

Condiciones del trabajo informal en seguridad privada: perspectivas desde el migrante nicaragüense
Informal work conditions in private security: perspectives from the Nicaraguan migrant

Cynthia Mora Izaguirre

Universidad Nacional (UNA), Heredia, Costa Rica

cmora@una.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0001-8182-1502>

Carlos Vargas Loáciga

Universidad Nacional (UNA), Heredia, Costa Rica

varloga@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-6645-1424>

Jason Hernández Murillo

Universidad Nacional (UNA), Heredia, Costa Rica

jason.hernandez.murillo@una.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0002-3374-4677>

José Isaac Rodríguez González

Universidad Nacional (UNA), Heredia, Costa Rica

jose.rodriguez.gonzalez@est.una.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0002-9189-2344>

Fecha de recepción: 7 de junio del 2021

Fecha de aceptación: 23 de mayo del 2022

Cómo citar:

Mora Izaguirre, Cynthia, Carlos Vargas Loáciga, Jason Hernández Murillo y José Isaac Rodríguez González. 2023. Condiciones del trabajo informal en seguridad privada: perspectivas desde el migrante nicaragüense. *Revista Reflexiones*. 102 (2). DOI 10.15517/rr.v102i2.47297

Resumen

Introducción: El presente estudio muestra las percepciones que tienen los llamados «Guachimanes» acerca de sus condiciones laborales de informalidad en el campo de la seguridad en Costa Rica. A pesar del cargo tan importante que desempeñan estas personas y

de la alta percepción de inseguridad en el país, poco se conoce acerca de quiénes se encargan de la seguridad de los espacios físicos y mucho menos de cuáles son sus condiciones laborales.

Objetivo: El artículo explora las experiencias en las condiciones de trabajo informal en el campo de la seguridad privada del migrante nicaragüense, para poder así describir algunos temas claves desde sus propias vivencias de tal manera que se pueda evidenciar y reflexionar acerca del ambiente de trabajo además de carencias en sus derechos laborales.

Método y técnica: Este estudio es de carácter exploratorio y de naturaleza cualitativa. Los datos fueron compilados a través de un instrumento metodológico de entrevistas semiestructuradas en distintos barrios de la Gran Área Metropolitana (GAM), elegidos mediante un rastreo en el campo, se buscaba directamente barrios de clase media alta en los que estuvieran presentes las casetillas las cuales vienen a ser el lugar de trabajo de las personas encargadas de la seguridad de los espacios físicos.

Resultados: Se hallaron diferentes percepciones sobre sus condiciones de trabajo, las cuales, en pocos casos, se consideran apegadas a los derechos de las personas trabajadoras. Dichas condiciones son aceptadas a pesar de no ser las óptimas para las personas migrantes debido a su condición irregular en el país, aunque sean consideradas «malas o regulares».

Conclusiones: Finalmente, se llega a la conclusión de que el inmigrante nicaragüense, debido a su condición irregular en el país, se ve forzado a renunciar a sus derechos, en muchas ocasiones, por temor a la no subsistencia. Es por esta razón que, hay urgencia de medidas contra la informalidad en el sector de la seguridad privada.

Palabras claves: Inmigrante, Laboral, Seguridad, Informal, Derechos.

Abstract

Introduction: This study shows the perceptions that the so-called «Guachimanes» have about their informal working conditions on the issue of security in Costa Rica. Despite the important role that these people play and the wide perception of insecurity in the country, little is known in whose hands the safety of the neighborhood is, much less its working conditions.

Objective: Due to the above, this study explores the informal work conditions in private security from the perceptions of the Nicaraguan migrant, to describe from their own experiences, to demonstrate and reflect on the work environment and the dignity of their labor rights and as human beings.

Method and technique: This is an exploratory study with qualitative nature, the data were compiled through a methodological instrument of semi-structured interviews in different neighborhoods of the Gran Área Metropolitana (GAM) chosen directly upper-middle-class neighborhoods, in which the cabins and boom gates were present.

Results: Different perceptions were found about their work's conditions, which objectively in few cases are considered attached to the workers' rights. These conditions despite not

being optimal for migrants due to their irregular status in the country, they accept them even if they are considered «bad or regular».

Conclusions: Finally, the conclusion is reached that the Nicaraguan immigrant, due to his condition in the country, is forced to renounce his rights on many occasions for fear of non-subsistence in it. Therefore, measures are urgently required against informality in the private security sector.

Keywords: Immigrant, Labor, Safety, Informal, Rights.

Introducción

Según datos de la Encuesta Nacional de Percepción de la Seguridad en Costa Rica, realizada por el Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO) de la Universidad Nacional (UNA), un 69% de la población costarricense considera que no vive de manera segura en el país. Sin embargo, de estas personas, solamente el 17% contrata servicios de seguridad privada y el 53% prefiere que esa prestación del servicio no sea por medio de una empresa formal de seguridad, sino que se realiza por medio de la contratación de una persona, popularmente conocida en Costa Rica como «guachimán», que se encarga del cuidado de los espacios físicos del barrio (IDESPO 2019).

Estos datos demostraron la importancia que tiene el tema de seguridad en las personas y evidenció la importancia que tienen los «Guachimanes» en las comunidades; generando así la necesidad de conocer el punto de vista de las personas en condiciones de informalidad laboral que prestan un servicio a los barrios. Por esta razón se planteó el proyecto de investigación: «Migración Nicaragüense y Seguridad Privada Informal: Análisis de las Sociabilidades Tejidas y la Institucionalidad», del Programa Migraciones, Cambio Social e Identidades del Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO), de la Universidad Nacional (UNA), el cual se llevó a cabo en el 2019 y 2020.

Descripción metodológica

El estudio es de carácter exploratorio, cualitativo; y el instrumento metodológico utilizado fue la entrevista semiestructurada. Se entiende como cualitativa «la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable» (Taylor y Bogdan 1984, 19-20).

El trabajo de campo consistió en realizar 50 entrevistas semi-estructuradas con las que se buscaba analizar la cotidianidad que viven los hombres nicaragüenses dedicados a la seguridad privada informal. Esto con el fin de evaluar las condiciones sociales y laborales en las que se encuentran.

La entrevista constaba de 66 preguntas, de ellas 32 cerradas y el resto abiertas. En su aplicación se podía demorar un promedio de 30 – 60 minutos, dependiendo de cuan conversador o esquivo fuera el entrevistado. En ese sentido, el estudio pretendió seguir lo expuesto por Taylor y Bodgan (1984, 23), donde «los métodos sirven al investigador; nunca es el investigador el esclavo de un procedimiento o técnica» y si la persona rechazaba la entrevista, no se presionaba para que diera sus aportes.

Aunado a lo anterior, se debe resaltar la forma en que se dio la selección de los hombres entrevistados: en un primer momento se hicieron cálculos por medio de la Encuesta Continua de Empleo 2019 (ECE)¹ del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), y, junto a una persona profesional en estadística, se realizó el cálculo de zonas y cantidades de personas a entrevistar según densidad poblacional.

Posteriormente, se efectuó un rastreo sobre la marcha, en la cual se revisaron datos de la categoría «empleo como oficial de seguridad», y se identificaron casos en los que las personas se definieron como extranjeras nicaragüenses. Estas sirvieron como características elementales para la muestra, ya que utilizar mecanismos de georreferencia limitaba llegar de manera acertada e inmediata a las condiciones de seguridad privada informal que el proyecto tenía definidas.

Seguidamente, se realizaron exploraciones en las provincias de Alajuela y Heredia durante una semana, donde se encontraron pocos casos dispuestos a realizar la entrevista en horario diurno. Para la siguiente semana, el equipo decidió visitar las zonas de Pavas y Curridabat en San José, debido a la evidente presencia de personas que se encontraban en estas zonas de la capital dedicadas a la seguridad privada informal y, por consiguiente, se tomó la decisión de completar el trabajo de campo restante en esas zonas y otras cercanas como Sabana, San Francisco de Dos Ríos y Desamparados.

Es importante resaltar que en Heredia y Alajuela hubo pocos informantes dispuestos a colaborar, o bien, con otro perfil de contratación. Por otro lado, el caso de Cartago se descartó por los recursos con los que contó la investigación, el tiempo y las pesquisas que arrojaban posibilidad de encontrar inconvenientes similares a los de Alajuela y Heredia.

Dentro de los principales inconvenientes que tuvo la metodología implementada, se incluye el distanciamiento e indisposición de querer participar. Algunas de las entrevistas no se finalizaron por desconfianza del entrevistado, e incluso, en un caso, un vecino salió e intimidó al trabajador sobre las consecuencias de hablar (amenazas «sustentadas» en las condiciones del migrante).

Se debe señalar que, al ser una población en su mayoría nicaragüense, en condición migratoria irregular, cuando se acercaba un vehículo de la Universidad Nacional (UNA) se generaba cierta tensión y temor por parte de la persona trabajadora, de no conocer las

¹ Cabe resaltar que la ECE es una encuesta realizada trimestralmente en Costa Rica desde el INEC con el objetivo de obtener constantemente información sobre las personas empleadas y desempleadas del país, por lo cual es un insumo muy actualizado.

intenciones iniciales por las que el equipo investigador se estaba acercando a su entorno laboral; por lo cual, se prefirió cambiar a un automóvil particular que generaba menos desconfianza.

Por lo tanto, para contactar con las personas dispuestas a brindar información, se empleó la siguiente estrategia (ver Figura 1):

1. Usar un vehículo particular.
2. Moverse en zonas de barrios de clase media y media alta, donde es más común este tipo de seguridad 24 horas al día, no solo en la noche, como sucede en el caso de Heredia y Alajuela.
3. La investigadora a cargo hizo un primer acercamiento cara a cara con el guarda de seguridad, se presentó a sí misma y mostró sus credenciales oficiales como investigadora de la UNA y, seguidamente, explicaba el fin de la investigación. Con esto claro, se consulta al guardia de seguridad su deseo de colaborar y, si respondía afirmativamente, pasaba un entrevistador debidamente uniformado para ejecutar la entrevista.
4. Para iniciar, se hacía lectura y entrega de los protocolos y riesgos bioéticos de participar en el estudio, como lo define la Ley N. 9234 «Ley Reguladora de Investigación Bioética»; así como reafirmar, claramente, que sus datos iban a ser anónimos. Es importante mencionar que algunos de los entrevistados fueron personas con niveles educativos muy bajos (algunos en condición de analfabetismo), por lo cual, esta parte se les hizo complicada de entender, pero se aplicaron estrategias de acompañamiento en la lectura para generar entendimiento y confianza sobre el estudio.
5. Se consultó a las personas participantes si se podía grabar la entrevista, ante lo cual muchos se negaron. Fue un número muy bajo al que accedió y además brindó comentarios finales sobre su vida y experiencia laboral.



Figura 1. Fotografías de trabajo de campo, Costa Rica, 2019.

Fuente: fotografía tomada por Cynthia Mora (investigadora a cargo), San José, diciembre 2019.

Tales detalles metodológicos son importantes y merecen atención para abordar el estudio poblacional de manera integral. Aunque se desee aplicar rigurosidad científica, como

se expone desde la teoría, al tratarse de poblaciones vulnerabilizadas se requiere de cierta flexibilidad, en el sentido de no obligarlas a participar de procesos incómodos que rompan el respeto y dignidad que poseen por sí mismas.

Discusión teórica

El trabajo es un concepto que varía según el contexto histórico, social, político y económico en el que se problematiza. Desde los diferentes posicionamientos teóricos que existen sobre el trabajo, Pereira (2008) realiza, con un enfoque sociológico, el recorrido histórico sobre la significación que se le ha dado a su concepto desde la sociedad preindustrial (caracterizada por la actividad agraria en la esfera del hogar, privada para subsistencia y con medios de producción propios para satisfacer las necesidades) hasta la sociedad industrial (caracterizada por la actividad industrial lejos del hogar, las empresas como propietarias de los medios de producción y los productos del trabajo mediante el salario y donde se divide el trabajo intelectual del trabajo manual).

Tras el análisis comparativo que hace Pereira (2008, 100) sobre los cambios que tuvo el trabajo a nivel teórico, histórico y empírico, se puede entender que: Hablar de acción humana, hecho social, relaciones sociales, sociedad implica de una u otra forma hablar de trabajo, porque desde la visión más arcaica del hombre organizado en pequeñas comunidades, primitivamente llamadas tribus, habría que detenerse a pensar en su quehacer el hombre tenía que garantizar su sustento y el de su familia (las necesidades primarias), y ese esfuerzo implica trabajo.

Por lo tanto, el trabajo representa una serie de valores, creencias y formas de actuar. Así, según Pereira (2008, 100), en el contexto contemporáneo se puede llegar a: Debatir planteamientos, el fin del trabajo, el fin del empleo, y todo un contexto de fenómenos que están sobre la palestra de discusión: flexibilización de la producción, externalización, precariedad en las condiciones de trabajo, la tercerización, la informalidad, la orientación productiva hacia el sector servicios, entre otros aspectos de suma relevancia.

Por otro lado, si se observa el contexto actual de las migraciones de nicaragüenses hacia Costa Rica, se pueden encontrar diferentes razones que les motiva y obliga a migrar, pero las principales son la búsqueda de mejores condiciones de vida mediante el trabajo (sea en la esfera formal, informal o irregular).

Este proceso migratorio tiene su contexto histórico siguiendo a Morales y Castro (2002, 107) en la década de 1980, debido a los cambios estructurales que enfrentaba Centroamérica en el mundo globalizado, se puede entender que : «la migración corresponde con el desarrollo de nuevas formas de interdependencia estructural entre sociedades de origen y países receptores; entre tal interdependencia, la que se produce entre los mercados laborales de ambos conjuntos contiene los rasgos específicos de la relación capital-trabajo».

Así, Costa Rica en la década de 1980 comenzó a vivir con mayor claridad y conflictividad algunos cambios en la misma línea que los mercados laborales mundiales; la promoción del debilitamiento de las relaciones de trabajo hacia una desregulación que permita, mayor competitividad y libertad económica, y esto promovía la disminución de costos y de regulación por parte del Estado. Con ello, se propiciaba una mayor capacidad de adecuarse al neoliberalismo pujante en ese momento, y vigente hasta hoy.

Con este panorama, conceptos como trabajo informal y la precariedad han ganado cada vez más terreno en las condiciones laborales vigentes, aunque no son conceptos nuevos, se han consolidado en la práctica. Bajo este contexto es que se va a entender condiciones laborales o de trabajo que, según Merino-Salazar y Benavides (2015, 13), «es todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de la incidencia en las personas que trabajan. De esta manera, las condiciones de trabajo se pueden clasificar como: a) seguridad (edificio o lugar de trabajo, las instalaciones y los equipos de trabajo), b) higiene (químicos, físicos y biológicos), c) ergonómicas (manipulación de cargas, movimientos repetitivos, etc.) y d) psicosociales (demanda, control, apoyo social, etc.)».

Con lo anteriormente señalado, debe contemplarse otros factores como en el caso de las personas que prestan servicios de seguridad privada con jornadas por Ley de 12 horas. Dichas condiciones juegan un rol básico donde sus horarios, seguridad, comodidad, equipo, acceso al agua potable y servicio sanitario, así como el apoyo de la comunidad construyen un entorno laboral íntegro. Si a lo anterior se suma el tener o no un estatus migratorio al día, los factores de vulnerabilidad aumentan y profundizan omisiones en la calidad de las realidades de trabajo.

En Costa Rica, las condiciones laborales son reguladas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el cual cuenta con la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI), encargada de inspeccionar las relaciones laborales y sus condiciones. Además, se contemplan aspectos de salud ocupacional, pero como la misma institución lo reconoce, posee limitaciones de personal para realizar las inspecciones «la meta de la DNI debe ser la inspección de todos los Centros de Trabajo del país y la cobertura de toda la población trabajadora, y aunque se está muy lejos aún de lograr tal cobertura, en los últimos años se ha mantenido una tendencia al incremento en la cantidad de establecimientos inspeccionados». (MTSS 2019)

En Costa Rica no es de menospreciar la cantidad de personas que enfrentan la informalidad laboral, según datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) entre 2019 y 2020 la población con empleo informal fue cercana a 1 millón de personas, y a pesar de que la pandemia no provocó un aumento sustantivo, sí ha aumentado ligeramente. En el 2020 con empleo informal se ubicaron 625 mil hombres y 415 mil, mujeres, es decir, en el I trimestre de 2020 se sumaron 42 mil hombres ocupados con empleo informal respecto al I trimestre de 2019, el porcentaje de empleo informal fue del 45,9% en hombres y del 49% en mujeres.

Pero ¿Qué es el empleo informal? Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debe de entenderse como empleo informal «todo trabajo remunerado (p.ej. tanto

autoempleo como empleo asalariado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores» (2020).

Conforme se debilitan cada vez más las condiciones laborales óptimas, mismas que llevan al trabajo informal, también peligra caer en la precariedad laboral, la cual puede entenderse como la conjunción de una serie de factores como, por ejemplo, tener un corto horizonte temporal o incertidumbre de su duración, poco control del trabajador en las condiciones del trabajo, salario o ritmo de trabajo, así como las limitaciones de tener acceso a un seguro social (Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro y López Estrada 2012).

En el caso estudiado en este artículo, es claro que el trabajo informal y la precariedad laboral tienen un rol significativo en las condiciones de trabajo, pero también es necesario resaltar que esas condiciones no siempre son evidentes para la persona trabajadora, pues su percepción sobre las situaciones que enfrenta es otra, e incluso, en algunos casos, hasta las considera ventajas. En esta línea de argumentación, Vargas Melgarejo (1994, 48), menciona que la percepción se entiende como «el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización».

Por otra parte, el concepto de seguridad privada es de relevancia para esta investigación y, para su definición, se toma como referencia a Arias (2009, 14), quien lo define como «una forma de prevención situacional que busca básicamente inhibir, y disuadir pequeños delitos o incivildades a los que la policía no tiene posibilidad de atender ante la sobredemanda proveniente de la delincuencia violenta o grave».

Desde el marco conceptual, se puede observar que el panorama laboral investigado es complejo. Esto debido a que no solo conlleva a condiciones histórico-estructurales que condicionan los mercados y el acceso al trabajo, sino también aspectos de percepción y accesibilidad que tienen (o no) las personas trabajadoras en la informalidad.

Contexto sociohistórico

Costa Rica es un país que tiene décadas de tener un perfil receptor en comparación con sus países vecinos, según datos de los Censos realizados desde 1950, se observaba un crecimiento de población extranjera lento, en algunos momentos, y más acelerado en otros, principalmente procedente de Nicaragua. Según datos de OCDE/OIT (2018, 24), la proporción de inmigrantes nicaragüenses ha aumentado en relación con los inmigrantes de otros países desde 1950 hasta 2011 (fecha del último Censo), la siguiente figura muestra a detalle lo planteado:

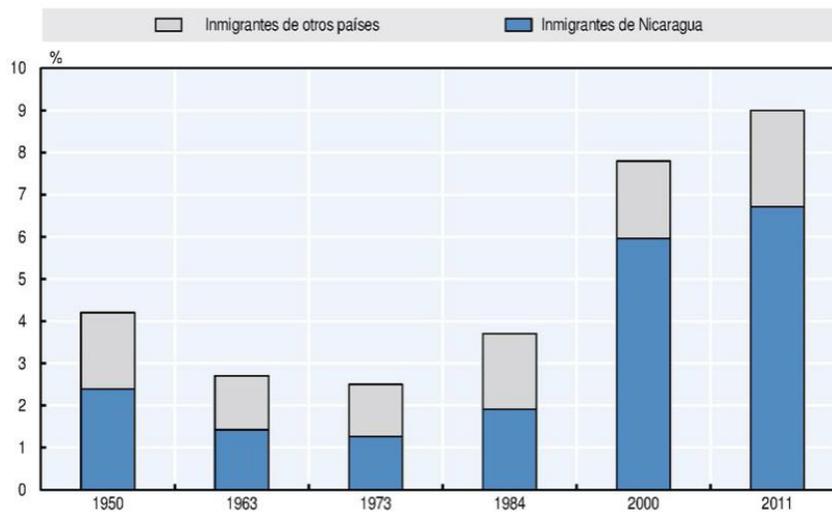


Figura 2. Migrantes como proporción de la población total de Costa Rica. 1950-2011.

Fuente: OCDE/OIT, 2018.

Entre los años 2000 y el 2011, cuando se realizó el último Censo, la tendencia era al alza de población extranjera, llegando a un 9%, es decir, para el 2011 la población total en el país era de 4.301.712, y de extranjeros 385.899. Según datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, descritos por parte de la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) (2017, 14), «en el 2016 suponía una cifra de 440.109 personas, alcanzando ya el 9% de la población total, aunque sin disminuir el peso de la correspondiente a Nicaragua, que se incrementa, ligeramente, pasando de representar un 75,5% en 2008 a un 77,3% en el 2016».

Los datos de dicha encuesta también mencionan que las personas procedentes de Nicaragua tienen una activa incorporación en ciertas áreas productivas, como la industria, 10,8%; agricultura, 16,6%; construcción, 16,7%; y servicios, un 40,1% (DGME 2017, 23). Lo anterior es coincidente con lo planteado por Morales y Castro (1999, 42), quienes indican que «en estas labores, es evidente que estos extranjeros tienen una intensa participación y son soporte importante de estas áreas de la economía, pero también es evidente que «las principales fuentes de trabajo de los inmigrantes son las ocupaciones manuales no calificadas». Dichas ocupaciones los ponen en una situación de vulnerabilidad laboral.

Retomando ese 40,1% en servicios, Araya (1997), citado por Morales y Castro (1999, 54), plantea que «se debe evidenciar el papel activo por parte de las mujeres con la prestación de trabajo doméstico remunerado, pero también los hombres, pues los nicaragüenses también se insertan laboralmente en otras actividades ocupacionales tales como servicio de vigilancia en los centros urbanos del país».

En esta línea se debe dimensionar el papel que desempeña la población extranjera, en general, en el país, pues su aporte a la economía costarricense, según datos de la OCDE/OIT (2018, 30) «se calcula en alrededor de 12%, lo que supera su proporción en el total de la población, de 9% en 2011», otro dato que dicho documento resalta es lo activa que resulta esta población a causa de su perfil etario, donde la mayoría se ubica entre los 15 a los 64 años; además, ganan salarios más bajos que las personas costarricenses y también trabajan más horas.

Perfil sociodemográfico de la población consultada

Como se mencionaba antes, se eligieron 50 personas trabajadoras en el sector de la seguridad privada informal, población migrante nicaragüenses que se componía, en su totalidad, por hombres distribuidos en rangos de edades en los que la mayoría, 22 hombres, se hallan entre los 18 a los 34 años, seguidamente 12 que están entre los 35 y los 49 años y, finalmente, los restantes 16 tienen entre 50 y más años.

Cuando migraron hacia Costa Rica tenían edades variadas que iban desde los 12 hasta los 51 años, pero la mayoría (33 informantes) lo hicieron cuando tenían entre 18 y 34 años. 12 entrevistados migraron cuando tenían más de 35 años.

En cuanto al nivel educativo, se denota que tienen bajos niveles de desarrollo en educación formal, puesto que 30 informantes están entre no tener educación formal del todo (9 casos) o solamente primaria (21 casos); seguidamente, 17 mencionaron tener algún nivel en secundaria, y hubo 3 casos con educación universitaria, quienes fueron perseguidos por el Gobierno nicaragüense debido a la crisis política que tuvo lugar entre los años 2018 y 2019, situación que les obligó a huir de Nicaragua hacia Costa Rica.

Estas personas vinieron de todas partes de Nicaragua, pero principalmente de lugares como Chinandega, León o Matagalpa, con 9 migrantes por cada uno de estos departamentos; seguidamente Jinotega y Managua con 8 migrantes cada uno. Alrededor de 13 casos de estas personas, emigraron a Costa Rica entre 1987 y 1999; otros 7 en la década que va del 2000 al 2009; mientras que más de la mitad, o sea 27, lo hicieron en los últimos diez años.

Por otra parte, la mayoría de estas personas (28 informantes) tienen vida en pareja, y se distribuyen en 11 casados y 17 en unión libre; 20 están solteros y 2 restantes son viudos. Sin embargo, solamente 5 viven solos, mientras que los restantes 45 comparten el hogar con 1 o más personas. El aporte económico del hogar mayoritariamente es compartido, pues 38 informantes, comparten gastos en la vivienda, y los restantes 12, son las únicas personas que generan ingresos en el hogar.

Sin embargo, aunque se compartan los ingresos económicos en el núcleo familiar, más de la mitad de los casos, o sea 36, tienen el salario de trabajador informal de la seguridad privada como la principal fuente de ingresos. Por otro lado, 21 informantes detallaron que tienen alguna persona que depende económicamente de su sueldo en Costa Rica, y 36 tienen dependientes en Nicaragua. 21 de estos salarios, estaban principalmente en el rango de los ₡150.000 y los ₡249.000 mensuales, seguidamente de otros 18 con salarios de los ₡250.000

y los ¢349.000 al mes, hubo 3 casos que declaran ganar más de ¢350.000, pero menos que ¢450.000 mensualmente (cabe mencionar que el tipo de cambio del dólar es \$1=613 colones al 29 de marzo 2021).

Contexto de la movilidad y construcción de acople laboral

Otra dimensión de análisis es la referente a los factores y condiciones laborales para las personas migrantes. A lo largo de la de la entrevista semiestructurada se inicia con el proceso de llegada a Costa Rica y de las opciones laborales por parte de estos guardas nicaragüenses, de los cuales 34 no tenían ninguna opción al momento de arribar al país, lo cual refleja las condiciones contextuales referidas anteriormente, en las que han migrado por escasas oportunidades laborales de su país de origen, lo cual es un impulso para salir.

Por otra parte, 19 trabajadores mencionaron que su primer trabajo en Costa Rica fue en seguridad privada, seguido de 15 que indicaron que fue en obras de construcción, mientras que 9 lo hicieron en actividades agrícolas. Esto reafirma los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, donde se describe que el sector de servicios, construcción y agrícola son los espacios laborales donde más aportan las personas migrantes.

Ahora bien, para profundizar en las condiciones laborales referentes a la seguridad privada, se debe destacar que 27 iniciaron gracias a una recomendación; entre ellos 24 fueron recomendados por una amistad y 12 por familiares. Además, hay otra gama de situaciones, como por ejemplo: 4 indicaron que ingresaron por recomendación de una persona conocida, 4 por otro guarda de seguridad y 3 por un jefe o contratista. Se debe resaltar que, el hecho de ser recomendados por la variedad de personas descritas refuerza esa capacidad de sociabilidad que posee la persona migrante, a pesar de estar en otro país que no es el de su origen; además, refleja los lazos históricos construidos a lo largo de las décadas de migraciones entre ambos países.

Aunado a lo anterior, 40 de los entrevistados mencionaron que otras personas, también nicaragüenses, laboran junto a ellos en seguridad privada. Referente a ello, 31 de los entrevistados describieron que tienen entre 1 o 2, seguido de 7 que tienen 3 o 4 personas que también trabajan en seguridad y, finalmente, 2 describieron que tienen entre 5 o más. Por otra parte, se consultó sobre otras nacionalidades de personas compañeras en el sector de seguridad privada, destacando que solamente 6 respondieron de manera afirmativa, las cuales describieron que las otras nacionalidades eran de Honduras, El Salvador y de Chile, estos dos últimos, en menor cantidad que el primero.

Caracterización de la situación laboral que enfrentan

La estabilidad laboral es un factor determinante dentro del trabajo informal en la población migrante, ya que el no estar de manera regular puede ser un elemento influyente en el ámbito de trabajo. De esta forma, al consultarles sobre el tiempo que llevaban laborando en su actual trabajo, 9 de los entrevistados describieron que tienen 1 año o menos, 14 detallaron que tienen entre 2 y 5 años, otros 6 mencionaron que tienen entre 6 y 10 años.

Por otra parte, 5 entrevistados indicaron que tienen entre 10 y 15 años, otros 7 poseen entre 16 y 20 años y, por último, 2 comentaron que tienen más de 20 años laborando en su actual trabajo. Como se puede notar, existe una gran diversidad de espacios temporales en sus actuales trabajos, lo cual refleja las diferentes situaciones que se pueden englobar dentro de la población migrante. Sin embargo, el peso considerable está en aquellos 14 casos que tienen un año o menos, dato que duplica o triplica otros periodos de los hombres entrevistados.

Siguiendo con las condiciones laborales, el horario es un aspecto que se debe tomar en consideración. En efecto, las horas que se trabajan al día pueden reflejar escenarios que sean poco favorables, sobresalen 37 entrevistados, quienes indicaron trabajar 12 horas, seguidos de 4 que lo hacen 8 horas y 3 que llegan a 11 horas. Especialmente, 3 entrevistados que llegan a trabajar 13 horas o más y otros 3 que lo hacen entre nueve o diez horas.

Asimismo, no es solamente la cantidad de horas lo que va configurando las condiciones laborales de las personas migrantes, sino que se debe pensar en qué consisten las tareas diarias en sus respectivos trabajos en seguridad privada. Ante ello, 31 de ellos describieron que realizaban vigilancia de casas; otros 13 detallaron que hacen rondas por el residencial en el que trabajaban; mientras que cuidar las instalaciones, por un lado, y por otro, controlar la entrada y salida de vehículos, fue mencionado por 3 entrevistados.

Desde el punto de vista de la representación social, las personas que trabajan en seguridad deben tener ciertos distintivos que le ubican como personas encargadas para ejercer dicha labor. Ante ello, se les consultó a las personas entrevistadas si contaban con uniforme o distintivo para realizar su trabajo en seguridad: 29 afirmaron no tener uniforme o distintivo, y 21 que sí lo tiene.

Adicionalmente, a este grupo de informantes, se les consultó cómo lo habían obtenido, de los cuales, 10 manifestaron conseguirlo tras ser dado por su patrono sin costo alguno, seguido de otros 10 que lo adquirieron por su cuenta, y solamente 1 detalló adquirirlo por medio del patrono, pero con costo.

Se debe resaltar que las labores de seguridad poseen ciertas condiciones de riesgo, por lo cual, al consultarles si contaban con algún equipo o protección especial para ejecutar sus labores diarias, 35 entrevistados detallaron no tenerlo; mientras que a los 15 restantes, se les preguntó sobre cuál era el tipo de equipo: 11 manifestaron que tenían un bastón o Black Jack, seguido de 2 que indicaron tener cinturón para portar armas y, finalmente, se exteriorizó por parte de 2 informantes que sólo tenían chaleco reflexivo y capa.

Las condiciones de contratación y derechos laborales

Finalmente, para esta sección, se realizaron algunas consultas sobre las condiciones que tienen las personas entrevistadas sobre su contratación, es decir, quién le había contratado: 28 entrevistados describieron que habían sido contratados por un grupo de vecinos, lo cual reafirma la condición de trabajo informal; otros 9 detallaron que eran contratados por otro guarda de seguridad, seguido de 8 que indicaron eran contratados por

un contratista; y, por último, 4 informantes describieron que estaban contratados por una persona amiga, familiar y/o conocida.

El salario, es otro determinante laboral, por lo cual, para profundizar más en las condiciones, se les consultó a los 29 informantes que manifestaron anteriormente ser contratados por un grupo de vecinos si el salario lo recibían de manera completa por alguna persona representante de la vecindad, o bien, debían recogerlo ellos mismos, a lo cual, sus respuestas fueron muy equiparadas, ya que 15 respondieron la primera opción y 14 la segunda.

Para conocer con mayores detalles sobre la cuota vecinal correspondiente al pago de la seguridad, se consultó a los entrevistados el monto aproximado de esta: 10 mencionaron que es entre ¢10 mil y ¢20 mil; seguido de 7 que indicaron entre ¢20 mil y ¢30 mil; continuando con 2 que respondieron entre ¢40 mil y ¢50 mil; finalmente, 3 describieron una cuota mayor a ¢50 mil.

Por último, otro detalle consultado refería a la responsabilidad patronal frente a la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), la cual, es una de las instituciones más importantes dentro del ámbito patrono-laboral en Costa Rica. Aquí, se debe destacar que 42 informantes mencionaron que su patrono no se hace cargo de pagar el seguro correspondiente, otros 6 indicaron que sí lo hace y, por último, 2 no sabían o no respondieron. A quienes respondieron afirmativamente, se les consultó sobre la forma en la que se hace cargo del patrono para el pago del seguro, 5 de ellos indicaron que lo paga directamente el patrono, mientras que solamente 1 manifestó no saberlo o no respondieron del todo.

En cuanto a los derechos laborales, de las 50 personas entrevistadas se presentaron varias situaciones: 35 de éstas indicaron recibir aguinaldo en diciembre; 30 mencionaron que sí acostumbran recibir alimentación brindada por las personas vecinas durante su jornada; 16 describieron que sí tienen derecho a tomar vacaciones durante el año; 13 que sí reciben pago de horas extras cuando trabaja más de su jornada regular; 10 sí reciben pago por incapacidad en caso de enfermedad o accidente; y, finalmente, otros 10 sí reciben algún tipo de capacitación para desempeñar su trabajo.

Estos aspectos laborales: vacaciones, horas extras cuando se amplía la jornada regular, las incapacidades y la ausencia de capacitaciones, son factores determinantes dentro de los derechos laborales de todas personas trabajadoras², estos pasan de mayor a menor en su ejecución, lo cual, indica que las condiciones laborales de estas personas son bastante precarias.

Condiciones ideales y percepción laboral desde su óptica

Con relación a las condiciones laborales ideales y la percepción que tienen estas personas al respecto; primeramente, al consultarles si debían llevar algún insumo o instrumento que su patrono no se lo diera, pero que le ayuda con el desempeño de sus labores:

² Ver los artículos 23,24 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU 1948, 5).

30 entrevistados manifestaron que sí, lo cual es paradójico con lo que ellos consideran como buenos entornos laborales.

Asimismo, se mencionaron algunos objetos necesarios para la labor, ante lo cual se obtuvieron las siguientes respuestas: 19 respondieron que debían de llevar capas, 18 debieron trasladar sillas, 16 deben traer el agua para su consumo, y solamente 2 manifestaron llevar su propia arma, siendo este el único objeto que era mayoritariamente aportado por su patrono, según lo afirmaron 26 entrevistados.

Para profundizar en la instrumentalización necesaria para la ejecución del trabajo en seguridad, se indagó si consideraban que su labor requería de otros equipos especiales o estructuras, a lo cual 19 entrevistados respondieron que sí; a estas personas, se les pidió que detallaran en ello, e indicaron como equipo especial: 8 tenían su uniforme, casetilla, otros 2 tenían algún arma como: bastón (Black Jack), arma o gas pimienta, mientras que solamente uno manifestó contar con: chaleco antibalas, cámara de seguridad, radio transmisor, electrodomésticos en la casetilla y capa o paraguas, todos los elementos en forma de kit completo.

Llama la atención que, al consultarles sobre las condiciones del espacio físico en el que laboran, solamente 3 de los informantes manifestaron que son excelentes y otros 3 mencionaron que tenían muy buenas condiciones. La gran mayoría, 26 informantes, indicaron que eran buenas. Sin embargo, hay una cantidad importante de informantes que respondieron que esas condiciones eran regulares (12) o malas (6), es decir, 18 personas piensan que esas condiciones no son las óptimas en el espacio físico, lo cual, evidencia esa relación entre la exposición de los migrantes y las condiciones laborales precarias.

Por otra parte, se consultó cuál era la percepción de las personas migrantes entrevistadas respecto a la identificación de su labor y el reconocimiento por parte de las otras personas. Ante ello, se les preguntó si necesitaban de otro tipo de requerimientos o estructura, a parte de los mencionados anteriormente. 25 de las personas entrevistadas manifestaron que no lo necesitaban para laborar porque era un barrio tranquilo y seguro. No obstante, 25 respondieron que sí requerían de otros elementos. Por ejemplo, 7 mencionaron que necesitaban protección personal, 5 para ser identificado como guarda y 4 para no incurrir en gastos, fueron las respuestas más representativas.

En la misma línea de consulta, se indaga sobre las condiciones laborales que les brindan acceso a infraestructura y otros elementos ligados a su comodidad y así conocer su percepción y accesibilidad: la que más se brinda es la casetilla, 49 informantes la poseen, 40 entrevistados mencionaron que tienen acceso a agua potable, y 36 indicaron que tienen un lugar para calentar comida y alimentarse; seguido de 32 entrevistados que señalaron tener televisión y/o radio, 30 respondieron que sí contaban con servicio sanitario, 25 con paraguas o capa; y, finalmente, 23 indicaron tener receso o descanso durante la jornada, 20 con indumentaria (gorra, mangas, bloqueador para el sol, gafas para el sol), y solamente 15 indicaron tener algún medio de comunicación (teléfono, intercomunicador o walkie-talkie).

Otro aspecto de mucha importancia en el ejercicio de la seguridad refiere a las armas, ante esto se consultó si tenían permiso para portación de armas, 48 de los entrevistados indicaron que no lo posee. Se debe destacar que solamente 1 caso respondió que sí lo tenía con el fin de estar bajo la reglamentación necesaria en ese tipo de trabajos.

Finalmente, el último bloque de consultas fue dirigido hacia el sentir de los entrevistados con su trabajo actual. En ese sentido, se preguntó si el salario actual se consideraba justo, para lo cual hubo una respuesta muy equiparada, ya que 26 informantes indicaron que sí, 23 que no lo sentía justo y 1 que no sabía o no respondió.

Seguidamente, se profundizó en sus respuestas, tanto en el grupo que respondió afirmativamente como negativamente, obteniendo diversas justificaciones. Para el primer caso, 10 respondieron que eso es lo que gana un guarda, 8 que le alcanza para sus necesidades básicas, 3 que ganaban más que antes, otros 3 que ese es el salario y se sienten agradecidos, y, por último, 2 que no se puede pedir más por su condición migratoria irregular; mientras que, para el segundo caso: 13 mencionaron que el salario es muy bajo y no les alcanza, otros 9 que muchas horas de trabajo por poco salario, y, por último, 1 indicó que no le alcanza para suplir necesidades básicas.

La siguiente consulta refirió sobre la calificación de las condiciones en general del espacio físico en donde laboran los hombres migrantes, y se obtuvo la siguiente distribución: 6 informantes las calificaron como excelentes (3) y muy buenas (3), mientras que 26 mencionaron que eran buenas condiciones. Seguidamente, 12 evaluaron las condiciones como regulares y otros 6 como malas. Aquí llama la atención que la calificación dada por los entrevistados está más enfocada en una perspectiva no tan buena.

Esto conlleva a la consulta sobre cómo se sienten con el trabajo actual, ante lo que, a pesar de la descripción hecha con los datos anteriores, 20 informantes manifestaron sentirse bien, conforme y/o satisfecho. El resto de las respuestas se han agrupado de la siguiente forma: 6 indicaron que tenían sensaciones positivas como «tranquilo y sin presiones», otros 4 «me alcanza el salario, gano bien», seguido de otros 3 que se sienten «agradecidos con el trabajo», y 2 que «las personas me tratan bien»; además, se indicó que «me pagan puntualmente», «me gusta ayudar», «me queda dinero para enviar a Nicaragua», todas con informante cada una.

Por otra parte, algunos de los informantes describieron sensaciones negativas: mencionaron que se sienten «mal, insatisfecho e inconforme», «no gano lo suficiente» y «regular, apenas me alcanza», todas esas percepciones manifestadas por 3 informantes cada una; y, finalmente, «la jornada es larga y aburrida» y «es un trabajo peligroso», ambas mencionadas por 1 entrevistado cada una.

Como se puede notar, la voz desde la experiencia y percepción de los hombres migrantes entrevistados reflejan diversas líneas de discusión sobre las condiciones de trabajo y de derechos laborales que tiene el sector informal de la seguridad privada, el cual es necesario dimensionar, perfilar y regular más desde diferentes espacios. Ya sea que se genere

un cambio por parte de las instituciones a cargo, o desde la conciencia ciudadana de aquellas personas que contratan inmigrantes.

Conclusiones

A partir de lo descrito dentro de este artículo, se plantean las siguientes líneas de discusión final:

1. El grupo de personas entrevistadas para este estudio reflejan, justamente, el aporte de la mano de obra nicaragüense en el ámbito de los servicios, específicamente con la seguridad informal; lo cual, se combina con factores de percepción de seguridad que posee la población costarricense.
2. Las caracterizaciones de las personas entrevistadas refuerzan la correspondencia entre la baja calificación para la ejecución del puesto con respecto a otros factores sociales, como el reducido desarrollo de capital humano, escasa escolaridad, y la falta de experiencia, ya que, en su mayoría, son personas jóvenes que, en sumatoria al estatus migratorio irregular, hallan en la informalidad una fuente principal de ingresos a través de la oferta de servicios de seguridad privada.
3. Como resultado de la aplicación de entrevistas, se reflejan condiciones que no son óptimas para las personas migrantes, no obstante, su condición irregular en el país, les obliga a aceptarlas, aunque esto implique renunciar a sus derechos laborales, lo que reafirma las aseveraciones relacionadas a las condiciones de trabajo informal y la manera en la que se manejan arbitrariamente y que desfavorecen a la población migrante, tal y como lo exponen autores como Guadarrama, Hualde (2012) así como la OIT (2020). Este resultado de la investigación abre portillos para realizar estudios en dos líneas: la primera, las implicaciones de aceptar malas condiciones de trabajo tras ser recomendados por otras personas familiares o amigas; y la segunda, refiere a las presiones subjetivas por condiciones de género tras la necesidad para el cumplimiento de roles sociales.
4. Aunado a lo anterior, se pueden notar que la tendencia a la aceptación de esas condiciones se basa en el principio de aporte económico hacia su familia, pues muchas de las personas entrevistadas, reconocen ser la jefatura del hogar, es decir, el principal sustento económico, lo cual plantea un punto de discusión relacionado a los derechos laborales frente a condiciones de vulnerabilidad de las personas migrantes.
5. Por otra parte, el negocio de la seguridad informal se exhibe desde regulares a malas condiciones laborales en las que se expone a las personas migrantes, ya que, según las respuestas obtenidas, no se cumple con ciertos derechos humanos y laborales, como lo son vacaciones, instrumentos o insumos para el ejercicio y práctica de sus labores en la seguridad, entre otros.

En suma, el conocimiento obtenido gracias a la investigación y tras las entrevistas a personas migrantes de la seguridad informal, deja varios puntos en agenda para ser abordados desde la academia y la institucionalidad que da seguimiento en la temática de la migración. Por ejemplo, el cumplimiento de las condiciones mínimas para el ejercicio y práctica de las labores de seguridad.

Por otra parte, se deben realizar procesos de acompañamiento para que los derechos laborales en aquellas personas migrantes sean reconocidos, sin importar su condición migratoria, con la finalidad de hacer cumplir los derechos humanos de este grupo de personas. Es preocupante que, a pesar de que se observaron malas condiciones laborales en jornadas extenuantes, baja paga, falta de insumos de trabajo y hasta de infraestructura por parte de sus empleadores, estas personas trabajadoras de la seguridad informal no se perciben como población en precariedad laboral, sino que la mayoría indica lo contrario.

El hecho de no cumplir con estándares de escolaridad, poseer un documento de identidad vigente o estatus migratorio regular, no debería ser un motivo que limite a estas personas para cooperar en procesos institucionales, sean de investigación o extensión. De ahí la necesidad de ampliar estrategias y normas que propicien la participación de estas personas, como en este estudio.

Al ser todos ellos hombres, en su mayoría jóvenes, con baja escolaridad y, mayormente, en condiciones migratorias irregulares, se les obliga a trabajar en labores manuales no calificadas, en las cuales deben renunciar a las garantías sociales y, por ende, sufrir de explotación laboral. Además, debe tomarse en cuenta que se trata de personas en el ejercicio y práctica de proteger y dar seguridad a las personas de ciertas comunidades, lo cual implica ya un riesgo per se, aunado a que la mayoría de estas personas no tenga los equipamientos e insumos necesarios para desempeñar estas labores.

Estos trabajadores están desorganizados y eso mismo ha sido útil para el no reconocimiento de la relación laboral existente, y si a esto le sumamos la falta de mecanismos para asumir qué es una relación laboral, el camino es complejo y largo. Este artículo es una forma de reflexionar y de evidenciar los actores que desempeñan un papel en estas dinámicas económicas y laborales.

Estos elementos mencionados anteriormente, acerca de las condiciones laborales de personas trabajadoras en la seguridad privada informal, debe ser motivo de reflexión y proponerlo como tema de discusión, lo cual permitiría encender las alarmas en el MTSS y en la DGME sobre las condiciones en las que se encuentran estas personas, las cuales van en detrimento de los derechos humanos.

Bajo este contexto tan desafiante se podría sugerir que el MTSS y la DGME faciliten condiciones para poner en orden a estos trabajadores, pero de una manera que invite a la formalidad, no al incumplimiento, que es lo que ha imperado durante décadas. Hay un sector de la población que siente necesario e incluso primordial consumir este tipo de servicio de seguridad, por lo cual, al final, sería ese sector el llamado a regular o cumplir con las

necesidades laborales de sus trabajadores, de tal forma que la seguridad sea tanto para la persona trabajadora, así como para quienes reciben sus servicios.

Contribución de las personas autoras: las personas autoras: Cynthia Mora Izaguirre, Carlos Vargas Loáiciga, Jason Hernández Murillo y José Isaac Rodríguez González, contribuyeron en igual medida en el planteamiento, análisis y redacción del artículo, así con las respectivas correcciones y la aprobación de la versión final. Por otra parte, Cynthia Mora Izaguirre y José Isaac Rodríguez González, tuvieron participación en el planteamiento de la investigación y la aplicación del instrumento para la recolección y captura de la información en el campo, además, Jason Hernández Murillo se encargó de sistematizar la información para la presentación de los resultados.

Apoyo financiero: El presente artículo fue realizado en el marco de la investigación científica del Programa Migraciones Cambio Social e Identidades (PMCSI), del Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO) de la Universidad Nacional, como material de apoyo a la academia.

Referencias

- Arias, Patricia. 2009. *Seguridad privada en América Latina: el lucro y los dilemas de una regulación deficitaria*. Chile: FLACSO.
<http://flacsochile.org/biblioteca/pub/publicos/2009/libro/030857.pdf>
- Dirección General de Migración y Extranjería (DGME). 2017. *Diagnóstico del contexto migratorio de Costa Rica 2017*. <https://red-iam.org/sites/default/files/2018-11/Diagnostico%20Contexto%20Migratorio%20de%20Costa%20Rica%202017.pdf>
- Guadarrama Olivera, Rocío, Alfredo Hualde Alfaro, y Silvia López Estrada. 2012. «Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica». *Revista Mexicana de Sociología*, 74 (2) (abril-junio): 213-243.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002
- Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO). 2019. Encuesta nacional de Percepción de la Seguridad en Costa Rica. Costa Rica: Universidad Nacional de Costa Rica.
- Merino-Salazar, Pamela, y Fernando Benavides. 2015. Informe Proceso de diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe. Perú: Los Talleres gráficos de Listoprint.
https://www.upf.edu/documents/3192961/3207869/2015_11_27_informeECTS_caribe.pdf/ff2aeb9c-f4e8-495a-958c-ddb0e00676bc
- Morales, Abelardo, y Carlos Castro. 1999. *Inmigración Laboral Nicaragüense en Costa Rica*. San José, Costa Rica: FLACSO.

- Morales, Abelardo. y Carlos Castro. (2002). Redes transfronterizas, sociedad, empleo y migración entre Nicaragua y Costa Rica. San José: FLACSO.
- MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). 2019. «Dirección Nacional de Inspección del Trabajo», acceso el 20 de diciembre de 2019 <http://mtss.hermes-soft.com/elministerio/estructura/direccion-nacional-inspeccion/direccion-nacional-inspeccion.html>
- OCDE, y OIT (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, y Organización Internacional del Trabajo). 2018. *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de Costa Rica*. Editado por OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264303867-es>
- OIT, y CINTERFOR (Organización Internacional del Trabajo y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional). 2020. *Observatorio de OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>
- ONU (Organización de las Naciones Unidas): Asamblea General. 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>
- Pereira Jardim, Lourdes. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14 (1), 81-101. Recuperado en 03 de marzo de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33614104.pdf>
- Taylor, Steven, y Robert Bogdan. 1984. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Vargas Melgarejo, Luz María. 1994. «Sobre el concepto de percepción». *Alteridades*, 4(8): 47-53. <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>