

Jaime Valverde

**Pragmatismo de los trabajadores y coexistencia
solidarismo - sindicalismo en el sector público de
Costa Rica**



A 94 - 00281

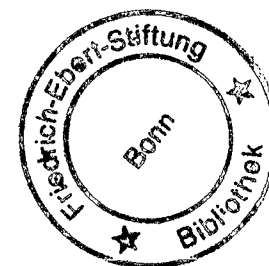
**FRIEDRICH
EBERT****STIFTUNG**

**Fundación Friedrich Ebert
(FES)**

**Asociación Servicios de Promoción Laboral
(ASEPROLA)**

**Coexistencia
Solidarismo-Sindicalismo en el
Sector Público de Costa Rica:
UN CASO DE
PRAGMATISMO LABORAL**

Jaime Valverde Rojas



Octubre 1993

A 94 - 00281

Presentación

A lo largo de una década, en especial en los últimos 8 años, ASEPROLA ha venido realizando investigaciones sobre el fenómeno solidarista y en especial sobre las relaciones entre el Movimiento Sindical y el Movimiento Solidarista, teniendo un caudal de materiales científicos y educativos sobre la temática.

Ha sostenido ASEPROLA que el solidarismo es un movimiento obrero-patronal bajo el control y dirección de los empresarios. Por este acento empresarial y a pesar de contar con importantes contingentes de trabajadores, constantemente se marca una función anti-sindical, la de desplazar o sustituir el sindicalismo producto intrínseco de su accionar.

Tanto el discurso anti-sindical que pregona, el modelo organizativo que genera como la oferta material que entrega a los trabajadores, implican en su conjunto acciones desmovilizantes para la clase trabajadora que en lo principal violentan la autonomía organizativa de la misma y generan réditos constatables para el sector empresarial en materia de reducción de demandas laborales, aumento de la productividad laboral, sin que haya una voluntad - menos demagógica - del empresario para cumplir su oferta de hacer co-propietarios a los trabajadores.

Este "híbrido organizacional" que se llama asociación solidarista no es más que una creación histórica llamada a duplicar los modelos organizativos previos a los que termina por imitar, tanto al cooperativismo en sus programas de ahorro y crédito y sociales, como al sindicalismo en el campo de las relaciones obrero-patronales.

De suyo el empresario, se ve tentado a utilizar constantemente al solidarismo como picaporte anti-sindical en la empresa o como instrumento para sustituir el sindicato existente.

En el contexto de un desarrollo masivo y elocuente en la década del ochenta, el solidarismo se impregna en el sector comercial, agrícola, industrial y servicios, hasta crecer a 1.350 organizaciones. Su presencia en el sector de empresas del gobierno, suponíamos era tibia o mínima.

Sin embargo, un estudio sociológico reciente (Vargas y Cubero, 1992), demuestra que en 1992 existían 39 asociaciones solidaristas en el sector público. Dicho estudio caracteriza la realidad de estas asociaciones solidaristas y anuncia ciertos elementos de análisis que advierten la convivencia entre sindicatos y asociaciones solidaristas en este sector. Asimismo, en distintos debates públicos y en artículos de la prensa escrita, los solidaristas han venido preguntando que en Costa Rica hay coexistencia entre el sindicalismo y el solidarismo, principal argumento utilizado por el gobierno costarricense en su defensa ante la queja presentada por los sindicatos nacionales ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conocida como Caso N.1483.

A raíz de estos nuevos elementos, la Fundación Friedrich Ebert (FES) y la Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA) convenimos en realizar un estudio de campo que profundizara en el análisis de las relaciones entre cooperativismo, sindicalismo y solidarismo en los sectores público y privado. Con el interés de conocer el surgimiento y la gestión de la coexistencia de estos modelos organizativos se vinculaba la intención de disponer de mejores fundamentos científicos en una discusión que a nivel nacional está impregnada de una alta proporción ideológica. Por lo tanto había que concentrar el estudio en las causas que explicaban dicha coexistencia y en la búsqueda de supuestos e interpretaciones sobre el fenómeno del cual ya habían pistas en el estudio de Vargas y Cubero.

También interesaba en este caso encontrar nuevos elementos investigativos y nuevos enfoques sobre la problemática en estudio, quizás una perspectiva externa a ASEPROLA, escudriñando desde otra óptica o esquina a como el equipo de investigadores de

ASEPROLA lo venía haciendo desde hace años.

Por esta razón, se contrató como consultor e investigador al Msc. Jaime Valverde, quien había sido miembro del equipo años atrás y recién venía de renovar sus estudios de maestría y doctorado de la Universidad de Lovaina La Nueva, en Bélgica.

El presente estudio, sin embargo, llega a resultados muy sugerentes que invitan a una discusión de mayor profundidad en el abordaje de este fenómeno de la coexistencia entre el sindicalismo y el solidarismo. Esta nueva evaluación de nuestra realidad sindical en una coyuntura en la cual la legislación laboral ha sufrido cambios importantes, tiene que ser conocida y asimilada por la dirigencia sindical. Esperamos contribuir de esta manera en la labor de actualización que hoy día está asumiendo el movimiento laboral.

Dr. Günther Maihold
Director FES
Representación Costa Rica

MSc. Gustavo Blanco Brakenridge
Director Ejecutivo
ASEPROLA

334

V25p

Valverde Jaime

"Pragmatismo" de los trabajadores y coexistencia
solidarismo - sindicalismo en el sector público de Costa
Rica / Jaime Valverde. -- 1 ed. -- San José : Fundación
Ebert, 1993
90 p. : 21 cms

ISBN 9977-961-16

1. Trabajo y trabajadores - Costa Rica 2. Sindicalismo -
- Costa Rica 3. Solidarismo -- Costa Rica I. Título

Editado por :

Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA)
Fundación Friedrich Ebert (FES)

Primera Edición, 1993

Impreso en los Talleres Gráficos de COPILANDO S.A.
Tel. 55-42-65

INDICE

PRESENTACION	5
PROLOGO	13
INTRODUCCION.....	17
CAPITULO I	
CONTORNOS BASICOS DEL MOVIMIENTO SOLIDARISTA..	21
1.1 Naturaleza del movimiento solidarista: organización obrero- patronal de inspiración gerencial	21
1.2 Discurso solidarista : maniqueismo sencillo pero eficaz.	25
1.3 Solidarismo: pérdida de autonomía de los trabajadores	26
CAPITULO II	
INEXISTENCIA DE COEXISTENCIA EN EL SECTOR PRIVADO DE LA ECONOMIA	28
2.1 Solidarismo al interior de una estrategia patronal.	28
2.2 El caso excepcional de INCESA STANDARD.....	30
CAPITULO III	
FUNCIONAMIENTO ESPECIFICO DE LA COEXISTENCIA EN EL SECTOR PUBLICO DEL PAIS: DIVISION DE ESFERAS DE ACTIVIDAD	32
3.1 División de esferas de actividad.....	32
CAPITULO IV	
EL GRAN AUGE DEL SOLIDARISMO COINCIDE CON LA CRISIS DE LOS ANOS OCHENTA (80) Y CON CORRIENTES SOCIETALES VIGENTES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.	36

4.1 Seguridad y beneficios económico-sociales en tiempos de crisis	37
4.2 Solidarismo y neoliberalismo	38
4.3 Solidarismo : reflujo simbólico y protesta del "mundo de la política"	40
CAPITULO V	
ASPECTOS SOCIALES QUE EXPLICAN LA COEXISTENCIA SOLIDARISMO SINDICALISMO EN EL SECTOR PUBLICO DEL PAIS	43
5.1 Reglas del juego social.....	43
5.2 Aspectos objetivos que facilitan la coexistencia solidarismo-sindicalismo en las instituciones publicas	45
5.3 Aspectos fundamentales que explican la coexistencia solidarismo - sindicalismo en las instituciones públicas.....	50
CAPITULO VI	
"PRAGMATISMO" DE LOS TRABAJADORES	58
6.1 "El pragmatismo" como sustrato cultural profundo de los trabajadores.	58
6.2 Hipótesis sobre la cultura de los trabajadores.....	61
CAPITULO VII	
POSIBLES CONTRATIEMPOS FUTUROS DE LA COEXISTENCIA SOLIDARISMO SINDICALISMO.....	64
7.1 Política más neoliberal del gobierno.....	64
7.2 Aprobación Ley de Cesantía.	65
7.3 Acusación de la AFL-CIO norteamericana al Gobierno de Costa Rica.....	66

CAPITULO VIII.	
COMPETENCIA SOLIDARISMO - COOPERATIVISMO, CERCANIA SINDICALISMO - COOPERATIVISMO	67
8.1 Solidarismo daña al cooperativismo.....	67
8.2 Complementaridad fusional sindicalismo - cooperativismo..	69
CONCLUSIONES	73
CONSIDERACIONES FINALES	77
APENDICE	79

PROLOGO

El resultado e informe de investigación del compañero Jaime, ha sido revisado y analizado internamente en ASEPROLA y nos ha parecido un aporte significativo a la problemática de las relaciones entre ambos movimientos sociales. Asimismo, a finales del mes de setiembre de 1993 y en colaboración con la FES, sometimos a la consideración de un calificado público de 40 dirigentes sindicales del país los resultados, para su conocimiento y debate, con vistas a que fuera útil en su relación cotidiana con el solidarismo del sector público y privado.

Tres aspectos, entre otros, son considerados a nuestro juicio polémicos en el trabajo y ante ellos deseamos tener una primera reacción.

El primero de ellos, es la interesante afirmación - aspecto central del aporte - de que la coexistencia entre ambos movimientos ocurre debido a una visión afincada en el pragmatismo del trabajador. El cual, independientemente de ideologías y prácticas de ambos movimientos en juego, procesa y ordena las ofertas del sindicalismo y solidarismo según su conveniencia, haciéndolas posibles de coincidir desde sus intereses y necesidades.

Si bien esta afirmación, bastante fundamentada en el trabajo, también la compartimos, no la observamos suficientemente equilibrada a la hora de dar cuenta de las causas claves que explican la coexistencia. En síntesis, el peso explicativo del autor en la importancia de la cultura pragmática del trabajador deja sin asignar un

lugar destacado a un hecho causal también consistente a nuestro juicio : la existencia de una cultura, conciencia y fuerza sindical en el sector público resulta decisiva para determinar el espacio al modelo solidarista y restarle su tradicional pose anti-sindical condicionándolo a una pose de coexistencia.

En otras palabras, creemos que el solidarismo nacional en el sector público o bien, su modalidad específica en este sector - a diferencia de su modalidad en el sector privado - es la de acoplarse a una realidad determinada, por ser zona de control sindical. En cuyo caso, el espacio que el solidarismo desarrolla es aquel que el sindicalismo le permite y no otro.

De aquí deriva una segunda diferencia importante con el enfoque del autor, respecto a las modalidades de coexistencia encontradas y a su función. En nuestra opinión, la información recolectada y los estudios anteriores, no niegan aún sostener el supuesto de una intención táctica del solidarismo, en su actitud o comportamiento de coexistencia en el sector público con el sindicalismo, asunto ya advertido por Vargas y Cubero.

De este modo, el comportamiento de las estructuras y de los actores (líderes) de ambos movimientos sigue teniendo algún papel de incidencia en el comportamiento de las bases laborales. No es tan invisible o poco importante, como lo es para el autor. Porque, para el sindicalismo la coexistencia con el solidarismo parece entenderse como una táctica de contención, ya que el líder sindical al mismo tiempo que actúa en función de la coexistencia es consciente de su fuerza y poderío en el sector (no juzgamos si la táctica es correcta o no).

Para el solidarismo, la postura de una coexistencia pacífica es también una táctica temporal, a la espera de mejores condiciones para su desempeño. Si acaso avanza el método de la doble afiliación y así desgasta al sindicalismo o acaso éste por otros factores estructurales en juego, entra en crisis y se debilita como organización laboral dominante.

En tercer lugar, nos parece que el enfoque de Jaime logra privilegiar al sujeto, a la hora de buscar explicación al fenómeno al preocuparse por partir de lo que piensa y siente el trabajador y

desde allí ir descubriendo otros factores más estructurales y menos subjetivos.

Al tiempo que lo consideramos uno de los principales aportes, no creemos válido restar tanta importancia en el estudio y explicación del fenómeno al entorno en el que se encuentran inmersos los individuos y a los factores que en dicho entorno determinan su percepción: nos referimos a las concepciones ideológicas, las estructuras organizativas y las prácticas sociales de los individuos en ellas.

En efecto, nos parece que lo ideológico y lo organizativo del solidarismo y del sindicalismo, así como la oferta material, tienen un peso gradual en la apropiación utilitarista que el trabajador hace del sindicalismo y del solidarismo, mas no sólo las respuestas materiales que los movimientos les ofrecen.

Tampoco podemos olvidar que esta realidad es muy propia de la problemática del sector público, y por tanto que ese "otro solidarismo" en relación conflictiva con el sindicalismo, sigue estando vigente en el sector privado de nuestro país. Por tanto consideramos que permanecen con validez las interpretaciones vertidas por ASEPROLA para analizar el fenómeno solidarista y sindicalista en la empresa privada.

Esperamos que el libro sea un material obligado de estudio para los líderes y trabajadores sindicalistas y para el público costarricense e internacional interesado en este fenómeno.

Equipo ASEPROLA

INTRODUCCION

i. Objetivos del estudio.

El solidarismo ha crecido en la última década de una manera sorprendente. Se ha pasado de 216 asociaciones solidaristas con un total de 30.694 socios en 1981, a 1.154 asociaciones con un total de 113.879 miembros en 1990.¹ El crecimiento del solidarismo se ha vuelto una preocupación para el movimiento sindical, y esto ha provocado en los últimos años una confrontación solidarismo-sindicalismo que tiene uno de sus puntos altos en la acusación que el movimiento sindical le plantea al Gobierno de Costa Rica ante la Organización Internacional de los Trabajadores (OIT).²

Aunque la mayor parte de las asociaciones solidaristas se encuentran en el sector privado del país, y en calidad de única instancia organizada al interior de las empresas, asistimos en los últimos años a la presencia de un fenómeno bastante curioso en el espacio laboral: la coexistencia al interior de una misma empresa o institución pública de una asociación solidarista con una organización sindical.

¹ Cubero y Ortega. Surgimiento y desarrollo del solidarismo en el sector público costarricense 1984-1989. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Sociología. Universidad de Costa Rica. 1992. p.61

² Algunas organizaciones sindicales de Costa Rica con la mediación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), presentaron una denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La denuncia planteaba básicamente el problema de que la práctica solidarista y la Ley Solidarista en cuanto tal, violenta los convenios 87 y 98 de la OIT, relativos a la libre sindicalización y a la negociación colectiva. Sobre este tema ASEPROLA desarrollará próximamente una investigación.

La capacidad de crecimiento del solidarismo parece estar asociada a su versatilidad para adaptarse a las más disímiles condiciones, sentido en el cual la coexistencia al interior de una misma institución con la instancia sindical, pareciera ser una de las tantas modalidades a las que se ve confrontado este movimiento en su afán reproductor. Esto visiblemente ha obligado al movimiento sindical a coexistir con el solidarismo, en espacios donde anteriormente mantenía absoluta hegemonía, o la compartía con el movimiento cooperativista.

Es sobre esta coexistencia que trata el presente ensayo, las modalidades que asume, sus límites, perspectivas y razones que la hacen posible. En el mismo, tratamos de dar elementos para comprender la aparente paradoja de dos movimientos tan disímiles que logran coexistir en el seno de un mismo espacio laboral.

En el marco de este estudio se consideraron las siguientes instituciones: Banco Central, Compañía Nacional de Fuerza y Luz, FERTICA, Incesa Standard, INCOFER, LACSA, UNED, MAG, CNP, FERTICA y el INA. Se procedió a entrevistas básicamente con dirigentes sindicales y solidaristas cuya actividad se desarrolla en las entidades objetos del presente estudio, tanto como entrevistas a informantes claves que por su relación directa o indirecta con el tema pudieran brindar información útil sobre esta realidad social. En menor medida se entrevistaron trabajadores de base de la institución.

Aunque inicialmente la intención era establecer una comparación entre empresa privada e instituciones públicas a propósito de la coexistencia sindicalismo-solidarismo, en la práctica se logró detectar solamente el caso de INCESA STANDARD en el sector privado. El caso de LACSA es un poco particular, ya que en la medida que con anterioridad el capital estatal era significativo, el tipo de relaciones laborales que se dan en el seno de esta empresa no responden *strictu sensu*, al tipo de relaciones obrero-patronales que podemos encontrar en una empresa capitalista típica. Aunque han habido cambios importantes, se mantiene en algunas esferas un cierto legado de la institución estatal, que afectaría cierto tipo de conclusión que se quiera obtener a partir de esta realidad laboral.

ii. Lógica del actor - lógica del investigador

La lógica de la investigación social y del análisis de la realidad no es la misma que la lógica del actor. Mientras que a través de la investigación se trata de dar cuenta de las condiciones sociales que explican un determinado fenómeno social, el actor por su parte crea un programa de acción a través del cual trata de incidir en uno u otro sentido en la realidad social. Pero estas dos lógicas son relativamente independientes y conviene que mantengan su autonomía.

A través de la investigación social se trata de dar cuenta de las condiciones sociales que explican determinados aspectos de la realidad social, dentro de ciertas coordenadas espacio-temporales. En nuestro caso: ¿Qué tipo de aspectos posibilitan y explican la coexistencia entre solidarismo y sindicalismo en el caso de las instituciones públicas?, ¿Cuáles son los rasgos que asume esa relación?

Explicar el fuerte arraigo del solidarismo y los aspectos que posibilitan la coexistencia entre el solidarismo y el sindicalismo en el sector público del país, no constituye un juicio de valor sobre lo bueno o lo malo de este hecho social ni por tanto legitimar dicha situación. Pero la comprensión cabal de las causas que posibilitan esta coexistencia puede evitar serios errores en términos de la estrategia sindical, y por el contrario, colaborar para construir una estrategia más democrática y acorde a la realidad social.

iii. Orden expositivo.

Para la exposición de los resultados, inicialmente plantearemos una caracterización básica de algunos aspectos del solidarismo, fundamentales para comprender los contornos básicos que nos ofrece este movimiento.

En un segundo capítulo, se desarrollan las causas fundamentales que imposibilitan que se dé una situación de coexistencia en el sector privado de la economía nacional. Por su parte, en el tercer capítulo procederemos a caracterizar en rasgos generales la realidad encontrada, es decir, como se da en la práctica esta relación de coexistencia.

En el cuarto capítulo se expone tanto el contexto en que se desarrolla el solidarismo, marcado por la crisis y las políticas de Ajuste Estructural, como una serie de corrientes societales que alimentan el despegue del solidarismo en los años 80.

En un quinto capítulo se procede a sistematizar y explicitar el conjunto de razones y factores sociales más importantes que posibilitan que se dé esta coexistencia en el sector público del país. En el sexto se desarrolla una tesis sobre un aspecto clave de nuestro trabajo: la existencia de un sustrato cultural de "pragmatismo" de los trabajadores que, a nuestro juicio, es un aspecto clave que condiciona toda la situación de coexistencia entre el solidarismo y sindicalismo en el sector público del país.

En los últimos dos capítulos se abordan algunos aspectos estrechamente ligados a la problemática central de este trabajo: los límites de la coexistencia solidarismo-sindicalismo en el sector público del país, tanto como la problemática relativa a la coexistencia con el cooperativismo que mantienen las organizaciones solidariستا y sindical.

Finalmente se añade un Apéndice donde se hace un resumen descriptivo de la problemática encontrada en cada una de las instituciones analizadas en el marco de la presente investigación.

I. CONTORNOS BASICOS DEL MOVIMIENTO SOLIDARISTA.

En este apartado quisieramos señalar algunos aspectos que tienen que ver con la naturaleza del movimiento solidarista como tal y algunos de los rasgos fundamentales que nos presenta este movimiento.

1.1 Naturaleza del movimiento solidarista: organización obrero-patronal de inspiración gerencial

El solidarismo es "un movimiento social, de composición pluriclasiista. La constitución, dinámica y acción de este movimiento está fuertemente determinada por su estructura paritaria obrero-patronal, pero bajo control empresarial...()

El solidarismo combina tres ingredientes que son criterios de éxito de su supervivencia y expansión: un planteamiento ideológico propio y coherente cuya promesa ideológica es convertir a los trabajadores proletarios en empresarios propietarios y su efecto ideológico es sustituir la conciencia obrera por una de tesitura empresarial. Un modelo organizativo bajo control empresarial y del personal administrativo, capaz de competir el terreno de acción del sindicalismo y el cooperativismo y de empujar a la clase trabajadora a una total desatención de las relaciones obrero-patronales y una propuesta de reivindicaciones materiales, atractiva y deseable para los trabajadores, capaz de hacer oposición y sustituir la oferta sindical".³

A juicio de otro autor, se trata en lo fundamental de "un tipo de organización obrero-patronal de inspiración gerencial, que usa los fondos que deben mantenerse como reserva para el pago del preaviso y la cesantía, más un ahorro obrero, para realizar una serie de actividades de interés de los(as) trabajadores(as) y los(as) empresarios(as)".⁴

³ Para una caracterización más detallada del solidarismo veáanse las publicaciones de ASEPROLA en los últimos años en donde se procede a un análisis minucioso de las características de este movimiento. En particular ver de Blanco, Gustavo: El solidarismo o el sindicato visitado por las empresas, Revista Nueva Sociedad N.º 110, nov-dic 1990, págs 128-139

⁴ María Eugenia Trejos. La energía vital todo le queda al patrón. Aporte al Debate. Escuela de Economía. Universidad Nacional. No.1 Enero/Febrero de 1992. p.20

La gran capacidad de crecimiento del solidarismo se explica por su alto grado de versatilidad, de flexibilidad y por lo variado de su oferta, la cual se descompone en varias dimensiones cada una de las cuales susceptible de volverse atractiva para diferentes sectores dentro de una misma empresa. Sin embargo, está claro que en la práctica es el sector empresarial quien resulta más beneficiado.

Desde ya el interés que muestran los empresarios hacia el solidarismo se vuelve harto sospechoso. Efectivamente, este movimiento mantiene relaciones cercanas con la Coalición Costarricense de Iniciativas para el Desarrollo (CINDE), Instituto Costarricense de la Empresa (INCOSEM), la Unión de Cámaras, FEDEPRICAP, etc. y son los empresarios quienes impulsan la representación solidarista ante organismos internacionales. Esta "peculiaridad" constituye justamente el Talón de Aquiles que señala Flores en su libro:

"Lo irónico de este proceso es que todas las gestiones que se hicieron para hacer constituir el solidarismo como organización de los trabajadores no las hacían los trabajadores, sino los empresarios."⁵

A nuestro juicio este es un aspecto central: históricamente el solidarismo ha sido impulsado por los empresarios y jamás en la historia se ha visto un sector social que impulse sostenida y claramente durante muchos años un proyecto que no sea claramente beneficioso para sus intereses. Así, mientras que en la mayor parte de las asociaciones solidaristas hay interferencia directa de la gerencia en la directiva de la asociación, en la Unión Solidarista propiamente tal el peso del sector patronal es absoluto.

Una muestra de esto es la elección de directivos de la Unión Solidarista, en la cual se coloca permanentemente gente de confianza de los sectores patronales: vota un representante de la empresa y uno de la Asociación, pero el de la Asociación también es de confianza...!!!!.

⁵ Ver de J. José Flores. *El solidarismo desde adentro*, San José. Costa Rica. ASEPROLA. 1989, p.23

"¿Entonces, cómo se va a integrar democráticamente una junta directiva con ese tipo de electores?..."

"En ciertas ocasiones, a la directiva de la USC han llegado representantes de los trabajadores que quieren efectivamente hacer valer los intereses de éstos y dar a la Unión un contenido en favor de los trabajadores y las asociaciones. Sin embargo, poco o nada han hecho, o desertan, o sus inquietudes son mediatizadas por el peso decisivo del sector empresarial que, mediante halagos, prebendas o haciendo sentir la diferencia entre patrono y trabajador, termina por someterlos a la corriente patronal."⁶

Lo mismo sucede con los congresos solidaristas, los cuales se desarrollan de manera tal que se imposibilita que las bases participen e influyan en la dirección del movimiento.

Así las cosas, que el solidarismo es una organización obrero-patronal con un fuerte peso del sector patronal en su orientación es una cuestión de sentido común. El mismo solidarismo es presentado así por los empresarios, cuando a propósito de concursos para llenar plazas vacantes, lo presentan a éste como uno de los beneficios que brindan a los nuevos contratados.

Normalmente la "oferta solidarista" se plantea a los patronos, con los cuales se realiza un trabajo de persuasión; a los trabajadores los hacen tragar el paquete vía manipulación de las asambleas.⁷ Este apoyo y legitimación del sector patronal hacia el solidarismo le brinda, más que a cualquier otra organización laboral tipo cooperativa o sindicato, una gran capacidad de reproducción. De ya el capital social acumulado que tiene el solidarismo para el conjunto de las asociaciones solidaristas es un monto superior a

⁶ J. José Flores. *Idem*, p.28 y 31

⁷ Justamente esta es la denuncia que hace Flores en su libro: realmente los trabajadores no tienen mucha participación en la decisión de establecer la asociación solidarista. Esto marca límites a las tesis que hacen más énfasis en el aspecto ideológico del solidarismo, puesto que de entrada no se provoca una afiliación tan consciente.

los tres mil millones de colones, brindándoles entre otras ventajas la posibilidad de un gran acceso a los medios de comunicación.

Por todo esto, a la pregunta: ¿cuáles son las necesidades de los empresarios que llena el solidarismo?, las respuestas son más que evidentes: aumento de la productividad, paz laboral, reducción de costos, etc. todo lo cual redundará en un aumento de sus beneficios.

Pero el solidarismo brinda asimismo una serie de beneficios y de ventajas para sus afiliados, las cuales podemos ubicar básicamente en el plano de los servicios económico-sociales. Por ello señalan Cubero y Ortega:

"El solidarismo es la primera organización social que logra hacer real un derecho de los trabajadores, el auxilio de cesantía, anteriormente, a la cesantía accedía solo el trabajador que era despedido con responsabilidad patronal, sin embargo el solidarismo logró que se le trasladara para su administración un porcentaje de la cesantía de cada trabajador asociado bajo el supuesto de que todos ellos gozan de ese derecho, lo que constituye un logro de este movimiento, que le permite la aceptación por parte de los trabajadores pues les ofrece beneficios muy concretos."⁸

El trabajador solidarista cuenta además, dado el apoyo del sector patronal con que goza este movimiento, de mayores posibilidades y prerrogativas para conseguir trabajo y estabilidad en relación a aquellos que no son afiliados: efectivamente, afiliarse al solidarismo en algunas empresas y zonas del país brinda mayores posibilidades de obtener y mantener un trabajo, como es el caso de las regiones bananeras del país, y en la actualidad, muchas empresas del Valle Central.

Los préstamos a los trabajadores en buenas condiciones, los servicios de soda y restaurante, servicios odontológicos, uniformes baratos y con facilidades, etc. constituyen parte de una larga lista de beneficios que los solidaristas facilitan a sus afiliados, posibili-

tándose la concreción de beneficios reales que responden a necesidades muy concretas de los trabajadores.

1.2 Discurso solidarista : maniqueísmo sencillo pero eficaz.

El mensaje solidarista nos remite a un discurso maniqueo, sencillo, que cuela fácil en la estructura mental de los trabajadores. Guarda una gran coherencia y no requiere mayor esfuerzo de comprensión: la empresa es una familia, como toda familia debe estar unida, los hijos necesitan del padre y el padre del hijo, los empleados del patrón y el patrón de los empleados. El incremento de la productividad es beneficioso para unos y otros, puesto que genera un aumento de los beneficios para el patrono y con ello las posibilidades reales de incentivos salariales para los empleados de la institución. Es de interés común entonces que la armonía obrero-patronal rija las relaciones laborales y se eviten huelgas y conflictos que traerían perjuicios a la unidad familiar-empresarial.

En el caso particular de la Escuela Social Juan XXIII hay además una manipulación del mensaje religioso con un juego de ciertas oposiciones claves: solidarismo vs. sindicalismo, democracia vs. comunismo, armonía vs. conflicto, paz social vs. violencia, etc. ubicando el lado de la positividad del lado del solidarismo y la negatividad del movimiento sindical. No se puede desestimar el hecho de que en un país tan religioso como el nuestro sea una situación que facilite la recepción de este mensaje.

Evidentemente el discurso solidarista de armonía obrero-patronal, paz, etc. tiene más posibilidades de recepción en un país donde se dan las condiciones políticas y sociales que se dan: existencia de un Estado Bienestar, políticas sociales, tradición civilista, etc. (aspectos que tienden a debilitarse con las actuales políticas de Ajuste Estructural) y se vuelve mucho menos digerible en países donde el conflicto de clases es más agudo y la represión de los trabajadores más descarnada, los golpes de Estado se suceden uno tras otro, etc. No se trata de una posición valorativa sobre lo que es mejor o peor, sino simplemente de una mirada sociológica sobre el fenómeno de la recepción.

Tiene además más posibilidades de recepción en un sector social que, como los sectores medios, gozan de ciertos privilegios en

⁸ Cubero y Ortega. Idem. p.43

la sociedad y en donde ciertos "mitos y verdades" como la igualdad de oportunidades, libertad de expresión, acceso a la educación, etc. cuentan con un referente de validación mayor.⁹

Es obvio que un mensaje de esta naturaleza tiende a oscurecer el carácter conflictivo de las relaciones sociales en nuestra sociedad, y particularmente el carácter inherentemente conflictivo a la estructura social. La interiorización absoluta de este mensaje supone un tipo de trabajador pasivo, que sueña con mejorar sus condiciones de vida a través de canales de ascenso individual. Más allá de esto, creemos conveniente no exagerar los efectos del mensaje, puesto que en la adhesión al solidarismo pareciera estar pesando una actitud pragmática de los trabajadores que relativiza el peso que puede estar teniendo el discurso solidarista sobre el trabajador-receptor (Ver Cap.VI). Deseábamos sin embargo establecer un hecho que ha sido reiteradamente señalado y no por ello perdido en vigor: el tratarse de un discurso que goza de gran coherencia y atracción.

1.3 Solidarismo: pérdida de autonomía de los trabajadores

Aunque se pueda disfrutar de una serie de beneficios a nivel económico social, el aumento de la productividad y el clima de paz laboral que promueve el solidarismo redundan en una mayor extracción de plusvalía al trabajador. Asimismo, en una época de contracción económica y de crisis social, en donde los sectores patronales tienden a incrementar el margen de beneficios a extraer del proceso de la producción, la pérdida de autonomía obrero-patronal que implica la opción solidarista para el trabajador puede implicar una seria limitación en la defensa de su nivel de vida.

El trabajador pierde una cosa clave con el solidarismo: su independencia organizativa; lo cual posibilita que en ciertas circunstancias este movimiento se convierta en instrumento de una estrategia represiva del sector patronal, situación frecuente en el sector privado del país. El caso de la zona bananera fue en este sentido muy ilustrativo.

⁹ Ver de Gabriel Perez y María Eugenia Coronado: La clase media costarricense. Psicología y organización. 1 Edic. Heredia. C.R. EUNA. 1992. p.128,129

Hasta donde puede llegar el problema de la manipulación patronal a partir de la instancia solidarista, nos lo refresca el compañero Flores a propósito de la propaganda que en su momento se desarrolló en los sectores bananeros del Atlántico:

"Pero qué pasa si ustedes se afilian a partidos como los comunistas, que están sustentando al dañino Movimiento Sindical? Porque los sindicatos siempre están afiliados a estos partidos comunistas, por lo tanto ateos, que van en contra de nuestros partidos tradicionales. Que cualquiera que sea su bandera, por lo menos sabemos que son cristianos y no ateos, como los comunistas, como los sindicalistas." ¹⁰

En estos casos por lo demás el solidarismo se plantea la disputa de la titularidad de las relaciones obrero-patronales, aspecto que fue planteado en un congreso de asociaciones solidaristas en las plantaciones bananeras del país y denunciado en su oportunidad por las centrales sindicales ante la OIT. ¹¹

¹⁰ J.José Flores. Idem. p.43

¹¹ Ver Informe de la OIT.

II. - INEXISTENCIA DE COEXISTENCIA EN EL SECTOR PRIVADO DE LA ECONOMIA

En el sector privado no se presenta una coexistencia tal y como la encontramos en las instituciones estatales, ya que ésta se presenta solo de manera excepcional: el caso de INCESA STANDARD. Esto limita mucho la posibilidad de un análisis puesto que el referente empírico es bastante débil. Aun así plantearemos algunos aspectos que parecen pertinentes dentro de los límites de este ensayo.

Procuraremos primeramente* explicitar los aspectos que explican la imposibilidad de esta coexistencia solidarismo-sindicalismo en el sector privado del país.

2.1 - Solidarismo al interior de una estrategia patronal.

La lógica de máximo beneficio con la que operan los patronos del sector privado es un factor importante para comprender la inexistencia de sindicatos en este sector de la economía nacional. Es dentro de esta lógica que deben entenderse actitudes coercitivas que se instauran en las relaciones laborales al interior de las empresas. Efectivamente, en el sector privado del país se encuentran muchos elementos de coerción lo cual explica la reticencia de los patronos para aceptar la acción sindical:

“Por el contrario, en las empresas costarricenses analizadas se han encontrado muchos elementos de coerción. La transformación de la mayor cantidad posible de minutos en tiempo productivo, reduciendo el tiempo para el café o el almuerzo, exigiendo a los trabajadores estar en sus puestos antes de la hora de entrada, reduciendo las vacaciones. La prolongación de la jornada en forma obligada y bajo amenazas de disminución salarial o despido. La presión continua y el control permanente para que los(as) trabajadores(as) hagan esfuerzos siempre mayores en la producción. La arbitrariedad en la determinación de los salarios. Todos elementos de coerción, que cumplen la función del látigo en la esclavitud, para que el(la)

trabajador(a) siempre dé más, entregue más energía vital a la empresa en que labora.”¹²

Son estas condiciones de trabajo lo que permite comprender con mayor claridad la profunda adversidad del sector patronal con respecto a la organización sindical. Ejemplo de actitudes antidemocráticas en este sector se podrían citar muchas, pero quizá una de las más recientes sea el caso de una empresa de calzado en San Francisco de Dos Ríos a inicios de 1993. En esta empresa los patronos proponen a los trabajadores laborar una hora más con el mismo salario, esto es, en lugar de entrar a las ocho en punto hacerlo a las siete y treinta, y en lugar de salir a las cinco de la tarde terminar a las cinco y treinta. Un sector de la asociación solidarista se opone a la medida, concretamente el Comité Permanente de Trabajadores, el cual no acepta y se hacen asesorar por la Central de Trabajadores Rerum Novarum. Al darse cuenta los patronos de las pretensiones de las trabajadoras, las hace despedir inmediatamente abortando el movimiento sin mas explicaciones. Esto es uno entre otros casos en donde se pone en claro la falta de libertad sindical que hay en Costa Rica.

En el caso del sector privado estamos ante la ausencia entonces de lo que constituye un requisito mínimo para que se dé una situación de coexistencia de dos organizaciones al interior de un mismo espacio laboral, y es que ambas tengan posibilidades reales de existir. En este sector, salvo contadas excepciones, el sindicalismo tiene el campo vedado para su organización y desarrollo.

Los patronos en el sector privado del país no permiten hacer sindicatos, procediendo a descabezarlos en cuanto realizan los primeros intentos los trabajadores. Unas horas o días después de inscribir el sindicato los trabajadores son despedidos. Pareciera que los patronos funcionan con el razonamiento de que es más barato pagar las prestaciones a unos cuantos “agitadores”, que aceptar negociar una Convención Colectiva y aumentos salariales para todo el personal.

Lapidariamente es posible afirmar que no hay coexistencia porque no hay existencia sindical.

¹² M.E. Trejos. Idem. p.24

Esto de entrada nos introduce en una dimensión de la realidad social, marcada por un profundo autoritarismo en el seno del sector industrial privado del país y a la existencia de una estrategia del sector patronal frente a la acción sindical en la cual el solidarismo cumple un papel fundamental. El "slogan" de los empresarios de la empresa privada pareciera ser: "Donde hay solidarismo no hay sindicatos."

Es este carácter más patronal lo que lleva a la quiebra del sindicato en el sector privado del país como medicina preventiva para evitar el conflicto laboral. En esta situación el solidarismo "calza como anillo al dedo" al interior de la estrategia patronal. Ya sea que la opción sindical esté formada, en vías de conformarse, o simplemente como vacuna preventiva; lo cierto es que esto le da al solidarismo del sector privado un carácter marcadamente antisindical.

Estas malas condiciones con las que cuenta el trabajador del sector privado, las cuales distan mucho a las de un sector importante de los trabajadores del sector público, incide en el hecho de que el trabajador del sector privado se sienta menos apegado a la empresa y su posibilidad de "rotación" (cambio de trabajo) sea mucho mayor, dificultando con esto aún más la conformación de una cultura sindical.

2.2 El caso excepcional de INCESA STANDARD

En el caso de la única empresa privada donde se logró encontrar la coexistencia solidarismo-sindicalismo, de ser por la patronal, la coexistencia ya hubiese dejado de existir. Por circunstancias un poco especiales el sindicato forjó raíces en la institución hace ya bastante años, y el solidarismo, de más reciente formación, se ha visto en la situación de coexistir con él.

En esta empresa se da un cierto equilibrio y a la vez una situación de complementariedad que podríamos llamar "forzada" (en el sentido de no deseada), al menos por parte de la del sector patronal presente en la asociación solidarista. Los espacios de acción de cada organización se hallan claramente delimitados, asumiendo el sindicato el plano de las reivindicaciones laborales mientras que el solidarismo el de los servicios económico sociales.

En una postura pragmática, los trabajadores se apropiaron de los servicios de ambas, haciéndolas trabajar en su favor. Aquí se presenta el fenómeno de la división de espacios de actividad, a tal punto cuando existe la organización sindical, que el solidarismo se repliega y no intercede en la relación obrero patronal. Los mismos problemas de la organización del trabajo y el aumento de la productividad, innovaciones tecnológicas, etc. son discutidas por el sindicato y la patronal, entrando muchas veces en acuerdos que remiten al problema de la relación: aumento productividad del trabajador - ganancias de la empresa - estímulos y compensación.¹³

¹³ Véase el caso de la empresa textil de la ciudad de Lima.

¹⁴ Véase el caso de la empresa textil de la ciudad de Lima.

En el caso de la empresa textil de la ciudad de Lima, la organización sindical se formó en 1975, en un momento en que la empresa estaba pasando por una crisis económica. La patronal, consciente de la necesidad de mejorar la productividad y la calidad del trabajo, decidió negociar con el sindicato. Se establecieron acuerdos que permitieron a la empresa mejorar su situación económica, mientras que el sindicato logró mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Este caso es un ejemplo de cómo la negociación y el diálogo pueden ser una solución efectiva a los conflictos laborales.

En el caso de la empresa textil de la ciudad de Lima, la organización sindical se formó en 1975, en un momento en que la empresa estaba pasando por una crisis económica. La patronal, consciente de la necesidad de mejorar la productividad y la calidad del trabajo, decidió negociar con el sindicato. Se establecieron acuerdos que permitieron a la empresa mejorar su situación económica, mientras que el sindicato logró mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Este caso es un ejemplo de cómo la negociación y el diálogo pueden ser una solución efectiva a los conflictos laborales.

En el caso de la empresa textil de la ciudad de Lima, la organización sindical se formó en 1975, en un momento en que la empresa estaba pasando por una crisis económica. La patronal, consciente de la necesidad de mejorar la productividad y la calidad del trabajo, decidió negociar con el sindicato. Se establecieron acuerdos que permitieron a la empresa mejorar su situación económica, mientras que el sindicato logró mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Este caso es un ejemplo de cómo la negociación y el diálogo pueden ser una solución efectiva a los conflictos laborales.

En el caso de la empresa textil de la ciudad de Lima, la organización sindical se formó en 1975, en un momento en que la empresa estaba pasando por una crisis económica. La patronal, consciente de la necesidad de mejorar la productividad y la calidad del trabajo, decidió negociar con el sindicato. Se establecieron acuerdos que permitieron a la empresa mejorar su situación económica, mientras que el sindicato logró mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Este caso es un ejemplo de cómo la negociación y el diálogo pueden ser una solución efectiva a los conflictos laborales.

¹³ Otros detalles sobre este caso pueden buscarse en el Apéndice.

III. FUNCIONAMIENTO ESPECIFICO DE LA COEXISTENCIA EN EL SECTOR PUBLICO DEL PAIS : DIVISION DE ESFERAS DE ACTIVIDAD

3.1 División de esferas de actividad

En los casos de coexistencia solidarismo sindicalismo en el sector público, se da una clara división de esferas de acción: el solidarismo funciona como una caja de ahorro, el sindicalismo como encargado del manejo de las relaciones laborales.

La situación de complementariedad se establece de manera relativamente clara. Si hay algún problema laboral, se da la violación de un derecho laboral, etc. los trabajadores recurren al sindicato. Si se tiene alguna emergencia económica o se requiere de un servicio social, se recurre a la asociación. Este es sin lugar a dudas un aspecto clave para comprender la coexistencia en el sector público: "Ni siquiera la gente se cuestiona, si sindicalismo o solidarismo - manifiesta un dirigente solidarista - simplemente son dos organizaciones diferentes".

El solidarismo no interviene en el campo de la organización de las relaciones laborales el cual se considera propio del ámbito de la gerencia, y en lo que corresponde, del quehacer sindical. Algo similar encuentra María Eugenia Trejos a propósito del sector privado del país cuando señala:

"Sin embargo, el solidarismo se mantiene paralelo al proceso de trabajo, ya que no se involucra en ningún aspecto relacionado con su organización....A eso se puede agregar que, de acuerdo con el resultado de las entrevistas, las asociaciones solidaristas no tienen ninguna injerencia en los contratos de trabajo, la organización del trabajo, la capacitación de los trabajadores o las relaciones laborales. El campo laboral se considera materia de decisión empresarial."¹⁴

¹⁴ María Eugenia Trejos. Idem. p.21 Este estudio se realizó en algunas industrias exportadoras y habría que analizar su representatividad. De ser generalizable esta situación, evidentemente en estos casos no estamos en presencia del mismo tipo de solidarismo que incursiona en el sector bananero del país, sector en el cual hay clara intromisión en las relaciones obrero patronales y los procesos productivos de las empresas.

Las instituciones en las cuales se respeta claramente esta división de esferas de acción son las siguientes:

Se respeta división:	Div. menos clara:
Banco Central	CNP (reciente formación)
Cpia. Nacional de Fuerza y Luz	FERTICA (div. sind.)
Incesa Standard	INA (div. sind.)
INCOFER	
LACSA	
UNED	
MAG	

Es esta situación justamente lo que posibilita el fenómeno de la "doble militancia"; situación en la cual el mismo trabajador pertenece tanto a la asociación solidarista como a la organización sindical. (Ver en el cuadro 1 la afiliación por institución).

Como vemos este fenómeno de la doble militancia se da y se halla bastante generalizado. Así por ejemplo, en el caso de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, los datos indican que de 1.200 trabajadores hay 1.060 en el solidarismo y 650 en la organización sindical. Esto pone en evidencia que alrededor de 500 trabajadores al menos tienen una doble militancia en la Institución. En LACSA todos los afiliados del sindicato también lo son de la asociación solidarista; por lo que se calcula la doble afiliación para unos 500 trabajadores. En este caso la diferencia la marca el personal de confianza de la institución, los cuales son socios de la asociación y no del sindicato. En el Banco Central de 1200 trabajadores, hay 900 en el sindicato, 1200 en la asociación y 1000 en la cooperativa, fenómeno claro de triple afiliación!

La situación de complementariedad llega a tal punto en algunas instituciones, que se encuentran dirigentes sindicales que han sido dirigentes solidaristas y viceversa, militando en las dos organizaciones. Son los casos de la Universidad Nacional Estatal a Distancia (UNED), del INA y del Banco Central; caso éste último por lo demás en que se da la muy particular circunstancia de que los mismos empleados del sindicato crearon una asociación solidarista de la organización sindical.

Esta división de esferas de actividad se plantea como una necesidad que se impone, como algo no buscado (necesariamente) pero a lo que se debe acceder, justamente para evitar un desgaste en una política de confrontación. Esto posibilita que se presente una situación que denominaremos "Coexistencia de Hecho", concepto con el cual queremos dar cuenta de esta situación de coexistencia "solidarismo-sindicalismo", que se produce (entre otros factores que especificaremos posteriormente) en la medida que la opción solidarista surge cuando el sindicalismo se halla ya instalado previamente en las instituciones estatales.

CUADRO I

TRABAJADORES AFILIADOS SINDICALISMO, SOLIDARISMO Y COOPERATIVISMO.

	TOTAL	SIND.	SOLID.	COOP.
BANCO CENTRAL	1200	900	1200	1000
CPIA. NACIONAL FUERZA Y LUZ*	1200	650	1060	220
CONSEJO NACIONAL DE PRODUCC.	1.400	1.100	150	450
FERTICA	525	425	260	210
INA	1600	650	1200	350
INCESA STANDART	100	80	90	-
INCOFER	1200	800	600	780
LACSA	700	550	650	-
MAG	3500		900	
UNED	700	350	600	-

N.1 El guión (-) significa que no hay cooperativa en la institución.

N.2 El caso de INCESA STANDARD está dado en porcentajes y no absolutos.

N.3 En el caso del MAG se dificultó la obtención de un dato preciso de afiliación sindical debido a la variedad de organizaciones sindicales que existen en la institución.

Una vez descrita la situación que se da en las instituciones públicas, a propósito de la relación sindicalismo-solidarismo, proce-

deremos a explicitar una serie de aspectos que inciden en nuestra problemática.

La respuesta a la pregunta que nos hemos planteado en este ensayo es compleja y no tiene visos de simplicidad. Daremos una respuesta que va a implicar un acercamiento sucesivo, si se quiere por etapas, para tratar finalmente de aprehender lo esencial del fenómeno a explicar.

Se trata de un conjunto de factores que no se pueden ver separadamente, sino que por el contrario, es su interrelación lo que posibilita la presencia del fenómeno en los términos anteriormente descritos. En este sentido no pueden tomarse como factores aislados sin peligro de perder fuerza explicativa.

IV. EL GRAN AUGE DEL SOLIDARISMO COINCIDE CON LA CRISIS DE LOS AÑOS OCHENTA (80) Y CON CORRIENTES SOCIETALES VIGENTES A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.

Si el solidarismo ha crecido tanto en la última década no parece lógico atribuirlo a una especie de "conspiración". Creemos que hay una estrategia de la Unión Solidarista y de la Escuela Juan XXIII, así como también en muchas ocasiones represión y coerción para inscribir a los trabajadores en la asociación, manipulación de las asambleas, engaño de las bases, etc. Pero reducirlo todo al ámbito de una estrategia empresarial, sería equivalente a aceptar que en el ámbito de la penetración de las sectas en América Central, su crecimiento se da simplemente como producto de una estrategia imperial (estrategia norteamericana frente al campo religioso). La estrategia existe sin lugar a dudas, pero existen otras cosas también: necesidades espirituales insatisfechas de la población, insatisfacción de los fieles frente a las ofertas espirituales existentes, coyunturas particulares que promueven la afiliación, etc.

Pensamos que algo similar sucede con respecto al solidarismo.

La estrategia puede existir, pero reducir a esto su enorme expansión parecería dejar insatisfactoriamente resuelta una pregunta fundamental: ¿Cuáles son las necesidades que llena el solidarismo al trabajador de la base? El solidarismo es una imposición o también algo deseado por el trabajador? Esta pregunta es importante en la medida que es justamente el crecimiento y expansión del solidarismo a nivel nacional y en particular en el sector público del país, lo que ha creado y posibilitado esta situación de coexistencia.

El despegue del solidarismo en la década anterior coincide con la situación de crisis y las políticas de Ajuste Estructural, tanto como con corrientes societales importantes de nuestro tiempo por las que se ve estimulado y reforzado.

4.1 Seguridad y beneficios económico-sociales en tiempos de crisis

Cualquier organización laboral que fomente los servicios económico-sociales tratando de satisfacer demandas de los trabajadores, se encuentra objetivamente con un terreno fértil para su recepción. Las cosas concretas hablan más que cien discursos, y el solidarismo ofrece teles, casa, uniformes, etc.; oferta que guarda sin lugar a dudas una gran eficacia, ayudando a solucionar necesidades muy concretas de la población. En este sentido el solidarismo opera como una alternativa para evitar el deterioro en las condiciones de vida de la población en una época marcada por la crisis y las políticas de Ajuste Estructural.

Por otra parte: ¿cuál sería la oposición del Gobierno a una organización que soluciona problemas concretos a los trabajadores, que fomenta la paz laboral, sin que se parta de un despliegue de sus propios recursos ni lo comprometa directamente con los trabajadores? Justamente en un momento en que, por el contrario, el Estado se niega a continuar con sus antiguos compromisos de política social y se repliega como la tortuga en su caparazón neoliberal? Lo único que podría provocar una toma de distancia del Gobierno con respecto a la instancia solidarista, es justamente la presión sindical e internacional, como recientemente se ha visto a propósito de la gestión ante la OIT realizada por algunas centrales de trabajadores del país.

Pero también como hemos visto, en una época de crisis el solidarismo es una opción para conseguir y mantener el empleo, que es algo vital para el trabajador. Esto no tanto por su oferta formal de servicios, sino por su "oferta informal", autoritaria, no escrita, no legal, pero no por ello menos real: en el sector privado los trabajadores que aceptan la opción solidarista gozan del beneplácito de la patronal.

La tesis sindical de que el sindicalismo sí los protege y les da estabilidad, lastimosamente en la práctica del sector privado no es correcta. Todo lo contrario, atreverse a hablar de sindicato en este sector es sinónimo de inestabilidad y despido para el trabajador. Evidentemente no es un problema de voluntad sindical, sino de una correlación de fuerzas totalmente desfavorable que lo hace

posible. En nuestro medio es evidente que el solidarismo constituye una especie de carnet de presentación ante el sector patronal.

La manera en que el solidarismo manejó el asunto de la huelga en la zona atlántica corrobora esto. A los trabajadores se les planteaba que cuando los trabajadores son despedidos el sindicato nunca estuvo. Mas allá del sofisma del "nunca estuvo" (léase: no lo dejaron "estar"), es cierto, los sindicatos tienen poco margen de maniobra cuando los trabajadores son despedidos; y el caso de la zona bananera lo evidenció con claridad. Asimismo, el desenlace que tuvo este movimiento fue bien manejado publicitariamente. La idea sindicalismo = desempleo se propagó más allá de los confines de los bananales y se vió reconfirmado con la triste experiencia del retiro de la Compañía de la zona sur.

Si a esto sumamos el manejo que hacen los medios de comunicación sobre estos acontecimientos, con el predominio hegemónico de La Nación, no es muy difícil imaginarse la imagen que proyectaron estos hechos de las bananeras sobre los trabajadores del Valle Central.

4.2 Solidarismo y neoliberalismo

Aunque está claro que el movimiento solidarista goza de una serie de prerrogativas del sector patronal, debe aclararse con cuáles corrientes sociales coincide (o al menos no entra en contradicción) de tal manera que su desarrollo en la década de los ochenta se ve posibilitado y estimulado.

En este sentido puede afirmarse que el gran auge del solidarismo se encuentra asociado con la onda neoliberal y el slogan de aumento de la productividad tan en boga entre los emisarios de esta corriente. Todo se puede resumir en: "No Huelgas, Mayor Productividad!"

La necesidad del aumento del rendimiento y la productividad del trabajador y la reducción de las demandas salariales, se conjugan en un discurso donde la revalorización de valores tradicionales: familia, patria, tradición, esfuerzo, sacrificio, etc. le dan al discurso solidarista un cierto componente de tono neoconservador; aspecto que ayudaría a comprender el fuerte apoyo con que goza este mo-

vimiento de las cámaras empresariales y ciertos medios de comunicación como La Nación, etc.¹⁵

En la perspectiva neoliberal lo que interesa entonces es la eficiencia y el aumento de la productividad, por lo que el sindicalismo no calza al mirarse como una interferencia en el normal funcionamiento de los mecanismos de mercado. Si la promoción de la armonía obrero-patronal logra generar aumento de productividad, reducir las huelgas y el costo de la fuerza de trabajo, el solidarismo habrá cumplido su papel, al menos en la perspectiva empresarial. Un punto de convergencia tácito entonces entre neoliberalismo y solidarismo reside en el *estímulo de una opción laboral que no es justamente la organización sindical*.

Aparte del papel jugado por el neoliberalismo en la Costa Rica de los ochenta, debe mencionarse el papel jugado en esta coyuntura por la discusión del proyecto del Sector de Economía Laboral (SEL). Efectivamente, los rumores y gestiones que se realizaron en los albores de la década pasada a favor del SEL, y en ese sentido, en el marco de una coyuntura del mundo laboral muy particular, estimula a muchos empresarios apelar a la "opción solidarista" como una alternativa de manejo de esos recursos que ellos pudieran controlar. Y en cualquier caso, como gesto preventivo frente a un futuro intento de penetración sindical.

En otros términos, el SEL plantea tanto a ciertos grupos de trabajadores como de empresarios el temor de ver enajenados sus recursos económicos en el vientre de un ente burocrático como el Banco Popular. Era más adecuado, desde la perspectiva patronal, impulsar asociaciones solidaristas. Si el patrono debería en todo caso acceder a otorgar un aporte mensual, era más lógico hacerlo de manera tal que pudiese guardar cierta influencia sobre el uso de esos recursos, manejándolos al interior de la unidad empresarial. Esto no solo posibilitaba la puesta en marcha del mecanismo solidarista, con todo lo que implica de beneficios para el sector patronal, sino que de paso prevenía la posibilidad eventual de que los trabajadores pensasen en la alternativa sindical.

¹⁵ Ver de Willy Soto. "Para entender el movimiento solidarista costarricense." En Anuario de Estudios Centroamericanos. San José. C. R.: Universidad de Costa Rica. Vol. 13, 1987

Es en el marco de esta lógica, "matando dos pájaros de un tiro", que una gran cantidad de empresarios recurren, en la década de los ochenta (80) a la "vacuna solidarista" en el marco de las discusiones del Sector de Economía Laboral (SEL).

4.3 Solidarismo : reflujo simbólico y protesta del " mundo de la política".

En la década de los setenta se presentó en Costa Rica toda una efervescencia de partidos de izquierda (Partido Socialista, Frente Popular, Movimiento Revolucionario del Pueblo, Organización Socialista de los Trabajadores, etc.), el crecimiento del movimiento sindical, movilizaciones, y en general un cierto auge de las luchas sociales. Recordemos en el sector público tan solo la huelga del ICE (1976) o las huelgas de maestros, asimismo las movilizaciones de los campesinos de Chacabacú (1974), invasiones de predios urbanos en Chacarita, huelga de trabajadores en los ingenios Juan Viñas y la Cooperativa Victoria, etc.

Este período estaba influido sin lugar a dudas por el declive del desarrollismo, los límites de la integración centroamericana, el auge de las teorías de la dependencia y en un plano más general, lo que en ese momento se consideraba era la ampliación de los movimientos nacionales y populares y la lucha por una nueva sociedad a escala mundial.

La derrota de los movimientos que planteaban el cambio social en diversos países de América Latina, la crisis mundial, etc. han provocado profundas transformaciones en el mundo, pasándose en la década de los 80 a lo que algunos autores han llamado "la vuelta al sujeto", en donde es el individuo quien vuelve al centro del escenario, ya no el Estado, el partido, el sindicato o la organización, dando pie asimismo a lo que algunos han llamado "la cultura del descrédito" o "el descrédito de la clase política", sentimiento que se concretiza a través de expresiones puntuales de la sociedad actual de "rechazo a la política".

En la actualidad asistimos a un cierto declive de la organización popular y abandono de ciertos métodos de lucha, lo cual pareciera estar asociado al decaimiento de todo un período en el que los actores principales eran los partidos políticos y la organización sindical.

Esto ha dado pie a una especie de "reflujo simbólico", situación que no se halla aislada de la actual crisis de los paradigmas y de las alternativas para el desarrollo, en donde las certezas desaparecieron y pareciera que todo está por construir.

En este sentido, la penetración solidarista coincide con un cambio en la mentalidad del costarricense y más allá de nuestras fronteras, en que se pasa de una simbólica promocional (período 50-80) a un reflujo simbólico (dec.80..) en donde las cosas concretas cobran prioridad por sobre las grandes teorías. Así hoy en día es más importante disponer de un buen betamax que hacer una buena manta para la manifestación del 1 de mayo.

Podríamos hipotetizar que el solidarismo puede ser visto como un movimiento, una fuerza organizada de la sociedad civil, que coincide con las tendencias o corrientes que recorren la sociedad actual de "rechazo al mundo de la política".

El solidarismo se desarrolla en el seno de la sociedad civil, y se plantea como movimiento apolítico (en el sentido no partidista). Es un movimiento que sin proponérselo se hace eco de toda una corriente social propia de la década de los 80 que conlleva un sentimiento de rechazo implícito o explícito del "mundo de la política", al cual se asocia con la manipulación y la corrupción.

Se trata de una "protesta conservadora" sin lugar a dudas, pero protesta al fin. No es por casualidad que sea en las zonas bananeras donde se desarrolle una de las más duras luchas y logre el solidarismo conquistar una trinchera fundamental en los albores de la década anterior. Las acusaciones de politización del sindicato fue uno de los principales argumentos antisindicales, el cual desgraciadamente guardaba mucho de veracidad.¹⁶ Podríamos afirmar incluso que es justamente el solidarismo una fuerza significativa que contribuye a introducir esta cultura en nuestro país, en el marco del combate ideológico que desarrolla con su competidor sindical.

¹⁶ Aunque la relación partido - organización reivindicativa no necesariamente tendría por qué ser negativa, si lo es cuando los objetivos reivindicativos de ésta se subordinan a los del partido. Elemento éste que fue reconocido posteriormente por los mismos dirigentes sindicales de la zona.

Evidentemente no estamos afirmando que las personas que ingresan al solidarismo han tenido una mala experiencia sindical, ni tampoco planteamos la existencia de una protesta consciente. Se trata de lo que algunos llaman "la cultura del descrédito" o el descrédito de la clase política, sentimiento notorio en toda Europa Occidental en la última década y en América Latina en particular. A este sentimiento, en lo que tiene de negatividad y rechazo, se hallan asociados tanto la opción partidista como la opción sindical.

Digamos que el solidarismo podría ser, en algún sentido y de una forma muy particular, una fuerza organizada de la sociedad civil que coincide con las corrientes actuales de rechazo al "mundo de la política".

V. ASPECTOS SOCIALES QUE EXPLICAN LA COEXISTENCIA SOLIDARISMO-SINDICALISMO EN EL SECTOR PUBLICO DEL PAIS.

En este capítulo desarrollaremos las condiciones sociales que hacen posible esta coexistencia en el sector público del país. Se trata de aquellos aspectos fundamentales para que esta coexistencia sea posible.

5.1 Reglas del juego social

Hay dos aspectos propios de la dinámica social, llamémoslas reglas del juego social, prácticas institucionalizadas del accionar sindical y de esta sociedad que a nuestro juicio tienen serias implicaciones en esta situación.

5.1.1 Inexistencia de libertad sindical real.

La llamada "libertad de asociación" en Costa Rica, tal y como opera en la práctica del sector privado del país, significa libertad para los solidaristas y represión para el movimiento sindical. Esto hace posible que en una empresa donde hay sindicato se pueda crear una asociación solidarista, pero lo contrario no suele suceder. Aún y cuando no exista asociación solidarista, la respuesta patronal sigue siendo la represión.

En la actualidad esta es una de las principales debilidades de la democracia costarricense y un aspecto que incide fuertemente en la problemática solidarista y sindical. Pero justamente este aspecto nos hace ver que la relación solidarismo-sindicalismo, en cualquiera de sus vertientes de coexistencia, es una temática que desborda con creces y en aspectos medulares los estrechos márgenes de esta relación. Nos remite a los mecanismos con los que se construye la hegemonía a nivel nacional y el papel de la coerción en las relaciones obrero-patronales.

Un aspecto tan importante como es el fuero sindical, el derecho a sindicalizarse y la inamovilidad del trabajador sin causa justa de

despido, etc. son reivindicaciones claves sin las cuales el margen de lucha que tiene el sindicalista de cara al solidarismo o cualquiera otra organización laboral son bastante reducidas (hoy es el solidarismo, mañana podría ser otra organización). Desgraciadamente, las tendencias actuales presagian lo contrario, y todo parece indicar que avanzamos a situaciones donde la negociación de la venta de la fuerza de trabajo inclusive se podría producir a nivel estrictamente individual. De hecho vemos como en las empresas donde se ha aplicado el programa de movilidad laboral se ha visto perjudicada la organización sindical, a través de la lógica desafiliación de los afiliados que se acogen al programa.¹⁷

5.1.2 Beneficios universales del sindicalismo

Un rasgo a destacar en la competencia organizacional que se establece en el mundo laboral, es que, mientras los beneficios de la acción sindical tienen un carácter universal, en el sentido de cubrir a todos los trabajadores (afiliados o no), no sucede lo mismo con los beneficios que se derivan de la acción cooperativista o solidarista. Aun y cuando esto pareciera formar parte de los principios por los que se guía la acción sindical, de hecho tiene sus implicaciones negativas en la competencia organizacional: concretamente hay personas que se retiran de los sindicatos aduciendo que estos "no le aportan nada" y tras de eso deben pagar la cuota sindical.¹⁸

Evidentemente estamos en la presencia de un espejismo: como los beneficios de la acción sindical cubre tanto a los afiliados como a los no afiliados, no queda claro a simple vista para la gente cual es la ventaja de la afiliación sindical. Este razonamiento oscurece el hecho sin lugar a dudas fundamental de que gracias al sindicato, el trabajador dispone de muchos beneficios sociales cuya existencia sería dudosa sin el accionar sindical. Esto es importante por cuanto justamente es utilizado por algunos dirigentes solidaristas en su actividad: "los trabajadores dan cuotas al sindicato y eso se

¹⁷ En un trabajo recientemente publicado sobre la movilidad laboral, crea suficientemente claro como "los movilizados" pasan en lo fundamental a negociar la venta de su fuerza de trabajo o a desarrollar alternativas de subsistencia de manera individual. Ver de Valverde, Trejos y Mora. La movilidad laboral al descubierto, San José. Costa Rica. ASEPROLA, I.I.S., ANEP. 1993. 136 p.

¹⁸ El sicólogo social y amigo personal Jaime Robert me hacía ver recientemente lo nefasto de este espejismo.

queda ahí, no hay ninguna recuperación; dan cuota a la asociación solidarista y por el contrario esto les genera dividendos y los beneficios se ven".

Sería interesante plantearse entonces el problema siguiente: ¿Qué pasaría si la acción sindical cubriese solamente a sus asociados?. *El trabajador preferiría el tele, los uniformes, o un aumento salarial (para después decidir que compra con él)?* La respuesta parece más que evidente!

Independientemente de la justeza y de la bondad de este principio sindical, está claro que en situaciones de doble y hasta triple afiliación, el deterioro de las condiciones de vida hará cada vez más difícil para los afiliados cubrir sus cuotas de manera regular. Aquí se presenta el peligro de que, sobre todo en los niveles de menor escalafón salarial, el espejismo ciegue a más de uno y opte por la renuncia sindical.

5.2 Aspectos objetivos que facilitan la coexistencia solidarismo-sindicalismo en las instituciones públicas

Quisiéramos referirnos a dos aspectos propios del sector público (no necesariamente exclusivos) que objetivamente inciden en el fenómeno, guardando cierta independencia con respecto a los actores solidarista o sindical. Estos aspectos son: a. la dimensión del espacio laboral (se trata de entidades muy grandes desde el punto de vista numérico espacial), y b. las características del trabajador promedio de la institución estatal.

Ambos aspectos forman parte de una serie de particularidades del sector público, que en relación con otros aspectos forman parte de la respuesta que queremos dar a la pregunta principal, puesto que justamente estamos ante una serie de particularidades socio-laborales que hacen que sea en este sector, y no en el privado, donde se presente de manera masiva el fenómeno de la coexistencia de ambas organizaciones en el seno de un mismo espacio laboral.

5.2.1 Distancia espacial y psicológica.

El tamaño de las instituciones estatales es un factor que incide facilitando la coexistencia solidarismo - sindicalismo. En instituciones tan grandes disminuye la sensación de cercanía espacial y psicológica, hay menos roces y menos sentido de competencia organizacional. No se trata de que se elimine el sentimiento de la competencia, o el malestar que pueda provocar la presencia de la otra organización, sino que estos elementos inciden disminuyendo la amplitud de esta inconformidad, tal como se pudiera presentar en otro tipo de espacio laboral.

En la medida que se trata de entidades tan grandes, con tantos trabajadores, hay mayor margen de posibilidad de que pueda haber diversidad de organizaciones, sin que necesariamente los choques aumenten de manera proporcional. Si fuera el caso, hay suficientes trabajadores para que pueda funcionar cada organización. En algunos casos incluso una y otra organización tienden a concentrar su actividad en ciertos planteles, dejando otros a merced de la otra organización. Es el caso de INCOFER donde la cooperativa tiende a concentrarse en Puntarenas y el solidarismo en la provincia de Limón; o en el CNP, donde la asociación se ubica solamente en FANAL.

Por el contrario, en empresas numéricamente y espacialmente más pequeñas (de 20 a 40 trabajadores), la coexistencia de dos organizaciones en el mismo espacio laboral, se vuelve harto difícil y sería posible solo con una excelente comunicación.

5.2.2 Tipo de trabajador promedio del sector público: familiaridad con mecanismo solidarista

Existen ciertos rasgos del trabajador promedio del sector público que hacen más viable la coexistencia en este sector.

Es sabido que los sectores sociales más altos en la escala social, en la medida que disponen de mayores recursos económicos, sociales, contactos, etc. tienen un mayor control del medio en el cual desarrollan su actividad.

En términos generales los sectores medios tienen un mayor control del medio social que los sectores más bajos en la escala social: obreros por ejemplo. Esto hace que la diversidad de capitales con que cuentan unos y otros, tanto a nivel económico, como social y simbólico, les brinda un peso desigual en la dinámica social. En este sentido señalan Coronado y Pérez:

“...se le atribuye a las capas medias un mayor control sobre el medio social, como consecuencia de un mejor manejo de la comunicación y de un nivel de conocimientos superior.”¹⁹

Esto tiene su impacto en el problema que nos ocupa. Efectivamente, debido al tipo de gestión que implica el solidarismo, el promedio de los empleados del sector público (sindicalizados) sienten una mayor “familiaridad” y por ende tienen mayor capacidad de control sobre la “caja solidarista” que el trabajador promedio de la empresa privada. Por su nivel de calificación, la naturaleza de labores que están acostumbrados a realizar y su formación profesional, es evidente que existe un mayor grado de familiaridad con el “mecanismo solidarista” que en otros grupos de trabajadores, con un mayor peso del trabajo manual. El mecanismo no les resulta ajeno; se trata de una especie de caja de ahorro, una contabilidad más. De hecho el porcentaje de empleados de la institución que objetivamente están capacitados para comprender y asumir la gestión de la asociación en todas sus facetas, es mucho mayor que en cualquier otro sector.

Esto hace al trabajador sindicalizado sentir la instancia solidarista como una opción más al alcance de la mano, sin mayor misterio, procediendo a una suerte de “desmitificación”. De modo que, mientras al obrero de fábrica le venden la idea de una soñada copropiedad, la bondad del patrón, la armonía obrero-patronal, las mil y una cosas que se pueden hacer, cual mago en un circo el patrono saca teles y refrigeradoras de todas partes gracias a las personas cultas, calificadas, “que entienden de números”, empleados de confianza de la institución (y desde luego directivos de la asociación solidarista); el empleado público, si se permite una expresión popular: “no traga cuento”, sabe cuál es el mecanismo, en

¹⁹ Coronado y Pérez. Idem. p.126

qué consiste, que es una simple caja de ahorro y nada más. No hay magia, ni hace falta tragarse todo el pseudo-discurso sobre la armonía obrero-patronal para saber que cotizando tal tipo de mensualidad tienen derecho a préstamos de tal cantidad.

Esto marca una diferencia cualitativa con respecto al papel que cumplen los sectores medios en el sector privado:

“Los dirigentes solidaristas - señala Gustavo Blanco - alaban públicamente su clara oposición a las huelgas y medidas de presión, estableciéndose una clara distorsión de la dirigencia laboral. Al contrario, los programas de capacitación y adoctrinamiento solidarista, van a reforzar la tesis de un perfil de dirigentes como aquél que tiene habilidades y destrezas para el manejo “gerencial” de recursos financieros de la asociación y aquél que mantiene una cercanía y amistad con el empresario. Sociológicamente estamos frente a una oferta ideológica y material de perfil empresarial orientada a la clase trabajadora, pero intermediada por las capas medias.”²⁰ (Subrayado nuestro)

Efectivamente esta mediación de los sectores medios en el sector privado nos parece un problema fundamental, por cuanto los empleados de oficina en el sector industrial son normalmente empleados de confianza del patrono, lo cual tiñe de entrada la asociación con un fuerte sesgo patronal.

En el sector público por el contrario, si se permite la redundancia, estamos frente a una oferta dirigida a las capas medias y mediada por las capas medias. Esta familiaridad del trabajador sindicalizado con la “caja de ahorro” solidarista, posibilita que éste tenga menos reparos hacia esta opción.

5.2.3 Eficiencia: valor más próximo del universo cultural de los sectores medios.

Los términos de eficiencia y productividad, aparentemente neutrales y con los cuales todos los sectores sociales podrían estar de

²⁰ Ver de Gustavo Blanco....p. 132

acuerdo, al interior del discurso solidarista y sobre todo neoliberal, cobran ciertas connotaciones que es necesario establecer. En la presente coyuntura histórica eficiencia significa: capacidad para competir en las actuales condiciones de transnacionalización de la economía y por lo tanto priorizar los objetivos de rentabilidad en los servicios públicos en detrimento de los objetivos de beneficio social.

La eficiencia no es un concepto ahistórico que tiene las mismas connotaciones y significaciones en cualquier contexto histórico, cultura y tiempo. En el contexto actual es un concepto sobrecargado “ideológicamente”, evoca una noción que sirve para legitimar la desaparición de aquellos que no se inscriben dentro de los cánones de productividad marcados por el Ajuste Estructural. La pregunta es: ¿Será éste el concepto de “Eficiencia” que deben defender los sectores populares?

La postura sindical es que para ser eficiente se deben tener buenas condiciones de trabajo y a nivel salarial. Independientemente del grado de justeza que pueda encerrarse en esta respuesta, en el sentido de una demanda de justicia social, nos parece oportuno plantear que en términos generales la noción de “eficiencia” pareciera insuficientemente problematizada por las organizaciones sindicales del sector público del país. Al plantear “un trato digno” para el trabajador se le agrega a los fríos criterios de rentabilidad económica y de carácter macro-económico: una dimensión social, otras dimensiones como la ecológica, la soberanía, la seguridad, etc. no parecieran presentes en su concepción.

Planteamos esto por cuanto conceptos como los de “productividad” y “eficiencia” se inscriben más fácilmente dentro del universo cultural de los sectores medios, en cierto modo forman parte de su visión de mundo, son un valor de la vida.²¹ Aún y cuando el andamiaje institucional del sector público conlleve cierta carga de “ineficiencia” en algunas esferas, el tipo de educación formal que reciben los sectores medios los vuelve más receptivos hacia discursos que valoricen este tipo de conceptos. Esto plantea sin lugar a du-

²¹ Con esto no estamos afirmando que sean “exclusivos” de estos sectores, ya que en la actualidad son conceptos más o menos generalizados entre los trabajadores del país. Justamente uno de los méritos del Ajuste es haber logrado que la población en general interiorice este tipo de valores...

das el peligro real, de asumir, debido a una insuficiente problematización, el término eficiencia tal y como buscan los neoliberales, como un concepto "neutral" y "universal", en donde todos los sectores sociales deberían persignarse, logrando encerrar la discusión en el estrecho marco de su lógica conceptual.

En este sentido y obviamente sin proponérselo, los sindicalistas podrían estar tendiendo un puente entre solidarismo y sindicalismo, justamente en el ámbito de una de las facetas más negativas de este movimiento: su dimensión ideológica.

5.3 Aspectos fundamentales que explican la coexistencia solidarismo - sindicalismo en las instituciones publicas

Hemos analizado cómo la existencia de ciertas reglas del juego a nivel social, ciertas características específicas del sector público del país y del personal que en él labora, facilita que sea en el sector público del país donde se presente este fenómeno de manera masiva.

Quisiéramos exponer a continuación aquellos aspectos que nos parecen fundamentales para explicar la coexistencia solidarismo sindicalismo en el sector público del país,

5.3.1 Lógicas diferentes sector público y privado.

La lógica de las instituciones estatales no es la de la máxima rentabilidad como si ocurre en el sector privado, lo cual incide sobre un aspecto que es fundamental: el jerarca de la institución pública carece de la vocación patronal del agente del sector privado, lo que brinda un mayor margen de acción a la organización sindical.

En la medida que las instituciones del sector público se conciben como instancias de bienestar social, la lógica del máximo beneficio no halla su "hogar natural". Aún y cuando esta lógica tiende a variar en el contexto del Ajuste, nos parece que grosso modo la diferencia aún es significativa y válida para efectos de análisis social.

Teóricamente el Estado asume gastos de inversión que coadyuvan a la reproducción del sistema social, gastos que serían onerosos para el capitalista individual. Todo lo que respecta a la creación de obras de infraestructura, electrificación, sistema educativo, seguridad social, etc. son gastos que coadyuvan en la reproducción de la fuerza de trabajo necesaria a la valorización del capital.

El Estado, en tanto condensación de fuerzas a nivel social, incorpora de diferentes formas intereses de los sectores populares en sus políticas haciendo suyas demandas latentes o manifiestas, con miras a impulsar el proyecto hegemónico que en particular le interese consolidar. Estos dos aspectos inciden en que la lógica principal con la que actúan las instituciones estatales no sea la fría lógica capitalista de máxima rentabilidad. En este sentido la lógica de sus políticas se halla mediada por diverso tipo de intereses.

Aún y cuando la iniciativa de la creación del solidarismo viniese de altos ejecutivos de la institución, los jerarcas de las instituciones públicas no son capitalistas ávidos de explotar al trabajador, sino jerarcas transitorios, cuya imagen patronal es difícil de identificar. Incluso muchos de ellos han tenido procesos de socialización a nivel institucional similares a las de los dirigentes sindicales.

Esta situación tiene tres consecuencias sobre nuestro problema que se hallan íntimamente relacionadas:

- i. Justamente el hecho de que la lógica de los sectores público y privado sean diferentes, incide sobre un aspecto que a todas luces es fundamental: la postura de los empresarios del sector privado y los jerarcas del sector público con respecto a la organización sindical es diferente. En el primer caso es mucho menos tolerante y no da margen de acción.²² En el segundo es más tolerante y menos antisindical.
- ii. Si el patrono como tal no existe, el problema de la "pérdida de autonomía" del sector trabajador al interior de la asociación soli-

²² Con este planteamiento no estamos pretendiendo escamotear las evidentes debilidades del movimiento sindical en Costa Rica, problema como el arribismo, el centralismo, el partidismo, etc. Pensamos sin embargo que han sido aspectos suficientemente desarrollados y señalados por otros autores. Ver por ejemplo de Elisa Donato y Manuel Rojas Bolaños: Sindicatos, Política y Economía 1972-1986. San José. Costa Rica. Edit. Alma Mater, 1987

darista no se manifiesta con la misma claridad, con lo cual queda relativizado uno de los principales problemas que los sindicalistas le objetan al solidarismo en el sector privado del país.

- iii. El problema de la pérdida de autonomía laboral que se da en el sector privado, dada la existencia del solidarismo e inexistencia de organización sindical, es algo que justamente se subsana en el sector público en la medida que el sindicato se encarga de mantener la autonomía de los trabajadores en el plano de la reivindicación laboral.

Aquí la asociación solidarista se convierte en una especie de caja de ahorro, asumiendo claramente el sindicato la tarea de resguardo de la autonomía de los trabajadores.

5.3.2 Presencia de sindicatos.

En el caso del sector privado estamos entonces ante la ausencia de lo que constituye un requisito mínimo para que se dé una situación de coexistencia de dos organizaciones al interior de un mismo espacio laboral, y es que ambas tengan posibilidades reales de existir. En este sector, salvo contadas excepciones, el sindicalismo tiene el campo vedado para su organización y desarrollo. En el sector público, por el contrario, la existencia de sindicatos es de larga data: prácticamente todos los sindicatos tienen más de 20 años y se trata de organizaciones relativamente consolidadas.

Con esto queremos dejar sentado un asunto que nos parece importante: no es tan exacto afirmar que el solidarismo haya desplazado al sindicalismo. Salvo algunas excepciones,²³ el solidarismo se ha instalado en empresas del sector privado en donde no había presencia sindical, actuando en este sentido como "vacuna". Por otra parte, el problema no debe plantearse en términos de que el solidarismo desplaza al sindicalismo, sino que pareciera más preciso afirmar, que la patronal se vale de la asociación solidarista para desplazar la opción sindical.²⁴

²³ Entre éstas sobresale obviamente el desplazamiento del sindicalismo en el sector de las plantaciones bananeras.

²⁴ Nos ubicamos con esta aseveración en un plano de un "hecho social" y no de lógica intencional.

Esta aclaración es importante por lo siguiente: *quien tiene la fuerza para desplazar al sindicato es el sector patronal*, no el movimiento solidarista por sí mismo, independientemente de que sea en su versión más agresiva y antisindical como es el caso de la Escuela Juan XXIII. En las bananeras ese ha sido el caso: el solidarismo se instrumentaliza de cara al movimiento sindical. Por el contrario, en el sector público, en la medida que "la patronal" carece de esta "vocación antisindical", no está realmente interesada ni se halla tan urgida de desplazar la organización sindical.

Así la diferencia fundamental entre el solidarismo del sector privado y del público debe plantearse en los siguientes términos: no es que el solidarismo del sector público, a diferencia del privado, sea "más democrático" (en el sentido de estar dispuesto a compartir espacios con el movimiento sindical), sino que la patronal del sector público es "menos patronal" (si se nos permite la redundancia).

Si acaso el gobierno intentara, tanto como los patronos del sector privado y en aras de un mayor control, desarticular los sindicatos del sector público, es evidente que se correría un gran riesgo de deslegitimación. Deslegitimación con un sector importante del electorado nacional, y aún hoy en día, dentro del tipo de desarrollo económico social que ha caracterizado al país.

5.3.3 Fortaleza del movimiento sindical en el sector público.

Existe además otra razón importante que inhibe, al menos en la perspectiva del movimiento solidarista, la posibilidad de desplazar a la organización sindical: esto es, la existencia de un sindicalismo relativamente fuerte y consolidado en el sector público del país.

La relativa fortaleza del sindicalismo del sector público, plantea de entrada al solidarismo una situación en la que la coexistencia se impone como "Necesidad".

Es necesario precisar que, en todos los casos analizados (exceptuando LACSA), el sindicalismo existía previamente a la instalación del solidarismo en la institución. Los sindicatos en su gran

mayoría cuentan con más de dos décadas de quehacer sindical: el caso de FERTICA = 26 años, CNP = 38 años, etc.

Cuando planteamos la relativa fortaleza del movimiento sindical del sector público, hacemos alusión a una serie de luchas que se han traducido en la firma de Convenciones Colectivas, a través de las cuales se han visto materializados muchos logros, conquistas y privilegios, que le dan al movimiento sindical del sector una cierta solidez de cara al actor solidarista. Todo esto hace que el sindicato en el sector público, a diferencia del sector privado, sea garantía de estabilidad laboral.

Esto crea un camino empedrado para la organización solidarista (Ver cuadro 2). Por ejemplo, en el caso de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, a pesar de proponérselo en un inicio, el solidarismo no logra influir el sindicato, produciéndole el daño más bien a la cooperativa de la Institución. En FERTICA el solidarismo surge asimismo con vocación antisindical, sin embargo la trayectoria del sindicato, las convenciones colectivas, etc. le vuelve difícil el camino al solidarismo en sus metas expansionistas, reduciéndose en la práctica a su mínima expresión.

Independientemente de las intenciones del solidarismo, lo cierto es que éste ha tenido que acomodarse a la situación y reducir sus expectativas. Con excepción de los casos del MAG, del Banco Central y de la UNED, en donde el solidarismo no nace con una carga antisindical (dando origen a lo que más adelante llamaremos "Complementariedad Fusional"), en las otras instituciones el solidarismo nace viciado desde un inicio por cierta carga antisindical.

Pero el camino se le cierra al solidarismo por las mismas conquistas logradas por el sindicato a través de convenciones. En FERTICA, por ejemplo, la empresa le da al sindicato el 8.33% del salario de los trabajadores, dinero que es utilizado justamente para préstamos y ciertas actividades que desarrolla el sindicato, cerrándole parcialmente el paso a la opción solidarista. Lo mismo sucede en FANAL, caso en el cual el solidarismo se ve reducido a una afiliación de 150 trabajadores en relación a 1.098 del sindicalismo. Una muestra más de que el problema de la vacuna contra el solidarismo es una fuerte presencia sindical, y eventualmente, la incorporación de algunos de sus programas y beneficios dentro de su accionar.

CUADRO II

ORIGEN ANTISINDICAL DEL SOLIDARISMO

	SI	NO
BANCO CENTRAL		X
CPIA. NACIONAL FUERZA Y LUZ	X	
CONSEJO NACIONAL DE PRODUCC.	X	
FERTICA	X	
INCESA STANDARD	X	
INA	X	
INCOFER	X	
LACSA		
MAG		X
UNED		X

** En este caso no tiene sentido hablar de origen antisindical del solidarismo por cuanto la asociación nació mucho antes que la organización sindical. Tampoco sucedió que el sindicalismo surgiera en este caso con un carácter antisolidarista.*

5.3.4 Cultura del trabajador.

Un aspecto clave que explica la coexistencia solidarismo sindicalismo en el sector público es la existencia de una cultura sindical.

Los esfuerzos y luchas desarrolladas por los sindicatos a lo largo de muchos años han posibilitado beneficios y mejoras para los trabajadores, lo que ha producido cierta identificación con el sindicato, el cual goza en este sentido de cierta legitimidad. Todas estas luchas y logros inciden entonces en la creación de una identi-

cación con el sindicato de parte de las bases de trabajadores y en la existencia de una cultura sindical.

El trabajador asume que existe una forma "sindical" de resolver los conflictos laborales, los problemas con las autoridades de la institución, generando un cierto "habitus" particular del trabajador de las instituciones públicas de asumir el conflicto laboral: un cierto mecanismo específico que tiene su automaticidad, su regularidad, sus procedimientos, que tiene su lógica, su eficacia, responde a ciertos valores de solidaridad, etc.

Es interesante ver por ejemplo, como en una serie de instituciones estatales, el sindicato logra vía Convención Colectiva que la institución le de prioridad a los hijos de los trabajadores en términos de contratación (INCOFER) o que el sindicato disponga de una bolsa de trabajo (FERTICA). El agradecimiento que guardan los padres cuyos hijos se ven beneficiados, y los lazos mayores de identificación con el sindicato, son algunos elementos que explican la existencia de una cultura sindical. La frase del niño un domingo por la mañana: "Papi, vamos a la finca del sindicato...", si se quiere banal, hace sin embargo referencia a una situación en donde el sindicato ofrece también una opción vacacional de tipo familiar, fortaleciendo lazos, compromisos y afectividades.

Podría plantearse la objeción de que no es posible hablar de cultura sindical, cuando es obvio que justamente uno de los principales problemas que se le señalan al sindicalista promedio del sector público es la falta de conciencia y participación. En este sentido plantean Cubero y Ortega, refiriéndose a las debilidades internas del movimiento sindical:

"b. Inexistencia de conciencia sindical. Este aspecto hace énfasis en la ausencia de un trabajo educativo sistemático orientado a la formación de cuadros político-sindical y en este mismo sentido a la carencia de cuadros sindicales."²⁵

Creemos que para analizar esto hay que ubicarse en una perspectiva más histórica que coyuntural. Efectivamente, en una visión de corto plazo los sindicatos del sector público están en crisis, se habla de verticalismo, falta de capacitación, etc. Más allá de esto, creemos necesario destacar dos cosas: cuando los sindicatos del

²⁵ Cubero y Ortega. Idem. p.21

sector público surgen en las instituciones estatales, es porque realmente habían problemas laborales graves, y es en gran medida, como se ha señalado, gracias al accionar sindical en las últimas décadas que los trabajadores alcanzan una serie de importantes logros. Convenciones colectivas en los años sesenta, setenta, que poco a poco van arrancando conquistas con una incidencia real en las condiciones de vida del trabajador. Aunque las nuevas generaciones tengan la tendencia a partir de estas condiciones como un dato, como si siempre hubiesen existido, en términos generales estas conquistas guardan su espacio en la memoria colectiva de los trabajadores. No se pueden borrar de un día para otro, aún y cuando no se recuperen en la historia oficial.

CUADRO III

EXISTENCIA DE UNA CULTURA SINDICAL

	SI	NO
BANCO CENTRAL	X	
CPIA. NACIONAL FUERZA Y LUZ	X	
FABRICA NACIONAL LICORES	X	
FERTICA	X	
INA	X	
INCESA STANDARD	X	
INCOFER	X	
LACSA	X	
MAG	X	
UNED	X	

La existencia de esta cultura sindical es otro aspecto que hace que el sindicalismo sea lo suficientemente "fuerte" (en términos relativos) como para que el actor solidarista, aunque se lo propusiese, no lo pueda desplazar. Situación esta que obliga al solidarismo a que, independientemente de sus preferencias, deba coexistir con la acción sindical. Digamos que en este sentido la cultura sindical opera como una suerte de "barrera ideológica" de cara a un intento de desplazar la acción sindical.²⁶

²⁶ A propósito de los impedimentos que tendría el solidarismo si quisiera desplazar al sindicalismo en la institución, y en un arrebato de sinceridad, me respondió una dirigente solidarista: "...los trabajadores de la oficina (se refería a los funcionarios solidaristas) quizá no participen en un paro del sindicato o en una movilización, pero en el fondo ellos llevan al sindicato en su corazón..."

VI. PRAGMATISMO DE LOS TRABAJADORES

En este apartado haremos referencia a un aspecto que nos parece clave dentro de la explicación que queremos proponer, es justamente la existencia de un sustrato cultural profundo de los trabajadores que denominaremos "pragmatismo".

6.1 El pragmatismo como sustrato cultural profundo de los trabajadores.

Todo indica que en las instituciones analizadas existe una manera específica del trabajador de apropiarse de las ofertas "solidarista" y "sindical".²⁷

La forma particular en que los trabajadores procesan las corrientes societales a que hemos hecho alusión con anterioridad, y dentro de éstas, concretamente: la oferta solidarista, es lo que explica en gran medida el fenómeno de la coexistencia entre solidarismo y sindicalismo en el sector público. Por el contrario, podríamos afirmar, es la forma específica en que los empresarios del sector privado se apropian y "procesan" la oferta solidarista, lo que imposibilita que la coexistencia sea posible en este sector. Con esto abordamos nuestra tesis fundamental:

La coexistencia en el sector público solidarismo - sindicalismo, más que por una supuesta estrategia de las dirigencias de ambas organizaciones tendiente a hacer posible o evitar la coexistencia, se explica por una actitud "práctica" que asumen los trabajadores de "utilizar" ambas organizaciones; actitud que termina condicionando fuertemente el accionar de sus dirigencias. Diríamos que las dirigencias "padecen" de un condicionamiento desde abajo de sus representantes.²⁸

²⁷ Sobre este aspecto no hay nada que nos indique la existencia de diferencias significativas entre los trabajadores del sector público y privado. Al menos en base a la pequeña muestra de este estudio (INCESA STANDART y "LACSA")

²⁸ Hacemos la aclaración que esta actitud práctica es propia de los trabajadores en general pero la creemos acentuada en los sectores medios de la población. A este propósito señalaba un dirigente sindical: "Al trabajador no le importa quien

La actitud de las dirigencias se ve muy condicionada por el pragmatismo propio de los trabajadores, generando una situación que podríamos llamar Coexistencia de Hecho, en donde el lema de que "cada quien debe estar en lo suyo", pareciera definir para unos y otros los márgenes de acción. Así, mientras que la asociación solidarista funciona y es percibida por los trabajadores como una Caja de Ahorro, el sindicato es percibido como una instancia específica en el campo laboral, guardando cada una su función y "utilidad".

El trabajador no ve problema: una instancia le soluciona los problemas laborales y otra los económicos. No parece haber contradicción. "El trabajador está donde le sirva", manifiesta una dirigente sindical de INCOFER, resumiendo de esta manera el pragmatismo con que se mueven los trabajadores y que posibilita en muchos casos, que éstos pertenezcan al sindicalismo, al solidarismo y al cooperativismo por igual.

La adhesión no tiene entonces un carácter ideológico. Esto significa que, más allá de las expectativas y/o temores de las dirigencias solidarista y sindical sobre los efectos de su actividad (acción solidarista), existe una forma particular de las bases de apropiarse la oferta solidarista que no tiene que ver con el exagerado optimismo de los ideólogos solidaristas ni el exagerado pesimismo del movimiento sindical.

Este pragmatismo de los trabajadores se ve acentuado aun más en los sectores medios, sector en el cual los trabajadores son menos propensos a complicarse con problemas tipo "conciencia de clase" o "autonomía de los trabajadores". El solidarismo soluciona problemas económicos concretos y es capaz de brindar servicios de utilidad; por otra parte, el sindicato es capaz de brindar un respaldo y una asesoría al trabajador de cara a un problema o conflicto laboral. Ni "cambio social" ni "alienación", tanto el sindicato como el solidarismo son percibidas como instancias organizativas que brindan un servicio y guardan una utilidad muy concreta para el trabajador.²⁹

le de el servicio, con tal de que se lo de. No tiene definición ideológica..."

²⁹ El pragmatismo y el dogmatismo no caminan juntos. Este solidarismo no parece contar entre sus atributos con la carga de "dogmatismo pseudo-religioso" de la Escuela Juan XXIII, lo cual marca una diferencia significativa. Hipotética-

Este pragmatismo nos sugiere una posible conclusión:

para los trabajadores la coexistencia es posible y se puede dar.

Paradójicamente es esta actitud pragmática, que pudiera verse como un defecto o limitación de la conciencia de los trabajadores, la que marca las fronteras y muestra los límites de la influencia del discurso solidarista; aspecto éste por lo demás que constituye un "lamento" de los dirigentes solidaristas. En otras palabras, el leit motiv de la adhesión de los trabajadores a la causa solidarista, no pareciera ser tanto el atractivo ideológico de la oferta como su atractivo material. De modo que el auge solidarista pareciera explicarse, más que por la creencia y adhesión a una supuesta "visión solidarista", por la eficacia de su oferta en el plano material, con lo cual evidentemente estaríamos relativizando grandemente el impacto del accionar solidarista en "la conciencia" de los trabajadores. Justamente algo similar apunta María Eugenia Trejos cuando señala lo siguiente:

"Sin embargo, el solidarismo no llega al fondo del pensamiento obrero, se queda en un nivel reivindicativo sin conquistar las conciencias y mentes de los(as) trabajadores(as). Los(as) afiliados(as) solidaristas no reproducen su discurso patronal de armonía y mejoramiento productivo): solamente se interesan por resolver necesidades que no pueden resolver de otra forma..."³⁰

Aunque Trejos se refiere al sector industrial, lo mismo pareciera aplicable a propósito de las instituciones públicas.

Sin que se pueda establecer una separación radical entre ambas ofertas (entre la oferta material y "espiritual"), creemos que esto plantea una cuestión fundamental. El efecto del accionar solida-

mente podríamos afirmar que este "pragmatismo" de los trabajadores encuentra canales más fluidos para su expresión en el sector público, justamente por cuanto en este sector las asociaciones solidaristas parecieran guardar, no solo cierta distancia con respecto a "la patronal", sino también una mayor distancia de la dirigencia solidarista nacional, indudablemente más ideologizada (en particular en el caso de la Escuela Juan XXIII).

³⁰ Trejos. Idem. p.22

rista sobre la conciencia de los trabajadores no es tan devastador como se pudiera suponer. No encontramos en las bases de trabajadores un prototipo del militante sindical y un prototipo del militante solidarista, uno con un universo de valores solidarista y otro con un universo de valores sindical. Todo parece indicar que los trabajadores le roban la espalda a la oferta solidarista, partiendo de su natural pragmatismo y su cultura sindical.

Por último, este pragmatismo con las características acentuadas que asume en la actualidad, no surge y se desarrolla por casualidad. Es la manera específica que los trabajadores en nuestra sociedad han encontrado para desenvolverse condicionados por "los aires de los tiempos", posmodernos: el neoliberalismo, la vuelta al sujeto, el rechazo de "la política", etc. todo en un período de restricciones y de crisis social.

6.2 Hipótesis sobre la cultura de los trabajadores

Los elementos señalados anteriormente nos llevan a concluir este apartado planteando una hipótesis que se desprende de esta argumentación, constituyendo a la vez una profundización de la misma. La misma deberá posteriormente ser sometida a análisis y verificación.

La hipótesis es la siguiente:

La estructura simbólica de los trabajadores les permite a éstos apropiarse de las diversas ofertas organizacionales existentes en el campo laboral de una manera "particular".³¹ Más allá de los niveles de coordinación o disputa que puedan existir entre las ofertas solidarista y sindical, lo cierto es que la estructura simbólica de los trabajadores les permite a éstos "coordinar su consumo"; dándole sentido a las diferentes organizaciones de manera tal que en su accionar ambas redunden en su beneficio particular o colectivo (de su grupo social). Podemos decir que el

³¹ Llamamos estructura simbólica a un mecanismo de producción de sentido que cumple la función de otorgar sentido a las cosas, a través de la articulación de diferentes elementos de la dimensión cognitiva, normativa y una lectura de la propia identidad.

trabajador de alguna manera "produce" una realidad en la cual ambas organizaciones tienen vigencia y utilidad.³²

Si el discurso solidarista es "antisindical" o el discurso sindicalista "antisolidarista", el trabajador tiene su forma específica de procesar estos mensajes, a partir de sus vivencias y la praxis que desarrolla en lo cotidiano, colocando ambas ofertas dentro de los que en términos semióticos sería una cadena de valencias positiva. Esto significa que, más allá de un discurso solidarista o sindical en que el planteo de su adversario aparece impregnado de negatividad; dentro del proceso de producción de sentido específico a los trabajadores del sector público, ambos contienen una connotación positiva. Y en este sentido tendríamos que aceptar que el trabajador de base "le roba la espalda" a ambos movimientos.

Sin embargo, de acuerdo a elementos expuestos con anterioridad, relacionados con la trayectoria y la cultura sindical, podemos afirmar que es mucho más instrumental la postura de los trabajadores con respecto al solidarismo que con respecto a la organización sindical.

Ampliando más la fundamentación de esta hipótesis creemos que, en una situación de crisis el trabajador procesa las diversas ofertas y posibilidades que tiene de manera tal que, *la sensación de seguridad y estabilidad a la que aspira todo ser humano, y el empleado del sector público como cualquier otro sector, se ve compensada con una variedad de ofertas que en su concreción, no constituyen sino momentos de seguridad y reafirmación.* Una especie de sabiduría popular le dice al trabajador que debe aceptar las dos.

El trabajador que acongojado por los problemas, encuentra apoyo en la oficina del sindicato para dirimir una injusticia de su jefe inmediato de sección, y el mismo día le comunican de la asociación que el crédito que lo va a sacar de apuros económicos ha si-

³² Dado el carácter que ha tenido este trabajo, en donde prioritariamente se ha apelado a entrevistas con las dirigencias de los movimientos solidarista y sindical, y por lo tanto no centrado en las bases de estos movimientos, un mínimo de prudencia epistemológica nos lleva a acentuar el carácter hipotético de esta afirmación.

do aprobado y le será entregado sin mayor dilación, *expresa el climax de esta situación.* De manera tal que, la variedad de ofertas con que cuenta el trabajador: solidarismo, sindicalismo y cooperativismo, operan psicológicamente a la manera de una tarjeta de crédito bancario; brindando "seguridad" y satisfacción en momentos de incertidumbre y apremio para el trabajador... Dentro de esta lógica: "entre más tarjetas de crédito se disponga, mejor".

En este sentido, la posibilidad de solucionar problemas económicos concretos no constituyen solamente actos que coadyuven en la reproducción del sector social como tal, una especie de salario en especie, etc.; sino que nos remite a un mecanismo de reafirmación de la persona, de aumento de la autoestima y de la confianza del trabajador. Así podemos concluir señalando que, la particular apropiación simbólica que realiza el trabajador de las ofertas solidarista y sindical, posibilita que éste unifique una y otra y se las apropie de una manera "sui generis", las procese y les otorgue sentido, al interior de su proceso vital.

VII. POSIBLES CONTRATIEMPOS FUTUROS DE LA COEXISTENCIA SOLIDARISMO SINDICALISMO

Consideramos que a futuro, esta complementariedad en el sector público entre solidarismo y sindicalismo podría tener sus contratiempos, de los cuales señalaremos dos:

7.1 Política más neoliberal del gobierno.

Una situación que puede ocurrir en un futuro, en el caso que los planes de privatización de los servicios públicos avancen y se endurezcan,³³ y suponiendo cierta oposición de la parte sindical, es que surja la tentación en las altas esferas del Gobierno de utilizar al solidarismo de la misma forma en que es usado en el sector privado del país: esto es, justamente, *como una arma claramente antisindical*.

En este caso el patrono (Estado) podría adquirir matices más definidos en su relación con el sector laboral, tendiendo a asumir los jerarcas del sector público un carácter cada vez más propatronal. En ese momento se pondría a prueba la cultura sindical y dependerá mucho del tipo de dirigencia que haya en uno u otro sector, que esta manipulación no se llegue a concretar.

Vemos entonces cómo una política más neoliberal del Gobierno que tienda a afectar fuertemente las instituciones públicas, puede hacer surgir la tentación en esferas gubernamentales (en un afán de asegurarse una base organizada entre los trabajadores del país), de manipular las asociaciones solidaristas para encontrar un respaldo a su política gubernamental. Este "eventual" respaldo solidarista a la política gubernamental podría ocasionar fuertes roces con el sector sindical deteriorándose las relaciones de coexistencia que existen en la actualidad.

Para valorar esta situación, tómese en cuenta que en el sector público la división de esferas de actividad solidarismo -sindicalismo

³³ Cosa que no es difícil de imaginar en el caso que sea electo Miguel Angel Rodríguez del partido UNIDAD, dado su ideología típicamente neoliberal.

es tan marcada que el solidarismo ni siquiera aspira a manifestarse sobre estos asuntos. Para bien o para mal (al menos en la actualidad) eso lo dejan en manos del sindicato. Sin embargo, imaginándonos la hipotética situación en la que el solidarismo fuese la única organización que existiese en el sector público, su silencio en este caso sería sumamente perjudicial. Incurriría en lo que podríamos llamar "legitimación pasiva" de las políticas neoliberales de privatización, dejando el camino abierto para el desmantelamiento de las políticas de bienestar social.

7.2 Aprobación Ley de Cesantía.

La aprobación de la ley de cesantía puede hacer surgir disputas entre el solidarismo y el sindicalismo por el manejo del fondo de cesantía a partir de la aprobación de la ley. Efectivamente, en el caso en que la aprobación se dé y los sindicatos queden habilitados para manejar este fondo, surgiría una causa adicional de fricción.

La tentación de algunos sectores sindicales de manejar estos recursos podría provocar choques entre ambas organizaciones; y ya desde ahora, algunos presagios parecen indicar en esa dirección: dirigentes sindicales que anuncian su interés en manejar este fondo y dirigentes solidaristas que reclaman la histórica incompetencia del sindicalismo en "asuntos de dinero"; son algunos de los condimentos que promete tener este debate laboral.

Obviamente de aprobarse la Ley de Cesantía, dependerá de los mismos trabajadores la decisión de la organización a la que cederán sus fondos, pero es justamente este hecho y la posibilidad de que los fondos sean administrados por cualquier organización, la que pondrá a la orden del día los celos entre organizaciones, la competencia y la descalificación.

En algunos sectores sindicales se reconoce cierta incapacidad de su parte para manejar los fondos de la cesantía, sentido en el cual, señalaba un dirigente sindical: "Históricamente los sindicalistas no son buenos administradores, nosotros pensamos más como trabajadores que como empresarios..."; a lo que otros parecen responder: "nadie nace aprendido y a administrar fondos se puede aprender..."

7.3 Acusación de la AFL-CIO norteamericana al Gobierno de Costa Rica.

La actual acusación contra el Gobierno de Costa Rica por irrespeto de los derechos sindicales crea una coyuntura delicada pero interesante. Efectivamente, la Comisión Especial creada por el Gobierno corre en la actualidad para aprobar un paquete de leyes que se desprendían de las sugerencias realizadas hace ya algún tiempo por la Organización Internacional de los Trabajadores (OIT).

Más allá de los posibles intereses de los sindicatos norteamericanos en el asunto, de lo vergonzoso que significa que un país extranjero condicione la política interna del país, etc.; está claro que uno de los aspectos positivos que crea esta coyuntura, es justamente la posibilidad que tienen los sindicatos en el sentido de presión al Gobierno para que los derechos a la libre sindicalización dejen de ser letra muerta de la Constitución.

Para sacarse la acusación de encima el Gobierno buscará probablemente apoyo en el movimiento sindical, sin cuyo aval, difícilmente saldrá bien librado de este transe tan particular. Una buena estrategia del movimiento sindical de manera unitaria podría sin duda alguna ser muy beneficiosa para dar pasos importantes en materia laboral.

Evidentemente esto incidiría fuertemente en las relaciones solidarismo sindicalismo. En la medida que hubiesen menos trabas para el accionar sindical en el sector privado del país, podríamos desembocar en un futuro cercano en una situación donde las relaciones de coexistencia solidarismo sindicalismo que se limitan en la actualidad al sector público del país, tengan un desarrollo significativo en el sector privado de la economía.

VIII. COMPETENCIA SOLIDARISMO - COOPERATIVISMO, CERCANIA SINDICALISMO - COOPERATIVISMO

Una situación curiosa que se presenta en el sector público del país, es que en muchos casos, aparte de la organización sindical y solidarista, existe una cooperativa. Curioso por cuanto, la división de esferas de acción solidarismo cooperativismo no es para nada clara, por lo que de entrada se pueden adivinar ciertos puntos de fricción.

Aunque no era el propósito inicial del presente estudio, daremos a continuación algunos elementos sobre la relación existente entre cooperativismo y solidarismo, que a todas luces (por lo similar de sus espacios de actividad), aparece como la más particular. Posteriormente se hará referencia a la relación existente entre sindicalismo y cooperativismo en el seno de la institución estatal.

8.1 - Solidarismo daña al cooperativismo.

Tanto el solidarismo como el cooperativismo realizan actividades socio-culturales y económicas: créditos, sodas, programas de vivienda, comedores, rifas, paseos, deportes, venta de uniformes a precios cómodos, etc. Los créditos más pequeños permiten salir de apuros al trabajador y los grandes para construir casa o hacer una remodelación. No es entonces para nada evidente cuál es la diferencia entre ambas organizaciones.

Sus áreas de actividad se entrecruzan y el tipo de servicios que brindan muchas veces es el mismo. De manera que hay que hacer un gran esfuerzo para adivinar cuál es la diferencia entre una y otra organización en el plano de sus actividades.³⁴

Esta situación hace que el solidarismo como organización social aparezca como competencia de la cooperativa.

³⁴ A decir de un dirigente cooperativista las diferencias se las ubicaría más en el plano de la "filosofía" de cada organización...

CUADRO IV

SOLIDARISMO DAÑA AL COOPERATIVISMO

	SI	NO
BANCO CENTRAL		X
CPIA. NACIONAL FUERZA Y LUZ	X	
FABRICA NACIONAL LICORES	X	
FERTICA		X
INA	X	
INCESA STANDARD	-	
INCOFER	X	
LACSA	-	
MAG	-	
UNED	-	

La similitud de las actividades de los solidaristas y cooperativistas, unida al mayor poderío económico de los primeros, hace que la oferta solidarista aparezca en principio como más atractiva a los ojos de los trabajadores. Efectivamente, si bien los servicios que se prestan son similares, las diferencias parecen ubicarse en el plano de los beneficios o excedentes que se reparten entre los trabajadores. Al disponer de un capital mayor, producto del aporte obrero-patronal, la asociación solidarista logra dividendos para sus afiliados que alcanzan sumas bastante más elevadas en relación a las cooperativas, que solamente cuentan con la cuota de los trabajadores.

En el caso del INA por ejemplo, mientras la asociación reparte de 10.000 a 20.000 colones anuales, la cooperativa cantidades

modestas que van de los 200 a los 400 colones. En la Compañía Nacional de Fuerza y Luz los excedentes del año anterior alcanzaron la suma de 19 millones en total, para un beneficio individual de 22.000 colones, en LACSA la suma de 50 millones de colones, etc.

Esta "desigualdad real" lleva a que en algunos casos el solidarismo termine haciendo daño al accionar de las cooperativas, minando su capacidad de convocatoria. Es el caso de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz donde, a pesar de que el solidarismo nace en este caso con una vocación antisindical, termina destrozando la cooperativa. La misma, que otrora contara con una membresía cercana a los 1.000 afiliados, se ve constreñida en la actualidad a la ridícula suma de 220. Asimismo el caso del INA en donde se pasa de 800 a 350 socios, o el de INCOFER con una reducción de aproximadamente 75 socios, y una limitación clara en sus perspectivas de ampliación.

Tanto en el caso del Banco Central como de FERTICA el solidarismo no hace daño a la cooperativa justamente por cuanto "nace amarrado" por una serie de disposiciones logradas por el sindicato y la cooperativa previo a su nacimiento. Algo similar sucede en el CNP.

8.2 Complementaridad fusional sindicalismo - cooperativismo.

Deliberadamente hemos escogido el título de este apartado, haciendo referencia a uno de los tipos de coexistencia que señalamos en las conclusiones de este trabajo, y que responde solo a aquellos casos en que se dan relaciones muy cordiales entre sindicalismo y solidarismo. Justamente lo que para el caso de la coexistencia entre estas dos organizaciones es solo uno de los tipos posibles (representando menos de un 30 % de los casos analizados), en el caso de la relación sindicalismo cooperativismo aparece como una situación más generalizada.

Esto se explica por cuanto, desde la perspectiva sindical la diferencia entre solidarismo y cooperativismo es crucial. La misma ayuda a comprender una actitud bastante más complaciente de parte de los sindicalistas hacia el movimiento cooperativo en general: justamente el hecho de no haber "representación patronal". Efectivamente, la estructura de la cooperativa - a diferencia de la

asociación - no supone la presencia de representantes patronales en su organización, aspecto éste que es sin duda resentido fuertemente por la dirigencia sindical.³⁵

El sindicato en muchos casos crea e impulsa las cooperativas, en tanto organización de trabajadores que vela por los beneficios económico-sociales para los cuales el sindicalismo no fue creado (o no está facultado). En algunos casos los sindicalistas visualizan la necesidad de dar una serie de servicios económicos sociales a los trabajadores y entienden que esa no es su función. Entonces crean una estructura como la cooperativa que de alguna manera goza de su confianza, una extensión del sindicato en el campo de los beneficios económico-sociales para el trabajador.

CUADRO V

CONFLICTO SINDICALISMO - COOPERATIVISMO

	SI	NO
BANCO CENTRAL		X
CPIA. NACIONAL FUERZA Y LUZ		X
FABRICA NACIONAL LICORES		X
FERTICA	X	
INCESA STANDARD	-	
INCOFER		X
LACSA	-	
MAG	-	
UNED	-	

N.1 El guión nos remite a las entidades en que no hay cooperativas.

³⁵ Justamente el único caso en donde se encontró un cierto enfrentamiento sindicalismo - cooperativismo, el caso de FERTICA, la objeción principal que plantean los sindicalistas es que, por el tipo de gestión que realiza la cooperativa (transporte de los trabajadores) se tiene que dar una relación muy cercana entre la cooperativa y el sector patronal.

No solamente se trata entonces de que entre cooperativismo y sindicalismo encontremos relaciones de relativa cordialidad, sino que incluso en algunos casos la cooperativa ha surgido como iniciativa de miembros de la organización sindical. Son concretamente los casos de INCOFER y FERTICA. Incluso se dan situaciones como en el CNP, donde el sindicato defiende claramente a la cooperativa frente a la institución. Efectivamente, el sindicato se opuso recientemente a la medida de la empresa tendiente a privar la cooperativa del espacio físico dentro de las instalaciones de la empresa. (En esta empresa el sindicato tiene normado por Convención Colectiva apoyar a la cooperativa).

CUADRO VI

RELACION CERCANA SINDICALISMO - COOPERATIVA

	SI	NO
BANCO CENTRAL	X	
CPIA. NACIONAL FUERZA Y LUZ	X	
CONSEJO NACIONAL DE PRODUC.	X	
FERTICA		X
INA	X	
INCESA STANDARD	-	
INCOFER	X	
LACSA	-	
MAG	*	
UNED	?	

*** En el caso del MAG antiguos miembros del sindicato trataron de crear inicialmente una cooperativa. Al no encontrar suficiente apoyo de INFOCOOP, optaron por una asociación solidarista.**

Así podemos afirmar grosso modo que los sindicatos mantienen una actitud positiva hacia las cooperativas, hay una menor resistencia, desconfianza, recelo, etc. en esta relación que en la que mantienen con respecto al solidarismo.

Consideramos que este sentimiento se puede haber visto reforzado en la última década por dos factores: por una parte, en un inicio el surgimiento del solidarismo aparece ante los sindicalistas como su "enemigo natural", relativizando las diferencias que sentían con respecto al cooperativismo y provocando un mayor acercamiento. Por otro, la pérdida de vigencia de un sindicalismo de izquierda que veía en las cooperativas un instrumento reformista de "conciliación".

CONCLUSIONES

Para concluir este trabajo se puede afirmar que en el sector público del país se presenta una relación entre el solidarismo y el sindicalismo que podríamos denominar "Coexistencia de Hecho". ¿Qué significa esto? Que más allá de las intenciones subjetivas de los actores, o de posibles estrategias que elaboren, la coexistencia se posibilita en gran medida por la existencia de ciertas condiciones objetivas, legales, propias de la dinámica social, tanto como por una correlación de fuerzas que lo permite, lo facilita y lo condiciona.

A lo largo de este trabajo se han considerado una serie de aspectos que a nuestro juicio intervienen en la aprehensión del fenómeno que nos hemos propuesto explicar. Se ha analizado cierta coyuntura particular en la que se desarrolla el solidarismo, de crisis pero a la vez coincidente con ciertas corrientes societales; asimismo, determinadas características del espacio laboral del sector público y del sector social que en él labora; la lógica de "servicio" con la que operan las instituciones de este sector tanto como la tradición y cultura sindical en ellas presentes; para finalmente desembocar postulando la existencia de un sustrato cultural de "pragmatismo" de los trabajadores, el cual, a nuestro juicio, cumple un papel fundamental en la explicación del problema.

Todas estas consideraciones buscan dar cuenta de una realidad en la cual la división de esferas de acción entre solidarismo y sindicalismo pareciera imponerse como una "opción real", con la cual tienen que contar tanto el actor solidarista como sindical, haciendo concesiones, acomodados, o recurriendo a una mutua neutralización.

Por el momento estamos ante una situación en la cual ni el solidarismo cuenta en el sector público con un sector patronal capaz de "limpiarle el camino" como lo hace en el sector privado, ni el sindicalismo tendría la suficiente fuerza ni el asidero legal para impedir el funcionamiento del solidarismo. Por otra parte, ambos movimientos padecen de un problema de "fidelidad" de sus bases, que transita de una organización a otra, orientados por una especie de "pragmatismo", una suerte de *Habitus* colectivo, que les in-

dica el camino a seguir con una gran naturalidad: "contar con dos organizaciones es mejor que contar con una", pareciera decir el sentido común popular.

A partir de esta realidad, *"la vivencia"* de esta coexistencia para las dirigencias presenta sus variaciones: mientras unos la viven como una buena posibilidad; otros lo hacen en medio de la indiferencia; y hay quienes apenas la logran soportar. Pero la coexistencia es un hecho y se da.³⁶

Los diferentes tipos de coexistencia que hemos encontrado en las instituciones analizadas, nos posibilita proceder a la construcción de la siguiente tipología:

1. Coexistencia forzada.

No hay enfrentamientos fuertes pero tampoco hay una relación cordial. Ocasionalmente se dan roces, enfrentamientos verbales y las relaciones se tensionan.

Da la impresión de que si se pudiese prescindir de la otra organización sería mejor, y se teme cuál pueda ser la postura solidarista en una coyuntura álgida de la relación. En estos casos está muy claro que es un problema de correlación de fuerzas y que el solidarismo puede aprovechar una coyuntura de debilidad para imponerse como única organización laboral.

Son los casos del CNP, FERTICA, INCESA STANDARD, INCOFER básicamente.

³⁶ Insistimos en el significado de "Coexistencia de Hecho" porque nos parece clave. *Coexistencia de Hecho no significa coexistencia por "opción"*. Remite más bien a una relación de convivencia que ante los actores se impone como "Necesidad". No es solamente un problema de opción. Es la posibilidad que para ambos actores se plantea como más razonable dentro de una cierta relación de fuerzas que no permite otra solución (al menos sin un gran riesgo y desgaste para ambas partes). Los fenómenos sociales no dependen solamente de la voluntad de los actores. Hay ciertos rasgos del sistema y de la dinámica social que fijan ciertos márgenes de acción. A partir de ese hecho existen diversos tipos de coexistencia que dependen de los actores que existen en cada empresa o institución.

2. Indiferencia y/o complementariedad.

Se caracteriza por una situación de tolerancia tácita entre ambas organizaciones las cuales no parecen tener la fuerza para destruir la otra organización ni las razones suficientes para intentarlo.

Los miembros de las directivas de unas y otras se conocen, se dan relaciones de amistad, y no hay enfrentamientos. Sin embargo, no se regalan espacio y tratan de mantener una distancia prudencial. "Juntos pero no revueltos" pareciera ser el lema principal.

Son los casos de Compañía Nacional de Fuerza y Luz, LACSA, el INA.

3. Solidaridad fusional.

Se caracteriza por creer en la conveniencia y la complementariedad de ambas organizaciones. De un recelo inicial se evoluciona hacia una postura de cooperación y positividad. En estos casos se encuentra con más frecuencia (aunque no exclusivamente) directivos de una de las organizaciones que han cumplido funciones en la otra organización o bien en donde la iniciativa de la creación de la asociación surge del mismo sindicato. "Somos de los mismos", pareciera ser el lema principal.

Aquí ubicamos el caso del Banco Central, de la UNED y el MAG.

Esta tipología nos da pie para la elaboración del siguiente cuadro:

CUADRO VII

TIPOS DE COEXISTENCIA*

	FORZADA	COMPLEM.	FUSIONAL
BANCO CENTRAL		X	
CPIA. NACIONAL FUERZA Y LUZ		X	
FABRICA NAL. LICORES	X		
FERTICA	X		
INA		X	
INCESA STANDARD	X		
INCOFER	X		
LACSA		X	
MAG			X
UNED			X

* En el Apéndice procedemos a una descripción de cada caso en particular, empresa o institución.

Llamamos la atención sobre el hecho de que sumadas los casos de "Indiferencia o Complementariedad" y los casos de "Coexistencia Fusional", tenemos una mayoría de casos donde incluso a nivel de las dirigencias, la coexistencia funciona sin mayor problema.

Esto aparte de la situación antes descrita a nivel de las bases, donde está claro no solo que la coexistencia es posible, sino que los mismos trabajadores pertenecen a una u otra organización sin mayor grado de problematización.

CONSIDERACIONES FINALES

A los trabajadores y a las organizaciones sindicales corresponderá decir la última palabra y crear su programa de acción. Por el momento, las conclusiones que en el marco de una estrategia sindical pudiera sugerir este estudio, son las siguientes:

A propósito de las relaciones con el solidarismo:

- Hay necesidades "legítimas" de los trabajadores a las que parece estar respondiendo la organización solidarista;
- Por lo tanto, los ataques al solidarismo en el sector público del país no parecen oportunos y podrían aislar a la organización sindical;
- Dada la falta de "fidelidad ideológica" de las bases solidaristas con su organización, el trabajo sindical con este sector podría constituir una buena posibilidad;³⁷

A propósito de la Ley de Cesantía:

- De aprobarse la cesantía, desaparecerá el carácter ideológicamente "dadivoso" que asume el aporte patronal en la actualidad, con lo que la ecuación: aporte patronal = cero conflictos laboral, perdería razón de ser. Esto reforzaría la posibilidad sugerida en el punto anterior: trabajo con las bases solidaristas!
- En este caso, los sindicatos deben analizar profundamente las condiciones y las razones que motivarían una posible incursión en el campo de las actividades socio-económicas. Existe el riesgo de que el afán de desplazar al solidarismo los haga caer en una situación de "pérdida de identidad".

³⁷ Conviene hacer la aclaración de que el trabajo sindical con las bases solidaristas en todo caso ya se da, puesto que como hemos visto, sectores importantes de las bases de trabajadores sindicalizados son a la vez "solidaristas".

APENDICE

PRIMER TIPO

CASOS DE COEXISTENCIA FORZADA (CNP, FERTICA, INCOFER)

CNP

En el Consejo Nacional de Producción (CNP) el sindicato nace en 1954, con una militancia actual cercana al 90 % de los empleados de la institución. Se trata de un sindicato de larga trayectoria, con una serie de logros importantes y la existencia de una cultura sindical. En cambio, el solidarismo, de reciente creación, cuenta solamente con 125 empleados ubicados en FANAL. Por su parte la cooperativa fue creada hace muchos años y cuenta con 450 socios en la actualidad.

El ámbito de actividades del sindicato es el de las relaciones laborales, esto es: relación entre la administración y el trabajador, estabilidad laboral, conflictos, etc. así como a nivel institucional la defensa de cierto tipo de programas beneficiosos para el trabajador. Por otra parte, el ámbito de actividades del solidarismo se mantiene restringido a escasas actividades como los préstamos a sus afiliados.

Las relaciones sindicalismo-solidarismo son un tanto tensas. Es un caso típico de coexistencia forzada. El sindicato ganó una medida mediante la cual la institución da un 5% de las prestaciones legales del trabajador y los trabajadores aportan un 3%, lo cual se le entrega al trabajador si son despedidos con o sin responsabilidad patronal. El solidarismo interpreta esto como una "invasión sindical".

Esto evidentemente crea una pega para el solidarismo, lo cual ha dado pie a una relación de cierta confrontación. Esta medida fue claramente tomada como prevención frente a la penetración solidarista, el cual previamente penetró en FANAL.

Aparte de la cooperativa existen muchas cajas de ahorro en la

Institución. Las relaciones cooperativa y sindicato son buenas, se da una situación de mayor cercanía subjetiva de parte de unos y otros y las relaciones no son de tensión. El sindicato mantiene una buena relación con la cooperativa y tiene establecido por Convención la necesidad de apoyarla así como estimular a los trabajadores para que se cooperativicen. De hecho, varios miembros de la directiva del sindicato se encuentran en la cooperativa y el presidente de la cooperativa es miembro de la junta directiva del sindicato. Esto dió pie por ejemplo, a que cuando le iban a quitar a la cooperativa el espacio que tenía dentro de las instalaciones de la empresa, el sindicato se opusiera a la medida.

FERTICA

En el caso de FERTICA el sindicato es uno de los más viejos. Fue creado en 1967-68 y cuenta con un significativo historial de luchas y convenciones colectivas (11 en total). En un inicio, como en todas las instituciones públicas las condiciones de trabajo eran mucho más duras que en la actualidad. Había problemas laborales graves: por ejemplo, se contrataban trabajadores a través de intermediarios pagándoles muy por debajo del salario legal, les rebajaban el seguro y sin embargo no lo cancelaban a la Caja y otras arbitrariedades. Es en ese contexto que se visualiza la necesidad de la creación de un sindicato que vele por los derechos de los trabajadores; intentos que en sus inicios fueron desarticulados y muchos trabajadores víctimas de la persecución sindical.

Las actividades del sindicato de FERTICA son muy variadas, y muchas de ellas están contempladas en los logros de la Convención: uniformes y zapatos baratos, alimentación subsidiada, almacén de suministros, un Fondo de Retiro (aparte de la pensión), préstamos de vivienda con un interés de 6% anual, fondo para becas de nivel universitario, Bolsa de Trabajo (aunque en la actualidad no se domina del todo), etc. El préstamo de vivienda en particular se posibilita por un mecanismo de ahorro similar al solidarista, mediante el cual la patronal gira el 8.33% del salario de los trabajadores.³⁸

³⁸ Un dato curioso es que una vez creada la Asociación Solidarista, la empresa le otorga también un 5%, creándose una situación de doble contribución (!!). Aparentemente la empresa, que no puede romper con los acuerdos de Convención, opta por apoyar al solidarismo aun y cuando esto signifique una erogación mayor.

Por su parte el solidarismo es de reciente formación, surge claramente como iniciativa patronal en un intento por restarle fuerza al sindicato manteniéndose con una militancia de 260 trabajadores. Cuando el solidarismo surge la mayoría de los espacios están copados por el sindicato, viendo reducidas sus actividades por el momento a préstamos y actividades de carácter mercantil. Reducida en su nicho pareciera esperar que lleguen mejores tiempos.

A pesar de lo anterior no se han causado fricciones importantes entre el solidarismo y el sindicalismo, lo contrario de lo sucedido con relación a la cooperativa. Aunque la cooperativa fue creada por iniciativa de algunos miembros del sindicato, la actual junta directiva no estuvo de acuerdo en la decisión y ha roto relaciones con la cooperativa. Las razones que se esgrimen remiten a que, debido al servicio que brinda la cooperativa (transporte de los trabajadores), esto supone una relación cercana con la patronal, perjudicial para el sector trabajador, en cuanto supone un desdibujamiento de la identidad sindical.

INCOFER

En INCOFER el sindicato es de larga trayectoria, como la mayor parte de los sindicatos del sector público. De hecho es el más viejo, y fue creado en 1949. Las actividades del mismo se concentran básicamente en la defensa de los derechos del trabajador, habiéndose dado una lucha contra el programa de movilidad laboral, el cual afectó mucho la institución. Asimismo el sindicato se ha tenido que batir contra el mismo cierre de la institución, lo cual ha sido sujeto de negociación del Gobierno con el FMI. La lucha sindical ha ido encaminada entonces al rescate de la actividad muellera y ferrocarrilera, a través del otorgamiento de cierto tipo de impuestos para los ferrocarriles.

En este caso, la particular situación que se plantea relativa al posible desmantelamiento de la institución, ligado a políticas gubernamentales y condiciones de los organismos internacionales, hace que el peso del "sector patronal" se sienta con más fuerza que en otras instituciones del sector público.

Por su parte el solidarismo es, al igual que en todas las otras instituciones del sector público, de más reciente formación. Fue

creado en 1982 contando en la actualidad con una afiliación total de 600 socios. Organizan fiestas, hacen préstamos y en general las actividades normales de las asociaciones solidaristas. A su manera de ver las cosas, un eficiente manejo con los recursos de los empleados (capacidad administrativa financiera) les ha permitido legitimarse ante los ojos de los empleados; característica de la que, de acuerdo a su versión y a propósito del proyecto de Cesantía, carecen los sindicatos.

La Asociación Solidarista reclama la división de esferas de acción entre el sindicato y el solidarismo como una sana solución: que el sindicato se ocupe de los problemas laborales, y lo haga bien; mientras ellos se ocupan de los beneficios socio-económicos para el trabajador. Pero que se respeta esta división. Dentro de su visión, no tendría sentido solicitarle a los trabajadores que se retiren del sindicato puesto que el solidarismo como tal no cuenta con una estructura para la asesoría de los trabajadores en sus relaciones laborales. Sin embargo, reclaman incompetencia del sindicato de la institución en el trabajo que les corresponde hacer: por ejemplo, falta de una oposición clara frente al PAE III o a la política de movilidad laboral.

En lo que respecta a las relaciones solidarismo-sindicalismo, nunca ha habido enfrentamientos directos. Sin embargo, la parte sindical resiente lo que ellos llaman una mayor injerencia del sector patronal en las decisiones de la asociación solidarista, así como la organización de actividades y fiestas de manera conjunta, el hecho de que la patronal no le atrase cuotas al solidarismo pero sí a la cooperativa o el sindicato, etc. El solidarismo por su parte denuncia el "novedoso interés" del sindicalismo por vender electrodomésticos en Limón, lo cual resienten como una invasión de su esfera de acción.

La cooperativa fue creada en 1962 por iniciativa de miembros de la misma organización sindical, cuenta con 780 socios de un total de 1.200 que tiene la institución y los servicios que presta son similares a los que brinda la asociación solidarista. Las relaciones que se dan entre el sindicato y la cooperativa son bastante cercanas. Los cooperativistas lamentan con la entrada del solidarismo la pérdida de socios, de "peso" y de importancia de su organización.

En la práctica de las relaciones solidarismo-cooperativismo lo que ha sucedido es que se ha caído en una división que no es de esferas de acción sino de carácter geográfico espacial: fuera de San José la cooperativa concentra su accionar en Puntarenas, mientras que el solidarismo en la provincia de Limón.

INCESA STANDARD

El sindicato fue creado en 1968. Su actividad sindical se limita a las relaciones obrero - patronales, y ver que las garantías sociales a las que tiene derecho el obrero se cumplan.

Todo lo que tiene que ver con relaciones laborales y eventualmente con organización del proceso de trabajo es el sindicato el que se entiende con la patronal. Es una situación en donde los campos entre el solidarismo y el sindicalismo están muy definidos, cada quien está en lo suyo. Así por ejemplo en una introducción de medidas que hizo la empresa para efecto de aumentar la productividad, fue claramente el sindicato el que problematizó la medida, no así la asociación solidarista, la cual "no se ocupa de esos asuntos..."

Entre la patronal y el sindicato existe una relación de negociación en diversos aspectos, desde problemas que atañen en sentido estricto a problemas laborales, condiciones de trabajo, etc. hasta situaciones ligadas a la productividad, calidad, eficiencia, etc.

Tal y como están las cosas en la actualidad, la patronal parece convencida de que necesita del sindicato para que las cosas marchen bien; y existe una relación de relativa apertura hacia la opción sindical. Desde luego, el patrono desearía que no hubiese sindicato, de hecho la opción solidarista en su origen buscaba el desplazamiento de la organización sindical. A este respecto manifiesta un dirigente sindical: "La empresa no acepta el sindicato, tomaron la asociación solidarista para disolver el sindicato pero no han podido porque los trabajadores tienen claro que las dos organizaciones les sirven..."

Pero la situación no ha sido tan fácil para la patronal, así que tiene que jugar con las cartas que tiene, y la opción del diálogo la maneja con relativa habilidad.

Entre las dos organizaciones no se coordinan actividades de ningún tipo pero hay una relación de respeto. Aunque los trabajadores participan en los dos tipos de instancia organizativa, la diferencia la marcan los empleados de oficina, los cuales se abstienen claramente de participar en la organización sindical. Justamente el empleado de confianza es el que marca la diferencia entre una organización y la otra, al menos en su composición. El resto de los trabajadores está afiliado a las dos organizaciones lo cual sugiere un claro fenómeno de doble militancia; esto es, 90-95 % de los trabajadores afiliados al solidarismo y 80 % a la organización sindical. Además se ha dado el caso de dirigentes sindicales en la junta directiva de la asociación.

SEGUNDO TIPO

CASOS DE COMPLEMENTARIEDAD (INA, COMPAÑIA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ, LACSA)

INA

El sindicato fue creado hace aproximadamente tres décadas y brinda una variedad de servicios a los 650 trabajadores que están afiliados. Su esfera de acción fundamental es el campo de las relaciones obrero patronal. El sindicato se ha consolidado en los últimos años aumentando su membresía, aparentemente a partir de una política más abierta y menos sectaria que en el período anterior (dec.70). Ha diversificado sus actividades, y en la actualidad cuenta con periódico, boletín, clínica dental, útiles escolares, etc. A decir de sus voceros, se parte de una visión más integral del trabajo sindical, considerando aspectos de índole deportivo, social y cultural. Su táctica consiste en desarrollar actividades de manera que se le cierre el espacio de acción a la asociación y no se pueda desarrollar más.

La Asociación Solidarista fue creada en 1988, hace escasos 5 años y su membresía suma los 1.200 trabajadores. La asociación desarrolla un plan de vivienda que es atractivo para los trabajado-

res y tienen dividendos que se reparten a fin de año entre sus afiliados.

La cooperativa fue creada en 1968, hace ya 25 años. En términos de dividendos mientras la cooperativa puede entregar 200 o 300 colones, el solidarismo entrega 10.000 o 15.000 colones. No hay margen de comparación. Esto provoca que los socios abandonen la cooperativa para afiliarse a la asociación.

Las relaciones entre las organizaciones en general no son malas. Al menos no hay confrontaciones serias, pero el hecho de que el sindicato desarrolle actividades propias de una asociación genera a la vez cierto interés de estos en desarrollar actividades en el campo laboral. La actividad del sindicato, su diversificación de actividades también afecta a la cooperativa. El sindicato se vuelve un competidor fuerte por cuanto en las actividades que realiza no aspira a obtener beneficios, más bien a veces termina subsidiando, razón por la cual en las áreas que incursiona se vuelve un rival fuerte para el solidarismo y la cooperativa.

El INA es una institución donde los salarios son relativamente bajos. Esto introduce el problema de que para muchos trabajadores dar tres cuotas: al sindicato, la asociación y el solidarismo se les hace muy difícil. Aun y cuando no hay pugnas abiertas de tipo ideológico, esto introduce una lucha encubierta por captar afiliados. Concretamente hay trabajadores que renuncian al sindicato por no poder pagar las dos o tres cuotas. Mientras que al sindicato se le da un 0.75%, la cuota de la cooperativa es de 2 % y la del solidarismo de un 3 %. Si se suma todo esto y se le agrega el seguro y el magisterio; a veces con un salario de 35.000 colones?

Concretamente después de la aparición de la asociación solidaria, la membresía de la cooperativa se ha visto considerablemente reducida y ha perdido poder. Pasó de unos 800 afiliados a solamente 350 en la actualidad. Para un trabajador corriente es más rentable dar la cuota al solidarismo puesto que ésta se le duplica con el aporte patronal.

El sindicato es socio de la cooperativa, y de hecho tiene una relación más cercana con la cooperativa. Se hacen favores mutuamente. El solidarismo de alguna manera resiente que el sindicato

no se limita a su esfera de acción e invade su campo de actividad, lo que genera cierto tipo de recelo.

Como en todas las instituciones analizadas se da el fenómeno de la doble militancia; así en el INA de 600 trabajadores del sindicato aproximadamente 500 pertenecen a la vez a la asociación solidaria, así como 9 de 11 miembros de la junta directiva también. De 350 trabajadores de la cooperativa aproximadamente 320 pertenecen a la asociación.

Aquí se siente más que en otras la mano de los jerarcas de la Institución, los cuales parecieran ceder por momentos a la tentación de utilizar la organización solidaria y deslegitimar la opción sindical.

COMPANIA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ

El sindicato de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz es en realidad un gran sindicato que nace en 1966 con la firma de su primera Convención Colectiva ingresando un año después al Instituto Nacional de Electricidad. Agrupa a varias entidades diferentes: Aviación Civil, CORTEL, Instituto Costarricense de Electricidad, etc. Las actividades que desarrolla son las propias del campo de las relaciones laborales, préstamos pequeños, centro vacacional, etc.

Las relaciones entre sindicalismo y solidarismo se dan al menos en tres espacios diferentes: Coope-Guanacaste, Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago y la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

Es un hecho que el solidarismo nace en esta institución con el propósito de enfrentar al sindicato, para hacerle contrapeso. Sin embargo, dada la relativa fortaleza sindical, de un recelo mutuo inicial, paulatinamente se desarrolló una división tácita de esferas de actividad, en donde cada cual se mantiene dentro de su espacio de actividad, no intentando invadir el ajeno (de la otra organización). Aún y cuando ambas organizaciones claramente no comparan el accionar de su adversario organizacional (sea solidaria o sindical) se desarrolla una situación de tolerancia recíproca.

Sin embargo, los efectos negativos más notorios del ingreso del solidarismo se van a hacer sentir sobre la cooperativa de la institución, de larga tradición, la cual ve disminuida sustancialmente su membresía: de 1.000 socios pasa a 220. El tipo de actividades de ambas organizaciones son muy similares, con la diferencia a favor del solidarismo de que el capital social de la asociación es mucho más elevado lo cual le permite brindar una amplia variedad de servicios: ocho líneas de crédito diferentes (electrodomésticos, servicio de tienda, útiles escolares, transporte, instalaciones de playa, etc.)

LACSA

El sindicato de LACSA nació en 1970. Sus actividades nos remiten a convenciones colectivas, negociaciones salariales, relaciones entre la Administración y los empleados, etc. Asimismo celebraciones como la del Día del Trabajo, la organización de actividades deportivas, etc. La Convención Colectiva de LACSA contempla jornadas de trabajo de 38 horas, boletos familiares para viajes, la imposibilidad de despedir trabajadores sin justa causa de despido, etc.

La Asociación Solidarista de LACSA nace en 1954 constituyendo el único caso de las empresas analizadas en la cual su presencia es anterior a la conformación del sindicato. Con un capital social cercano a los 500, 600 millones de colones, su área de actividad lo constituyen diverso tipo de programas en beneficio del empleado, préstamos para vivienda (interés fijo del 18 %), club de recreo con todos los servicios, servicio médico, clínica dental (40 % precios regulares), escuela de cómputo y de inglés, juguetes, regalos, etc. y el efectivo de dividendos oscila en los 50 millones de colones. El solidarismo reconoce ser "un cuerpo auxiliar de la empresa" en la medida que brindan una serie de servicios que no los tiene que asumir la empresa como tal.

Al surgir el sindicato no hubo problemas con la asociación solidarista puesto que ésta no sintió invadida su esfera de actividad, a pesar de que prácticamente la afiliación sindical eran literalmente las bases solidaristas. En las relaciones que mantiene el sindicato con la asociación solidarista no ha habido choques, no se coordinan actividades (salvo cosas mínimas como paseos o fiestas) pero

se respetan los espacios de actividad de unos y otros. En alguna ocasión ha sucedido que el sindicato intenta vender alguna cosa, la asociación les llama la atención y el sindicato desiste del intento. Por su parte, voceros de la Asociación manifiestan tener muy claro que para ellos está prohibido inmiscuirse en las relaciones obrero-patronales, y que no les interesa invadir el campo del sindicato. El solidarismo "no toca la palabra salarios".

Las relaciones son cordiales al punto de que durante muchos años el sindicato y la asociación han compartido el mismo edificio, en la actualidad propiedad de la asociación solidarista de la empresa.

A decir de los solidaristas "No se puede hablar de una luna de miel.." pero sí hay relaciones de convivencia bastante aceptables. Algunas personas de la Asociación fueron en otro momento de la directiva del sindicato. Asimismo se da un fenómeno claro de doble militancia: esto es, en la asociación hay unos 700 socios, en el sindicato 500. Justamente los 200 de diferencia la hace el personal de confianza de la empresa que estando en la asociación no pertenece al sindicato. Aspecto que sin lugar a dudas constituye una diferencia significativa entre sindicato y asociación. Las bases solidaristas participan de las actividades sindicales sin ningún problema y se ve como algo normal; justamente por su doble condición de solidarista y sindicalista. El trabajador de base tiene claro en qué momento recurre a una organización u otra, de acuerdo a su necesidad.

Ambas organizaciones defienden claramente la bondad de una coexistencia de esta naturaleza entre solidarismo y sindicalismo, puesto que en la medida que cada organización se especializa en un área de actividad, se logra un mayor grado de eficiencia logrando brindar un mejor servicio al trabajador. Lo peor que puede pasar señalaba un dirigente solidarista, es que desaparezca el sindicato, puesto que si nos vamos a ver metidos en conflictos laborales, "vamos a descuidar lo principal y a enemistarnos con la empresa..."

A pesar de lo anterior, los dirigentes sindicales de la Institución manifiestan cierto interés de manejar los fondos de la cesantía, en caso de aprobarse el proyecto de ley, lo cual a no dudar podría ori-

ginar en un futuro conflicto con la asociación, mientras que los solidaristas no ocultan su inquietud ante esta eventualidad.

TERCER TIPO

CASOS DE RELACION FUSIONAL (UNED, MAG, BANCO CENTRAL)

UNED

El sindicato surge en la UNED hace 15 años en una coyuntura de conflicto. Esto por cuanto al igual que otras instituciones del Estado, en sus inicios no dispone de una clara legislación en materia laboral, no se hacían ciertos reconocimientos profesionales y "los jerarcas trabajaban muy por la libre...". El sindicato surge en ese contexto como una necesidad de corregir esos problemas que se dan y que afectan al trabajador.

Por su parte, la asociación solidarista surge hace unos diez años y tiene un nacimiento menos traumático. Surge estimulada por la recién aprobada ley solidarista. Alguna gente midió el impacto económico que podía tener la asociación solidarista, calcularon que era un buen poco de dinero y que podía marchar bien. La Asociación cuenta entre otros beneficios con un programa habitacional apoyado en préstamos de hasta 3 millones de colones, con un 16% de interés a 15 años plazo.

Con respecto a las relaciones entre sindicato y solidarismo hace algunos años hubo algunos roces, sobre todo influidos por campañas sindicales extra-institución, al calor de la aprobación de la ley solidarista. Mas allá de eso, desde un inicio en la Universidad se vio la posibilidad de que coexistieran ambas organizaciones y así ha sido hasta la actualidad. Cada organización tiene claro su rol: ni el solidarismo se mete en cuestiones laborales ni el sindicato se mete a invadir el territorio solidarista. A veces se entra en algunos proyectos conjuntos que se coordinan sin problema.

Manifiesta un viejo dirigente solidarista de la Institución:

"A mi no me interesa calentarme la cabeza con problemas laborales, y viceversa. Cada quien tiene lo que le interesa. La Asociación es gestión empresarial. Más bien me preocuparía si me tengo que meter en esos campos"

El trabajador tiene claro que la asociación solidarista es para grandes proyectos que quieran emprender: vivienda, préstamos grandes para compra de lote, automóvil, computadora, etc. Es una caja de ahorro bastante grande, cuyo capital social oscila en los trescientos millones de colotes.

Prácticamente todos los funcionarios están afiliados a la asociación, inclusive los que están en el sindicato. El trabajador ve el asunto desde un punto de vista práctico: la parte de defensa laboral es para el sindicato, y los beneficios sociales los asume con el solidarismo. No ven contradicción.

Evidentemente la asociación es más fuerte que el sindicato, pero esto no genera problemas dado el deslindamiento de campo tan claro que hay.

La postura solidarista es claramente de respetar el accionar sindical en la medida que cualquier aumento en los salarios redunde en un aumento de su capital. Un 10 % de aumento de los salarios significa automáticamente un 10 % de aumento en los ingresos de la asociación.

Curiosamente aún en este caso en que está claro que la relación es muy cordial, se teme que de aprobarse la ley de cesantía surjan problemas por la administración de esos fondos.

En la Institución no hay cooperativa.

MAG

En el Ministerio de Agricultura y Ganadería existen varios sindicatos que agrupan los trabajadores de acuerdo a la calificación profesional: ingenieros (UDEMAG), secretarías y oficinistas (USOMAG), técnicos agropecuarios (UTAMAG) y médicos veterinarios (SIMEVET). Los sindicatos se encargan de todo lo que son relacio-

nes laborales, recalificación de puestos, problemas de viáticos, zonaje, etc.

En esta institución la Asociación Solidarista nace en 1982 como iniciativa del sindicato y directivos actuales han sido socios fundadores de la asociación. Se recurrió a la asociación como una manera de iniciar actividades tipo caja de ahorro y préstamos de manera "legal".

Curiosamente en esta Asociación se cuenta solamente con la cuota de los empleados puesto que el Estado no da la cuota que le corresponde, de manera que se asemeja a una cooperativa en su mecanismo de cuotas. Por demás está señalar que en estas circunstancias la representación y por ende la influencia patronal no se manifiesta para nada, en lo que sería un caso extremo de independencia de la patronal.

Justamente debido al "origen sindical" de la asociación solidarista, las relaciones que mantienen son buenas. Unos y otros no encuentran motivos para tener malas relaciones, puesto que cada uno en su esfera de actividad le brinda beneficios al trabajador. Solamente en el sector de la bananera (el MAG tiene una sede regional en la finca El Diamante) se han presentado problemas entre solidaristas y sindicalistas, pero esto se explica más que por la situación al interior de la institución, por el contexto regional (la imagen del solidarismo en la zona).

Se han realizado algunas campañas conjuntas, por ejemplo el desalojo a propósito del terremoto y se han tratado de integrar respecto al problema de salud ocupacional.

En esta institución se presenta una situación de doble militancia, desde las bases hasta las dirigencias, ya que la mayoría de los trabajadores están tanto en el sindicato como en la asociación. El actual fiscal de UDEMAG fue presidente de la Asociación Solidarista. Aún y cuando la afiliación porcentual no es tan alta a la asociación esto se explica por la gran dispersión de los trabajadores por todo el país, lo que hace que algunas seccionales desarrollen opciones organizativas locales.

En relación a la opción cooperativa, solamente existe Coope-

servidores, pero ésta agrupa a empleados del sector público en general.

A pesar de las buenas relaciones existentes, se expresa en el sindicato cierto interés en el caso de que pase la ley de cesantía, de incursionar en el manejo de estos fondos; lo cual ellos mismos aceptan, se convertirá en una fuente de roces con la organización solidarista.

BANCO CENTRAL

El sindicato del Banco Central es de larga tradición, habiendo sido creado en 1953; por su parte la cooperativa inició sus actividades en 1966. Ambas son previas a la asociación solidarista y en cierta forma "planean" la llegada de ésta.

Existe una clara división de esferas del sindicato tanto con la asociación como con la cooperativa. El sindicato se concentra en reivindicaciones de tipo salarial, luchas reivindicativas, problemas de tipo laboral; no aspira a extender su radio de actividades y está conforme con la situación. Los trabajadores perciben al solidarismo y la cooperativa como fuentes de financiamiento mientras que al sindicato como un seguro contra problemas laborales. El deslindeamiento es mucho menos claro entre solidarismo y cooperativa. Sin embargo, por la forma en que nace el solidarismo se coordinan las actividades de manera de evitar roces y coordinar programas. Las relaciones cooperativa-solidarismo son buenas al punto de que ambas se coordina para otorgarle créditos a los empleados, en los casos que el monto lo amerite, como por ejemplo préstamos para vivienda.

Cuando surgió la asociación solidarista hace 6 años tanto en el sindicato como en la cooperativa se planteó el problema de las posibles ventajas y desventajas que tenía la asociación. Se aclaró desde un principio mediante convenio que el sindicato era el único organismo representante de los trabajadores, y para asegurarse la no competencia se decidió que miembros de la directiva del sindicato y la cooperativa estuvieran en la directiva de la asociación. Se decretó asimismo que la cooperativa manejaría el aporte de los trabajadores equivalente a un 5%, y la asociación solidarista un 5% equivalente al aporte patronal. De modo que se garantizaban

de entrada que la asociación no se constituyera en una competencia desigual. La asociación nace entonces amarrada de pies y manos para que "se porte bien".

El fenómeno de la doble y la triple militancia también se manifiesta, y los trabajadores solidaristas participan en actividades del sindicato, simplemente que no lo hacen en su representación.

En este sindicato se da la particular situación que los funcionarios del sindicato como tales constituyeron una asociación. Esto por cuanto no podían ser socios dado que como funcionarios del sindicato en sentido estricto no son considerados funcionarios de la institución.

BIBLIOGRAFIA

- Gustavo Blanco y Orlando Navarro: El solidarismo pensamiento y dinámica social de un movimiento obrero patronal. Edit. Costa Rica. San José. 1984
- CEDAL. El problema solidarista y la respuesta sindical en Centroamérica. CEDAL. Aseprola. 1 ed. Heredia: Cedal, 1989.164 p.
- Cubero y Ortega. Surgimiento y desarrollo del solidarismo en el sector público costarricense 1984-1989. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Sociología. Universidad de Costa Rica. 1992. 197 p.
- Juan José Flores. El solidarismo desde adentro. San José. Costa Rica. ASEPROLA. 1989. 110 p.
- Mauricio Montiel (Compilador). Solidarismo y sindicalismo en Centroamérica. Fundación Friedrich Ebert. Materiales de Estudio y Trabajo. No.5. 1992. 76 p.
- Gabriel Pérez y María Eugenia Coronado: La clase media costarricense. Psicología y organización. 1 Edic. Heredia. C.R. EUNA. 1992. 144 p.
- María Eugenia Trejos. La energía vital toda le queda al patrón. Aportes al Debate. Escuela de Economía. Universidad Nacional. No.1 Enero/Febrero de 1992. 30 p.