

Globethics Repository



Política laboral del ajuste en Costa Rica [Labour policy adjustment in Costa Rica]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository.
More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Trejos, María Eugenia
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-07-12 12:42:12
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/219163

Política laboral del ajuste en Costa Rica

Inestabilidad, intensidad y ausencia de representación

María Eugenia Trejos

En este trabajo se analiza la política laboral aplicada en Costa Rica durante el periodo de ajuste estructural (1982-1998). En el mercado de trabajo ha conducido a una mayor inestabilidad y desprotección, y a la autonomización de los salarios respecto de las necesidades de los/as trabajadores/as. En la organización del trabajo se fomentan las prácticas que sustituyen el mejoramiento tecnológico con la mayor intensidad del trabajo. En la negociación colectiva se tienden a reducir aún más los espacios aumentando el poder de los empresarios. Lo que para unos –empresarios y gobernantes– es flexibilizar el trabajo para poder competir, para otros/as –trabajadores/as– es un aumento de la mayor libertad y poder del capital en las relaciones laborales.

Desde 1982, Costa Rica inició un proceso de ajuste estructural que ha conducido a transformaciones en todos los ámbitos de la vida socioeconómica del país: el Estado, la relación entre éste y los diferentes sectores sociales, los mercados, los procesos de trabajo, las relaciones laborales, el papel de las organizaciones y de la inserción de los diferentes sectores en la sociedad, etc. De ellos, el aspecto laboral ha sido muy poco discutido, a pesar de que ha generado amplias polémicas y diversidad de investigaciones en otros países de América Latina. Este artículo busca explicar las tendencias y las políticas más importantes que se presentan en ese campo: el mercado de trabajo, los procesos de trabajo y la negociación colectiva.

Inestabilidad y desregulación en el mercado de trabajo

En el mercado de trabajo es posible distinguir dos tendencias importantes: hacia una mayor inestabilidad laboral y hacia la unilateralidad de la regulación salarial. Para poder examinar esas nuevas tendencias es necesario revisar, primero, la forma en que se regulaba la estabilidad laboral y la fijación salarial en el periodo anterior al ajuste, es decir, entre 1950 y 1980. Dado que

MARÍA EUGENIA TREJOS: economista; académica de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional (Costa Rica); consultora en asuntos laborales.

Palabras clave: política laboral, empleo, relaciones laborales, ajuste, Costa Rica.

existen pocos estudios sobre estos aspectos de la situación laboral en el periodo anterior al ajuste, en esta primera parte se señala el marco jurídico para indicar, al menos, cómo se regulaban, aunque se sabe que la legislación no siempre se aplica tal cual es.

De protección contra el despido a inestabilidad laboral. El Código de Trabajo, aprobado en 1943 para «regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo ...» (art. 1), protege la estabilidad laboral. Para ello se establece el predominio de las relaciones a tiempo indefinido por sobre las relaciones a tiempo definido; se ponen algunos obstáculos a la ruptura del contrato laboral, tanto porque se considera que las interrupciones son solamente suspensiones, como porque se afirma que la sustitución del empleador no lo afecta y, por último, se obliga al patrono a indemnizar al trabajador o trabajadora que hayan sido despedidos sin justa causa¹. En el sector público la estabilidad laboral era aún mayor, ya que estaba amparada por la Ley General de Servicio Civil –que regula las relaciones laborales en el gobierno central– y por las convenciones colectivas de trabajo en algunas instituciones públicas. Esta ley establece procedimientos para los nombramientos y despidos y, para estos últimos, exige un procedimiento muy detallado que incluye la presentación del caso ante un Tribunal de Servicio Civil².

La nueva política laboral representa una ruptura con esa estabilidad y se la puede analizar a partir de las migraciones, de lo que se ha llamado «microempresas» y de las nuevas definiciones sobre despidos en el sector público. Los/as trabajadores/as migrantes, en particular nicaragüenses, se ven sometidos a muchos abusos en los contratos laborales, situación reforzada por una política gubernamental que fluctúa entre la cancelación de los permisos de trabajo y su otorgamiento en forma temporal. El impacto de las migraciones no se restringe a la situación de los/as trabajadores/as migrantes, sino que se extiende a todo el mercado laboral, pues se ha estimado una población de al menos 600.000 nicaragüenses en el país (algunos cálculos llegan hasta 800.000), lo que representa más del 15% de la población nacional. Estos/as trabajadores/as se ubican, fundamentalmente, en las plantaciones agrícolas, las construcciones y el servicio doméstico. Su presencia aumenta la oferta de fuerza de trabajo y, por lo tanto, reduce las posibilidades de obtener adecuadas condiciones laborales, tanto en salarios y estabilidad como en el mantenimiento de otros derechos.

Las microempresas son incluidas en muchos programas de gobierno como alternativas laborales, pero las investigaciones realizadas muestran que quienes incursionan en ellas pasan del trabajo asalariado a la microempresa para volver al primero, debido a su incapacidad para enfrentar la competencia de productos importados (Donato). Con este tipo de microempresas se busca disminuir la presión de los/as desempleados/as sobre el mercado de

1. Habría que aclarar que la protección a la estabilidad laboral es afectada por la posibilidad que tienen los patronos de, aun pagando una indemnización, despedir a cualquier trabajador/a.

2. También hay que aclarar que el Estatuto de Servicio Civil prevé la posibilidad de despedir personal en caso de reducción forzosa por falta de fondos o reorganización de los servicios.

trabajo, sin modificar en forma permanente su situación de asalariados/as³. A la vuelta de un tiempo, parte importante de esas personas regresan al mercado dispuesta a aceptar condiciones laborales inferiores. Su estabilidad queda totalmente resquebrajada, ya que no se mantiene ni en su condición de trabajadores/as independientes ni en su condición de asalariados/as.

En el sector público, además de la extensión de formas de contratación temporal y eventual y de la subcontratación de algunos servicios (no esenciales y esenciales), se han producido nuevas definiciones que tienden a favorecer los despidos masivos (v., p. ej., Mideplan, p. 16), sin respetar los procedimientos y protecciones señalados por la ley. Estas reinterpretaciones sobre los despidos en el sector público, realizadas durante la administración Figueres (1994-1998), permitieron pasar de la eliminación de plazas vacantes de principios de los años 80 a los despidos masivos de los últimos años, ya sea por reestructuración institucional, cierre institucional o traslado de servicios, funciones o instituciones al sector privado. En el mercado de trabajo esta política tiene el efecto de aumentar la oferta y presionar hacia la baja de las condiciones laborales, y cierra lo que había sido una fuente tradicionalmente creciente de trabajo: el aparato estatal. Al interior del Estado queda un ambiente de mucha inseguridad e inestabilidad pues se teme que, en cualquier momento, haya nuevos/as afectados/as por los despidos. Por último, la subcontratación y la contratación por plazo fijo, que también se ha encontrado en diferentes espacios del sector privado⁴, conduce a la pérdida de estabilidad laboral y de otros derechos. De manera que los diferentes mecanismos mencionados muestran una tendencia a sortear la legislación laboral, deteriorando el mercado de trabajo. A la vez, esta tendencia representa beneficios para los empresarios, quienes ven reducirse los límites a la «libertad» de contratación.

De la negociación a la fijación unilateral de salarios. En la legislación laboral también existen disposiciones claras sobre la fijación salarial: un mínimo por debajo del cual no podrá encontrarse ningún salario, una serie de normas sobre su pago (en dinero efectivo, en el lugar de trabajo, etc.) y la participación de organismos tripartitos, como el Consejo Nacional de Salarios, y bipartitos en el sector público como la Comisión Especial de Salarios.

En el periodo 1950-1980 existían «complementos» al salario, asumidos por el Estado para disminuir la parte del salario que pagan los empresarios. Estos complementos incluyen actividades que se satisfacen a través del consumo colectivo, como la educación; productos que no pueden comprarse en periodos cortos de tiempo, como la vivienda; y actividades que no son iguales para las diferentes familias, como la atención de los/as hijos/as. Estos servicios que presta el Estado permiten que los/as trabajadores/as satisfagan algunas necesidades que no son reconocidas en sus salarios directos (Topalov).

3. ¿Una nueva forma de «ejército de reserva»?

4. Por ejemplo, en un estudio reciente sobre casos de ruptura con la contratación colectiva, se encontró que en Lacsa (Líneas Aéreas Costarricenses) y en Fertica (Fertilizantes de Centroamérica) se ha generalizado mucho la política de subcontratación (v. Trejos, de próxima publicación).

A partir de 1982 la política salarial empieza a sufrir modificaciones importantes. En primer lugar, los salarios del aparato estatal se sujetan a la necesidad de mantener los balances financieros del sector público, pues se responsabiliza a los/as trabajadores/as de los déficit fiscales —que, en realidad, son producto de la distribución de los recursos en beneficio de los grandes empresarios y de la falta de control sobre su uso⁵—, y se carga sobre ellos/as el interés por modificar la racionalidad de las instituciones para que operen con superávit (ganancia) aun cuando ello signifique reducir y deteriorar los servicios que se prestan (que eran antes su razón de ser) (v. Trejos 1996). En segundo lugar, se busca sujetar los aumentos salariales a los aumentos de productividad, confundiendo ésta —que dice del aumento en la producción como resultado del mejoramiento tecnológico o en la organización del trabajo— con la intensidad del trabajo —que dice del aumento en la producción que resulta del aumento en el esfuerzo productivo. En tercer lugar, se han venido debilitando las posibilidades de las organizaciones laborales de influir en las decisiones sobre aumentos salariales al acordarse éstos, ya sea entre el Gobierno y los empresarios o por acciones unilaterales del primero⁶. Por otra parte, la disminución de categorías ocupacionales en el sector público (de 400 a 20) constituye una forma de dejar la fijación salarial en manos del mercado. En cuarto lugar, también con el argumento de la necesidad de obtener balances macroeconómicos, se tiende a eliminar el Estado social, con la consecuente reducción del «salario complementario» y el deterioro en los servicios de salud, educación, vivienda y jubilaciones (v. Trejos 1996).

Es decir, la fijación salarial en Costa Rica ha venido dejando de ser un acuerdo entre las partes para pasar a ser una decisión unilateral. Por un lado, los órganos de decisión han perdido su carácter conciliador y han pasado a adoptar resoluciones sin la aprobación sindical en unos casos y por decisión unilateral del Gobierno en otros. Por otro lado, la disminución de categorías salariales deja las definiciones por encima de los mínimos de ley en manos del mercado, pero de un mercado en el cual, como se ha visto, los/as trabajadores/as tienen cada vez menos capacidad para hacer valer sus intereses. Conforme más libremente funcione el mercado, más se imponen los intereses de los más poderosos (empresarios y empleadores) en contraposición a lo que había sido antes la protección de los más débiles. De esta manera, los salarios se independizan de las necesidades de los/as trabajadores/as, que se expresan monetariamente en los precios de los productos que requieren consumir y de aquellos servicios que formaban parte del salario complementario. Ahora, la política salarial declara que, en la fijación salarial, no es la capacidad de compra la que determina los montos —al menos no en forma definitiva— sino

5. Basta observar la proporción que, dentro del gasto público, representan los Certificados de Abono Tributario (CAT) que subsidian las exportaciones y la que representan los salarios. Los primeros, en 1996, ascienden a 15.000 millones de colones (68 millones de dólares) y la mitad de ellos se reparte entre unos 30 empresarios. Los segundos alcanzan en ese mismo año unos 120.000 millones de colones (545 millones de dólares) y se dirigen a más de 100.000 personas (*La Nación*, 22/2/96; 17/7/96; 1/1/96, edición electrónica).

6. Fue por medio de una huelga que los/as trabajadores/as estatales lograron forzar al Gobierno a aceptar el último aumento salarial en los términos en que los sindicatos lo habían planteado.

el equilibrio financiero del sector público y la productividad de las empresas. Los salarios quedan atados a las necesidades de la acumulación de capital y a las nuevas formas de organización social. A las necesidades de la acumulación de capital en tanto se ponen, por encima de la satisfacción de las necesidades básicas de los/as trabajadores/as⁷, los requerimientos de la participación en el mercado internacional sobre la base del aumento en el esfuerzo productivo. En este sentido se está produciendo una tendencia a la desvalorización de la fuerza de trabajo. Los salarios se atan a la nueva forma de organizar la sociedad en tanto se reducen –junto con la eliminación del Estado social– los servicios que formaban parte del salario complementario, y en tanto se insertan algunos/as trabajadores/as del sector público en relaciones de producción capitalistas en las cuales se deben generar ganancias que limitan los montos pagados como salarios⁸.

Otros aspectos de la relación salarial son lanzados al mercado, como la definición por encima de los mínimos fijados por ley en un número mayor que antes (por la reducción de las categorías salariales) y los precios de los servicios que formaban parte del salario complementario, en la medida en que pasan al sector privado.

Procesos de trabajo: desprotección, intensidad y amenazas a la salud

Organización del trabajo y mayor intensidad. El proceso de trabajo se organiza para cumplir con los objetivos gerenciales. La organización del trabajo comprende la división del trabajo, el control del trabajo, las formas de mando, las jerarquías y la comunicación (De la Garza). En Costa Rica no se han estudiado las características de la organización del trabajo en el periodo anterior a la década de los 80, pero los elementos conocidos permiten identificar algunas de ellas. Si bien no se puede hablar de una organización típicamente taylorista⁹, sobre todo debido a la ausencia de procesos de producción masiva, es claro que muchas de sus características estaban presentes. En primer lugar, había una estricta división del trabajo tanto en la separación entre concepción, mantenimiento y control de calidad por un lado, y ejecución del trabajo por el otro, como en cuanto a la fragmentación del trabajo técnico¹⁰ en tareas especializadas y repetitivas. En segundo lugar, en algunas

7. Con esto no se ignora que nunca se logra más que satisfacer las necesidades básicas para la reproducción de la fuerza de trabajo como tal.

8. En un estudio publicado recientemente se muestran los cambios que se vienen produciendo en la lógica con que operan algunas instituciones públicas y cómo es posible interpretarlos como la incorporación de relaciones capitalistas de producción dentro del aparato mismo del Estado (v. Trejos 1997)

9. Taylor propuso a principios de siglo los elementos básicos de lo que sería la organización del trabajo en las décadas siguientes. Su propuesta fue ampliada y «mejorada» por Ford. Estos elementos incluyen una estricta división del trabajo en cuanto a la separación entre concepción y ejecución del trabajo, la separación entre mantenimiento y control de calidad y ejecución del trabajo, la fragmentación del trabajo técnico en múltiples tareas simplificadas, especializadas y repetitivas. Un amplio control del trabajo que se da, en parte, desde la maquinaria y el equipo –que exigen un cierto ritmo– y en parte a través del control directo y personalizado; este control incluye definiciones sobre aspectos disciplinarios y sanciones.

10. Término sugerido por De la Garza y otros, para diferenciar la división técnica del trabajo

empresas industriales había un control del trabajo que se basaba en el ritmo dado por la maquinaria, pero en esos y otros casos había también un control directo y personalizado, y un sistema de sanciones. También había formas de mando centralizadas y jerarquías verticales. Estos aspectos que se han señalado son ciertos, al menos, para una buena parte de la industria¹¹, las plantaciones bananeras y las instituciones estatales. En las dos últimas existía una gran cantidad de categorías laborales con funciones claramente definidas, ya sea en manuales descriptivos de puestos o en convenciones colectivas. Si bien la división estricta del trabajo que caracteriza la organización taylorista lo vuelve repetitivo, rutinario y, por lo tanto, monótono y poco creativo, la forma en que se está modificando no siempre conduce a una mayor creatividad pero sí, en cambio, a un mayor esfuerzo productivo. La política laboral sobre la organización del trabajo se expresa, entre otras, en la polifuncionalidad, las exigencias productivas de las empresas exportadoras (nuevas y tradicionales) y las amenazas a la salud de las industrias de alta tecnología¹²:

1. Una buena manera de comprender cómo los cambios en la organización del trabajo conducen al mayor esfuerzo productivo –y consiguiente desgaste de los/as trabajadores/as– es analizando la calidad total (v. Trejos 1998a). Su inclusión dentro de la política empresarial –que se aplica por igual en el sector estatal y en el privado¹³– y su lógica expansiva, permiten considerarla como una de las nuevas tendencias en la organización del trabajo¹⁴. Esta estrategia gerencial aparece como interesada en mejorar la calidad de productos y procesos, así como la de vida y trabajo. Sin embargo, su verdadera esencia es, entre otras cosas, la extracción, a partir del aporte voluntario y gratuito, del conocimiento detallado del proceso de trabajo que tienen los/as trabajadores/as del nivel operativo, y del esfuerzo productivo que se orienta no solo a realizar el trabajo directo, sino a supervisarlo, controlar la calidad, detectar errores y buscar soluciones a problemas (v. Trejos 1998a). La calidad total es, en sí misma, polifuncional ya que a las tareas tradicionales que hacen los/as trabajadores/as de nivel operativo, se agregan funciones que antes tenía personal especializado.

2. La intensidad del trabajo también se acentúa en otros casos en los cuales no necesariamente hay polifuncionalidad ni realización de funciones adicionales, como es el caso en las empresas maquiladoras y de zonas francas, y en las plantaciones bananeras¹⁵. La normativa que protege a las primeras es ambi-

(tareas realizadas por trabajadores/as operativos/as) de la funcional (control de calidad, control del trabajo) y la básica (concepción vs. ejecución).

11. En la industria costarricense ha habido muy pocas categorías laborales, aunque los otros aspectos señalados sí se daban en buena parte de ella.

12. Es necesario señalar que, en Costa Rica, el tema de los cambios en la organización del trabajo no se ha investigado mucho, por lo que este análisis se basa en los pocos estudios a los que se ha podido acceder.

13. En un sondeo telefónico realizado recientemente se encontró en un importante número de instituciones estatales, en un 10% de las industrias medianas y en un 20% de las grandes (Trejos 1998b).

14. Cuando se habla de «tendencias» no se está pensando en «representatividad estadística», sino en la orientación que están tomando los cambios.

15. No se puede decir que no exista en otros espacios laborales, pero no se ha tenido acceso a estudios que lo muestren.

gua con relación a la aplicación de la legislación laboral¹⁶, por lo que no debe sorprender la existencia de múltiples denuncias sobre su violación y la constatación, en diferentes estudios, de una alta intensidad del trabajo, en alguna medida determinada por un sistema de pago –salario base más incentivos– que depende del esfuerzo individual. Diferentes analistas afirman que en esta actividad no se busca el aumento en la ganancia a través de la productividad, sino a través del mayor esfuerzo productivo y de los bajos salarios (Nowalsky y otros; OIT 1995a, 1995b; Pérez). En algunas plantaciones bananeras hay calidad total o sistemas que aplican algunos elementos de calidad total, como la autosupervisión, el control de calidad y la sugerencia de ideas (trabajo intelectual). También se ha encontrado una alta exigencia con relación a la calidad (y a veces también a la cantidad) del producto, un exceso de trabajo y presión psicológica por su resultado, y la incorporación de la familia a algunas labores para poder sacar el trabajo (Proyecto SID-Colsiba).

3. Los últimos gobiernos han dado un fuerte impulso a lo que ellos llaman inversión de «alta tecnología» que no es sino la realización, en Costa Rica, de una pequeñísima parte de un proceso productivo muy complejo. El ejemplo por excelencia de este tipo de inversión es la corporación Intel, que en menos de dos años se convirtió en el principal exportador del país. Esta empresa ensambla y prueba, en una planta local, algunos productos microelectrónicos. Con poco tiempo de operación, ya se han identificado al menos dos importantes problemas laborales: la jornada con el sistema 4-3¹⁷ y las amenazas a la salud. La primera representa una forma de abaratar costos, pues no es necesario detener la producción los domingos ni pagar doble ese día. Esto tiene como consecuencia, para los/as trabajadores/as, una prolongación de la jornada diaria a 12 horas y la imposibilidad de programar actividades adicionales regulares¹⁸. La segunda resulta del uso de químicos altamente tóxicos, como por ejemplo la pasta de soldadura que emite gases que producen «... fatiga, irritabilidad, dolores de cabeza, insomnio, estreñimiento, dolores de estómago y de articulaciones. Dentro de los efectos prolongados tenemos: anemia, lesión de los nervios, incremento en el riesgo de enfermedades cardíacas, trastornos reproductivos en hombres y mujeres (pérdida del deseo sexual, abortos, bajo peso al nacer y dificultades de aprendizaje)» (v. Face Intel Group Mission). Como vemos, a pesar de que solo se han mencionado algunos aspectos de los procesos, es posible identificar una tendencia definitiva hacia un mayor desgaste de la fuerza de trabajo. Por un lado, hay una escogencia por aumentar la intensidad en lugar de la productividad. La incapaci-

16. La norma que decía que las maquiladoras debían «cumplir con las disposiciones laborales establecidas en el Código de Trabajo» (decreto 19.921-H, art. 23c) se modificó por otra que dice «cumplir con las disposiciones laborales y el pago de las cuotas obrero-patronales» (decreto 26.285-H). Este cambio abre las puertas al incumplimiento con la legislación laboral, pues no se especifica de qué disposiciones laborales se está hablando. Por otro lado, las empresas ubicadas en zonas francas, que gozan de extraterritorialidad, solo están obligadas a cumplir con el volumen de empleo a que se han comprometido y pueden ser sancionadas si no lo hacen, pero no hay mención a otros aspectos de la legislación laboral.

17. Cuatro días de trabajo de doce horas y tres de descanso durante un mes; al siguiente se trabajan tres días y se descansa cuatro.

18. Algunos trabajadores que se han entrevistado para otros trabajos han manifestado que les gusta esta jornada porque les quedan varios días libres consecutivos para estar con la familia y para «camaronear», es decir, para volverse pluriempleados.

dad para generar desarrollo tecnológico o para mejorar la organización del trabajo de forma que aumente la productividad, conduce a las empresas que se radican en Costa Rica a competir en el mercado internacional sobre la base del aumento en el esfuerzo productivo o en la intensidad del trabajo.

De esta manera, las nuevas orientaciones de política laboral no conducen a un mayor desarrollo, sino al agotamiento de la fuerza de trabajo en menos tiempo. Esto es cierto con la aplicación de la calidad total, que como se dijo es polifuncional en sí misma; con la forma en que se organizan las zonas francas y maquiladoras que exigen un alto nivel de rendimiento a «puro» esfuerzo; con el trabajo en las plantaciones bananeras donde los/as trabajadores/as migrantes, por un lado, presionan para aumentar el esfuerzo, y las nuevas estrategias gerenciales también, ya que exigen más calidad y más cantidad; y con las jornadas extenuantes de 12 horas diarias en empresas de alta tecnología (y en otras). Entre las consecuencias previsibles de estos cambios está el agotamiento prematuro de los/as trabajadores/as. Por otro lado, además del desgaste, la política laboral que se desprende de la promoción de inversiones amenaza la salud de los/as trabajadores/as. De manera que, la «alta tecnología» es, en realidad, «altamente dañina» para los/as trabajadores/as y se suma a los elementos que conducen a un veloz desgaste de la fuerza de trabajo.

Negociación colectiva en extinción

La libertad sindical tenía en Costa Rica vigencia legal en el sector privado, ya que solo existía una tradición sindical en las plantaciones bananeras y los zapateros (estos últimos muy dispersos). En el sector público sí se respetaba, pero con una amplia injerencia estatal por el control y regulación que ejercía sobre el conflicto colectivo de trabajo y sobre la libertad de organización de los sindicatos (v. Blanco, p. 4).

En el periodo del ajuste (1982-1998) la libertad sindical se restringe aún más como resultado de una política que tiende a eliminar la negociación colectiva en el sector público y prolonga las restricciones ya existentes en el sector privado. En el ámbito público –adicionalmente a las limitaciones ya señaladas en la negociación salarial– se sujetan las relaciones laborales al derecho administrativo y se elimina la posibilidad, primero de negociar convenciones colectivas y luego de presentar conflictos colectivos en el aparato estatal. En el sector privado, los pocos espacios de acción sindical tradicionalmente existentes fueron cerrados en los 80, con dos medidas de amplias repercusiones. En primer lugar, la eliminación del movimiento sindical bananero como resultado de una combinación de acciones dirigidas desde el Gobierno: la derrota de la huelga de 1984 y el despido de gran parte de los/as afiliados/as sindicales; la disolución de un sindicato de larga trayectoria y la realización de un plebiscito en las empresas logran que los/as trabajadores/as se manifestaran a favor del solidarismo. En segundo lugar, el apoyo, legalización y empuje al movimiento solidarista¹⁹, que administra los fondos cons-

19. Como es ampliamente conocido, el movimiento solidarista está constituido por organizaciones obrero-patronales que eliminan la autonomía de las organizaciones de los/as trabajadores/as. Además realiza un trabajo antisindical que se ha denunciado ampliamente.

titudos por el auxilio de cesantía y un ahorro de los/as trabajadores/as de igual magnitud. Este movimiento adquiere un gran desarrollo, entre otros espacios laborales, en las compañías bananeras.

Ya en la década de los 90, y con apoyo internacional, se aprobaron algunas modificaciones a la legislación laboral, relacionadas con la protección a los/as sindicalistas y con la prohibición, a las asociaciones solidaristas, de combatir o entorpecer el trabajo de los sindicatos, celebrar contrataciones colectivas, convenciones colectivas o arreglos directos (Blanco; Valverde). Sin embargo, estas modificaciones no se han traducido en ninguna mejoría para la libertad sindical en el sector privado, tanto por la falta de interés de las autoridades públicas en hacerlas efectivas como por la continuación de las prácticas represivas en las empresas privadas²⁰. Dos estudios recientes permiten ejemplificar la situación del sindicalismo —y por lo tanto de la negociación colectiva— en la empresa privada costarricense.

Por un lado, si se revisa cuidadosamente la información oficial, aun incluyendo organizaciones de profesionales, el número de agrupaciones sindicales en el sector privado asciende a 42 y el de afiliados/as es menor a 16.000 (2,7% de la población asalariada en el sector privado) (v. Blanco/Trejos). Por otro lado, las denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo por violación a la libertad sindical aumentan después de la reforma legal antes mencionada (de 30 entre 1990-1993, a 91 entre 1994-1997) y son declaradas sin lugar o archivadas en un 90% (Valverde). Además, las formas de represión se mantienen o aumentan: despidos, no se permite asistir a los servicios de salud (a los/as sindicalistas), presión para que se desafilien, cambio de puesto de trabajo (a otros más difíciles, peor pagados, más insalubres), amenazas, listas negras, no se permiten incapacidades, acusaciones, etc. (Valverde).

Es decir, las relaciones entre el Estado y el sector empresarial con las organizaciones sindicales se orientan hacia una exclusión de las últimas y un dominio absoluto por parte de los empleadores. En el aparato estatal se ha pasado de la negociación a la unilateralidad en las relaciones con las organizaciones sindicales. Esto se expresa en el debilitamiento del papel de las organizaciones en los órganos de carácter decisorio y en la imposibilidad de negociar condiciones de trabajo, como se deduce de la eliminación de las convenciones colectivas y los procedimientos de arbitraje en el sector público. Por lo tanto, la política es prescindir de la presencia, opinión e influencia de las organizaciones sindicales en las definiciones de política laboral²¹. En el sector privado se ha pasado de la unilateralidad que existía por la inexistencia de organizaciones desde hace muchas décadas, a un dominio empresarial mucho más consolidado y completo, tanto por la presencia del solidarismo, como por la ausencia de organizaciones, la represión y la misma aplicación

20. Habría que agregar algunos aspectos directamente relacionados con el carácter de las mismas organizaciones sindicales existentes y con el comportamiento de los/as trabajadores/as, pero no son tema de este trabajo.

21. No parece que la «concertación» convocada por el actual Gobierno vaya a modificar esto, y solo lo demostrará si acuerda mecanismos efectivos para garantizar la libertad sindical tanto en el sector privado como en el público.

de la calidad total, que también es un instrumento de exclusión y sustitución del sindicalismo autónomo (v. Trejos 1998a).

Conclusiones

Los cambios laborales que se han presentado en este trabajo pueden ser interpretados de dos maneras: como un proceso de flexibilización de normas rígidas preexistentes o como un proceso de eliminación de los límites a la libre explotación de la fuerza de trabajo, que conduce al aumento en la ganancia sobre la base de la mayor intensidad del trabajo y a un aumento del poder patronal.

1. El primer punto de vista lo comparten empresarios y gobernantes. Su posición fue resumida en el XII Congreso Nacional de Industriales (junio de 1998). En las conclusiones se señala, respaldando las afirmaciones del viceministro de Trabajo, que lo que llaman la «flexibilización» laboral debe darse en cuatro áreas: «los salarios, las jornadas laborales, (de) la organización del trabajo y (de) la contratación laboral» (LN, 14/6/98, 17A). Es decir, para ellos estamos ante un proceso de flexibilización del trabajo. Los cambios en los contratos laborales son así formas de flexibilizar el tiempo de la contratación, las condiciones de trabajo (recordar los/as migrantes, cuenta propias y la subcontratación), las posibilidades de despedir a los/as trabajadores/as cuando la empresa-institución lo requiera. Los cambios en la política salarial son formas de flexibilizar las imposiciones en este campo, al quitar la monopólica participación sindical en las decisiones y al reducir las categorías. La reducción del salario complementario es presentada como reducción en los altos costos de la mano de obra en el país, que dificulta la competitividad. Los cambios en la organización del trabajo son formas de flexibilizar la jornada, las categorías laborales y la rígida división del trabajo, la movilidad interna, la aplicación de rígidas normas de salud y de «protecciones» excesivas e innecesarias. En esta posición se interpreta la participación sindical como monopólica, poco representativa e inadecuada en un mundo en que se ha superado la lucha de clases.

2. La segunda postura evalúa los fenómenos laborales desde la perspectiva de los/as trabajadores/as y considera que más que de «flexibilización» debe hablarse de reducción de barreras a la libre explotación de la fuerza de trabajo. Allí donde los empresarios ven una flexibilización en el tiempo, las condiciones de trabajo y las posibilidades de despedir trabajadores/as, estos/as últimos ven una disminución en su estabilidad y un aumento en la oferta de fuerza laboral que conduce a un deterioro en las condiciones de trabajo. También ven una reserva de fuerza de trabajo que pasa por la microempresa y vuelve al trabajo asalariado y una evasión de las responsabilidades patronales y de la aplicación de la legislación laboral en el caso de las subcontrataciones o de las contrataciones a plazo fijo. Allí donde los empresarios ven una reducción de los altos costos de la mano de obra, los/as trabajadores/as encuentran que sus salarios dejan de garantizar la sobrevivencia y se autonomizan del costo de los productos y servicios que satisfacen sus necesidades básicas. Así sucede con los/as trabajadores/as migrantes, con los/as microempresarios/as, con la reducción del salario complementario y con la relación

entre salarios y finanzas públicas o salarios y productividad. Cuando los empresarios hablan de flexibilizar la jornada, las funciones y normas y la movilidad interna del trabajo, y de reconocer salarios por niveles de producción, los/as trabajadores/as se encuentran con un mayor esfuerzo productivo y un mayor desgaste de su fuerza de trabajo. Donde los empresarios encuentran la ruptura con rígidas protecciones a la salud y aplican normas más «flexibles», los/as trabajadores/as encuentran daños a su salud y un desgaste más acelerado de sus capacidades laborales. Cuando los empresarios consideran que no debe haber sindicatos, los/as trabajadores/as se encuentran sin «nadie que los defienda», sin posibilidad de representación y de defensa de sus intereses. Pero «sus» intereses significan que aún hay lucha de clases.

3. Los cambios observados en la política laboral se deben a la tendencia actual a liberar las trabas a la libre explotación de la fuerza de trabajo como forma de competir en el mercado internacional. Esta liberación de trabas se expresa en el mercado, en los procesos de trabajo y en la negociación. En el mercado, la mayor oferta de fuerza de trabajo sin derechos (como sucede con los/as trabajadores/as migrantes) o con sus derechos resquebrajados (como sucede con los/as antiguos/as empleados/as públicos/as) facilita su contratación irrespetando la legislación laboral. La microempresa, por su parte, disminuye la presión que podría generar conflictos e inestabilidad social, pero no representa ninguna estabilidad laboral para sus integrantes que pasan de ser microempresarios/as a volver a ser asalariados/as. En este sentido, constituyen una reserva para ser contratados nuevamente por el capital en las condiciones que éste imponga.

En el mercado también se libera de trabas la contratación laboral cuando se independiza el salario del costo de la vida, tanto en su expresión monetaria como en su expresión como salario complementario. Al dejar de definirse en función de las necesidades de los/as trabajadores/as (atados a las necesidades financieras del aparato estatal y a las necesidades productivas del capital), también se eliminan o reducen las limitaciones que había sobre el último para responder a cierto nivel de protección a los/as trabajadores/as. La reducción de la injerencia sindical en la fijación de los salarios no es sino una manifestación más de la mayor influencia del capital en su determinación. En la organización del trabajo, el capital adquiere una mayor libertad para aumentar la intensidad del trabajo, lo cual es simultáneamente una expresión de su mayor poder en el proceso productivo. La falta de desarrollo tecnológico, que se mantiene y profundiza durante el periodo del ajuste, es compensada por el capital con una mayor intensidad del trabajo para poder competir en el mercado internacional con productos baratos. Esto produce un mayor desgaste de los/as trabajadores/as, a lo que debe agregarse la falta de protección con respecto a su salud e integridad física. Lo que hemos visto se complementa con la tendencia a excluir a las organizaciones sindicales de la definición de políticas o de cualquier medida que pudiera favorecer a los/as trabajadores/as, pues la negociación de condiciones laborales es, precisamente, una limitación al libre movimiento del capital. La forma en que se impone actualmente el capital de manera unilateral, sin aceptar limitaciones ni negociaciones es posible, a nuestro juicio, gracias a la desaparición del llamado «socialismo

real», que representaba una amenaza a su sobrevivencia, y lo condujo a hacer concesiones en aras de garantizar su sobrevivencia como capital. Esto fue lo que sucedió durante las décadas en que existió el Estado social. Sin esa amenaza, no le resulta necesario aceptar ninguna barrera y el capital se expande sin restricciones. Sólo podrá detenerlo un nuevo avance del movimiento popular, que debe ahora redefinir sus estrategias a partir de las nuevas condiciones que se presentan en el escenario mundial.

Bibliografía citada

- Blanco, Mario: «La libertad sindical en Centroamérica frente a las reformas en el derecho colectivo del trabajo», informe de investigación presentado a Aseprola, 1997.
- Blanco, Mario y María Eugenia Trejos: *El sindicalismo en el sector privado costarricense*, FES, San José, 1998.
- De la Garza, Enrique y otros: *Modelos de industrialización en México: tendencias y alternativas* [1995], de próxima publicación.
- Donato, Elisa: «Costa Rica: ajuste estructural y políticas de contención de la pobreza en el periodo 1990-1995. Los programas de apoyo a la microempresa en el Área Metropolitana de San José», informe de investigación presentado al Instituto de Investigaciones Sociales-UCR, 1998.
- Face Intel Group Mission: «Lista de estudios que ilustran que las industrias de semiconductores no son inofensivas, todo lo contrario, son altamente contaminantes», documento anexo, en <<http://www.igc.apc.org/faceintel>>, 20/9/97.
- Gobierno de Costa Rica: *Código de Trabajo con índice analítico y leyes conexas*, Porvenir, 8ª edición, 1993.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan): «Lineamientos generales para los procesos de reestructuración», documento de uso interno, s/f.
- Nowalsky, Jorge, Pedro Morales y Gregorio Berliavsky: *Impacto de la maquila en la economía costarricense*, FES-Alternativas de Desarrollo, San José, 1994.
- OIT: «Estudios de casos y educación obrera en zonas francas y empresas maquiladoras en países del Istmo Centroamericano y República Dominicana. El caso de Costa Rica», documento preliminar, 1995a.
- OIT: «Impacto socio-económico de las maquilas y las zonas francas en Costa Rica», San José, documento de trabajo, 1995b.
- Parker, Mike y Jane Slaughter: *Choosing Sides: Unions and the Team Concept*, A Labor Notes Book, South End Press, Boston, 1988.
- Pérez, Juan Pablo: «Impacto socio-laboral de las maquilas y zonas francas en Centroamérica y República Dominicana», ETM-OIT, N° 16, 1995.
- Proyecto SID-Colsiba: Talleres sobre calidad total realizados en el marco del proyecto para definir los principales elementos de una estrategia sindical frente a la calidad total en las bananeras de América Latina, 1998.
- Topalov, Christian: *La urbanización capitalista. Algunos elementos para su análisis*, colección Diseño: ruptura y alternativas, Edicol, México, 1979.
- Trejos, María Eugenia: *El déficit fiscal: un problema inventado*, Efun, Heredia, 1996.
- Trejos, María Eugenia: *Relaciones laborales y reestructuración del Estado en Costa Rica*, Efun, Heredia, 1997.
- Trejos, María Eugenia: *Centroamérica: calidad total y poder en la empresa*, Aseprola, San José, 1998a.
- Trejos, María Eugenia: *La calidad total y el trabajo en Costa Rica*, Aseprola, San José, 1998b.
- Trejos, María Eugenia: «Ruptura de la contratación colectiva en Costa Rica. Análisis de casos», de próxima publicación.
- Valverde, Jaime: «Libertad sindical en Costa Rica», informe de investigación presentado a la Fundación F. Ebert, 1998.
- Valverde, José Manuel y Roberto Villalobos: «Libertad sindical: ¿cuál democracia?» en *Contribuciones* N° 3, 10/1993.