráfico de migrantes, redes de trata que operan impunemente en este país”

El diputado afirma que estas “redes de trata de personas” están poniendo en riesgo de salud a toda la población nacional, por lo que se le hace un llamado al Ministerio de Trabajo y de Salud actual actuar contra estos grupos por su parte (Madrigal, 2020) afirma en el periódico el Defino que:

“Parte de la irresponsabilidad que tienen los empleadores, es la contratación de mano de obra en condiciones críticas por las que pasa el país, debido a eso es que se están dando un operativo interinstitucional en la Zona Norte del país para mitigar los focos de contagio de COVID-19 que se han presentado, ligados a empresas agrícolas y emparadoras, dejó en las últimas 48 horas 13 empresas clausuradas, 18 órdenes sanitarias emitidas y siete empresas sancionadas por violar el Código de Trabajo. Según detalló el ministro de Seguridad Pública, Michael Soto Rojas, se han inspeccionado 78 empresas agrícolas y aunque la mayoría de ellas está cumpliendo con los protocolos sanitarios, hay otras que los incumplen y hasta tienen empleados a personas indocumentadas, o sin seguro de salud o póliza de riesgos del trabajo”.

Debido a dicha problemática el periódico Delfino.cr solicitó al Ministerio de Salud las identidades de las personas jurídicas a las que corresponden las empresas clausuradas para hacer un cruce de datos con otras instituciones. En dicha labor se han abordado 2827 personas, de las cuales 745 eran extranjeros y 35 de ellos eran trabajadores en situación migratoria irregular. De esa última cifra, nueve personas ya fueron expulsadas del territorio nacional y se emitieron dos órdenes de captura en la zona.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACION

Los problemas existentes requieren de diferentes tipos de información, lo que un solo método no puede proporcionar, dicho eso el estudio procurara; analizar de la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae Comercial S.A, por lo tanto la investigación se desarrolla mediante un enfoque cualitativo, por lo que se desea una perspectiva más profunda. Dado que la técnica cualitativa consiste en utilizar datos sin medición numérica para descubrir las preguntas de investigación abiertas en el proceso de interpretación, dicho enfoque permitirá realizar un análisis con mayor razonamiento. Según lo argumentado anteriormente Hernández y Mendoza (2018), recalcan:

En el enfoque cualitativo se estudian fenómenos de manera ordenada. Sin embargo, en lugar de comenzar con una teoría y luego “voltear” al mundo empírico para confirmar si esta es apoyada por los datos y resultados, el investigador comienza el proceso examinando los hechos en sí y revisado los estudios previos, ambas acciones de manera simultánea, a fin de generar una teoría que sea consistente con lo que está observando que ocurre (p.7)

Por tanto, el enfoque cualitativo le permite al tesista obtener una serie de datos precisos y confiables que servirán de bases sólidas para el análisis, dado que la precisión del proceso brinda al investigador validez y tranquilidad. Este método suele ser preciso.

Además, el estudio cualitativo acata un enfoque exquisito de desarrollar, por tanto, las categorías de análisis deben hacer énfasis aquellos aspectos de más

importancia y que al final sea sustentables una vez realizada la triangulación de la información. Es decir no solo obedece a la recolección de hechos etnográficos o historias de vida que deben ser medidos bajo una orientación ética y de criticidad. De esta manera Hernández, Fernández y batista (2014) manifiesta, “las indagaciones cualitativas no pretenden generalizar de manera pirobalísticas los resultados a poblaciones más amplias ni obtener necesariamente muestras representativas, incluso, regularmente no pretenden que sus estudios lleguen a repetirse” (p.6).

Dicho estudio puede concebirse como todas aquellas prácticas interpretativas, es así como la figura del enfoque utilizando para esta investigación, busca ser bastante flexible de acuerdo a cada estudio.

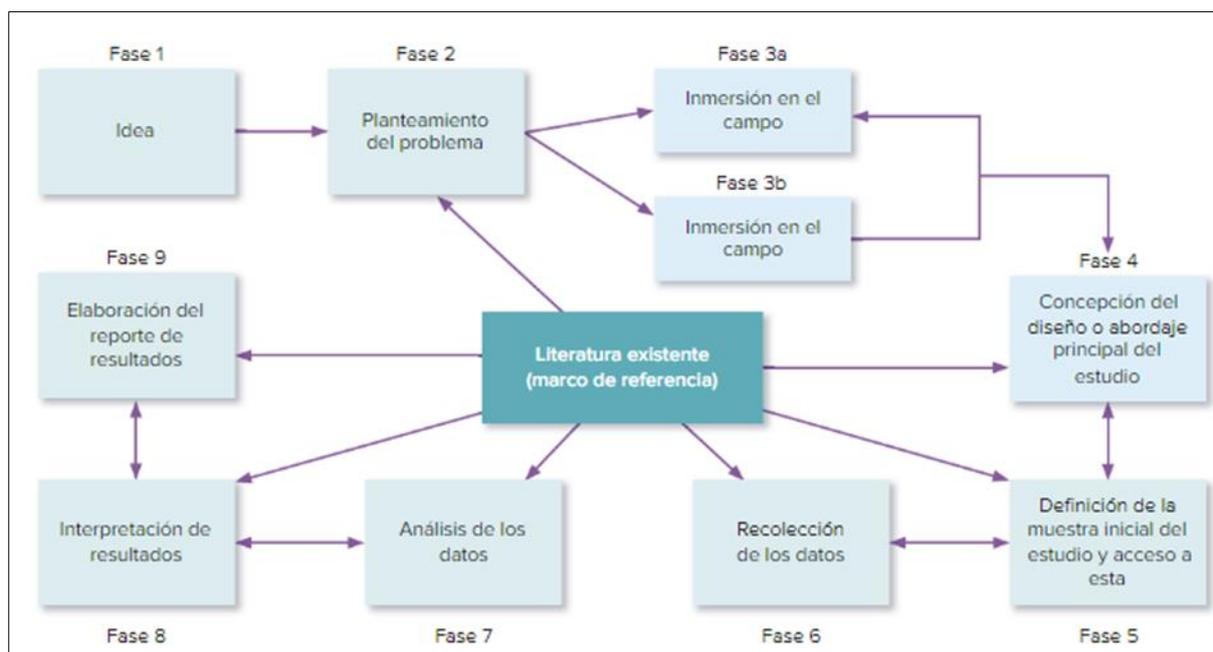


Figura N°4. Proceso del enfoque cualitativo

Fuente: Datos obtenido de (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018), en el libro Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (junio, 2020)

La metodología plasmada será de tipo analítico a partir del cuestionario, siendo este un instrumento técnico que permite al entrevistador ofrecer una técnica flexible y adaptativa a los sujetos, con muchas posibilidades de motivar el participante.

3.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Existen muchos tipos de alcances, pero para efectos de esta investigación será útil el exploratorio y explicativo, dado que busca explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, es decir determinar la causa de los fenómenos. Se pretende llevar a cabo una investigación del tema refiriéndose a aspectos de la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses, desde un punto de vista más profundo del que se ha abarcado con anterioridad con la finalidad de poder propiciar estrategias que colaboren con la erradicación de la explotación laboral de estas personas. De esta manera, Hernández et al. (2018) afirma que los estudios exploratorios:

Se llevan a cabo cuando el propósito es examinar un fenómeno o problema de investigación nueva o poco estudiando, sobre el cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

(p.106)

Dichos estudios se realizan con el fin primordial de sondear el problema investigado, y sobre el cual el tesista tiene dudas y que anteriormente no ha sido estudiado a profundidad, haciendo referencia al tema de la migración de extranjeros y la búsqueda de calidad de vida y empleabilidad en Costa Rica. La búsqueda de trabajo es un tema que afecta diversos sectores, se pretende fomentar estrategias para contrarrestar la problemática.

También se desarrolla un alcance explicativo, dado que se pretende buscar una explicación la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses, con la

finalidad de conocer las razones que se trasladan, para la crear conciencia sobre las problemáticas que dicho sector de la población sufre en Costa Rica.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Después de describir, algunas consideraciones referentes a la metodología cualitativa, es necesario fundamentar el diseño metodológico que se utiliza. Por tanto según Hernández et al. (2018) afirma que el diseño *fenomenológico* tiene como “propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (p.548).

Se debe tener en consideración que la esencia de este estudio recae en la experiencia y la esencia de las personas por medio del (estudio de casos), explorando sistemáticamente el sentido de lo que aconteció y la manera en cómo dio dicho acontecimiento. Hernández et al (2018) cita a Mertens (2015) y Álvarez (2003), quienes manifiestan que el diseño fenomenológico se fundamenta en las siguientes premisas:

- Se pretende describir y entender los fenómenos desde el punto de vista de cada participante y desde la perspectiva construida colectivamente.
- Se basa en el análisis de discursos y temas, así como en la búsqueda de sus posibles significados.
- El investigador confía en la intuición, imaginación y en las estructuras universales para lograr aprender la experiencia de los participantes.
- El investigador contextualiza las experiencias en términos de su temporalidad (momento en que sucedieron), espacio (lugar en el cual

ocurrieron), corporalidad (las personas que las vivieron) y el contexto relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias). (p.549)

Este estudio permitirá al investigador centrarse en la interpretación de la experiencia humana y no estará determinada por reglas específicas pero si en realizar una indagación profunda. A continuación se describe el proceso de la indagación para cada la fase.

Fase I: Análisis exploratorio de las experiencias personales de las personas en su trayectoria laboral y legal.

A. Estrategia de indagación

En esta fase se ha profundizado en la trayectoria laboral de los colaboradores nicaragüenses, obteniendo información determinante para el desarrollo de la problemática expuesta, tomando en cuenta: por qué vinieron, en cuantas empresas han laborado y por qué se han marcado etc.

B. Estrategia de Recogida y del análisis de datos

La estrategia de recogida de datos fue por medio del cuestionario interpretativo de los colaboradores de la empresa Flora Vitae Comercial S.A. Se seleccionó esta Pyme, teniendo en consideración que aquí laboran extranjeros y que han trabajado en otras empresas donde el trato no ha sido el mejor y fueron víctimas del empleo informal.

3.4 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBJETOS DE ESTUDIO

Las unidades de análisis están relacionadas con el planteamiento del problema, dado que las unidades de análisis son “segmentos de los datos narrativos para ir generando o descubriendo categorías que describan los conceptos de interés y sus

vínculos, los cuales conforman el planteamiento del problema y permiten entender el fenómeno bajo análisis” (Hernández et al. 2018, p.472).

Por tanto, decidió dividir la entrevista por individuos que ejercen cierto grado de pronunciamiento sobre las actuaciones de las organizaciones con respecto al cumplimiento social de cumplir con los derechos laborales de los colaboradores que tiene a cargo, es por esto, que se seleccionó a los colaboradores extranjeros de Flora Vitae. Con el propósito principal de estudiar la trayectoria laboral que estos individuos han tenido a lo largo de su estancia en el país como inmigrantes ilegales o ya sea como residentes legales. Por tanto, dicha indagación permitirá enriquecer el proceso de investigativo.

3.4.1 Población.

Una vez establecida la unidad de análisis se procederá establecer la población quienes suelen ser individuos, personas o instituciones involucradas en la investigación, o bien, se puede decir que son las personas seleccionadas para determinar las conclusiones por obtenerse. Hernández et al. (2014) definen población como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). Es decir, en esta sección, se especifica quiénes son las personas objeto de estudio que aportarían información para responder al problema de investigación.

Teniendo en cuenta el término se estableció una población de 8 personas.

3.4.2 Tipos de muestra.

En este apartado, se hace referencia al subgrupo de la población usado en la aplicabilidad de los instrumentos. Por tanto la muestra se obtiene del total de los individuos en estudio. Se hace uso de una muestra representativa y que abarca una

parte de los sujetos. En referencia a lo anterior, Hernández et al. (2006) mencionan lo siguiente:

Para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad (población) de análisis (personas, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones eventos, etc.). El sobre qué o quiénes se van a recolectar datos depende del planeamiento del problema a investigar y de los alcances del estudio (p. 236).

De acuerdo con lo indicado por el autor, la muestra es aquella que permite seleccionar a las personas por estudiar. Por tanto, en un proceso de investigación es importante la muestra seleccionada tomando en cuenta su tamaño y su nivel de confianza. Adicionalmente, se debe considerar dentro de la muestra a aquella población que se estimada confiable para brindar la información requerida en el estudio.

Para esta investigación, se toman a 3 colaboradores de la empresa Flora Vitae.

3.4.3 Criterios de inclusión y exclusión.

En este punto se permite delimitar la muestra y presentar las características de los individuos entrevistados.

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Personas nicaragüenses con rango de edad entre los 20 y 50 años.	Colaboradores Nicaragüenses en rango de edad de los 18 a los 20.
Al menos 1 año de experiencia en labores similares.	Personas con problemas de salud que no puedan laborar en este tiempo.

Ser colaboradores de Flora Vitae.	Personas que no estuvieran de acuerdo con la investigación.
Colaboradores Nicaragüenses con nivel socioeconómico bajo.	Colaboradores Nicaragüenses, con nivel socioeconómico bajo, pero sin trabajo actualmente.
Colaboradores Nicaragüenses con nivel educativo bajo.	Colaboradores Nicaragüenses, con nivel educativo alto.

Tabla N° 2. Criterios de inclusión y exclusión
Elaboración propia. (Julio, 2020)

3.4.4 Cuidados éticos para el manejo de la información y el contacto con participantes.

El procedimiento ético para la realización de este estudio es fundamental para la generación de resultados, “el análisis ético debe ser realizado con varias teorías éticas, no solamente una, y segundo, los argumentos y los juicios deben ser construidos sobre la base de la deliberación realizada en condiciones óptimas” (Gonzales, s.f, párr.52).

Es por ello por lo que el manejo de la información previa deberá tener aprobación del sujeto involucrado en el estudio, se manejará de manera presencial, con el propósito de brindar toda la información de la entrevista, definiendo y dejando claro el contexto de la información y del estudio en general. Aquí es importante que ambas partes estén en total acuerdo. Finalmente se analizará la información recabada y de esta manera continuar con el análisis de los datos proporcionados por los sujetos de la investigación.

Se le solicitará al entrevistado firmar un consentimiento informado junto con la autorización para poder grabar, en caso de que el sujeto no desee ser grabado se anotará la respectiva información en el contenido de la entrevista. Además se

realizará una transcripción del texto con el contenido de la entrevista junto a su debida documentación, y se contactará al entrevistado en caso de requerir ampliar sobre ciertos temas que generan confusión.

3.5 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para relacionar el análisis de la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente trabajan en el país, se elaboraron un instrumento (entrevista). En el ámbito investigativo, un instrumento de medición o recolección es el “recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (Hernández, et al., 2014, p. 199).

Así mismo, Hernández, et al. (2014) indican que:

(...) la investigación puede abarcar, tanto el enfoque cuantitativo, como el cualitativo, y llegar a complementarse, además de que es posible mezclarlos cuando se manipulan diversos tipos de instrumentos de medición, como registros observacionales, cuestionarios, test, entrevistas, estudios de casos, etc. (p. 353).

Dicha información prestada por los sujetos de información es recolectada por medio del instrumento adecuado, por ejemplo: la entrevista dirigida a los colaboradores nicaragüenses que laboran en Flora Vitae.

Entrevista. Este instrumento, se basó en la percepción del investigador y cómo se interpretó lo transmitido por los sujetos en estudio y, así mismo, registrando lo explicado con el propósito de obtener una mayor cantidad de datos.

Para ello, se tuvo siempre claro el problema por investigar, las condiciones en que se realizaría la investigación y la muestra utilizada. (Ver anexo). Según Hernández, et al. (2010), citando a Janesick (1998), “en la entrevista, a través de las preguntas y

respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema” (p. 418).

Así mismo, las entrevistas suelen ser de tres tipos: estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas, lo cual le permite al entrevistador profundizar al nivel requerido.

Sin embargo, la persona que aplique las entrevistas debe ser capaz de utilizar diferentes técnicas de entrevista, además de saber manejar, de manera adecuada, las emociones y no menos importante: la comunicación verbal y no verbal.

Para efectos de la investigación, se utiliza una entrevista estructurada, donde “el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden” (Hernández, et al., 2010, p. 418).

3.6 CATEGORÍAS

Las categorías de análisis son aquellos factores o elementos que dependen de la capacidad que tienes el tesista para interpretar a partir del mismo proceso en estudio. Según Muñoz (2011), la metodología de investigación:

Se fundamenta más en estudios descriptivos, interpretativos e inductivos, los cuales se utilizan para analizar una realidad social al amparo de un enfoque subjetivo. Su objetivo es explorar, entender, interpretar y describir el comportamiento de la realidad en estudio, no necesariamente para comprobarla. No incluye datos numéricos, ya que se detiene a analizar puntos de vista, emociones, experiencias y otros (p. 22).

Para efectos de esta investigación, se indagará sobre:

- Trayectoria laboral y legal.
- Obstáculos para encontrar un empleo donde respeten sus derechos.

- Experiencias previas a ser contratados.
- Comparativa de condiciones laborales en el empleo informal.

Tabla N° 3 operacionalización de categorías

Objetivo específico	Categoría	Definición conceptual	Dimensión	Instrumentos
1. Analizar la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae S.A en el periodo que comprende el primer cuatrimestre del año 2020.	Trayectoria laboral y legal.	“La trayectoria laboral u ocupacional, es una noción asociada a la clásica noción socio- lógica de “movilidad social” entendida como el movimiento de los individuos y los grupos entre las distintas posiciones socioeconómicas, en relación con una escala” (Orejuela y correa, 2007, párr.1 cita a Giddens, 2001).	Migración Nicaragüense	Entrevista aplicada mediante preguntas N°1, N.º 2, N°3, N°4 y N°5.
2. Investigar los diferentes obstáculos que trabajadores nicaragüenses han enfrentado para encontrar un empleo donde se respeten sus derechos	Obstáculos para encontrar un empleo	“La búsqueda de empleo no es sencilla, y a pesar de la buena evolución a causa de la crisis son muchos obstáculos que podemos encontrar” (Anónimo, 2015, párr.1)	Falta de escolaridad	Entrevista aplicada mediante preguntas N°6, N.º 7, N°8, N°9, N°10, N°11 Y N°12
3. Averiguar las experiencias laborales que han vivido los trabajadores antes de ser contratados por el Vivero Flora Vitae.	Experiencias previas a ser contratados	La etapa de inserción laboral puede y debe estudiarse en profundidad, por cada uno de los empleadores (Cruz y Alamilla, 2018, párr.10)	Abusos Laborales por parte de los empleadores	Entrevista aplicada mediante preguntas N°13, N.º 14 y N°15.
4. Comparar las condiciones laborales de empleo informal que experimentaban los trabajadores con respecto a las que reciben en Flora Vitae.	Comparativa de condiciones laborales	Las condiciones laborales incluyen “el entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las competencias y el desarrollo, las perspectivas y la remuneración” (instituto de seguridad y bienestar laboral, 2019, párr.4)	Bienestar laboral	Entrevista aplicada mediante preguntas N°16, N.º 17, N°18 y N°19.

Fuente: Elaboración propia. (Julio, 2020)

3.7 ANALISIS DE LOS DATOS

Según lo dicho anteriormente, se analizará la totalidad de la información de acuerdo con las categorías principales. Por tanto, el análisis cualitativo, inicia con la formación de nuevos conceptos o la refinación de éstos, con base en la información obtenida, ya que es una forma de organizar y dar sentido a la información.

Tabla N° 4. Análisis de datos

Método	Aplicación
Contenido de entrevistas	Se elabora el instrumento y se presenta
Grabación	Se solicita el permiso correspondiente
Transcripciones	Se registrará cada entrevista de manera textual de ser necesario se establecerá un autoanálisis, para lograr interpretar cierta información
Registro Audiovisual	Se procedió a grabar videos de la entrevista para demostrar el desarrollo de la investigación.
Análisis de datos cualitativos	Agrupar las preguntas y colocarlas de manera textual, de manera que apunten a temas separados, pero de igual importancia.
Agrupación por categorías	Las categorías suelen ser conceptos por lo que es importante clasificarlas según lo objetivos específicos y analizarlos.
Síntesis y conclusiones	Construir el refinamiento de la teoría, después del análisis de la información.

Fuente: Elaboración propia. (Julio, 2020)

Este proceso de interpretación de información le permite al tesista poner práctica los elementos metodológicos.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 GENERALIDADES

El enfoque cualitativo utilizado en la metodología de la investigación se hizo a través del análisis de casos, y el instrumento para la obtención de datos aplicado fue el de entrevistas semiestructuradas que permitieron un método directo de información, así como una técnica de investigación idónea para proporcionar elementos claves para la investigación.

4.1.1 Características del perfil entrevistado

En referencia a la elección de los participantes en las entrevistas, se realizó una alternativa a conveniencia y se utilizaron las recomendaciones de expertos en el campo de investigación y de la tutoría a cargo, y así, se decidió contar con las experiencias y testimonios vividos en primera mano por tres colaboradores de nacionalidad nicaragüense de Flora Vitae Comercial S.A para conocer a fondo sus casos individuales sobre sus trayectorias laborales en Costa Rica.

Con esto se entrevista primeramente a Gabriel, jardinero y colaborador de la empresa con diez años de trayectoria, el cual posee un sufrido recorrido en cuanto a su trayectoria legal y laboral en el país, sufriendo de explotación laboral, discriminación, entre otras cosas. Trabajando en Costa Rica para un total de tres empresas, Rafael es una persona cuenta con un perfil interesante para la investigación y con muchas vivencias experimentadas previas a ser contratado por una empresa socialmente responsable como para la que labora actualmente.

Seguidamente se entrevistó a Gravin, quien es colaborador de Flora Vitae Comercial S.A desde hace un año. En su caso ha trabajado en el país para un total de cinco

empresas incluyendo la actual, pero ha sido víctima de abuso laboral en varias ocasiones además de tener que aceptar empleos muy pobremente remunerados debido a su desesperación por conseguir dinero. Además, Gravin ha sufrido por sí mismo lo que es ser arrestado por tener un estado migratorio irregular, actualmente ha sido refugiado, y tiene una experiencia aún más profunda y difícil en cuanto a lo complicado que es obtener la cédula de residencia para poder vivir y trabajar legalmente en el país.

Finalmente, se integra a la investigación a Marvin, quien ha laborado en Costa Rica, para un total de cuatro empresas. Su perfil es muy interesante para la investigación, dado que esta persona a pesar de haber estado por mucho tiempo sujeto al empleo informal en varias empresas, nunca sufrió abusos laborales. Con este ejemplo se muestra de alguna manera, el otro lado de la historia, ya que si bien es cierto que fue víctima del empleo informal, a diferencia de muchos nicaragüenses que arriban al país, nunca sufrió las experiencias de abuso, que actualmente soportan o han vivido anteriormente sus compatriotas y colegas de la empresa,

La entrevista estuvo guiada principalmente hacia los tres objetivos específicos establecidos al comienzo de la investigación, los cuales fueron utilizados para establecer las distintas categorías de análisis, que consideraban aspectos como la trayectoria legal y laboral de los colaboradores nicaragüenses de Flora Vitae Comercial S.A.

Los obstáculos que dichos colaboradores han encontrado y vivido son difíciles y en ocasiones hasta cuesta creer, que haya gente tan inhumana que posea poca

empatía por el prójimo, que solamente busca conseguir un empleo digno, en donde se les valore y respeten sus derechos laborales.

Las experiencias de trabajo poco exitosas, y donde los individuos han sufrido abuso laboral, tiene relación con la adquisición de un empleo informal, en donde el empleador no valora el trabajo y que a su vez, no se puede comparar con las condiciones de una empresa socialmente responsable.

4.1.2 Resultados

Con base a los tres objetivos específicos establecidos para la investigación, nacen los principales cuestionamientos de las entrevistas realizadas a tres trabajadores nicaragüenses colaboradores de Flora Vitae Comercial S.A, los cuales expresan en estas entrevistas sus vivencias experimentadas durante la trayectoria laboral en Costa Rica, con el fin de conocer a fondo, todo tipo de situaciones que hayan vivido y con estas generar el conocimiento necesario para llegar a generar conclusiones para la investigación.

Los resultados de las entrevistas aplicadas en dos partes, a un total de tres personas han sido documentados en grabaciones y transcritos en su totalidad (ver **Anexo N 1**. Formulario de Entrevistas) con el propósito de comprobar los datos analizados.

Por tanto, en los resultados, se elaboraron tablas con cada pregunta y su resolución resumida de las respuestas de los 3 entrevistados, esto se desarrolló con la finalidad de no realizar demasiado extenso el reporte de resultados, con información que no que no aporta relevancia al análisis.

4.1.2.1 Trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que laboran para una empresa socialmente responsable como Flora Vitae Comercial S.A

El Objetivo General es: *Analizar la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae S.A en el periodo que comprende el primer cuatrimestre del año 2020.* Con base en este objetivo se establecieron un total de ocho preguntas ubicadas en la numeración 1, 2, 3, 4, 5 que se citan a continuación:

La interrogante en sí pretende que el entrevistado se imagine, que la primera empresa para la que trabajó en Costa Rica es una persona y que la describa como tal, con esto profundizando más en la primera experiencia laboral en el país en términos de derechos laborales, abuso laboral, entre otras cosas.

Tabla N° 5. Trayectoria Laboral

Pregunta # 1	Categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
1. ¿Imagínense que su primera experiencia laboral en Costa Rica se convirtiera en una persona y tocara la puerta de su casa, como sería esa persona? Descríbala en cuanto a género, vestimenta, carácter, ¿serían amigos?, ¿Respeto los derechos de los demás?, ¿Le gustaría volver a trabajar con esa persona?, ¿Por qué dejó de trabajar con ella?	Trayectoria laboral y legal	Marvin	Bueno realmente a mí las empresas en que yo he trabajado me han tratado bien. Sería muy buena gente. Estaría bien vestida y de buen carácter. Seríamos buenos amigos.

		Gravyn	Sentía como que había hecho trato con una mujer porque no entendía lo que era trabajar todo el día y no valoraban. Siempre me decían que me iban a dar seguro pero nunca me dieron. Uno decía, “prácticamente me están explotando”.
		Gabriel	La describiría como una mala persona que es irrespetuosa y que no respetaba mis derechos, de mal carácter de la cuál jamás podría ser amigo por el pésimo trato recibido.

Fuente: Elaboración propia, 2020

Cuando los nicaragüenses que recién llegan al país suelen ser normal que trabajen para varias empresas como búsqueda de ingresos económicos y condiciones de empleo dignas. Dado que cuando ingresan a suelo costarricense carecen de un estado migratorio legal, suelen ser contratados por empresas con condiciones laborales lamentables, obligándolos a cambiar de empleo, por consiguiente, para el investigador es de importancia saber más sobre este tema.

Tabla N° 6. Trayectoria Laboral

Pregunta # 2	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
2. ¿Por qué vino y para cuantas empresas ha trabajado en Costa Rica? ¿Y por qué se ha cambiado?	Trayectoria laboral y legal	Marvin	Realmente en Nicaragua la situación estaba muy mala y bueno, yo decidí venir a buscar un mejor futuro acá. Trabajé en cuatro... Me han cambiado por recorte
		Gravin	Prácticamente yo me vine acá porque en Nicaragua la situación es muy difícil. Me vine acá porque uno desea superarse. Desde que me vine acá solo he trabajado en cinco empresas en cuatro años acá. Me cambié por el trato de los patrones y el comportamiento de los compañeros que se vayan a burlar de uno, yo lo he hecho por el trato y por no saber valorar el trabajo de uno como persona.

		Gabriel	Por la situación en general de Nicaragua, donde hay falta de fuentes de empleo y malos salarios, además de la búsqueda de un mejor estilo de vida.
--	--	---------	--

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Como se menciona anteriormente, la mayoría de nicaragüenses inicialmente no cuentan con una situación migratoria legal, lo cual los expone a ser víctimas del empleo informal y abusos. Por tal razón, nace el cuestionamiento con respecto a la problemática actual, que al final resulta necesaria para lograr conocer la trayectoria laboral en Costa Rica de estas personas desde sus inicios.

Tabla N° 7. Trayectoria Laboral

Pregunta # 3	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
¿Confirma usted entonces que si ha sido víctima del	Trayectoria laboral y legal	Marvin	No, solo informal.
		Gravin	Si claro que sí y me ha pasado en dos o tres ocasiones y he

empleo informal y abuso laboral en Costa Rica?			sufrido porque los patrones solo piensan ellos. No había vida estable tenía que solo estar en el trabajo y más horas de lo legal
		Gabriel	Si y hace referencia a la primer experiencia laboral en Costa Rica, menciona las pésimas condiciones laborales además de los malos tratos recibidos.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Muchos ciudadanos nicaragüenses, por lo general pasan cierto tiempo sin sacar la cedula de residencia en el país, debido a los tramites y gastos que conlleva, problema que agrava el desempleo, puesto que estas personas pasan mucho tiempo sin legalizar su estado migratorio. Debido a esto surge la duda sobre esta situación, la cual es necesaria para conocer la trayectoria legal del entrevistado durante su tiempo en Costa Rica.

Tabla N° 8. Trayectoria Legal

Pregunta # 4	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
¿Cuánto tiempo estuvo usted con una situación migratoria irregular	Trayectoria laboral y legal	Marvin	Como cinco años.
		Gravin	Prácticamente dos años y medio.
		Gabriel	Cinco años sin cédula de residencia ni permiso de trabajo.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Además, surge la interrogante con respecto a los tipos y condiciones de empleo que viven estas personas, y si estas varían dependiendo del estado migratorio, por lo que se procede a indagar según lo vivido por los entrevistados.

Tabla N° 9. Trayectoria Legal

Pregunta # 5	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
¿Qué trabajos tenía cuando su estado migratorio era ilegal y por qué decidió legalizarlo?	Trayectoria laboral y legal	Marvin	Trabajaba en un vivero igual. Papeles porque ya usted sabe que uno legal se le

			abren las puertas donde uno vaya.
		Gravin	Prácticamente los que uno podía conseguir sin papeles era en construcción, y esos arriesgándose porque la mayoría pedían papeles, sino en agricultura.
		Gabriel	Solo empleo informal y con muy malas condiciones y la legalización de su estado migratorio la hizo por trabajo y en busca de mejores condiciones laborales.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

4.1.2.2 Obstáculos para encontrar un empleo donde respeten sus derechos

En relación al objetivo específico número uno: “Investigar los diferentes obstáculos que trabajadores nicaragüenses han enfrentado para encontrar un empleo donde se respeten sus derechos”, este pretende profundizar en las distintas causas por las cuales muchos inmigrantes nicaragüenses tienen ciertas dificultades para encontrar

empleos, donde respeten sus derechos, siendo así se relacionan a este objetivo las preguntas numeradas 6, 7, 8, 9, 10,11 y 12 que se presentan a continuación.

La siguiente interrogante, tiene como enfoque el tema del trámite y dificultades para obtener la cédula de residencia para poder vivir y trabajar legalmente en Costa Rica, este siendo uno de los obstáculos más grandes a la hora de buscar empleos con condiciones dignas para este sector de la población. Para esta sección de la entrevista surgen cuatro preguntas que se la hacen al entrevistado, primeramente, pidiéndole a la persona que se imagine que un amigo suyo fuese un extraterrestre que acaba de llegar a Costa Rica y acude a su persona para preguntarle sobre el trámite ya mencionado y las condiciones laborales en el país en general, ¿Qué le respondería a su amigo?

Tabla N° 10. Vivir en Costa Rica

Pregunta # 6	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
6. Que le respondería a un amigo suyo que viene llegando al país si le pregunta que como describiría usted que es vivir y trabajar en Costa Rica, ¿Vale la pena?	Obstáculos para encontrar un empleo.	Marvin	No vale la pena ilegal, de hecho que también igual si lo agarra migración y todo eso usted mejor tiene que andar escondido porque lo deportan.
		Gravin	Para mí haberme venido a vivir acá ha sido una oportunidad muy buena porque hasta el momento la he sabido valorar muy bien.

		Gabriel	Si vale la pena mientras los papeles estén en regla, ya que si no se cuenta ni con empleo ni salario y condiciones estables.
--	--	---------	--

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Tabla N° 11. Trámites migratorios

Pregunta # 7	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
7. Que le respondería a su amigo si le pregunta que cuáles son las razones por las que usted le recomendaría legalizar su situación migratoria en Costa Rica?	Obstáculos para encontrar un empleo.	Marvin	Con papeles se le abren las puertas a uno, tiene más posibilidades de trabajar donde sea. También lo pueden asegurar, si se enferma igual solo con pasaporte cuesta mucho.
		Gravin	Yo le diría a mi amigo, "sí le recomendaría porque son muchas ventajas acá las

			que tiene uno con papeles y uno tiene oportunidades muy buenas”
		Gabriel	Para ser menos vulnerable y tener acceso a empleo formal mejor pagado y con buenas condiciones laborales.

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Tabla N° 12. Trámites migratorios

Pregunta # 8	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
8. ¿Que le respondería a su amigo si le pregunta que cómo es el proceso para obtener la cedula de residencia? ¿Cuáles son los requisitos y cuanto hay que gastar para obtenerla?	Obstáculos para encontrar un empleo.	Marvin	Hay que estar casado con una costarricense o algún vínculo. Son muchos, partida de nacimiento, récord de policía. Yo gasté como \$1200.
		Gravin	Muchos requisitos, tiene que llevar las huellas de las manos, tiene que llevar algunos exámenes. Nos piden exámenes psicológicos porque hay muchas personas con problemas. Más que todo pasaporte, fotocopias, huellas y partida de

			nacimiento autenticada de allá de Nicaragua. El costo es elevado.
		Gabriel	Se requiere tener vínculos familiares o hijos nacidos en el país para mayor facilidad del trámite, la otra manera es por medio de una recomendación de la empresa donde se labore. El costo es elevado.

Fuente: Elaboración propia, 2020

Tabla N° 13. Trámites migratorios

Pregunta # 9	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
--------------	-----------------------	--------------	---------------

9. ¿Si le preguntara que cuales fueron las dificultades que tuvo en el proceso y por qué fue que la quiso obtener que le respondería?	Obstáculos para encontrar un empleo	Marvin	Dando todas las vueltas porque tiene que andar caminando de un lado a otro. Yo decía, “yo con papeles se me abren las puertas y yo puedo tener más oportunidades de empleo en cualquier otro lado”.
		Gravin	Por lo mismo, para aspirar a más y pues conseguir los documentos y la plata.
		Gabriel	Los costos y la obtención de la documentación necesaria son los mayores obstáculos. La quiso obtener por las oportunidades que le brindaba.

Fuente: Elaboración propia, 2020

Como se menciona anteriormente, uno de los principales obstáculos para encontrar un empleo digno para nicaragüenses en Costa Rica es debido al estado migratorio, pero además de esto, existen más obstáculos que surgen como interrogante, y se procede a preguntar a los entrevistados cuales más han enfrentado ellos en la búsqueda de una mejor oportunidad laboral.

Tabla N° 14. Obstáculos a la hora de buscar empleo

Pregunta # 10	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
10. ¿Qué obstáculos ha enfrentado usted para encontrar un empleo donde respeten sus derechos en Costa Rica?	Obstáculos para encontrar un empleo	Marvin	Yo diría que ninguno, vieras que no, gracias a Dios me ha ido muy bien.
		Gravin	Más que nada la dificultad es la situación migratoria, ya con papeles uno tiene con que responder, con que decir que uno esta legal, ahora tengo derechos.
		Gabriel	Además de cuestiones de documentación y nacionalidad, también por el bajo nivel académico. También, existen pocas fuentes de trabajo recientemente.

Fuente: Elaboración propia, 2020

Además, se al entrevistador le surge la disyuntiva de si solo por el hecho de ser nicaragüenses, aunque estas personas cuenten con todos sus papeles en regla, son

más buscados por ofertas de empleo informal por el simple hecho de su nacionalidad, algo que es discriminatorio.

Tabla N° 15. Obstáculos a la hora de buscar empleo

Pregunta # 11	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
<p>11. ¿Cree que a los nicaragüenses les ofrecen más empleo formal que informal? ¿Aun con papeles en regla?</p>	<p>Obstáculos para encontrar un empleo.</p>	<p>Marvin</p>	<p>Lo que pasa es que tal vez no en todo, hay gente informal y gente que no pero en mi caso yo con la gente que he topado todo bien. Pero creo que sí.</p>
		<p>Gravin</p>	<p>Si, yo pienso que si porque he tenido muchos conocidos aquí y son personas que tienen papeles aquí y tienen tiempo y los tratan muy mal, les dan trabajos pesados y trabajos que no pagan ni seguro ni nada.</p>
		<p>Gabriel</p>	<p>Si, debido a que los empleadores se aprovechan de la desesperación por que tienen los nicaragüenses por la situación socioeconómica que viven en su país.</p>

--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia, 2020

Además de obstáculos por temas de situación migratoria y nacionalidad, deben existir otros temas por los cuales es complicado para los nicaragüenses conseguir empleos con óptimas condiciones laborales, tales como: educación, conocimientos, entre otros. Para conocer más sobre esto, se requiere saber que otros obstáculos estas personas han sufrido en el camino.

Tabla N° 16. Obstáculos a la hora de buscar empleo

Pregunta # 12	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
12. ¿Considera que solo ser extranjero es un obstáculo para conseguir empleo formal o existen más razones?	Obstáculos para encontrar un empleo.	Marvin	Yo creo que no, solo se aprovechan de que uno no está legal en el país.

		Gravin	Las demás personas lo discriminan y ese es otro problema que los nicaragüenses tenemos, la discriminación.
		Gabriel	Mayormente es por la desesperación pero existen otros factores como la falta de aptitud para otros campos distintos a la agricultura que se presta mucho para el abuso y empleo informal.

Fuente: Elaboración propia, 2020

4.1.2.3 Experiencias laborales previas a ser contratados por una empresa socialmente responsable como Flora Vitae Comercial S.A

En relación al objetivo específico número dos: “Averiguar las experiencias laborales que han vivido los trabajadores antes de ser contratados por el Vivero Flora Vitae”, se pretende profundizar en experiencias laborales específicas que los colaboradores entrevistados hayan experimentado desde su llegada a Costa Rica, para conocer información más detallada y específica sobre las situaciones de abuso que por lo

general sufre este sector de la población en algunos centros de trabajo. Para ello se tomaron como referencias las preguntas 13,14 y 15.

La siguiente interrogante pretende que el entrevistado imagine que alguna otra empresa costarricense donde trabajaron antes de Vivero Flora Vitae Comercial S.A, específicamente en alguna donde sufrieron de explotación laboral se haya convertido en una persona y que procedan a describirla, esto con la finalidad de conocer más a fondo las condiciones sufridas.

Tabla N° 17. Experiencias laborales en Costa Rica previas a Flora Vitae Comercial S.A

Pregunta # 13	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
13. Imagínese alguna otra de las empresas donde usted ha trabajado en Costa Rica antes de Flora Vitae Comercial S.A en donde haya sufrido de abuso laboral fuera una persona, ¿cómo la describiría? ¿La considera respetuosa y honesta? ¿Podrían ser amigos? ¿Cree usted que esa persona respeta los derechos de los demás? ¿Como se llevaban? ¿Le gustaría volver a trabajar con ella? Justifique.	Experiencias laborales previas en Costa Rica.	Marvin	Solo trabajé en una sin papeles pero siempre me trataron muy bien en todas.
		Gravin	No sería respetuosa como persona y no sería buena persona porque no ven el trabajo de los demás. No sería amigo porque uno trataba de hablar de las cosas que a uno no le gustaban pero esas personas no entienden. Nos llevaríamos mal. No me gustaría trabajar con esa persona pero era menos mala que la primera empresa.

		Gabriel	Respecto a otra experiencia laboral, piensa que en caso de ser una persona seria irrespetuosa, mala y no serían amigos. No trabajaría nunca más con esa persona ya que al tener su documentación en regla puede aspirar a mejores empleos.
--	--	---------	--

Fuente: Elaboración propia, 2020

Con la cantidad de empresas en las que los entrevistados han trabajado en Costa Rica, esto lleva a la posibilidad de aclarar otra interrogante, la cual es referente a la

opinión sobre las condiciones laborales para nicaragüenses en general en el país, algo que ellos como extranjeros están en la potestad de aclarar.

Tabla N° 18. Experiencias laborales en Costa Rica previas a Flora Vitae Comercial S.A

Pregunta # 14	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
14 ¿Cómo son las condiciones laborales en Costa Rica, son tan malas como dicen?	Experiencias laborales previas en Costa Rica.	Marvin	No, allá dicen que lo tratan mal a uno por ser de otro país y todo eso pero realmente uno apenas viniendo aquí se da cuenta que no y yo digo que no.
		Gravin	Yo preguntaba y ellos me decían que si los trataban bien porque ellos tenían buenos patronos, pero al yo venir aquí me di cuenta que no todas las personas ni algunas personas lo van a ver con buenos ojos.
		Gabriel	Son malas mientras no se tiene un estado migratorio legal en el país, pero mejora cuando se cuenta con la cédula de residencia o permiso de trabajo.

--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia, 2020

Por último, con la intención de conocer sobre las diferentes situaciones de abuso laboral y empleo informal vividas por los entrevistados, se les pide que por favor profundicen en algunos casos individuales que hayan vivido.

Tabla N° 19. Experiencias laborales en Costa Rica previas a Flora Vitae Comercial S.A

Pregunta # 15	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
15. Describa alguna otra adicional situación laboral de empleo informal o explotación laboral que haya sufrido. Amplíe y si son varios casos menciónelos.	Experiencias laborales previas en Costa Rica.	Marvin	Solo tuve esa nada más.
		Gravin	En otra prácticamente era quedarse de cinco de la tarde a media noche, a veces las pagaban y a veces no las pagaban. También el comportamiento, lo veían con carácter malo a uno y más que era extranjero.

		Gabriel	En su caso solo experimentó dos casos de empleo informal.
--	--	---------	---

Fuente: Elaboración propia, 2020

4.1.2.4 Comparativa de condiciones laborales previas en el empleo informal con Flora Vitae Comercial S.A

En relación al objetivo específico número tres: “Comparar las condiciones laborales de empleo informal que experimentaban los trabajadores con respecto a las que reciben en Flora Vitae.”, se pretende mostrar los contrastes que realmente existen en cuanto las diferencias entre lo que sufren las personas que se encuentran sufriendo del empleo informal con las que tienen un empleo formal y con todos sus derechos garantizados, así como también evidenciar algunas situaciones de abuso que se dan en Costa Rica y no son del conocimiento de todas las personas. En cuanto a la

recopilación de información respecto a este tema, se tomaron en consideración las preguntas 16, 17, 18 y 19 realizadas en la entrevista

Para la siguiente pregunta se le solicita al entrevistado hacer una comparativa utilizando como referencia situaciones de la vida cotidiana entre una empresa donde haya trabajado en el pasado donde sufriera de abusos laborales y comparar esas condiciones con las garantizadas por una empresa socialmente responsable como lo es Flora Vitae Comercial S.A.

Tabla N° 20. Comparativa de condiciones laborales

Pregunta # 16	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
16. Mentalmente compare a Flora Vitae con una empresa donde usted trabajo anteriormente donde no respetaban sus derechos laborales y respóndame lo siguiente: ¿Si esas empresas fueran un auto, cual serían? ¿Si las empresas fueran un equipo de futbol, cual serían? ¿Si las empresas fueran una comida, cual serían? ¿Si las empresas fueran un animal, cual serian? Justifique sus respuestas	Comparativa de condiciones laborales	Marvin	Aquí en Flora Vitae me han tratado bien, no tengo queja que en ninguna me hayan tratado mal. Para mí las dos son carros bonitos. Los dos me han tratado bien entonces son La Liga. Serían escorpiones porque me gustan.
		Gravin	Bueno, para mi haber empezado a colaborar en Flora Vitae me ha sido de gran importancia porque yo he empezado a tener mi seguro y todo en regla. A Flota Vitae le daría un buen puntaje, el mejor carro que

			<p>puede haber, un Ferrari porque lo tratan bien. La otra sería un carro que ya se ha comido varios kilómetros. Flora Vitae sería el Madrid, y la otra un equipo malo de segunda división española. En comida Flora Vitae sería una "chuletita" y la otra un casado nada más. Flora Vitae puede ser un perrito y la otra un gato que no me gustan.</p>
		Gabriel	<p>Describe a Flora Vitae como El mejor auto, equipo, comida, animal, mientras a la empresa donde laboró anteriormente como lo peor.</p>

Con la intención de especificar un poco más en cuanto a la comparativa entre las dos situaciones, el entrevistador procede a solicitarle al colaborador poder especificar un poco más al respecto.

Tabla N° 21. Comparativa de condiciones laborales

Pregunta # 17	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
<p>17. ¿Qué diferencias existen entre trabajar en una empresa que lo explota a uno con Flora Vitae Comercial S.A, donde si le respetan sus derechos?</p>	<p>Comparativa de condiciones laborales</p>	<p>Marvin</p>	<p>Yo digo que si a uno no le respetan no derechos entonces está mal. Sería el seguro.</p>
		<p>Gravin</p>	<p>La diferencia seria en los horarios, los respetan mucho, la opinión de uno aquí la respetan mucho. Aparte del horario los derechos en general.</p>
		<p>Gabriel</p>	<p>Describe a Flora Vitar Comercial S.A como buena empresa con excelentes condiciones laborales y compara a la empresa donde laboraba anteriormente con la esclavitud.</p>

Fuente: Elaboración propia, 2020

La satisfacción laboral es muy importante en el desempeño laboral, por lo tanto, se le procede a preguntar al entrevistado un poco sobre esto, en relación a si recomendaría el empleo en Costa Rica.

Tabla N° 22. Comparativa de condiciones laborales

Pregunta # 18	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
18. ¿Siente usted satisfacción con su empleo? ¿Le recomendaría a algún amigo venir a Costa Rica a trabajar en cualquier tipo de empleo o solo a empresas socialmente responsables como Flora Vitae Comercial S.A?	Comparativa de condiciones laborales	Marvin	Sí. En primer lugar porque tengo trabajo y aquí en esta empresa le dan oportunidades de aprender. Yo digo que las informales están mal, si es mi amigo no le voy a recomendar algo que es informal entonces le diría que formal.
		Gravin	Yo en mi punto de vista cuando le digo a alguien que venga acá pues me gusta que se venga con su estatus legal porque así uno tiene más oportunidades. No a lo informal porque es fea la cosa, más cuando tiene accidentes.

		Gabriel	Solo lo recomendaría si es con los papeles en regla a un empleo formal, de lo contrario le recomendaría permanecer en Nicaragua.
--	--	---------	--

Fuente: Elaboración propia, 2020

Tabla N° 23. Comparativa de condiciones laborales

Pregunta # 19	categoría de análisis	Entrevistado	Respuestas #1
19. ¿Como describiría usted las condiciones laborales de Flora Vitae Comercial S.A?	Comparativa de condiciones laborales	Marvin	Satisfecho. En primer lugar oportunidades, aprender porque aquí me he ido superando poco a poco. El seguro, el INS, todo, aquí es todo eso. Muy buenas.
		Gravin	Yo describiría a Flora Vitae como una buena empresa, para empezar con unos buenos patronos y compañeros, buenas maquinarias de trabajo, buena comprensión.

			Nos da seguro, nos permite póliza, nos permite INS, todo.
		Gabriel	Excelentes y con un muy buen ambiente laboral

Fuente: Elaboración propia, 2020

CAPITULO VI

DISCUSION E INTERPETACION DE LOS RESULTADOS

5.1 GENERALIDADES

En este apartado se realizarán el análisis y discusión de resultados del capítulo anterior, debido a esto se realizaron sobre las categorías de análisis: trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que laboran para Flora Vitae Comercial S.A, obstáculos para encontrar un empleo donde respeten sus derechos, experiencias previas a ser contratados por Flora Vitae Comercial S.A y la comparativa de condiciones laborales previas en el empleo informal con las de la empresa en donde labora actualmente.

Se realizará un análisis sobre las respuestas que hacen referencia a los diferentes objetivos formulados en el estudio, tomando en consideración los casos individuales de cada uno de los participantes.

5.2 GABRIEL

- **Edad:** 48.
- **Años en Costa Rica:** 10.
- **Trayectoria laboral en Costa Rica:** Ha trabajado para tres empresas en el país.
- **Experiencias de empleo informal:** 2.
- **Tiempo que estuvo con un estado migratorio irregular:** 4 años.
- **Tipo de empleos a los que se ha dedicado:** Mano de obra pesada, jardinería y construcción.
- **Trabajo Actual:** Jardinero y jefe de cuadrilla para Flora Vitae Comercial S.A.
- **Años laborando para la empresa actual:** 7 años.

Gabriel es el primer colaborador en ser entrevistado para efectos de la investigación, este colaborador suele desempeñarse como jardinero de la empresa, con diez años de trayectoria, el cual posee un sufrido recorrido en cuanto a su trayectoria legal y laboral en el país, exponiéndose a la explotación laboral, discriminación, entre otras cosas.

Trabajando en Costa Rica para un total de tres empresas, Gabriel es una persona cuenta con un pasado sufrido y con muchas vivencias experimentadas previas a ser contratado por una empresa socialmente responsable como en la que labora actualmente.

Las dos entrevistas realizadas se llevaron a cabo en las instalaciones de la empresa, donde Gabriel profundizó sobre su vida en Costa Rica, desde que llegó al país y detalladamente describió sus situaciones que ocurrían en sus empleos previos.

El entrevistado resalta que su experiencia ha sido diferente, su labor y el trato recibido desde que comenzó a ser colaborador de Flora Vitae Comercial S.A, ha sido exitoso, dado que argumenta que en esta empresa se han respetado su derechos, muy diferente a los tuvo que vivir tiempo atrás, y resalta su gran satisfacción laboral y sentido de pertenencia que tiene en la actualidad.

5.2.1 Contexto Laboral de Gabriel

Gabriel proviene de un nivel socioeconómico y escolaridad baja, ya que no cuenta con sexto año de primaria, sumado a que en sus inicios no contaba con un estado migratorio legal en Costa Rica. Factores que lo limitaban a poder aspirar únicamente a empleos informales, pesados y que se prestaban para todo tipo de abuso.

En sus dos primeras experiencias, se dedicaba al trabajo pesado donde no lo dejaban sentarse, y no recibía un salario ni cercano al mínimo exigido por ley, no estaba asegurado, ni poseía una póliza en contra de accidentes, por lo que si llegaba a sufrir de alguna lesión a consecuencia del trabajo, tenía que ingeniarlas por cuenta propia, dado que de parte de su empleador ni ese beneficio recibía.

En cuanto a la segunda sufrió de una experiencia muy parecida, ya que igualmente recibía malos tratos y discriminación, además de un trato diferenciado debido a su nacionalidad, dichosamente para la relación laboral dura poco tiempo, hasta que es despedido. Finalmente es contratado por Flora Vitae Comercial S.A, empresa que describe como respetuosa por los derechos de sus colaboradores y la destaca como la mejor empresa para la que ha trabajado.

Dicha organización le contrató cuando todavía era un inmigrante ilegal, pero le brindaron toda la ayuda requerida, inclusive económica para poder obtener su cedula de residencia y de esas manera, poderle otorgar sus derechos y lo de su familia, por ejemplo a obtener el seguro por la CCSS.

5.2.2 Trayectoria laboral y legal en Costa Rica

“Me vine por la situación allá, no hay trabajo, se gana mal, y me vine acá para tener una vida mejor que la que tenía en mi país y con lo otro, con esta son tres, de la primera me fui porque no aguantaba las condiciones y el trato, de la segunda porque al mes me botaron porque ya no había brete para mí y entonces comencé a trabajar con Flora Vitae porque me contrató don Mervyn y desde entonces estoy aquí.

En la primera empresa y segunda no hubo nada de papeles, solo el nombre y ya está, ya cuando llegué a Flora Vitae si me pidieron el número de pasaporte, y al principio estuve solo con pasaporte mientras me salía el permiso de trabajo y residencia, la saque por trabajo y después de sacarla mejoraron las cosas. Ya estoy asegurado, están también aseguradas mis hijas, me cambio totalmente todo.

Si, como todo lo que le dije de la primera empresa acá, esa ha sido la peor. Como le dije, me trataban muy mal, no me daban las condiciones mínimas para un trabajo y era muy fea la cosa.

Como cinco años, estuve como cinco años sin residencia ni permiso de trabajo.”

En el transcurso de la entrevista Gabriel menciona con respecto a este objetivo, algunos aspectos generales sobre su trayectoria laboral y legal en Costa Rica. Para empezar explica un poco sobre la razón por la cual decidió inmigrar al país, mencionando que la razón principal se debe a la situación económica que las personas viven en Nicaragua, a raíz de la crisis política, además de la falta de fuentes de empleo, situación que obliga a sus ciudadanos a buscar nuevos horizontes con el fin de brindar soporte económico a sus familias.

Con respecto a las experiencias laborales en Costa Rica, menciona que solo ha trabajado para tres empresas desde que llegó al país en 2010, trabajando para una empresa realizando trabajos pesados, cargando cosas, entre otras labores, la mayoría de los colaboradores al igual que él eran de nacionalidad nicaragüense,

laborando en condiciones prácticamente esclavizantes. Al ser inmigrantes ilegales dichos colaboradores no estaban asegurados, no contaban con ningún tipo de seguro contra riesgos laborales, y en caso de que esto sucediera, el empleador les decía que *“vieran a ver que hacían”*.

Seguidamente, trabajó para otra empresa en condiciones similares, pero menciona que dicha relación laboral tuvo una corta duración, y fue entonces cuando al buscar un nuevo empleo fue contratado por la empresa donde trabaja actualmente. Al llegar a Flora Vitae S.A en 2012, Gabriel estaba indocumentado, pero la presente empresa le tuvo compasión y enseguida le ayudó a obtener el Permiso Temporal de Trabajo con el cual, ya podía ser asegurado. Un año después, al lograr obtener todos los documentos necesarios, y con la ayuda monetaria por parte la organización pudo pagar el monto requerido para obtener su cedula de residencia.

5.2.3 Obstáculos para encontrar un empleo en donde respetaran sus derechos

“Además de la residencia al principio, al menos en mi persona como no tengo un grado de bachiller ni de sexto y solo llegue a cuarto de primaria, a uno le piden noveno o bachiller y eso es un obstáculo y lo peor es que no es necesario tanta cosa, uno anda preguntando y le preguntan si uno tiene el cartón y para nada sirve. También hay pocas fuentes de trabajo.

Primero hay que tener vínculos (para obtener la residencia) como tener hijos aquí, que nazcan aquí, eso es un beneficio por qué rápido le dan la residencia. También si tiene hermanos se la dan, seria eso, si no tiene vínculos aquí es más difícil. Sino también la empresa le puede ayudar dándole una carta con la

cedula jurídica haciendo constar que la empresa le va a dar trabajo para que vean que es cierto y con eso también es más fácil aunque primero le dan un permiso laboral en ese caso y a los dos años la residencia, pero con el permiso ya le dan todo, seguro y todo.

Cada año se renueva. Se gastan unos \$270 al principio y ahí se va renovando, renovar es como 84mil, eso es más fácil porque solo tengo que sacar cita en el BCR.

Hay que conseguir la plata, incluso hasta la empresa me prestó plata si porque no me ajustaba y también la documentación pero más fue la plata obvio, y la quise obtener por todas las oportunidades que uno tiene sacándola. Pues más que nada por eso de la desesperación por que uno viene sin plata, y la mayoría de nosotros es porque somos de campo. No es solo por nacionalidad, hay varias cosas.”

Al momento de llegar a Costa Rica, en busca de un mejor estilo de vida y una mejor condición económica, las cosas no suelen ser tan fáciles para los inmigrantes nicaragüenses, quienes encuentran una serie de obstáculos a la hora de encontrar un empleo donde reciban un salario digno o bien donde sus derechos más básicos sean respetados.

En la mayoría de los casos estas personas debido a su estado migratorio irregular y las dificultades que este trámite conlleva tienen que soportar maltratos, salarios bajos, no estar asegurados, y cero acceso a todo tipo de asistencia médica en caso

de enfermedad o un accidente laboral y debido a su condición migratoria, no les permiten aspirar a alguna otra opción ya que no cumplen con el perfil requerido.

Debido a esto, el entrevistado resalta como principal obstáculo en el tema de la situación migratoria, lo cual impide que a este sector de la población se les abra las puertas a mejores oportunidades de empleo, y sumando a esto también está el tema de lo difícil que es poder obtener la cedula de residencia, según indica Gabriel se requiere de una gran cantidad de requisitos en cuanto a documentación además del costo económico de \$270, además de la renovación que tampoco es barata.

Dichosamente para él, Flora Vitae Comercial S.A le brindo la asistencia económica necesaria en la forma de un préstamo para que pudiera lograr su objetivo.

Además de lo migratorio, destaca que en su camino también ha encontrado un gran obstáculo en lo académico, ya que al no haber obtenido ni el título de sexto año de primaria no puede aplicar a casi ningún otro tipo de posición que no sea en construcción o agricultura, porque en otro tipo de empleos siempre piden al menos noveno año.

Por último, también hace referencia al tema de su nacionalidad y discriminación como otro obstáculo, además de que debido a que muchos empleadores saben de su desesperación por conseguir fondos económicos, y se aprovechan de esto para ofrecerles únicamente condiciones informales e ilegales de trabajo.

A sabiendas de que van a aceptar dadas sus necesidades y condiciones de pobreza.

5.2.4 Experiencias laborales previas a ser contratado por Flora Vitae Comercial S.A

“La describiría (si su primera experiencia laboral en Costa Rica fuese una persona) como hombre, mal encarado y de carácter fuerte, mala persona porque me trataba muy mal. Cuando estuve ahí fue una experiencia bien fea, recién llegado estaba aquí a Costa Rica.

Yo deseaba mejor irme para mi país porque me trataba tan mal que yo no podía ni sentarme porque decía que yo tenía que estar de pie, me decía: “tiene que estar de pie para que se gane el salario que le doy, aquí las cosas no son así, las cosas no se regalan, cuestan”.

Todo eso me decía, yo eso no se lo decía a nadie, hasta ahora se lo estoy diciendo a usted, ni a mi jefe de ahora se lo había contado, era malísimo el trato. Era una empresa que no tenía ni seguro ni un beneficio para mí, no me daban seguro ni INS, si tenía un accidente tenía que ver que hacía y el salario era una miseria, ni el mínimo, por dicha ni me acuerdo del nombre de la empresa pero fue en el 2010.

Yo no quisiera volver a pasar eso, jamás sería amigo de esa persona, ni la quisiera ver nunca más y esa persona no respeta ni respetara los derechos de nadie porque no era conmigo nada más, era con todos y la mayoría eran nicaragüenses o extranjeros. Jamás ni nunca volvería a trabajar con ellos.

La segunda (si fuese una persona) no sería respetuosa porque tampoco me tenía asegurado, sería irrespetuosa y mala y no seríamos amigos y jamás

volvería a trabajar con ellos porque uno ya con el documento legal uno tiene mejores opciones y empresas que respeten los derechos laborales verdad.

La mayoría de la gente allá dice: “Costa Rica es pura vida”, los que están allá, pero yo siempre digo que es pura vida mientras uno este legal. Hay muchos que a uno le advierten si antes de venir o recién llegados y si tienen razón por que se aprovechan de uno cuando uno no tiene papeles. Las condiciones si son malas como dicen.”

Las trayectorias laborales de los nicaragüenses en Costa Rica suelen estar acompañadas por experiencias sufridas, especialmente al inicio de esta trayectoria cuando recién han llegado al país. Con la finalidad de conocer más sobre distintas experiencias y opiniones sobre las condiciones laborales en suelo nacional, se le procedió a cuestionar al entrevistado sobre el tema.

Con respecto a su primer experiencia laboral en el país, el entrevistado la describiría si esta fuera una persona como “jamás sería amigo de esa persona, ni la quisiera ver nunca más y esa persona no respeta ni respetara los derechos de nadie”.

Esto debido a los pésimos tratos recibidos y las violaciones a sus derechos que sufrió laborando para ese empleador. Indica que “Era una empresa que no tenía ni seguro ni un beneficio para mí, no me daban seguro ni INS, si tenía un accidente tenía que ver que hacía y el salario era una miseria, ni el mínimo”.

Dos años más tarde, ya para el 2012 incursiona en su segundo empleo en Costa Rica, en el cual sufrió de condiciones similares a la relación laboral anterior, pero dicha relación solo duro un mes debido a que lo liquidaron, por temas de recorte de

personal en la empresa. Luego de esto el entrevistado fue contratado por Flora Vitae Comercial S.A, donde se encuentra trabajando hasta el día de hoy.

En cuanto a las condiciones laborales en Costa Rica y si son tan malas como mucha gente las describiría, Gabriel menciona que en Nicaragua la gente dice: “Costa Rica es pura vida”, pero que al llegar a acá se conoce la realidad, la cual es que básicamente si no se cuenta con estado migratorio legal las condiciones son muy diferentes a las que se dicen en Nicaragua.

Además menciona que los nicaragüenses que viven en Costa Rica al contrario mencionan que las condiciones son muy malas, dándoles la razón “Las condiciones si son malas como dicen”.

5.2.5 Comparativa de condiciones laborales en el empleo informal con las de Flora Vitae Comercial S. A

“Flora vitae (sería) un Ferrari y la empresa que estuve primero un Hyundai, una empresa así merece lo peor. Si fueran equipos de futbol seria Flora Vitae fuera el Barcelona y la otra empresa seria la Liga.

Hay muchas diferencias porque aquí uno tiene muchos beneficios, en otros lugares uno está como un esclavo pero aquí es diferente, aun cuando aquí yo no estaba del todo formal me trataban bien, las otras empresas nada que ver. Esta es una buena empresa que trata bien a su personal y les da sus derechos laborales de todo y en los otros dos lugares que estuve no.

Yo le recomendaría la empresa donde estoy yo porque lo tratan bien, pero así a lo informal cero, para nada, le recomiendo mejor venirse para flora vitae que lo

tratan bien, le dan todos sus derechos o alguna otra formal pero sino que se quede mejor en Nicaragua. La describo (Flora Vitae Comercial S.A) como una gran empresa donde a uno lo tratan bien con todas sus condiciones laborales que son muy buenas, es una empresa excelente, le dan todo.

El patrón lo trata bien. Me gusta también el ambiente, uno se siente como en su casa, cómodo, no me siento estresado y hago el trabajo con gusto y con ánimo.”

En cuanto a la comparativa entre las condiciones de abuso laboral que previamente experimentó el colaborador entrevistado con las condiciones garantizadas por Flora Vitae Comercial S.A, en relación con esto, y al hacer una comparativa entre ambas situaciones Gabriel concluye que “no hay nivel de comparación” en cuanto a lo superior que es Flora Vitae Comercial S.A en referencia a este tema, esto debido a que en la actualidad se siente valorado y respetado, además de recibir todos los derechos básicos que anhelaba en el pasado.

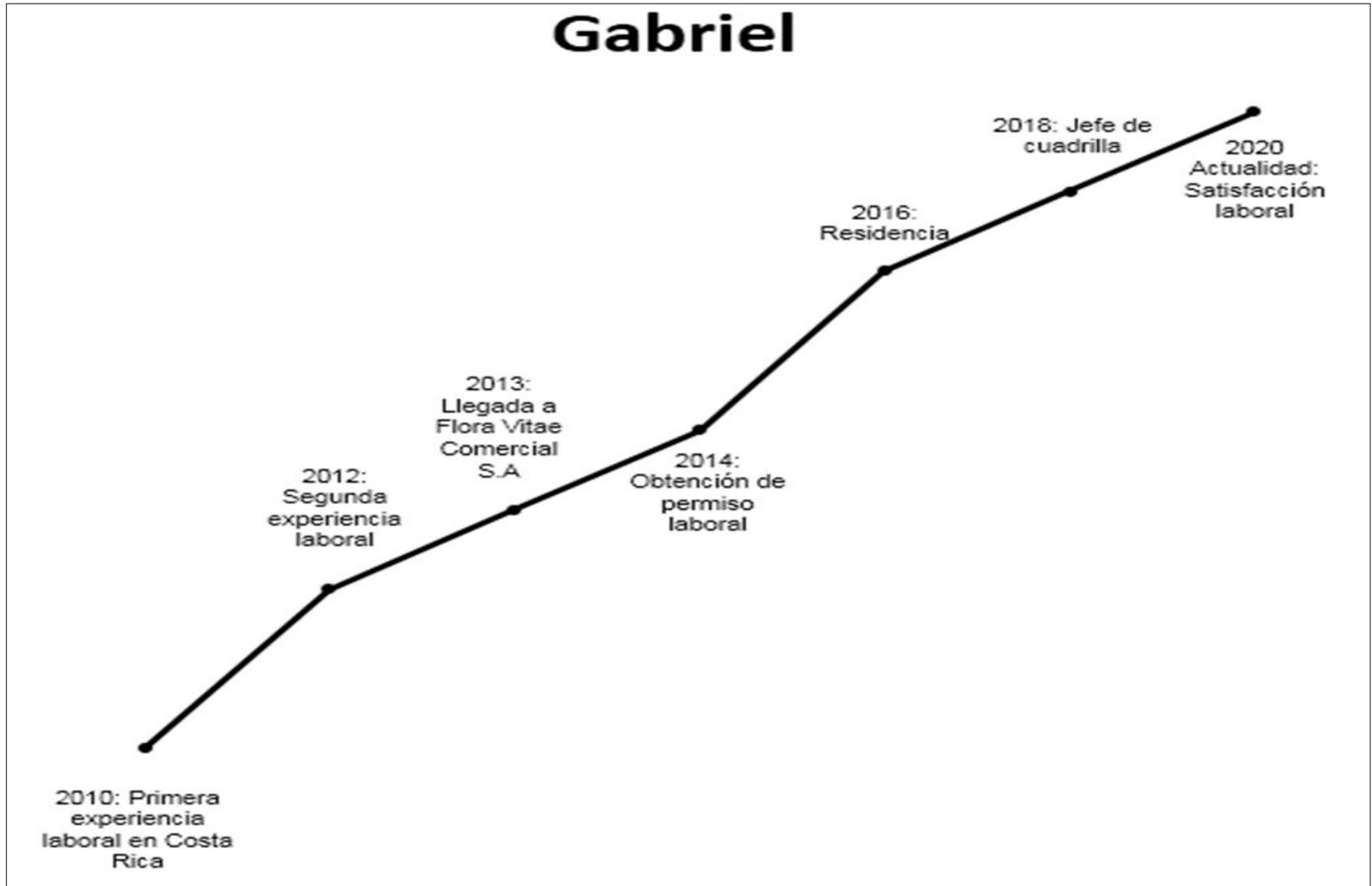
En cuanto a las diferencias específicas que existen entre empresas explotadoras de su personal con Flora Vitae Comercial S.A, menciona que en la actualidad disfruta de una gran cantidad de beneficios que en el pasado añoraba, tales como: respeto a los horarios, respeto a la persona y sus opiniones, las horas extras no son obligatorias, salario mínimo por ley, seguro social y contra accidentes laborales, además de un excelente ambiente laboral.

Dicho colaborador resalta a la presente empresa como una empresa que si sabe tratar a su personal, mientras que describe experiencias previas como esclavizantes,

además de expresar: “Esta es una buena empresa que trata bien a su personal y les da sus derechos laborales de todo y en los otros dos lugares que estuve no.”

Referente al tema de satisfacción laboral, y si le recomendarían algún amigo en su país trabajar en Costa Rica en empleos de cualquier tipo (formal e informal), o solo en empresas socialmente responsables como Flora Vitae Comercial S.A, el entrevistado resaltan específicamente que siente una gran satisfacción laboral y un sentido de pertenencia muy grande con la empresa, y expresan que ese es el único tipo de empresa que le recomendarían a amigos y familiares suyos en Nicaragua, solo una empresa como en la que están actualmente, pero jamás el empleo informal.

Figura N° 5. Trayectoria laboral y Legal



5.3 Gravin

- **Edad:** 25.
- **Años en Costa Rica:** 4 años.
- **Trayectoria laboral en Costa Rica:** Ha trabajado para cinco empresas en el país.
- **Experiencias de empleo informal:** 4
- **Tiempo que estuvo con un estado migratorio irregular:** 2 años
- **Tipo de empleos a los que se ha dedicado:** Construcción, autolavado, agricultura y reciclaje
- **Trabajo Actual:** Jardinero para Flora Vitae Comercial S.A.
- **Años laborando para la empresa actual:** 1 año.

Gabriel es el segundo colaborador en ser entrevistado para la investigación, jardinero y colaborador de la empresa con cuatro años de trayectoria laboral en Costa Rica y un año de trabajar para Flora Vitae Comercial S.A, el cual posee un intolerante recurrido en cuanto a su trayectoria legal y laboral en el país, sufriendo de explotación, discriminación, y otras incidencias que se ampliarán a continuación.

Ha trabajado en Costa Rica para un total de cinco empresas, Gravin es una persona que cuenta con un pasado traumático y con muchas vivencias y situaciones un poco trágicas previas, a ser contratado por una empresa socialmente responsable como para la que labora actualmente.

Las dos entrevistas realizadas se llevaron a cabo en las instalaciones de la empresa, donde Gravin profundizó sobre su vida en Costa Rica, desde que llegó al país y detalladamente describió sus situaciones que ocurrían en sus empleos anteriores al igual que sus problemas migratorios desde que llegó a suelo nacional.

5.3.1 Contexto Laboral de Gravin

Gravin, proviene de un nivel socioeconómico bajo, con un nivel educativo relativamente alto para una persona que se dedica a la jardinería, se graduó de secundaria y estudiaba docencia del inglés a nivel Universitario en Nicaragua hasta que por problemas económicos familiares y personales no pudo seguir estudiando y se vio forzado a emigrar hacia Costa Rica. Al llegar no contaba con un estado migratorio legal, lo cual lo limitaba a poder aspirar únicamente a empleos informales, pesados y que se prestaban para el abuso laboral.

En su primera experiencia laboral en Costa Rica en 2016, se dedicaba a la agricultura donde no contaba con los derechos de ley, además de que no tenía una póliza en contra de accidentes, por lo que si llegaba a sufrir de alguna lesión a consecuencia del trabajo, debía solventar su situación de alguna manera, porque de parte de su empleador no recibía ningún tipo de ayuda. Además, recibía muchas promesas en cuanto a beneficios y mejoras salariales que nunca recibía.

Seguidamente en sus otras tres relaciones laborales en Costa Rica desarrolló labores de construcción, autolavado y recolección de basura y su clasificación para reciclaje. En estas tres en condición de empleo informal con experiencias muy similares a la primera.

Finalmente a finales de 2019, es contratado por Flora Vitae Comercial S.A, empresa que el resalta como respetuosa por los derechos de sus colaboradores y la destaca como la mejor empresa para la que ha trabajado. Esta organización le contrató cuando recién había obtenido su cedula de residencia, coincidiendo con ser la primera experiencia de empleo formal que tuvo en el país, y donde finalmente pudo recibir cobertura por parte del Seguro Social, además de un salario por encima del mínimo permitido por ley, entre otras cosas.

A continuación, se presenta un recuento de las eventualidades vividas y significativas acerca de la trayectoria laboral y legal de Gravin en Costa Rica, expresados con sus propias palabras.

5.3.2 Trayectoria laboral y legal en Costa Rica

“Prácticamente yo me vine para acá porque la situación en Nicaragua es muy difícil y no solo ahorita sino más antes. Yo estudiaba allá pero las cosas se ponían muy difícil entonces decidí mejor apartarme del estudio y dedicarme a trabajar. Me vine para acá porque uno desea superarse, desde que yo me vine acá solo he trabajado en cinco empresas en cuatro años de estar acá. En algunas solo trabaje en contrato definido, digamos por solo el verano y cuando termina el verano ya no había más trabajo.

Me cambie por el tipo de trato de los patrones y el tipo de comportamiento de los compañeros y que se vayan a burlar de uno o algo porque eso pasa hoy en día pero, yo lo he hecho por el trato prácticamente y por no saber valorar el trabajo de uno como persona.

Sí claro que (ha sufrido de abuso laboral) sí y me ha pasado como en dos o tres ocasiones y he sufrido muy duro porque a veces los patrones solo piensan en ellos y no ponen la mano en la conciencia en pensar en uno y más anteriores de aquí estuve en uno que me iba fatal, ahí no había una vida estable y uno tenía que prácticamente estar casi solo en el trabajo y más horas de lo legal.

Yo estuve prácticamente dos años y medio (ilegal en el país). Casualmente migración me agarró y no tuve otra opción que ponerme a las manos de ellos y me preguntaron ellos si me quería ir y les dije que no porque en Nicaragua está muy fea la cosa y aquí por lo menos yo sobrevivía un poco más porque hay trabajitos que yo le entiendo entonces ellos me hicieron la propuesta, ellos me daban refugio y que si lo quería ellos me lo daban y que me daban una semana para hacer la cita para aplicar al refugio y tener estable la situación migratoria. Entones, yo opté para el refugio y gracias a Dios me fueron dando todo y por dicha hoy en día mi estatus está hoy legal.”

Prácticamente los que uno podía conseguir sin papeles era en construcción, y esos arriesgándose porque la mayoría pedían papeles o sino trabajar en la agricultura, en tomate, en cebolla, chile dulce, en autolavado, a veces irle a ayudar a alguien en reciclaje, entonces son los trabajos más básicos que uno puede encontrar sin los papeles de acá sin ninguno de los derechos laborales y solo optar por cuidarse uno mismo.”

En el transcurso de la entrevista Gravin, se describe con respecto a este objetivo algunos aspectos en referentes a su trayectoria laboral y legal en Costa Rica. Para

empezar explicar sobre las razones por la cual decidió trasladarse a suelo nacional, en donde menciono la situación socioeconómica en general que se vive en Nicaragua, que de unos años para acá es peor que antes. Menciona que tuvo que dejar sus estudios para comenzar a trabajar, y pronto tomó la decisión de emigrar hacia Costa Rica en busca de superación.

En referencia a la trayectoria laboral en Costa Rica, menciona que ha trabajado para cinco empresas desde que llegó al país en 2016, al principio trabajando para una empresa agrícola junto a otro amigo que hizo el viaje junto a él, realizando trabajos pesados de agricultura y estando debajo del sol todo el día. En dicha recibía constantes promesas de que lo iban a asegurar pero esto nunca ocurría y siempre laborando en condiciones muy malas.

Un tiempo después, Gravin fue detenido debido a su condición migratoria por las autoridades pertinentes, y estuvo a punto de ser deportado, ya que no contaba ni con su pasaporte, el cual había extraviado. Dichosamente le ofrecieron refugio político, el cual pudo obtener al reunir su documentación necesaria pero teniéndose que ir a Nicaragua por un periodo de seis meses, “yo opté para el refugio y gracias a Dios me fueron dando todo y por dicha hoy en día mi estatus está hoy legal.”

Seguidamente, a partir de inicios del 2017 trabajó para otros tres empleadores en condiciones similares pese a contar ya con permiso temporal de trabajo, en campos como la construcción, reciclaje y autolavado, hasta que finalmente pudo obtener su cedula de residencia a mediados de 2019. Al contar con un estado migratorio regular, fue contratado por Flora Vitae Comercial S.A, donde se encuentra

trabajando en la actualidad y si recibe todos los derechos laborales que antes no recibía, el cual destaca a lo largo de la entrevista.

5.3.3 Obstáculos para encontrar un empleo en donde respetaran sus derechos

“Mas que nada la dificultad es la situación migratoria, ya con papeles uno tiene con que responder, con que decir que uno esta legal, pero ahora tengo derechos porque tengo papeles, entonces ya eso es una mejor opción.

Yo he tenido amigos nicaragüenses que han sacado papeles aquí y ellos hoy en día están bien y han sabido valorar y han sabido tener esa oportunidad en sus manos y no la han desperdiciado y ellos hoy en día optan por un buen trabajo y tienen un buen trabajo.

Muchos requisitos, tiene que llevar huellas de las manos, tiene que llevar algunos exámenes. prácticamente cuando nosotros entramos, ¿usted sabe que había muchos problemas allá en Nicaragua? Entonces a nosotros nos piden unos exámenes para ver si tenemos algún problema psicológico o algo porque allá hay muchas personas con problemas, tiene que traer partida de nacimiento autenticada uno de allá de Nicaragua. Bueno hay varios requisitos. El costo es elevado.

Por una parte algunos obstáculos son que la mayoría por ser uno nicaragüense lo ven a uno como más retiradito, no tanto por la persona sino que el país y que las demás personas lo discriminan y ese es otro problema que los nicaragüenses tenemos, la discriminación.

Bueno, yo le diría (a algún amigo sobre porque es bueno sacar la residencia) que por optar por un buen empleo, por optar por tener algunos cambios porque acá uno cuando llega a tener papeles... yo le diría a mi amigo, “sí recomendaría porque son muchas ventajas acá uno con papeles y uno tiene oportunidades muy buenas”.”

Al momento de llegar a Costa Rica en busca de superación y una mejor condición económica, la situación suele ser muy difícil para los inmigrantes nicaragüenses, quienes encuentran varios obstáculos, para encontrar un empleo donde reciban un salario digno o bien donde sus derechos más básicos sean respetados. En muchos casos estas personas debido a su situación migratoria irregular y las dificultades que caracterizan este trámite tienen que soportar maltratos, salarios bajos, no estar asegurados, y cero acceso a todo tipo de asistencia médica en caso de enfermedad o un accidente laboral y debido a su condición migratoria no pueden aspirar a alguna otra opción ya que no cumplen con las condiciones necesarias para ser elegibles para otro tipo de empleo.

Dado esto, el entrevistado menciona que su principal obstáculo para encontrar un empleo formal en Costa Rica fue el tema de la situación migratoria, el cual le impidió que se le abrieran las puertas a mejores oportunidades de empleo, y sumando a esto las dificultades que le presentaron para poder obtener la cedula de residencia, dado que al principio fue capturado por las autoridades y seguidamente se le ofreció refugio en el país, pero al haber perdido su pasaporte tuvo que volver a Nicaragua para renovarlo y esperar otros seis meses para regresar a Costa Rica, donde a su llegada pudo recibir formalmente su estado de refugiado y dos años después su

cedula de residencia, según menciona Gravin, es necesario presentar huellas dactilares, récord policial, partida de nacimiento autenticada, además de que en su caso fue necesario presentar una serie de exámenes psicológicos.

Por otra parte, también hace referencia al tema de la xenofobia y discriminación como otro obstáculo importante, que ha sufrido en la búsqueda exhaustiva de una fuente de ingresos. Pero según describe el entrevistado a él y a muchos otros nicaragüenses aun teniendo sus documentos migratorios en regla, son percibidos como personas “retiraditas” y son vistos automáticamente como personas menos calificadas, sin embargo para él, existe más probabilidad de encontrar un mejor empleo si cuenta con nivel académico alto.

Por último, durante la entrevista Gravin destaca que el sí recomendaría a amigos y familiares suyos en Nicaragua el venir a trabajar a Costa Rica, debido a que existen mejores oportunidades de empleo aquí, eso sí, con un estado migratorio legal, como menciona “yo le diría a mi amigo, “sí recomendaría porque son muchas ventajas acá uno con papeles y uno tiene oportunidades muy buenas””.

5.3.4 Experiencias laborales previas a ser contratado por Flora Vitae Comercial S.A

“Yo preguntaba porque yo decía que por ser extranjero y solo estar con la cedula de Nicaragua no podía estar cotizando buen seguro, entonces prácticamente la empresa lo que hacía con uno era que no veían el esfuerzo de uno, como uno tiene que sacrificarse, porque uno que es de allá... extranjero entonces tiene que pensar en muchas cosas entonces al llegar encontrarse

con una persona así o con una empresa así uno dice “prácticamente me están explotando” entonces a uno no le queda de otra que seguir luchando porque esa es la meta.

Bueno, los meros encargados de esa otra empresa que fue antes de entrar a Flora Vitae, yo colaboré con ellos como cuatro meses. Para serle sincero, el supervisor era amigable, pero los meros jefes, los meros cabecillas ya no porque trabajábamos lo normal o a veces más de tiempo y nos daban un salario mínimo, un salario que a veces ni los 60 rebasaba. A veces nos daban 60 o a veces 50, terrible, no sería respetuosa la persona y no podría ser buena persona porque no ven el trabajo de los demás.

Bueno prácticamente con una de las empresas era que en otra que estaba no nos gustaba quedarnos en horas extra porque no las pagaban, eso era en otra. prácticamente era quedarse de cinco de la tarde a media noche, a veces las pagaban y a veces no las pagaban.

Yo siempre preguntaba y ellos me decían que si los trataban bien porque ellos tenían buenos patronos, pero al yo venir aquí me di cuenta que no todas las personas ni algunas personas lo van a ver con buenos ojos.”

Las trayectorias laborales de los nicaragüenses en Costa Rica por lo general están acompañadas por experiencias sufridas y de injusticias, especialmente al inicio de esta trayectoria, cuando recién han llegado al país. Con la finalidad de tener más conocimiento sobre sus distintas experiencias y opiniones sobre las condiciones laborales costarricenses, se le procedió a cuestionar al entrevistado sobre el tema.

Para ello, se le procedió a preguntar sobre tres experiencias individuales de empleo informal que vivió durante su trayectoria.

Con respecto a su primer experiencia laboral en el país en 2016, el entrevistado la describiría como una pésima experiencia laboral, dedicándose a la agricultura, donde como a muchos, no eran asegurados ni por el seguro social ni por el INS, además de que se les prometía constantemente que les iban a otorgar sus derechos pero lógicamente eran mentiras, debido a que al estar ilegales en el país esto era imposible.

Luego de volver de Nicaragua y recibir su carné de refugiado, Greivin experimenta tres cortas experiencias más de empleo informal, de las cuales describe dos durante la entrevista. En la que sería su segunda experiencia laboral en el país, describe que además de que su salario era muy bajo, lo obligaban quedarse horas extras que en muchas ocasiones no eran pagadas, muchas veces forzándolo a trabajar hasta la media noche.

En cuanto a la otra experiencia que describió, hace referencia a la empresa para la que trabajó antes de ser contratado por Flora Vitae Comercial S.A, mencionando: “Para serle sincero, el supervisor era amigable, pero los meros jefes, los meros cabecillas ya no porque trabajábamos lo normal o a veces más de tiempo y nos daban un salario mínimo, un salario que a veces ni los 60 rebasaba.”

En cuanto a las condiciones laborales en Costa Rica y si son malas como mucha gente las describiría, Gravin menciona que antes de venir al país, preguntaba a

amigos que trabajaban aquí sobre el tema y le mencionaban que las condiciones eran buenas, pero al llegar aquí se enteró que eso no era del todo cierto.

5.3.5 Comparativa de condiciones laborales en el empleo informal con las de Flora Vitae Comercial S. A

“A Flora Vitae le daría un buen puntaje, un buen carro como el mejor que puede haber, un Ferrari, porque ellos lo tratan bien, ellos si usted no puede le dan oportunidades para que usted aprenda, le dan oportunidades para que haga el trabajo, le dan consejos, le dan apoyo los compañeros y es algo que en otras empresas no lo tuve. La otra sería para serle sincero un carrito que ya ha recorrido muchos kilómetros. La diferencia serían los horarios, los respetan mucho, la opinión de uno la respetan mucho, si a uno le dicen que si se puede quedar y no puede ellos toman la palabra de uno, cosa que en esas empresas que yo trabajé fue cosa que nunca pasó, y los derechos, lo primero que me decían a mí era “dígame si usted no quiere trabajar ya mañana no vuelve”, entonces obligadamente uno se tenía que quedar aunque fuera de madrugada.

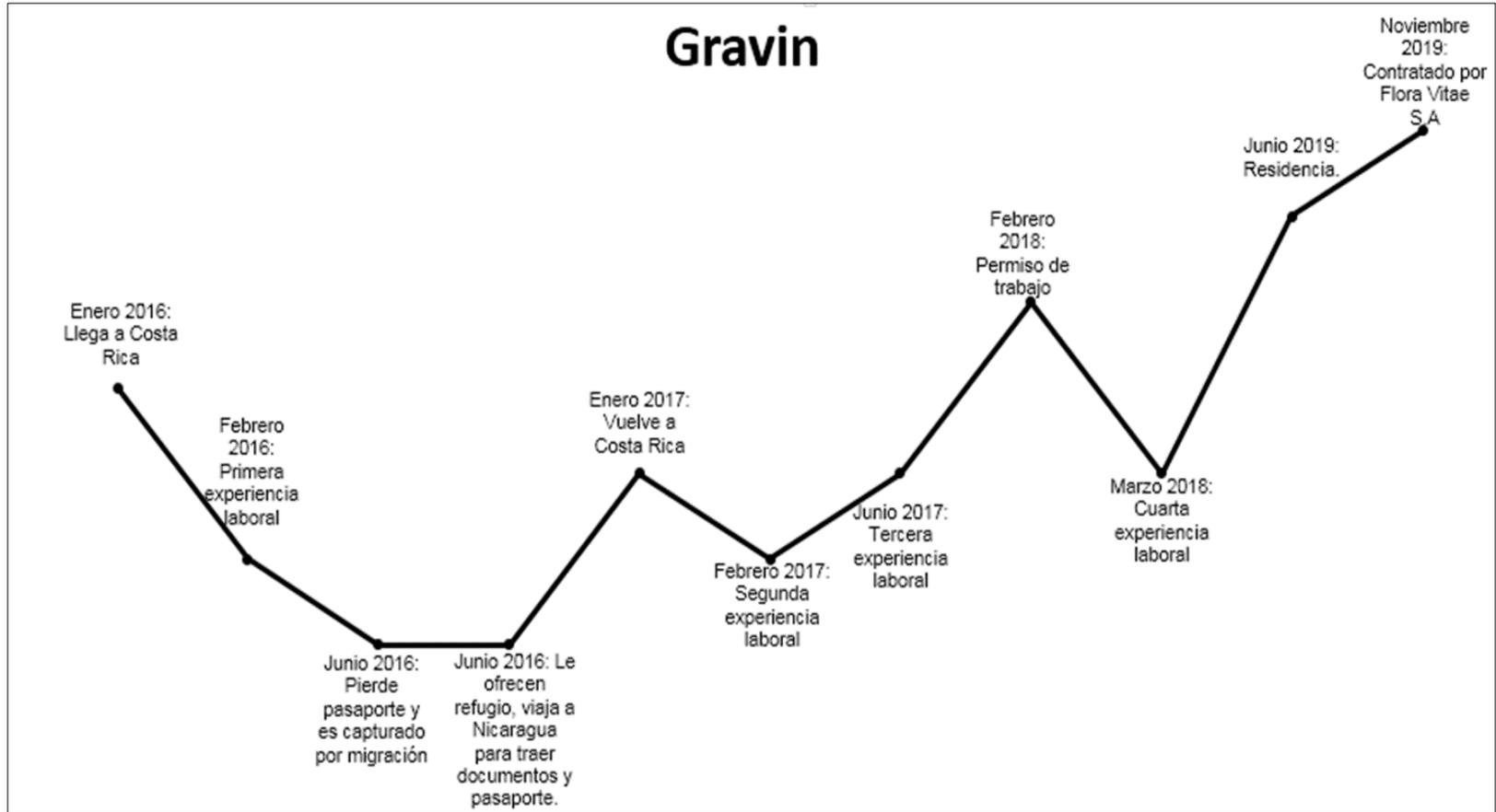
Bueno para mí si (Recomendaría una empresa como FV en vez del empleo informal), para ser específico yo mi punto de vista cuando le digo a alguien que venga acá pues me gusta de que se venga con su estatus legal porque así uno tiene más oportunidades, y si se viene ilegal entonces prácticamente lo que viene a estar o el trabajo que uno recibe es malo. Yo describiría a Flora Vitae como una buena empresa, para empezar con unos buenos patronos y buenos compañeros, buenas maquinarias de trabajo, buena comprensión, sobre todo

le tienen a uno respeto, no hay esa falta de respeto y no hay esa falta de conocimiento para los demás.”

En cuanto a la comparativa entre las condiciones de abuso laboral que previamente experimentó Gravin, con las condiciones garantizadas por Flora Vitae Comercial S.A, al hacer una comparativa entre ambas situaciones concluye que “a Flora Vitae le daría un buen puntaje” en cuanto a la superioridad que de Flora Vitae Comercial S.A en referencia a este campo, ya que en la actualidad se siente valorado y respetado, además de recibir todos los derechos básicos que carecía en el pasado. En cuanto a las diferencias específicas que existen entre empresas explotadoras, y la relación laboral que ofrece Flora Vitae Comercial S.A, menciona que en la actualidad disfruta de una gran cantidad de beneficios que en el pasado no tenía, tales como: respeto a los horarios, respeto a la persona y sus opiniones, las horas extras no son obligatorias, salario mínimo por ley, seguro social y contra accidentes laborales, además de un excelente ambiente laboral. Además resalta a la presente empresa como una empresa que brinda excelente trato a su personal, además de expresar: “Yo describiría a Flora Vitae como una buena empresa, para empezar con unos buenos patronos y buenos compañeros, buenas maquinarias de trabajo, buena comprensión, sobre todo le tienen a uno respeto.”

En referencia al tema de satisfacción laboral, y si le recomendarían a algún amigo nicaragüense trabajar en Costa Rica en cualquier tipo de empleos (formal e informal) o solo en empresas socialmente responsables como Flora Vitae Comercial S.A, Gravin explica que por supuesto, no le recomendaría a nadie trabajar en lo informal, especialmente después de todo lo que él ha vivido y solo recomendaría lo formal.

Figura N° 6. Trayectoria Laboral y Legal



5.3 Marvin

- **Edad:** 47
- **Años en Costa Rica:** 10 años
- **Trayectoria laboral en Costa Rica:** Ha trabajado para cuatro empresas en el país.
- **Experiencias de empleo informal:** 1
- **Tiempo que estuvo con un estado migratorio irregular:** 5 años
- **Tipo de empleos a los que se ha dedicado:** Viveros
- **Trabajo Actual:** Jardinero y jefe de cuadrilla para Flora Vitae Comercial S.A.
- **Años laborando para la empresa actual:** 3 años.

Y por último, Marvin es el tercer colaborador en ser entrevistado para la investigación, desempeñando una labor de jardinero y jefe de cuadrilla, ha sido colaborador de la empresa por tres años y cuenta con una trayectoria laboral de 10 años en Costa Rica. A diferencia de los otros dos entrevistados, los cuales poseen un sufrido recorrido en cuanto a su trayectoria legal y laboral en el país, Marvin solo ha sido víctima del empleo informal una sola vez.

De las cuatro empresas para las cuales ha laborado, solo en la primera fue un empleado informal, sin embargo describe que nunca sufrió de abuso ni maltrato laboral, y una vez que formalizó su situación migratoria en el país, ha sido empleado formal en sus restantes relaciones laborales en Costa Rica.

Las dos entrevistas se llevaron a cabo en las oficinas de la empresa, donde Gravin menciona situaciones sobre su vida en Costa Rica, desde su arribo al país y también describió las distintas situaciones que ocurrían en sus empleos anteriores al igual que su trayectoria migratoria desde que llegó a suelo nacional.

5.4.1 Contexto Laboral de Marvin

Marvin proviene de un nivel socioeconómico bajo, y al llegar no contaba con un estado migratorio legal, el cual limitaba sus opciones laborales y únicamente podía aspirar a empleos informales, que se podrían prestar para algún tipo de abuso, pero en su caso personal, ha tenido suerte.

En su primera experiencia laboral en Costa Rica en 2007, se desempeñaba a trabajar en un vivero, donde estaba siendo contratado de forma informal y no contaba con seguro, además de que no tenía una póliza en contra de accidentes. Sin embargo, menciona que el trato era excelente, y no le daban sus demás derechos debido a su estado migratorio, el cual finalmente legalizó en 2012, cuando finalmente obtuvo todos sus derechos.

Seguidamente en sus otras relaciones laborales en el país, si ha sido contratado de forma legal, y siempre ha estado asegurado contra enfermedades en la Caja Costarricense del Seguro Social, además de contar con pólizas en contra de accidentes laborales, específicamente requeridas en el tipo de empleos a los que se ha dedicado, trabajando en viveros confeccionando jardines, entre otras cosas.

En 2017, es contratado por Flora Vitae Comercial S.A, empresa que destaca como una organización que respeta los derechos de sus colaboradores. A continuación, se

detalla un recuento sobre eventualidades significativas, en cuanto a la trayectoria laboral y legal de Gravin en Costa Rica, expresados con sus propias palabras.

5.4.2 Trayectoria laboral y legal en Costa Rica

“Realmente en Nicaragua la situación estaba muy mala y bueno, yo decidí venir a buscar un mejor futuro acá y me ha ido bien gracias a Dios. Trabajé en cuatro. Me he cambiado por recorte

No. Solo informal (si sufrió de abuso laboral)

Como cinco años (cuanto tiempo estuvo ilegal en el país)

Trabajaba en viveros igual. Papeles porque ya usted sabe que uno legal se le abren las puertas donde sea que uno vaya, ya sea un banco

Bueno realmente en las empresas que yo he trabajado me han tratado bien. Yo no he tenido ningún problema. Digamos, estuve trabajando con un señor en Alajuela y trabajé ocho años y gracias a Dios no tuve problemas.”

Durante la entrevista, Marvin describe en relación a este objetivo detallando su trayectoria laboral y legal en Costa Rica, comenzando por explicar sobre las razones por la cual decidió trasladarse a suelo nacional, mencionando que la razón principal por la que vino a Costa Rica es porque su situación en general que vivía en Nicaragua era muy complicada y por eso decidió probar su suerte en Costa Rica.

Referente a la trayectoria laboral en Costa Rica, menciona que ha trabajado para cuatro empresas desde que llegó al país en 2007, al principio trabajando para un vivero donde laboró por ocho años, realizando mantenimiento de jardines. En dicha

empresa aunque no fue contratado de forma legal, se puede decir que siempre fue bien tratado. Marvin menciona, que siempre recibió un salario bueno, nunca lo forzaban a trabajar horas extras y que la relación con sus jefes era muy buena, no estaba asegurado únicamente por su situación migratoria, como menciona: “El mismo decía que si las personas tuvieran papeles, él no tenía problema con asegurarlos”. Finalmente en 2012, Marvin obtiene su cédula de residencia y es asegurado por su patrono.

En 2015 es despedido de forma legal debido a recorte de personal y le otorgan una carta de recomendación que le funcionó para conseguir empleos en el futuro. Desde entonces trabajó en dos viveros más de forma totalmente legal recibiendo todos los derechos exigidos por el Código de Trabajo.

En 2017 fue contratado por Flora Vitae Comercial S.A, donde se encuentra trabajando en la actualidad y si recibe todos los derechos como ha sido el caso en la mayoría de su trayectoria laboral en Costa Rica, situación que destaca a lo largo de la entrevista.

5.4.3 Obstáculos para encontrar un empleo en donde respetaran sus derechos

“Yo diría que ninguno (obstáculo), vieras que no, gracias a Dios me ha ido muy bien.

Lo que pasa es que tal vez no todo (si a los nicaragüenses les ofrecen más empleo informal), hay gente informal y gente que no pero en mi caso yo con la gente que he topado todo bien. Pero yo creo que sí.

Yo creo que no (hay más razones), solo se aprovechan de que uno no está legal en el país.

Sinceramente a como le dije anteriormente sin papeles cuesta mucho (vivir en Costa Rica), es duro. De hecho yo tengo un hermano que anda sin pasaporte y no le ha ido muy bien que digamos.

Si es complicado (sacar la residencia) porque tiene que dar vueltas en Nicaragua, son muchos: partida de nacimiento, récord de policía. Yo gasté de hecho como \$1200 ya de todo allá y aquí, en ese tiempo que la saqué, no se ahora.”

Cuando muchos de estos inmigrantes nicaragüenses llegan a Costa Rica en busca de superación y una mejor condición económica, la situación suele ser muy difícil dado que están expuestos a obstáculos para encontrar un empleo, donde no reciben un salario digno, o bien donde sus derechos más básicos sean respetados. En muchos casos estas situaciones las experimentan debido a las dificultades que caracterizan a los trámites. Por tanto tienen que soportar maltratos, salarios bajos, no estar asegurados, y cero acceso a todo tipo de asistencia médica en caso de enfermedad o un accidente laboral y debido a su condición migratoria no pueden aspirar a alguna otra opción, ya que no cumplen con las condiciones necesarias para ser elegibles para otro tipo de empleo.

Dado esto, el entrevistado menciona que su único obstáculo para encontrar un empleo formal en Costa Rica, fue el tema de la situación migratoria, lo cual le impidió que su empleador pudiera asegurarlo, y sumando a esto la dificultad que le presentó

poder obtener la cedula de residencia, el cual menciona que es un trámite muy complicado y costoso, como menciona a continuación: “si es complicado porque tiene que dar vueltas en Nicaragua, son muchos (los requisitos): partida de nacimiento, récord de policía. Yo gasté de hecho como \$1200 ya de todo allá y aquí, en ese tiempo que la saqué, no se ahora.”

Sin embargo, menciona que esta fue su único obstáculo a la hora de conseguir un empleo formal, mencionando que su primer empleador no lo aseguraba porque no se podía, pero una vez que obtuvo la residencia si lo hizo.

Finalizando, durante la entrevista Marvin menciona que el sí recomendaría a amigos y familiares suyos en Nicaragua el venir a trabajar a Costa Rica pero solo de manera legal, con toda la documentación en regla para no caer en las manos de ningún empleador abusivo.

5.4.4 Experiencias laborales previas a ser contratado por Flora Vitae Comercial

S.A

“Trabajé ocho años (primera experiencia laboral en Costa Rica) y gracias a Dios no tuve problemas, si hubo recortes de personal pero no fue por mala conducta mía, tocaba. Muy buena gentes, al principio si estuve sin seguro ni nada pero era porque yo no tenía los papeles, no tenía residencia y solo pasaporte pero ya después que yo me legalicé en el país ya me aseguró y todo.

Solo trabaje en una sin papeles pero siempre me trataron muy bien en todas.

Allá dicen que lo tratan mal a uno por ser de otro país y todo eso pero realmente uno apenas viniendo aquí se da cuenta que no y yo digo que no.”

Las experiencias laborales de los nicaragüenses en Costa Rica por lo general están acompañadas por experiencias sufridas y de injusticias, como se evidenció en los casos de los entrevistados anteriores, especialmente al inicio de esta trayectoria cuando recién han llegado al país. Con la intención de tener más conocimiento sobre sus distintas experiencias y opiniones sobre las condiciones laborales costarricenses, se le procedió a cuestionar al entrevistado sobre el tema. Para ello se le procedió a preguntar sobre tres experiencias individuales de empleo que vivió durante su trayectoria.

Con respecto a su primer experiencia laboral en el país en 2007, el entrevistado la describe como una muy buena experiencia laboral trabajando para un vivero, sin embargo destaca dicha experiencia como buena, ya que siempre fue tratado de la mejor manera, y pese a que la mayoría del tiempo estuvo contratado de forma informal, por su estado migratorio, se sintió respetado al máximo. Al obtener la residencia le fueron otorgados todos los derechos que son exigidos por la ley, como menciona Marvin a continuación: “al principio si estuve sin seguro ni nada pero era porque yo no tenía los papeles, no tenía residencia y solo pasaporte pero ya después que yo me legalicé en el país ya me aseguró y todo”.

Luego de volver de Nicaragua y recibir su carné de refugiado, Greivin experimenta tres cortas experiencias más de empleo informal, de las cuales describe dos durante la entrevista. En la que sería su segunda experiencia laboral en el país, describe que además de que su salario era muy bajo, lo obligaban quedarse horas extras que en muchas ocasiones no eran pagadas, muchas veces forzándolo a trabajar hasta la media noche.

Seguidamente, en el resto de sus relaciones laborales en el país, incluida la que tiene con Flora Vitae Comercial S.A, siempre ha sido tratado como cualquier otro ciudadano costarricense, aunque no suene muy bien, pero nunca le ha faltado el seguro social, póliza contra accidentes, un salario mínimo, y siempre se ha sentido valorado y querido por todos los patronos que ha tenido.

En cuanto a la calidad de las condiciones laborales en Costa Rica y si son tan malas como mucha gente las describiría en Nicaragua, Marvin menciona que “allá dicen que lo tratan mal a uno por ser de otro país y todo eso pero realmente uno apenas viniendo aquí se da cuenta que no y yo digo que no”, haciendo referencia que al contrario de lo que popularmente se dice, él ha tenido más bien, lo que se describiría como una trayectoria laboral muy positiva en Costa Rica.

5.4.5 Comparativa de condiciones laborales en el empleo informal con las de Flora Vitae Comercial S. A

“Aquí en Flora Vitae me han tratado bien, no tengo queja que en ninguna me hayan tratado mal. Para mí las dos son carros bonitos. Los dos son me han tratado bien

Sería el seguro (la diferencia), a como le dije porque si uno no tiene seguro en ningún lado lo van a atender.

Si (siente satisfacción). En primer lugar porque tengo trabajo y aquí en esta empresa le dan a uno oportunidades de aprender porque cuando yo entré a trabajar aquí no sabía nada prácticamente y entonces el jefe me dijo “tranquilo si no sabe algo los muchachos le enseñan”

Satisfecho (se siente). En primer lugar oportunidades, aprender porque aquí me he ido superando poco a poco. El seguro, el INS, todo, aquí es todo eso.

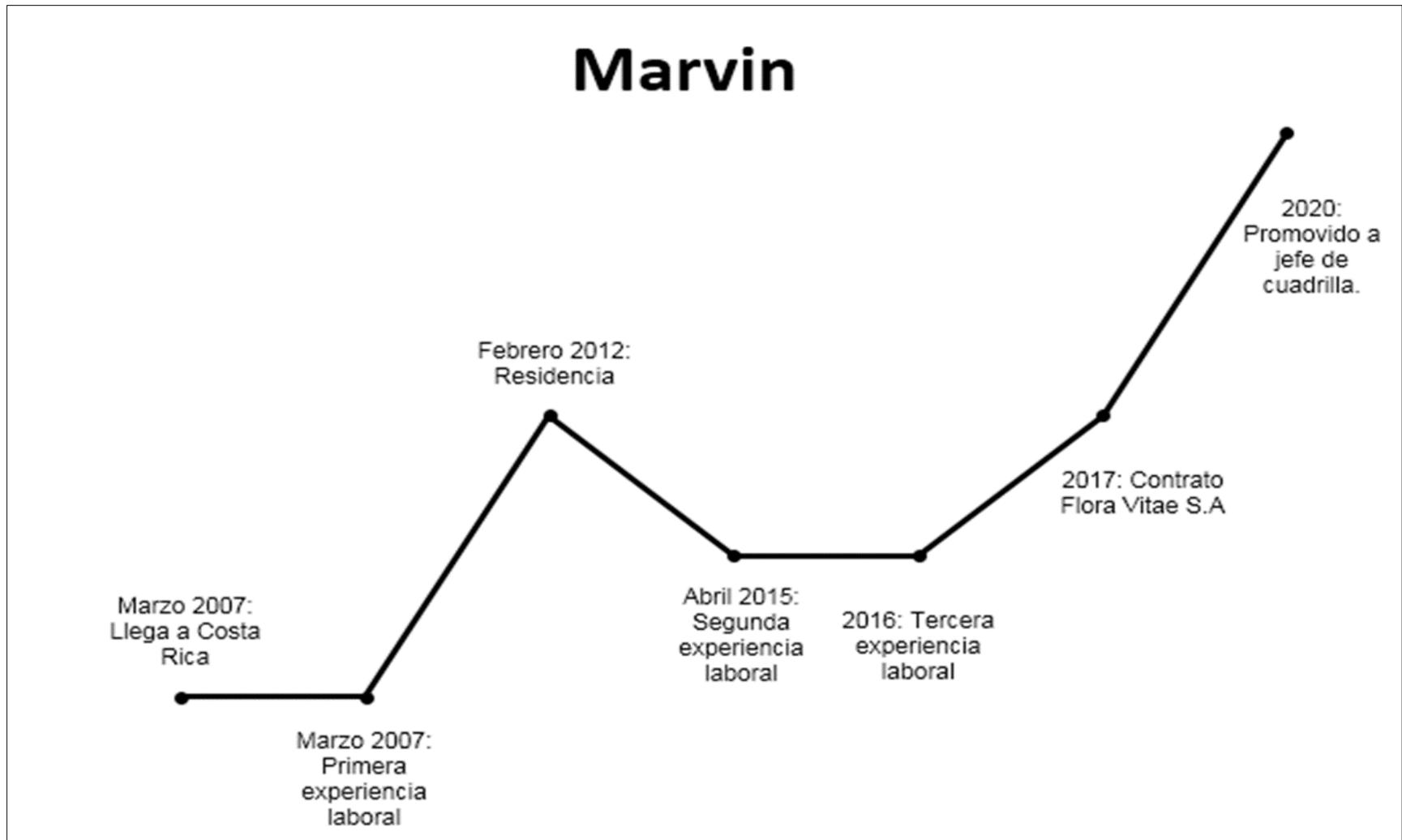
Muy buenas.

Haciendo una comparativa entre las condiciones laborales experimentó Marvin con las condiciones garantizadas por Flora Vitae Comercial S.A, se podría decir que en ninguna ha sufrido realmente de abuso laboral, pero al comparar a la empresa actual con empleadores anteriores el entrevistado concluye que “Aquí en Flora Vitae me han tratado bien, no tengo queja que en ninguna me hayan tratado mal. Para mí las dos son carros bonitos.

Los dos son me han tratado bien. En cuanto a las diferencias específicas que existen entre la única experiencia de empleo informal que tuvo en comparación con Flora Vitae Comercial S.A, menciona que el único sería el tema del seguro, que dicha empresa también le brindó, una vez que obtuvo la cédula de residencia. Además resalta a la presente empresa como una muy tolerante y muy buena para trabajar, expresando: “aquí en esta empresa le dan a uno oportunidades de aprender porque cuando yo entré a trabajar aquí no sabía nada prácticamente y entonces el jefe me dijo “tranquilo si no sabe algo los muchachos le enseñan”

En referencia al tema de satisfacción laboral, Marvin menciona que en efecto se siente muy satisfecho con su empleo, en especial porque a principios de año fue promovido a jefe de cuadrilla, puesto de as alta jerarquía en la institución, con esto describe su satisfacción: “En primer lugar oportunidades, aprender porque aquí me he ido superando poco a poco. El seguro, el INS, todo, aquí es todo eso. Muy buenas.

Figura N° 7. Trayectoria laboral y legal



CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

El motivo en la realización de esta tesina es con el fin de resaltar y analizar las trayectorias laborales de los colaboradores nicaragüenses de la empresa Flora Vitae Comercial S.A, además de describir sus vivencias, obstáculos enfrentados para conseguir un empleo formal donde respeten sus derechos, condiciones y experiencias laborales enfrentadas, al igual que también lograr hacer una comparativa entre condiciones laborales previas con la actualidad.

Para la realización de este estudio se elaboraron tres objetivos específicos identificados como ejes importantes para detectar cuáles fueron las trayectorias laborales de los colaboradores desde que se trasladaron en Costa Rica hasta que fueron contratados por una empresa socialmente responsable como lo es Flora Vitae Comercial S.A.

A lo largo de la investigación, el presente estudio se basó en la herramienta de las entrevistas con una selección de casos específicos que permiten ir de lo general a situaciones específicas que han sufrido cada uno de los participantes, generando así más profundidad en cuanto a los temas mencionados.

Dicho esto, para el objetivo general se concluye:

1. Las primeras experiencias laborales de los entrevistados son muy sufridas y acompañadas de muchas condiciones de abuso laboral. Esto se debe a que al no contar con su documentación migratoria en regla son vulnerables a recaer en el empleo informal ya que necesitan el dinero, y los empleadores se aprovechan de ello.

2. Los colaboradores han sufrido de experiencias de empleo informal en múltiples ocasiones, lo cual denota que esta es una problemática que Costa Rica tiene como país, ya que muchos empresarios se aprovechan de la necesidad económica de los inmigrantes nicaragüenses que acarrean desde su país por la situación política que viven para abusar de esto. Dichos inmigrantes tienen que aceptar estas condiciones porque si no, no pueden subsistir.
3. Todos los entrevistados estuvieron una cantidad considerable de tiempo ilegalmente en el país, lo cual les impedía poder aspirar a un empleo formal con condiciones laborales dignas.
4. El tipo de empleos que podían conseguir al estar ilegales en el país eran más que nada en los campos de construcción y agricultura sufriendo de muchas condiciones de abuso, situación que cambió al obtener la cédula de residencia, con la cual lograron poder aspirar a distintos campos y ser contratados de manera formal en empresas, recibiendo seguro social y pólizas en contra de accidentes laborales además de un salario digno, lo cual no recibían anteriormente.
5. No todos los nicaragüenses inmigrantes cuentan con experiencias laborales sufridas en Costa Rica, también existen patronos buenos que no se aprovechan de la situación de estos inmigrantes y los respetan.

En relación a los obstáculos y dificultades que los colaboradores han enfrentado desde su traslado a Costa Rica para encontrar un empleo donde si se respeten sus derechos se concluye:

6. El principal obstáculo que tienen los nicaragüenses en Costa Rica para encontrar un empleo en donde sus derechos laborales sean respetados es el estado migratorio irregular, hasta no legalizar el mismo simplemente no se puede optar por el empleo formal, además de que sin poseer una cedula de residencia no se puede acudir a la justicia a denunciar cualquier abuso o derecho que no es otorgado. Estar en el país de forma ilegal es sinónimo de vulnerabilidad legal para estas personas. Además, el costo elevado y requisitos del trámite para obtener la cédula de residencia en Costa Rica limita aún más a los inmigrantes en relación a este tema. Los entrevistados no le recomendarían nunca a ningún familiar o amigo nicaragüense venir a trabajar a Costa Rica sin sus documentos en regla y con condiciones de empleo informal, lo cual dice mucho sobre lo difícil que fue para ellos estar en dicha situación.
7. La discriminación es otro obstáculo mayúsculo que han sufrido durante su trayectoria laboral en el país, ya que por el tema de su nacionalidad suelen encontrar empleos pesados o informales únicamente. Suele ocurrir que a los nicaragüenses por el simple hecho de su nacionalidad muchos empleadores no les ofrecen empleo formal con todos sus derechos obligatorios por ley. Así mismo, argumentan que se sufre de mucho trato diferenciado y de chistes xenofóbicos en el lugar de trabajo. Otros obstáculos corresponden al bajo nivel educativo y a la necesidad económica, en la que ellos mismos muchas veces han caído, viéndose forzados a aceptar cualquier tipo de oportunidad laboral para poder sobrevivir.

De igual manera, se coloca dentro del análisis otra temática, esta referente a las experiencias laborales previas a la actualidad y opiniones con respecto a cómo son las condiciones laborales en Costa Rica

8. Se ha logrado concluir a partir de las declaraciones de los entrevistados que las condiciones laborales para los inmigrantes en Costa Rica son muy deficientes en cuanto al respeto por sus derechos, y son prácticamente comparables con la esclavitud, esto debido a las experiencias laborales previas en las que han sufrido de todo tipo de abusos como: trabajar de domingo a domingo a cambio de ₡20.000, constante acoso laboral, eran obligados a trabajar hasta horas de la madrugada sin remuneración a cambio, no estaban asegurados. Este tipo de situaciones las han experimentado en repetidas ocasiones desde que inmigraron, lo cual resalta que sus trayectorias han estado marcadas por esta problemática. Igualmente cabe resaltar que esto no ocurre en todos los casos, ya que uno de los entrevistados aunque ha sufrido de varias experiencias de abuso laboral siempre ha sido tratado de la mejor manera.

Por último, en referencia a la comparación entre las condiciones de abuso laboral sufridas anteriormente con las recibidas en una empresa socialmente responsable como Flora Vitae Comercial S.A se concluye que:

9. Las diferencias entre condiciones anteriores y actuales son muy amplias, según indican los entrevistados. Hoy en día cuentan con todos los derechos que anteriormente añoraban. En el pasado, si sufrían de algún tipo de accidente laboral no tenían ningún tipo de respaldo y no estaban asegurados

por la CCSS. Además, sufrían de malos tratos y faltas de respeto, tenían salarios exageradamente bajos, eran obligados a trabajar horas extra sin remuneración, entre otras cosas. Hoy en día la situación es diferente, lo cual genera que los colaboradores se sientan respaldados y resguardados por la empresa donde trabajan, generando un gran sentido de pertenencia y afecto hacia los empleadores.

Al llegar a este punto, no se puede eludir el hecho de que todos los estudios conllevan ciertos elementos que limitan su aplicación, dentro de ellos se destacan la limitación del tamaño de la muestra debido a asuntos de aislamiento de personal sospechoso de Covid-19, así como también la reducción de operaciones de Flora Vitae Comercial S.A a causa de la emergencia sanitaria que vive el país en la actualidad, esto dificultando el proceso de programación para la aplicación de las entrevistas.

6.2 RECOMENDACIONES

Luego de llevar a cabo la investigación con colaboradores de la empresa Flora Vitae Comercial S.A, pese a esta ser una empresa socialmente responsable que respeta todos derechos de sus colaboradores independientemente de temas como nacionalidad y ser señalada por su personal como una empresa ejemplar, de igual manera existen ciertas deficiencias con respecto al manejo del personal y condiciones laborales, por lo tanto se van a formular una serie de recomendaciones a esta entidad con el fin de generar aún mejores condiciones para sus colaboradores.

1. Crear un departamento de salud ocupacional que trabaje específicamente en este campo y vele por el bienestar de los colaboradores en relación a sus equipos de protección, higiene laboral, factores de riesgo, entre otras cosas, con el fin de reducir aún más las probabilidades de cualquier accidente laboral. Esto debido a que al ser una PYME, todas las funciones son muy centralizadas y recaen sobre el propietario de la empresa.
2. Crear un departamento de recursos humanos para atender de forma más específica las necesidades de los colaboradores y darles la atención requerida de forma más directa.
3. Proporcionar almuerzos gratuitos para los colaboradores jardineros cuando estos tienen que hacer desplazamientos de larga distancia para que no incurran en gastos adicionales.
4. Acondicionar una parte de las instalaciones de la empresa para que esta sea utilizada como un comedor para garantizarle más comodidad a los colaboradores durante sus comidas.
5. Actualizar constantemente el equipo de protección que utilizan los colaboradores para la aplicación de agroquímicos.

REFERENCIAS

- Segura, G. (2015). *Acceso a la regularización migratoria e integración social de las personas migrantes en Costa Rica*. Programa estado de la Nación: San Jose Costa Rica
- Rojas, M. (2015). Discriminación Social: Análisis de dos casos de trabajadores migrantes nicaragüenses. *Rev. electrónica de estudiantes Esc. de psicología: 10(2): 67-75. ISSN: 1659-2107*
- González, H. (2005). *Mecanismos de promoción y protección de los derechos humanos de los nicaragüenses en Costa Rica*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Centroamericana) Managua, Nicaragua.
- Zúñiga, H. (2006). Migración y exclusión laboral: estudio comparativo de la diferenciación laboral entre inmigrantes nicaragüenses en las fronteras norte y sur de Costa Rica. Programa Regional de becas LACSO, Argentina. Fuente: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/migra/zuniga.pdf>
- Hasbani, M. y Ortega, M. (2008). *Instrumentos Normativos y Mecanismos de protección y promoción de los Derechos Laborales de los Trabajadores Nicaragüenses en Costa Rica*. (Monografía Licenciatura: Universidad Americana) Managua, Nicaragua.
- Acuña, G. y Olivares, E. (2000). *La Población Migrante Nicaragüense en Costa Rica: Realidades y Respuestas*. (1 ed) Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Impresora Obando

- Hidalgo A. (2016). El acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras nicaragüenses en Costa Rica. ADAPT. Rev. Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO 4(3):1-18: ISSN 2282-2313
- Paniagua, L (2007). Situación sociocultural de la población nicaragüense en Costa Rica, Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica.4 (118):57-72 ISSN: 0482-5276
- Hernández Sampieri, R y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Delegación Álvaro Obregón, México : McGraw-Hill Interamericana.
- Montero, D. (2017). *Nicaraguan Migrant Support Organizations and Civic Space in Costa Rica* (Tesis maestría, International Institute of Social Studies) La Haya, países Bajos.
- Orraca, P. (2013). Immigrants and Cross-Border Workers in the US. -Mexico Border Region. Rev. Frontera Norte. 27 (53):1-54
- Sandoval, C. (2015). Nicaraguan Immigration to Costa Rica: Tendencies, Policies, and Politics 66(1): 1-10
- Vivero Flora Vitae. (s.f). Information de la empresa. Fuente: www.floravitaecr.com
- Ramírez, I., Espinoza, C., Ruiz, Gy Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico, Revista Información Tecnológico; 30(6). Fuente:https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167

- De León, E. (2013). "Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu" (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). Guatemala. Fuente: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>
- Henrique, H y Uribe, V. (2000). La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo. [Sitio Web]. Fuente: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60352_temalab_20.pdf
- Thompson, P. (2012) Administración Estratégica: teoría y casos. 18ava edición. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Mori, M. (2009). Responsabilidad social. Una mirada desde la psicología comunitaria, Revista periódicos eléctricos de Psicología, 15(2). Fuente: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272009000200010
- Poder Legislativo. (s.f). La asamblea legislativa de la república de costa rica decreta: ley general de migración y extranjería. [Sitio Web]. Fuente: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7261.pdf>
- Ministerio de Trabajo y seguridad social. (s.f). Código de Trabajo. [Sitio Web]. Fuente: http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
- Williamson, J. (2006). Migración Mundial. [Sitio Web]. Fuente: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2006/09/pdf/Williamson.pdf>

- Tenorio, P. (2014). El recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Perspectivas de reforma. [Sitio Web]. Fuente: <https://tienda.wolterskluwer.es/p/el-recurso-de-amparo-ante-el-tribunal-constitucional-perspectivas-de-reforma>
- Sánchez, J. (2018). Relaciones laborales. [Sitio Web]. Fuente: <https://economipedia.com/definiciones/relaciones-laborales.html>
- Rodríguez, S. (2019). Las diez tendencias en gestión de talento para 2020. [Sitio Web]. Fuente: <http://www.rrhhdigital.com/noticia/139656/Las-diez-tendencias-en-gesti-n-de-talento-para-2020>
- Madriz, A. (15 de junio, 2016). Diputado Villalta: La pandemia del odio y la xenofobia también azota a Costa Rica. Periodicocr. [Sitio Web]. Fuente: <https://elperiodicocr.com/diputado-villalta-la-pandemia-del-odio-y-la-xenofobia-tambien-azota-a-costa-rica/>
- Grupo financiero Monex. (2018). Conoce los tres tipos de responsabilidad social: individual, empresarial y pública. [Sitio Web]. Fuente: <https://blog.monex.com.mx/conoce-los-tres-tipos-responsabilidad-social-individual-empresarial-publica>
- Madrigal, L. (18 de junio, 2020). Operativo en Zona Norte suma 13 empresas cerradas por violar ley sanitaria; 7 violaban Código de Trabajo. Delfino. [Sitio Web]. Fuente: <https://delfino.cr/2020/06/operativo-sanitario-suma-13-empresas-cerradas-por-violar-ley-sanitaria-siete-violaban-codigo-de-trabajo>

ANEXOS

Anexo N.º 2. Guías de las entrevistas y consentimientos firmados.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, cédula de residencia _____ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio "Análisis de la trayectoria laboral y legal de los colaboradores nicaragüenses que actualmente laboran en una empresa socialmente responsable como Vivero Flora Vitae Comercial S.A en el período que comprende el primer cuatrimestre del año 2020" consistirá en responder en una entrevista que pretende aportar conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio y video por medio virtual para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte de equipo docente de la carrera de Administración de Negocios de la Universidad Hispanoamericana, que guía la investigación.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida y confidencial.

El investigador responsable del estudio, Daniel Padilla Torres, cédula 1-1713-0606, se ha comprometido a responder cualquier pregunta y a aclarar cualquier duda que les plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Asimismo, el entrevistador me ha dado seguridad de que los datos sensibles relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización.

Por lo tanto, como participante, aceptó la invitación en forma libre y voluntaria, y declaró estar informado de que los resultados de esta investigación tendrán como producto un informe, para ser presentado en la defensa de la tesis.

He leído esta Hoja de Consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Belén, Heredia, a las ____ de ____ de 2020

Firma Participante

Firma Investigador

Datos del entrevistado (Parte 1)

Nombre completo: Gabriel

Atestados académicos o experiencia en el tema de estudio: Jardinero, inmigrante nicaragüense con vivencias de empleo informal y abuso laboral.

Fecha: 7/7/2020

Hora: 15:00

Duración: 45 minutos

A continuación se realizará una entrevista tipo semiestructura en dos partes que permita al entrevistado adaptarse al entorno y lograr un ambiente de espontaneidad. Agradecerle su disposición en participar y a su vez le hago llegar un consentimiento informado que se le solicita firmar digital o en físico como parte de la confidencialidad de la información.

1. ¿Imagínense que su primera experiencia laboral en Costa Rica se convirtiera en una persona y tocara la puerta de su casa, ¿cómo sería esa persona? Descríbala en cuanto a género, vestimenta, carácter, ¿serían amigos?, ¿Respetaría los derechos de los demás?, ¿Le gustaría volver a trabajar con esa persona?, ¿Por qué dejó de trabajar con ella?

La describiría como hombre, mal encarado y de carácter fuerte, mala persona porque me trataba muy mal. Cuando estuve ahí fue una experiencia bien fea, recién llegado estaba aquí a Costa Rica. Yo deseaba mejor irme para mi país porque me trataba tan mal que yo no podía ni sentarme porque decía que yo tenía que estar de pie, me decía: “tiene que estar de pie para que se gane el salario que le doy, aquí las cosas no son así, las cosas no se regalan,

cuestan". Todo eso me decía, yo eso no se lo decía a nadie, hasta ahora se lo estoy diciendo a usted, ni a mi jefe de ahora se lo había contado, era malísimo el trato.

Era una empresa que no tenía ni seguro ni un beneficio para mí, no me daban seguro ni INS, si tenía un accidente tenía que ver que hacía y el salario era una miseria, ni el mínimo, por dicha ni me acuerdo del nombre de la empresa pero fue en el 2010. Yo no quisiera volver a pasar eso.

Jamás sería amigo de esa persona, ni la quisiera ver nunca más y esa persona no respeta ni respetara los derechos de nadie porque no era conmigo nada más, era con todos y la mayoría eran nicaragüenses o extranjeros.

Jamás ni nunca volvería a trabajar con ellos. Dejé de trabajar con ellos por lo mismo, llegaba a la casa estresado, me decía mi doña que me pasaba y yo le preguntaba "¿qué hago?" por qué tenía que pagar las cosas y tenía que aguantarme todo eso hasta que llegó otra empresa que me contrató pero solo un mes y me despidió y desde eso estoy aquí, donde ha sido totalmente diferente

2. ¿Por qué vino y para cuantas empresas ha trabajado en Costa Rica? ¿Y por qué se ha cambiado?

Me vine por la situación allá, no hay trabajo, se gana mal, y me vine acá para tener una vida mejor que la que tenía en mi país y con lo otro, con esta son tres, de la primera me fui porque no aguantaba las condiciones y el trato, de la segunda porque al mes me botaron porque ya no había brete para mí y

entonces comencé a trabajar con Flora Vitae porque me contrató don Mervyn y desde entonces estoy aquí.

3. ¿Confirma usted entonces que si ha sido víctima del empleo informal y abuso laboral en Costa Rica?

Si, como todo lo que le dije de la primera empresa acá, esa ha sido la peor. Como le dije, me trataban muy mal, no me daban las condiciones mínimas para un trabajo y era muy fea la cosa.

4. ¿Cuánto tiempo estuvo usted con una situación migratoria irregular?

Como cinco años, estuve como cinco años sin residencia ni permiso de trabajo.

5. ¿Qué trabajos tenía cuando su estado migratorio era ilegal y por qué decidió legalizarlo?

Primero en la primera empresa no hubo nada de papeles, solo el nombre y ya está, ya cuando llegué a Flora Vitae si me pidieron el número de pasaporte, y al principio estuve solo con pasaporte mientras me salía el permiso de trabajo y residencia, la saque por trabajo y después de sacarla mejoraron las cosas. Ya estoy asegurado, están también aseguradas mis hijas, me cambio totalmente todo.

6. Que le respondería a un amigo suyo que viene llegando al país si le pregunta que como describiría usted que es vivir y trabajar en Costa Rica, ¿Vale la pena?

Vale la pena pero vale si estas legal, con lo papeles en regla y todo, con residencia, sino aquí la cosa es fea, muy fea la cosa y te tenes que andar pellizcando por todos lados como dicen. No tenes un salario ni un trabajo estables ni condiciones laborales.

Yo tengo hoy dos cuñados que no tienen seguro y no tienen nada y tienen tres chiquitos cada uno y vieras como la pasan si se enferma se queda sin trabajo porque trabaja con contratista, si no hay brete no hay brete. Y accidentes laborales ya los ha tenido, se ha majado los dedos y no puede ir al ins ni nada porque no tiene seguro y por eso es que lo mejor es estar legal y no como están ellos solo con pasaporte porque no tienen nada. En el ebais te cobran un montón de plata y uno prefiere no ir porque no tiene como pagarlo. Tengo un cuñado que tiene la rodilla hecha una gran bola, una gran pelota y no puede ir porque no tiene seguro y la operación es un platal, si estuviera asegurado yo creo que se la pueden hacer pero no está legal en el país y ya se le venció la visa.

7. Que le respondería a su amigo si le pregunta que cuáles son las razones por las que usted le recomendaría legalizar su situación migratoria en Costa Rica?
Pues básicamente por eso de que uno es menos vulnerable a caer en lugares donde a uno lo tratan mal y consigue trabajos donde lo tratan mejor y pagan mejor. Y todo lo demás, seguro y todo.

8. ¿Qué le respondería a su amigo si le pregunta que cómo es el proceso para obtener la cédula de residencia? ¿Cuáles son los requisitos y cuanto hay que gastar para obtenerla?

Primero hay que tener vínculos como tener hijos aquí, que nazcan aquí, eso es un beneficio por qué rápido le dan la residencia. También si tiene hermanos se la dan, sería eso, si no tiene vínculos aquí es más difícil. Sino también la empresa le puede ayudar dándole una carta con la cedula jurídica haciendo constar que la empresa le va a dar trabajo para que vean que es cierto y con eso también es más fácil aunque primero le dan un permiso laboral en ese caso y a los dos años la residencia, pero con el permiso ya le dan todo, seguro y todo. Cada año se renueva.

Se gastan unos \$270 al principio y ahí se va renovando, renovar es como 84mil, eso es más fácil porque solo tengo que sacar cita en el BCR.

9. ¿Si le preguntara que cuales fueron las dificultades tuvo en el proceso y por qué fue que la quiso obtener que le respondería?

Los costos por que hay que conseguir la plata, incluso hasta la empresa me prestó plata si porque no me ajustaba y también la documentación pero más fue la plata obvio, y la quise obtener por todas las oportunidades que uno tiene sacándola.

10. ¿Qué obstáculos ha enfrentado usted para encontrar un empleo donde respeten sus derechos en Costa Rica?

Además de la residencia al principio, al menos en mi persona como no tengo un grado de bachiller ni de sexto y solo llegue a cuarto de primaria, a uno le piden noveno o bachiller y eso es un obstáculo y lo peor es que no es necesario tanta cosa, uno anda preguntando y le preguntan si uno tiene el cartón y para nada sirve.

También hay pocas fuentes de trabajo, no hay casi trabajo, está peor, ahora está peor, cuando vine había más pero ya con el tiempo, 2015, 2016, 2017 ha disminuido el brete, la cosa se ha puesto fea. Dicen que esta mejor en Panamá, aquí se está poniendo peor.

11. ¿Cree que a los nicaragüenses les ofrecen más empleo informal que formal?

¿Aun con papeles en regla.?

Creo que sí, aquí tenemos más nicaragüenses informales que formales con trabajo, pero es más que nada porque se aprovechan de que nos venimos de allá por cómo está el país que es un país opresor y no hay brete, se aprovechan de la necesidad y por eso es que hay más trabajador informal y uno agarra lo que sea, uno viene sin plata y sin nada y se aprovechan de eso.

12. ¿Considera que solo ser extranjero es un obstáculo para conseguir empleo formal o existen más razones?

Pues más que nada por eso de la desesperación por que uno viene sin plata, y la mayoría de nosotros es porque somos de campo. No es solo por nacionalidad, hay varias cosas.

13. Imagínese alguna otra de las empresas donde usted ha trabajado en Costa Rica antes de Flora Vitae Comercial S.A en donde haya sufrido de abuso laboral fuera una persona, ¿cómo la describiría? ¿La considera respetuosa y honesta? ¿Podrían ser amigos? ¿Cree usted que esa persona respeta los derechos de los demás? ¿Como se llevaban? ¿Le gustaría volver a trabajar con ella? Justifique.

Con la segunda no sería respetuosa porque tampoco me tenía asegurado, sería irrespetuosa y mala y no seríamos amigos y jamás volvería a trabajar con ellos porque uno ya con el documento legal uno tiene mejores opciones y empresas que respeten los derechos laborales verdad.

14. ¿Cómo son las condiciones laborales en Costa Rica, son tan malas como dicen?

La mayoría de la gente allá dicen: "Costa Rica es pura vida", los que están allá, pero yo siempre digo que es pura vida mientras uno este legal. Hay muchos que a uno le advierten si antes de venir o recién llegados y si tienen razón por que se aprovechan de uno cuando uno no tiene papeles. Las condiciones si son malas como dicen, como mis cuñados me dicen, "vos estas super bien con tu residencia, nosotros tenemos que aguantar todo, yo ando con el dedo cortado que me majé con un mazo y no puedo ir al ebais". No le dan ni casco ni guantes. Son como le advierten si no tiene papeles, si tiene no son tan malas.

15. Describa alguna otra adicional situación laboral de empleo informal o explotación laboral que haya sufrido. Amplíe y si son varios casos menciónelos.

Bueno en mi caso fueron solo dos y es feo estar en esa situación, solo fueron dos y me trataban muy mal y no quiero volver a pasar esas experiencias porque fueron terribles y no me gustaría que nadie estuviera en esa situación.

Datos del entrevistado (Parte 2)

Nombre completo: Gabriel

Atestados académicos o experiencia en el tema de estudio: Jardinero, inmigrante nicaragüense con vivencias de empleo informal y abuso laboral.

Fecha: 8/7/2020

Hora: 17:00

Duración: 30 minutos

A continuación se realizará una entrevista tipo semiestructura en dos partes que permita al entrevistado adaptarse al entorno y lograr un ambiente de espontaneidad. Agradecerle su disposición en participar y a su vez le hago llegar un consentimiento informado que se le solicita firmar digital o en físico como parte de la confidencialidad de la información.

16. Mentalmente compare a Flora Vitae con una empresa donde usted trabajó anteriormente donde no respetaban sus derechos laborales y respóndame lo siguiente: ¿Si esas empresas fueran un auto, cual serían? ¿Si las empresas fueran un equipo de futbol, cual serían? ¿Si las empresas fueran una comida,

cual serían? ¿Si las empresas fueran un animal, cual serian? Justifique sus respuestas.

Flora vitae un Ferrari y la empresa que estuve primero un Hyundai, una empresa así merece lo peor.

Si fueran equipos de futbol seria Flora Vitae fuera el Barcelona y la otra empresa seria la Liga.

Si fueran comida, el cantones no me gusta para nada y esa sería la empresa que me trataba mal, Flora Vitae sería un buen bistec encebollado que me gusta.

Si fueran animales la empresa que me trataba mal sería una culebra que me han mordido varias y Flora Vitae un peluchito bien suave, o un perrito bien lindo.

Digo todo eso porque Flora Vitae es una empresa que respeta a sus trabajadores y sus derechos y los trata bien y el ambiente de trabajo es bonito.

17. ¿Qué diferencias existen entre trabajar en una empresa que lo explota a uno con Flora Vitae Comercial S.A, donde si le respetan sus derechos?

Hay muchas diferencias porque aquí uno tiene muchos beneficios, en otros lugares uno está como un esclavo pero aquí es diferente, aun cuando aquí yo no estaba del todo formal me trataban bien, las otras empresas nada que ver.

Esta es una buena empresa que trata bien a su personal y les da sus derechos laborales de todo y en los otros dos lugares que estuve no.

18. ¿Siente usted satisfacción con su empleo? ¿Le recomendaría a algún amigo venir a Costa Rica a trabajar en cualquier tipo de empleo o solo a empresas socialmente responsables como Flora Vitae Comercial S.A?

Yo le recomendaría la empresa donde estoy yo porque lo tratan bien, pero así a lo informal cero, para nada, le recomiendo mejor venirse para flora vitae que lo tratan bien, le dan todos sus derechos o alguna otra formal pero sino que se quede mejor en Nicaragua. Allá a uno aunque lo traten bien uno lo asimila porque está en su charco uno, aquí se siente solo.

19. ¿Cómo describiría usted las condiciones laborales de Flora Vitae Comercial S.A?

La describo como una gran empresa donde a uno lo tratan bien con todas sus condiciones laborales que son muy buenas, es una empresa excelente, le dan todo. El patrón lo trata bien. Me gusta también el ambiente, uno se siente como en su casa, cómodo, no me siento estresado y hago el trabajo con gusto y con ánimo, me gusta cómo me tratan, uno trabaja mejor y con más voluntad así, uno está motivado y con ganas de seguir adelante y seguir haciendo bien las cosas.

Datos del entrevistado (Parte 1)

Nombre completo: Gravin

Atestados académicos o experiencia en el tema de estudio: Jardinero, inmigrante nicaragüense con vivencias de empleo informal y abuso laboral.

Fecha: 7/7/2020 Hora: 4:30 pm

Duración: 60 minutos

A continuación se realizará una entrevista tipo semiestructura en dos partes que permita al entrevistado adaptarse al entorno y lograr un ambiente de espontaneidad. Agradecerle su disposición en participar y a su vez le hago llegar un consentimiento informado que se le solicita firmar digital o en físico como parte de la confidencialidad de la información.

1. ¿Imagínense que su primera experiencia laboral en Costa Rica se convirtiera en una persona y tocara la puerta de su casa, ¿cómo sería esa persona? Descríbala en cuanto a género, vestimenta, carácter, ¿serían amigos?, ¿Respetaría los derechos de los demás?, ¿Le gustaría volver a trabajar con esa persona?, ¿Por qué dejó de trabajar con ella?

Femenino porque uno como inmigrante que viene de otro país en mi caso yo entré en 2016 con papeles legales pero cuando yo perdí mi pasaporte me quedé prácticamente con mi cédula de Nicaragua, yo encontré trabajo y siempre me decían que me iban a dar seguro pero nunca me dieron. Yo preguntaba porque yo decía que por ser extranjero y solo estar con la cedula

de Nicaragua no podía estar cotizando buen seguro, entonces prácticamente la empresa lo que hacía con uno era que no veían el esfuerzo de uno, como uno tiene que sacrificarse, porque uno que es de allá... extranjero entonces tiene que pensar en muchas cosas entonces al llegar encontrarse con una persona así o con una empresa así uno dice "prácticamente me están explotando" entonces a uno no le queda de otra que seguir luchando porque esa es la meta. Alla en nuestro país la gente y las leyes son muy distintas. La describo como mujer porque usted como varón sabe cómo varón usted sabe cómo llega a trabajar todo un día y esa persona no nos valoraba a nosotros, nosotros éramos 2 compañeros que habíamos venido para esa época, nosotros sentíamos que habíamos hecho trato con una mujer porque nosotros hablábamos y uno les explicaba todo lo que uno hacía y a veces uno no almorzaba y ellos no se ponían en el lado de uno, era como una mujer porque no le entendían igual. A veces las mujeres no entienden tanto el trabajo que haces el varón que a veces es muy pesado entonces prácticamente nosotros trabajábamos en un trabajo muy pesado y él no le importaba.

2. ¿Por qué vino y para cuantas empresas ha trabajado en Costa Rica? ¿Y por qué se ha cambiado?

Prácticamente yo me vine para acá porque la situación en Nicaragua es muy difícil y no solo ahorita sino más antes. Yo estudiaba allá pero las cosas se ponían muy difícil entonces decidí mejor apartarme del estudio y dedicarme a

trabajar. Me vine para acá porque uno desea superarse y uno también desea con suerte encontrar un trabajito entonces con ese motivo vine de superación y salir adelante y sobre todo guardar algún dinerito para cuando quiero volver a poner el pie en mis estudios para ser una persona mejor.

Desde que yo me vine acá solo he trabajado en cinco empresas en cuatro años de estar acá. En algunas solo trabaje en contrato definido, digamos por solo el verano y cuando termina el verano ya no había más trabajo. De haber trabajado en empresas y haber estado estable estable he trabajado solamente en tres con esta y también las otras que he estado temporal y prácticamente pues en algunas me ha ido bien.

Me cambie por el tipo de trato de los patrones y el tipo de comportamiento de los compañeros y que se vayan a burlar de uno o algo porque eso pasa hoy en día pero, yo lo he hecho por el trato prácticamente y por no saber valorar el trabajo de uno como persona.

3. ¿Confirma usted entonces que si ha sido víctima del empleo informal y abuso laboral en Costa Rica?

Sí claro que sí y me ha pasado como en dos o tres ocasiones y he sufrido muy duro porque a veces los patrones solo piensan en ellos y no ponen la mano en la conciencia en pensar en uno y más anteriores de aquí estuve en uno que me iba fatal, ahí no había una vida estable y uno tenía que prácticamente estar casi solo en el trabajo y más horas de lo legal y al fin

cuando yo mire la situación que iba más allá y querían que estuviera solo en el trabajo entonces decidí mejor irme porque así a uno le resulta mejor con alguien más porque en esta vida si uno se queda con un solo patrón uno nunca va a ver la luz, más cuando es malo y no talvez necesita un poco de ayuda y no lo toman en cuenta entonces es feo, no tiene porque uno seguir. Cosas feas o muy feas casi no me han pasado porque yo soy muy bien portado y si me voy de una empresa es porque no me gusta el comportamiento de una persona o algo pero yo siempre me porto bien el trabajo donde voy porque yo siempre tengo muy en cuenta en mi mentalidad que uno que es extranjero lleva mucho las de perder porque muchas personas extranjeras que vienen igual que uno se conforman con lo poco pero para serle exacto más que todo lo que he sufrido es solo en el enlace laboral que he tenido muchos problemas con eso pero más que todo eso. Mas que todo muchas horas, prácticamente solo 8 horas de descanso y también con lo del seguro que nunca me ayudaban, tuve muchos riesgos y accidentes pero donde a uno no lo apoyan mejor irse, mejor buscar de otra manera.

4. ¿Cuánto tiempo estuvo usted con una situación migratoria irregular?

Yo estuve prácticamente dos años y medio porque después de que yo perdí mi pasaporte original en Nicaragua cuando quiere solicitar visa para volver no se la dan de una vez para venir a Costa rica y lo castigan a uno seis meses entonces no opté por volver a sacar visa para venir para acá pero como desde

hace dos años y medio he estado aquí y casi me ha deportado migración por mis papeles pero uno busca como luchar, no importa donde tiene que andar uno y si es difícil como inmigrante estar en manos migratorias y saber si se va a quedar o no o lo van a deportar. Es muy feo, prácticamente cuando a mí me pasó yo buscaba trabajitos porque no sabía que iba a pasar, y casualmente migración me agarró y no tuve otra opción que ponerme a las manos de ellos y me preguntaron ellos si me quería ir y les dije que no porque en Nicaragua está muy fea la cosa y aquí por lo menos yo sobrevivía un poco más porque hay trabajitos que yo le entiendo entonces ellos me hicieron la propuesta, ellos me daban refugio y que si lo quería ellos me lo daban y que me daban una semana para hacer la cita para aplicar al refugio y tener estable la situación migratoria. Entonces, yo opté para el refugio y gracias a Dios me fueron dando todo y por dicha hoy en día mi estatus está hoy legal.

5. ¿Qué trabajos tenía cuando su estado migratorio era ilegal y por qué decidió legalizarlo?

prácticamente los que uno podía conseguir sin papeles era en construcción, y esos arriesgándose porque la mayoría pedían papeles o sino trabajar en la agricultura, en tomate, en cebolla, chile dulce, en autolavado, a veces irle a ayudar a alguien en reciclaje, entonces son los trabajos más básicos que uno puede encontrar sin los papeles de acá sin ninguno de los derechos laborales y solo optar por cuidarse uno mismo.

Uno acá aunque no sea estudiado y no tenga una carrera acá uno, yo veo muchos empleo con una oferta buena, yo opté por legalizar y quedarme por una buena superación porque aquí uno gana un poquito mejor y hay trabajos que no son tan maltratados y lo tratan un poquito mejor y también porque uno puede llegar a obtener muchas cosas que uno quería tener entonces por eso opté por legalizarme acá, para tener un trabajo bueno, donde a uno lo sepan valorar, un trabajo donde a uno le digan: aquí tienes tu seguro, aquí tienes tu póliza, aquí está lo del INS. Es saber que uno está respaldado por la ley y para evita un accidente. Gracias a Dios desde que opté por mis papeles me han salido oportunidades de trabajo y ha valido la pena porque lo he sabido valorar y tengo la fe en Dios de que va a llegar una oportunidad aún mejor.

6. Que le respondería a un amigo suyo que viene llegando al país si le pregunta que como describiría usted que es vivir y trabajar en Costa Rica, ¿Vale la pena?

En mi punto de vista y mi forma de pensar vale la pena por lo que hay muchísimas oportunidades y no solo es como en Nicaragua que si no es trabajo en el campo no hay otra cosa, entonces para mí si es muy bien porque hay muchos cambios acá que lo hacen a uno reflexionar y lo hacen pensar y lo hacen tomar las decisiones correctas. Yo para mí haberme venido a vivir acá ha sido una oportunidad muy buena porque hasta el momento la he sabido valorar y agradecer a Dios que me he venido acá y no me he metido

en ningún problema y siempre hago lo correcto y opto por siempre buscar trabajo y no por andar haciendo el mal. Acá es un país mucho más sano y tranquilo y la autoridad lo protege a uno, allá casi lo mata.

7. Que le respondería a su amigo si le pregunta que cuáles son las razones por las que usted le recomendaría legalizar su situación migratoria en Costa Rica?

Bueno, yo le diría que por optar por un buen empleo, por optar por tener algunos cambios porque acá uno cuando llega a tener papeles... yo le diría a mi amigo, "sí recomendaría porque son muchas ventajas acá uno con papeles y uno tiene oportunidades muy buenas". Yo he tenido amigos nicaragüenses que han sacado papeles aquí y ellos hoy en día están bien y han sabido valorar y han sabido tener esa oportunidad en sus manos y no la han desperdiciado y ellos hoy en día optan por un buen trabajo y tienen un buen trabajo y les ha ido muy bien, y yo pues opté por seguir en sacar papeles acá porque he visto que muchas personas han podido superarse aquí sin necesidad de irse tan largo. Puede aspirar a mucho más.

8. ¿Qué le respondería a su amigo si le pregunta que cómo es el proceso para obtener la cédula de residencia? ¿Cuáles son los requisitos y cuanto hay que gastar para obtenerla?

Muchos requisitos, tiene que llevar huellas de las manos, tiene que llevar algunos exámenes. prácticamente cuando nosotros entramos, ¿usted sabe que había muchos problemas allá en Nicaragua? Entonces a nosotros nos piden unos exámenes para ver si tenemos algún problema psicológico o algo porque allá hay muchas personas con problemas entonces por eso nos pedían eso a nosotros pero acá más que todo es pasaporte, fotocopias, las huellas, tiene que traer partida de nacimiento autenticada uno de allá de Nicaragua. Bueno hay varios requisitos. El costo es elevado.

9. ¿Si le preguntara que cuales fueron las dificultades tuvo en el proceso y por qué fue que la quiso obtener que le respondería?

Por lo mismo, para aspirar a más y pues conseguir los documentos y la plata.

10. ¿Qué obstáculos ha enfrentado usted para encontrar un empleo donde respeten sus derechos en Costa Rica?

He tenido dificultades no tanto con los patronos, sino más bien con los encargados que quieren que uno de al cien por ciento todo el día y no debería ser así porque una persona no puede estar todo el día en el trabajo porque si no es hacer como si la persona fuera un esclavo, también he tenido muchas dificultades con compañeros.

prácticamente para uno tener un buen trabajo uno pasa por muchos obstáculos por lo que a veces uno puede decir: “bueno me contrataron aquí verdad, estoy trabajando ya” pero uno nunca sabe cómo son las personas y pues le doy gracias a Dios porque después de que me salieron los papeles me he encontrado con patronos que han sabido valorar y que a veces no valoran pero así es la vida, muchos golpes y tropiezos pero yo prácticamente en lo laboral he tenido más problemas, más dificultades en la parte de trabajar.

Mas que nada la dificultad es la situación migratoria, ya con papeles uno tiene con que responder, con que decir que uno esta lega, pero ahora tengo derechos porque tengo papeles, entones ya eso es una mejor opción.

11. ¿Cree que a los nicaragüenses les ofrecen más empleo formal que informal?
¿Aun con papeles en regla?

Si, yo pienso que si porque he tenido muchos conocidos aquí y son personas que tienen papeles aquí y tienen tiempo y los tratan muy mal, les dan trabajos pesados y trabajos que no pagan ni seguro ni nada, entonces prácticamente a los nicaragüenses son los que les dan más trabajos así, irregulares aunque tengan papeles.

12. ¿Considera que solo ser extranjero es un obstáculo para conseguir empleo formal o existen más razones?

Por una parte algunos obstáculos son que la mayoría por ser uno nicaragüense lo ven a uno como más retiradito, no tanto por la persona sino que el país y que las demás personas lo discriminan y ese es otro problema que los nicaragüenses tenemos, la discriminación. Que si pasó algo en un lugar y si fue un nicaragüense ya no dicen “el nicaragüense”, dicen “los nicaragüenses”, entonces ese es un obstáculo que nosotros pasamos, hay mucha discriminación.

Y dependiendo de la persona, uno con un buen curso académico tiene mejor opciones porque así las empresas lo miran con mejor actitud y mejor comportamiento, aunque a veces pasa lo contrario, pueden ser personas preparadas y con todo pero son más peores que uno.

13. Imagínese alguna otra de las empresas donde usted ha trabajado en Costa Rica antes de Flora Vitae Comercial S.A en donde haya sufrido de abuso laboral fuera una persona, ¿cómo la describiría? ¿La considera respetuosa y honesta? ¿Podrían ser amigos? ¿Cree usted que esa persona respeta los derechos de los demás? ¿Como se llevaban? ¿Le gustaría volver a trabajar con ella? Justifique.

Bueno, los meros encargados de esa otra empresa que fue antes de entrar a Flora Vitae, yo colaboré con ellos como cuatro meses. Para serle sincero, el supervisor era amigable, pero los meros jefes, los meros cabecillas ya no

porque trabajábamos lo normal o a veces más de tiempo y nos daban un salario mínimo, un salario que a veces ni los 60 rebasaba. A veces nos daban 60 o a veces 50, terrible, no sería respetuosa la persona y no podría ser buena persona porque no ven el trabajo de los demás.

No sería amigo porque uno trataba de hablar las cosas que no le gustaban a uno pero esas personas no entienden, lo que ellos miran más opcional es decirle “mire, aquí está su carta y se puede retirar” porque llega otro después que si va a estar de acuerdo con lo que ellos le dan.

Por una parte nos llevaríamos mal y por otra bien porque a veces el jefe se portaba bien pero a veces teníamos problemas con el encargado y el jefe al ver que tal vez uno decía la verdad el mejor prefería escuchar al encargado y no a los peones.

No me gustaría volver a trabajar con esa persona, pero era menos mala que la primer empresa, en eso pasábamos a veces una semana, de lunes a domingo que nos daban 30 o 20 rojos en una semana, se aprovechaban mucho.

14. ¿Cómo son las condiciones laborales en Costa Rica, son tan malas como dicen?

Yo siempre preguntaba y ellos me decían que si los trataban bien porque ellos tenían buenos patronos, pero al yo venir aquí me di cuenta que no todas las personas ni algunas personas lo van a ver con buenos ojos.

Me decían que era bueno, en Nicaragua allá se gana uno cuatro rojos al día y eso es estar bien pagado, aquí no, aquí uno por lo menos saca diez y a veces más. Las opciones de pago y de trabajo son mucho mejores aquí porque acá hoy en día lo que es la agricultura ha habido mucho y hasta ellos se ponen en los zapatos de uno. Algunos se ponen la mano en el corazón y otros no.

15. Describa alguna otra adicional situación laboral de empleo informal o explotación laboral que haya sufrido. Amplíe y si son varios casos menciónelos.

Bueno prácticamente con una de las empresas era que en otra que estaba no nos gustaba quedarnos en horas extra porque no las pagaban, eso era en otra. prácticamente era quedarse de cinco de la tarde a media noche, a veces las pagaban y a veces no las pagaban, entonces uno optaba por mejor irse a descansar. También teníamos eso y también en el comportamiento, lo veían con carácter malo y más a uno que era extranjero y sin papeles, lo único que le quedaba a uno era aguantar y quedarse callado.

Datos del entrevistado (Parte 2)

Nombre completo: Gravin

Atestados académicos o experiencia en el tema de estudio: Jardinero, inmigrante nicaragüense con vivencias de empleo informal y abuso laboral.

Fecha: 8/7/2020 Hora: 4:30 pm

Duración: 30 minutos

A continuación se realizará una entrevista tipo semiestructura en dos partes que permita al entrevistado adaptarse al entorno y lograr un ambiente de espontaneidad. Agradecerle su disposición en participar y a su vez le hago llegar un consentimiento informado que se le solicita firmar digital o en físico como parte de la confidencialidad de la información.

16. Mentalmente compare a Flora Vitae con una empresa donde usted trabajo anteriormente donde no respetaban sus derechos laborales y respóndame lo siguiente: ¿Si esas empresas fueran un auto, cual serían? ¿Si las empresas fueran un equipo de futbol, cual serían? ¿Si las empresas fueran una comida, cual serían? ¿Si las empresas fueran un animal, cual serian? Justifique sus respuestas.

Bueno, para mi haber empezado a colaborar en Flora Vitae me ha sido de gran importancia porque yo he empezado a tener mi seguro y todo en regla y al llegar a compararlo a Flora Vitae le daría un buen puntaje, un buen carro como el mejor que puede haber, un Ferrari, porque ellos lo tratan bien, ellos si

usted no puede le dan oportunidades para que usted aprenda, le dan oportunidades para que haga el trabajo, le dan consejos, le dan apoyo los compañeros y es algo que en otras empresas no lo tuve. La otra sería para serle sincero un carrito que ya ha recorrido muchos kilómetros y ya está desgastado, un carro bajo bajo.

Flora Vitae sería el Madrid y la otra un equipo malo de segunda división española. En comida Flora vitae sería una comida muy rica como chuletita, y la otra solo sería un casado nada más. En animales Flora Vitae puede ser un perrito y la otra un gato que no me gustan

17. ¿Qué diferencias existen entre trabajar en una empresa que lo explota a uno con Flora Vitae Comercial S.A, donde si le respetan sus derechos?

La diferencia serían los horarios, los respetan mucho, la opinión de uno la respetan mucho, si a uno le dicen que si se puede quedar y no puede ellos toman la palabra de uno, cosa que en esas empresas que yo trabajé fue cosa que nunca pasó, y los derechos, lo primero que me decían a mí era “dígame si usted no quiere trabajar ya mañana no vuelve”, entonces obligadamente uno se tenía que quedar aunque fuera de madrugada, se aprovechaban por el dinero y por el trabajo, uno aquí la ve muy difícil. Aparte del horario los derechos en general, también otra de las cosas que serían diferente es la forma de como uno se lleva con el patrono, pues don Mervyn hasta el

momento ha sido muy amigable con nosotros y pues conmigo siempre se ha llevado muy bien cosa que con los otros no ha pasado.

18. ¿Siente usted satisfacción con su empleo? ¿Le recomendaría a algún amigo venir a Costa Rica a trabajar en cualquier tipo de empleo o solo a empresas socialmente responsables como Flora Vitae Comercial S.A?

Bueno para mí, para ser específico yo mi punto de vista cuando le digo a alguien que venga acá pues me gusta de que se venga con su estatus legal porque así uno tiene más oportunidades, y si se viene ilegal entonces prácticamente lo que viene a estar o el trabajo que uno recibe es malo, pésimo el trabajo que uno agarre sin papeles y es raro que uno encuentre tal vez un trabajo en una construcción y si lo encuentra es que uno tiene algún conecte o tiene algún compañero que usted conoce, de lo contrario usted no consigue un trabajo que sea bueno. No a lo informal porque es fea la cosa, más cuando uno tiene accidentes que no haya como, no tiene para donde irse y no tiene acceso a un hospital o de que lo revise un médico.

19. ¿Como describiría usted las condiciones laborales de Flora Vitae Comercial S.A?

Bueno muy bien, yo describiría a Flora Vitae como una buena empresa, para empezar con unos buenos patronos y buenos compañeros, buenas

maquinarias de trabajo, buena comprensión, sobre todo le tienen a uno respeto, no hay esa falta de respeto y no hay esa falta de conocimiento para los demás. Todo es muy legal, sobre todo nos permite a nosotros como extranjeros llegar a tener a una empresa así como Flora Vitae que nos da seguro, nos permite póliza, nos permite INS, todo, saber que uno se siente resguardado y respaldado por algo que lo cubre. Sabe uno que al llegar a tener un accidente puede optar y puede pedirle apoyo y todas las de la ley y sobre todo el salario, si es como peón es muy bueno porque lo tratan muy especial a uno y sobre todo que le dan oportunidades, cosa que no cualquier empresa se la puede dar. Paciencia, comprensión, muchas cosas que Flora Vitae ofrece a los trabajadores y sobre todo lo del seguro, que eso es lo más bueno para nosotros que como seres humanos podemos llegar a tener algún obstáculo, algún accidente u otra cosa entonces es bueno tener una empresa así, saber que uno tiene como recurrir y saber que uno tiene algo que lo protege.

Datos del entrevistado (Parte 1)

Nombre completo: Marvin

Atestados académicos o experiencia en el tema de estudio: Jardinero, inmigrante nicaragüense con vivencias de empleo informal y abuso laboral.

Fecha: 9/7/2020

Hora: 9:00 am

Duración: 25 minutos

A continuación se realizará una entrevista tipo semiestructura en dos partes que permita al entrevistado adaptarse al entorno y lograr un ambiente de espontaneidad. Agradecerle su disposición en participar y a su vez le hago llegar un consentimiento informado que se le solicita firmar digital o en físico como parte de la confidencialidad de la información.

1. ¿Imagínense que su primera experiencia laboral en Costa Rica se convirtiera en una persona y tocara la puerta de su casa, ¿cómo sería esa persona? Descríbala en cuanto a género, vestimenta, carácter, ¿serían amigos?, ¿Respetaría los derechos de los demás?, ¿Le gustaría volver a trabajar con esa persona?, ¿Por qué dejó de trabajar con ella?

Bueno realmente en las empresas que yo he trabajado me han tratado bien. Yo no he tenido ningún problema. Digamos, estuve trabajando con un señor en Alajuela y trabajé ocho años y gracias a Dios no tuve problemas, si hubo recortes de personal pero no fue por mala conducta mía, tocaba. Muy buena gentes, al principio si estuve sin seguro ni nada pero era porque yo no tenía

los papeles, no tenía residencia y solo pasaporte pero ya después que yo me legalicé en el país ya me aseguró y todo. Sería muy buena gente.

Estaría bien vestida y buen carácter. Si seríamos amigos, cuando yo deje de trabajar ahí me dijo “cuando algún día ocupe una carta de recomendación o algo yo se la hago con mucho gusto”, y si me sirvió de algo porque me sirvió para entrar aquí a Flora Vitae. Si, claro que si me gustaría volver a trabajar con él.

No sé cómo será con otras personas pero conmigo realmente bueno. El mismo decía que si las personas tuvieran papeles y todo él no tenía problema con eso pero en ese tiempo en la caja no aceptaban solo con pasaporte. Dejé por recorte de personal.

2. ¿Por qué vino y para cuantas empresas ha trabajado en Costa Rica? ¿Y por qué se ha cambiado?

Realmente en Nicaragua la situación estaba muy mala y bueno, yo decidí venir a buscar un mejor futuro acá y me ha ido bien gracias a Dios. Trabajé en cuatro. Me he cambiado por recorte

3. ¿Confirma usted entonces que si ha sido víctima del empleo informal y abuso laboral en Costa Rica?

No. Solo informal

4. ¿Cuánto tiempo estuvo usted con una situación migratoria irregular?

Como cinco años.

5. ¿Qué trabajos tenía cuando su estado migratorio era ilegal y por qué decidió legalizarlo?

Trabajaba en un vivero igual. Papeles porque ya usted sabe que uno legal se le abren las puertas donde sea que uno vaya, ya sea un banco y con más facilidad va a Nicaragua, y no tiene que visar ni nada de eso.

6. Que le respondería a un amigo suyo que viene llegando al país si le pregunta que como describiría usted que es vivir y trabajar en Costa Rica, ¿Vale la pena?

Sinceramente a como le dije anteriormente sin papeles cuesta mucho, es duro. De hecho yo tengo un hermano que anda sin pasaporte y no le ha ido muy bien que digamos. Es duro. Si se encuentran pero tal vez no lo que esa persona anda buscando porque por lo menos lo que es en hortalizas a uno si le dan trabajo pero no le pagan los derechos ni nada. No vale la pena ilegal, de hecho que también igual si lo agarra migración y todo eso usted mejor tiene que andar escondido porque lo deportan.

7. Que le respondería a su amigo si le pregunta que cuáles son las razones por las que usted le recomendaría legalizar su situación migratoria en Costa Rica?

Con papeles se le abren las puertas a uno, tiene más posibilidades de trabajar donde sea. También lo pueden asegurar, si se enferma igual solo con pasaporte cuesta mucho entonces...

8. ¿Qué le respondería a su amigo si le pregunta que cómo es el proceso para obtener la cédula de residencia? ¿Cuáles son los requisitos y cuanto hay que gastar para obtenerla?

Bien hay que estar casado con una costarricense o algún vínculo. Es complicado, si lo hace personal como lo hice yo que lo hice personal si es complicado porque tiene que dar vueltas en Nicaragua, son muchos: partida de nacimiento, récord de policía. Yo gasté de hecho como \$1200 ya de todo allá y aquí, en ese tiempo que la saqué, no se ahora.

9. ¿Si le preguntara que cuales fueron las dificultades tuvo en el proceso y por qué fue que la quiso obtener que le respondería?

Si primero dando todas las vueltas, aguanta uno hambre porque tiene que andar caminando de un lado a otro y si todo eso y mucho papeleo allá y aquí.

Yo decía, “yo con papeles se me abren las puertas y yo puedo tener más oportunidades de empleo en cualquier lado, por eso uno viene aquí a Costa Rica, para superarse.

10. ¿Qué obstáculos ha enfrentado usted para encontrar un empleo donde respeten sus derechos en Costa Rica?

Yo diría que ninguno, vieras que no, gracias a Dios me ha ido muy bien.

11. ¿Cree que a los nicaragüenses les ofrecen más empleo formal que informal?
¿Aun con papeles en regla.?

Lo que pasa es que tal vez no todo, hay gente informal y gente que no pero en mi caso yo con la gente que he topado todo bien. Pero yo creo que sí.

12. ¿Considera que solo ser extranjero es un obstáculo para conseguir empleo formal o existen más razones?

Yo creo que no (hay más razones), solo se aprovechan de que uno no está legal en el país.

13. Imagínese alguna otra de las empresas donde usted ha trabajado en Costa Rica antes de Flora Vitae Comercial S.A en donde haya sufrido de abuso

laboral fuera una persona, ¿cómo la describiría? ¿La considera respetuosa y honesta? ¿Podrían ser amigos? ¿Cree usted que esa persona respeta los derechos de los demás? ¿Como se llevaban? ¿Le gustaría volver a trabajar con ella? Justifique

Solo trabaje en una sin papeles pero siempre me trataron muy bien en todas.

.

14. ¿Cómo son las condiciones laborales en Costa Rica, son tan malas como dicen?

No, allá dicen que lo tratan mal a uno por ser de otro país y todo eso pero realmente uno apenas viniendo aquí se da cuenta que no y yo digo que no.

15. Describa alguna otra adicional situación laboral de empleo informal o explotación laboral que haya sufrido. Amplíe y si son varios casos menciónelos.

Solo tuve esa nada más.

Datos del entrevistado (Parte 2)

Nombre completo: Marvin

Atestados académicos o experiencia en el tema de estudio: Jardinero, inmigrante nicaragüense con vivencias de empleo informal y abuso laboral.

Fecha: 10/7/2020

Hora: 5:00 pm

Duración: 20 minutos

A continuación se realizará una entrevista tipo semiestructura en dos partes que permita al entrevistado adaptarse al entorno y lograr un ambiente de espontaneidad. Agradecerle su disposición en participar y a su vez le hago llegar un consentimiento informado que se le solicita firmar digital o en físico como parte de la confidencialidad de la información.

16. Mentalmente compare a Flora Vitae con una empresa donde usted trabajo anteriormente donde no respetaban sus derechos laborales y respóndame lo siguiente: ¿Si esas empresas fueran un auto, cual serían? ¿Si las empresas fueran un equipo de futbol, cual serían? ¿Si las empresas fueran una comida, cual serían? ¿Si las empresas fueran un animal, cual serian? Justifique sus respuestas.

Aquí en Flora Vitae me han tratado bien, no tengo queja que en ninguna me hayan tratado mal. Para mí las dos son carros bonitos. Los dos son me han tratado bien entonces son La Liga. Serían escorpiones porque me gustan.

17. ¿Qué diferencias existen entre trabajar en una empresa que lo explota a uno con Flora Vitae Comercial S.A, donde si le respetan sus derechos?

Yo digo que si a uno no le respetan los derechos entonces está mal. Sería el seguro, a como le dije porque si uno no tiene seguro en ningún lado lo van a atender.

18. ¿Siente usted satisfacción con su empleo? ¿Le recomendaría a algún amigo venir a Costa Rica a trabajar en cualquier tipo de empleo o solo a empresas socialmente responsables como Flora Vitae Comercial S.A?

Si. En primer lugar porque tengo trabajo y aquí en esta empresa le dan a uno oportunidades de aprender porque cuando yo entré a trabajar aquí no sabía nada prácticamente y entonces el jefe me dijo “tranquilo si no sabe algo los muchachos le enseñan”. Yo siento que he aprendido mucho aquí, hay muchas oportunidades sí.

Yo digo que las informales están mal, si es mi amigo no le voy a recomendar algo que es informal entonces diría que formal.

19. ¿Como describiría usted las condiciones laborales de Flora Vitae Comercial S.A?

Satisfecho. En primer lugar oportunidades, aprender porque aquí me he ido superando poco a poco. El seguro, el INS, todo, aquí es todo eso. Muy buenas.