

Mario Blanco
María Eugenia Trejos

El sindicalismo en el sector privado costarricense



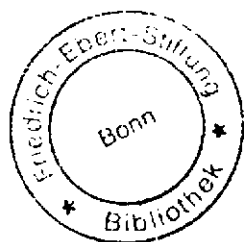
Serie Foro Sindical

5

A 98 - 04819

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

**El sindicalismo
en el sector privado
costarricense**



A 98 - 04819

335.82

B638s

Blanco, Mario

El Sindicalismo en el sector privado costarricense /
Mario Blanco, Maria Eugenia Trejos. -- 1a. ed. -- San José, C.R. :
Fundación Friedrich Ebert, 1998.

76 p. ; 21 cm. -- (Serie foro sindical, nº 5)

ISBN 9977-961-26-3

1. Sindicalismo - Costa Rica. 2. Estado corporativo.
3. Empresas privadas. I. Trejos, Maria Eugenia. II. Título.

Edición, diseño y diagramación: NeoGráfica S.A.

Cubierta: Erick Valdelomar/NeoGráfica S.A.

1998

Índice

Introducción	5
Identificación de organizaciones sindicales en el sector privado	7
¿Cuáles sindicatos tenemos y dónde están?	7
De los libros a la realidad	8
Diferentes tipos de sindicatos en el sector privado	13
<i>El sector de origen</i>	14
<i>Por la naturaleza del empleador</i>	15
<i>Por la colectividad laboral</i>	16
Trabajadores independientes y organización sindical	16
Sindicalismo bananero sigue siendo mayoritario	17
¿Cómo son los sindicatos del sector privado?	18
Tamaño de los sindicatos	18
Tipo según espacio social	19
Afiliación predominante en el sindicalismo del sector privado	20
¿Cómo operan los sindicatos en el sector privado costarricense?	21

La estrategia de las organizaciones sindicales	27
Clasificación política de las organizaciones sindicales	27
Las organizaciones de influencia patronal	28
<i>Constitución a partir del conflicto</i>	29
<i>Carencia de autonomía</i>	33
<i>La negociación colectiva</i>	35
<i>Participación de estos sindicatos en la función pública</i>	37
El sindicalismo autónomo	38
<i>No confederados</i>	39
<i>El sindicalismo confederado</i>	47
La estrategia del sindicalismo autónomo	49
Las definiciones organizativas	49
<i>Sobre los sectores sociales prioritarios</i>	50
<i>La estructura organizativa</i>	52
La relación con la empresa	55
Relación con el solidarismo	60
Las luchas más importantes y la agenda planteada	62
Conclusiones	67
Fuentes de información utilizada	71

Introducción

El sindicalismo costarricense en los últimos años se ha destacado por su carácter público. La ya histórica debilidad del sindicalismo en el sector privado fue aumentada por las medidas antisindicales de la década de los ochenta: disolución de un sindicato bananero, eliminación de otro bananero y derrota del movimiento en el sector, avance del solidarismo. Desde entonces, los intentos por constituir organizaciones sindicales en el sector privado han sufrido serios fracasos, y no se siente una clara presencia del mismo a nivel nacional.

Es en el sector público donde el movimiento sindical ha mantenido una presencia importante tanto en las luchas de carácter general (para combatir el neoliberalismo y los procesos de ajuste estructural) como en las de carácter específico (a favor de la estabilidad laboral, los derechos laborales y el mantenimiento de salarios reales). Sin embargo, la política de ajuste estructural tiende a debilitar también a este sector, debido a las medidas de traslado de actividades e instituciones al sector privado, de reducción de personal, y de reestructuración institucional que implica la modificación de las relaciones laborales al interior mismo de las instituciones estatales.

Debe también tomarse en consideración que, a partir de las reformas legislativas operadas en el país en 1993 en materia de libertad sindical, se pretende resolver, aunque sea parcialmente y en favor de las y los trabajadores, la situación de represión que se enfrenta en el sector privado cada vez que se opta por la

constitución de un sindicato. Esto se hace a través de una protección especial para los dirigentes y representantes de las y los trabajadores. No obstante, la ley orienta esas protecciones fundamentalmente en la dirección del sindicalismo de empresa y no del sindicato de carácter industrial o gremial.

El movimiento sindical se encuentra así ante la necesidad de crecer en el sector privado, aprovechando los alcances de esta nueva legislación, a riesgo de mantener su creciente desgaste si se mantiene sólo en el sector público.

Lo anterior justifica la importancia de realizar un análisis de la situación del sindicalismo en el sector privado, y determinar con ello cuánto representa dentro del sindicalismo independiente y total del país, cuál ha sido la experiencia hasta ahora acumulada por el mismo y qué enseñanzas pueden extraerse para la elaboración de una estrategia de trabajo en dicho sector. Esto es lo que nos proponemos hacer en este trabajo, que hemos dividido en los siguientes capítulos: primero, una ubicación de las organizaciones sindicales existentes en el sector privado; segundo, una clasificación política del sindicalismo en el sector privado; tercero, un análisis de la estrategia sindical en dicho sector, a partir fundamentalmente del trabajo realizado por las organizaciones confederadas.

Identificación de organizaciones sindicales en el sector privado

¿Cuáles sindicatos tenemos y dónde están?

Como hemos dicho, en este trabajo interesa determinar cuál es la situación organizativa actual del sindicalismo en el sector privado en Costa Rica, para contribuir a la definición de una estrategia de trabajo en dicho sector. Por lo tanto, el análisis de las organizaciones existentes debe conducir a detectar aspectos relevantes de su creación y desarrollo que indiquen posibles vías de acción sindical en el futuro en dicho sector.

La primera aproximación a esta situación consiste en determinar cuáles son los sindicatos existentes, para lo cual partimos del listado general de sindicatos inscritos en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este listado, en el mes de febrero de 1997, incluye 190 organizaciones con una afiliación de 73 825 personas que representan el 10% del total de asalariados/as del país (DGEC, 1996).

La información del listado general de organizaciones sindicales obliga a un mayor tratamiento para acercarnos al verdadero estado actual del sindicalismo en el sector privado, ya que en ella se mantienen algunos sindicatos que no están vigentes, así como otras organizaciones que agrupan trabajadores independientes.

1. El número de afiliados/as corresponde a la información suministrada por las mismas organizaciones y el porcentaje se sacó para la población asalariada del total del país en julio de 1996 que es el dato más cercano de que se dispone.

De los libros a la realidad

Para mejorar nuestra comprensión sobre la situación de estas organizaciones es necesario partir de una identificación, en el listado general, de las organizaciones cuyos afiliados participan de una clara relación capital-trabajo, por afiliar solamente trabajadores y trabajadoras asalariadas.

Esa operación permite delimitar dos grandes grupos dentro del sindicalismo del sector privado. Por una parte, un grupo de organizaciones en las cuales la mayoría de sus miembros son sujetos de relaciones laborales, y en donde en consecuencia se supone la actuación colectiva frente a uno o varios empleadores privados; por otra, las organizaciones a las cuales, mediante una extensión del concepto de la libertad sindical, se les ha permitido utilizar las prerrogativas de la modalidad organizativa del sindicalismo, pero en las cuales los individuos desarrollan sus actividades por cuenta propia o como pequeños productores (vendedores ambulantes, campesinos, etc.) sin que exista una relación laboral. Dividiendo el listado del Ministerio en estos dos grupos, obtenemos la siguiente distribución:

Sindicatos de trabajadores asalariados/as	66
Sindicatos de trabajadores/as independientes	120
Sindicatos de trabajadores/as del sector publico	4
Total organizaciones inscritas como sindicatos privados	190

El agrupamiento efectuado no pretende cuestionar la naturaleza sindical o la oportunidad de la opción organizativa para los trabajadores no asalariados o independientes, sino solamente establecer con una mayor precisión el estado actual del sindicalismo respecto de los sujetos de las relaciones laborales. Como se

verá, aún en estos casos existen varias organizaciones en las que se agrupan simultáneamente trabajadores asalariados e independientes o por cuenta propia; en esos casos y para la comparación siguiente se optó por considerarlas dentro del primero de los grupos.

Haciendo este agrupamiento de organizaciones respecto a los sujetos de las relaciones laborales, obtenemos la lista siguiente:

Cuadro N°1
Sindicatos vigentes
en el sector privado costarricense
febrero 1997

Nombre	tipo de sindicato	tipo de afiliados/as	Confede- ración	Origen	Nº
Asociación de Supervisores de FERTICA Unidad de Puntarenas (ASFUP)	empresa	supervisores	no confed.	público	40
Sindicato de Empleados de Líneas Aéreas Costarricenses	empresa	trabajadores LACSA	no confed.	público	530
Asociación Profesional de Pilotos Aviadores (APPA)	gremial	pilotos	CTRN	público	74
Asociación de Trabajadores de Fertilizantes (ATFE)	empresa	trab. planta FERTICA	CTRN	público	387
Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarrileros de Limón (STPFL)	gremial	trab. muelleros	CTRN	público	113
Unión de Trabajadores de la Caja de ANDE	empresa	trab. administrativos	no confed.	sindical	114
Asociación Sindical de Empleados de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional	empresa	trab. administrativos	no confed.	sindical	32

Nombre	tipo de sindicato	tipo de afiliados/as	Confede- ración	Origen	Nº
Sindicato de Trabajadores del Fondo de Ahorro de RECOPE (SITRAFAR)	empresa	trab. fondo	CTRN	sindica ¹	4 ¹
Asociación de Trabajadores Domésticos	gremial	trab. domésticas	no confed.	privado	2
Asociación Costarricense de Maestros de Obra	gremial	maestros obra	no confed.	privado	37
Sindicato Nacional de Periodistas	gremial	periodistas	no confed.	privado	167
Organización de Profesionales de Radio y Televisión	gremial	trab. asalariados e independientes de radio y televisión	no confed.	privado	24
Asociación Costarricense de Trabajadores Sociales	gremial	trab. sociales	no confed.	privado	60
Sindicato Costarricense de Terapeutas Físicos Ocupacionales	gremial	sector público y privado asalariados e independientes	no confed.	privado	19
Unión Costarricense de Agentes Viajeros Profesionales	gremial	agentes asalariados (90%) e independientes (10%)	no confed.	privado	127
Unión Musical Costarricense	gremial	sector público y músicos asalariados	CTRN	privado	307
Asociación Costarricense de Trabajadores de la Construcción	gremial	obreros y maestros de obra	no confed.	privado	13

Nombre	tipo de sindicato	tipo de afiliados/as	Confede- ración	Origen	Nº
Sindicato Industrial de Trabajadores de la Empresa Privada (SITEP)	industrial	obrerros/as	no confed.	privado	1895
Sindicato de Empleados Industriales (SINCEI)	gremial	n.d	no confed	privado	24
Asociación Nacional de Trabajadores de la Empresa Privada (ANTEP)	gremial	trab sector privado	CTRN	privado	977
Unión de Trabajadores del Sector Privado (UNTRASEP)	gremial	trab industriales	CTRN	privado	247
Sindicato de Trabajadores de Finca San Rafael (SITRAFISARA)	empresa	trab bananeros	no confed	privado	13
Sindicato de Trabajadores de la División de Quesos (SITRADIQUE)	gremial	trab palma	CTRN	privado	533
Sindicato Democrático de Trabajadores de Café (SDTC)	gremial	trab palma	CTRN	privado	408
Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)	industrial	trab fabricas de cartón	CTRN	privado	858
Sindicato de Trabajadores de la Chiqui Land Co (SITRACHIRI)	empresa	trab bananeros	CTRN	privado	256
Unión de Trabajadores Agrícolas de Limón (UTRAL)	gremial	trab bananeros	CTCR	privado	46
Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos y Anexos de Heredia (SITAGAH)	industrial	trab bananeros	CTCR	privado	237
Sindicato Unitario de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones (SUTAP)	gremial	trab bananeros/as	CUT	privado	38

Nombre	tipo de sindicato	tipo de afiliados/as	Confede- ración	Origen	N°
Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Quepos (STAPQ)	gremial	trab. palma	CUT	privado	71
Sindicato de Plantaciones Agrícolas (SITRAP)	gremial	trab. baraneros/as	CUT	privado	973
Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte (SKOTTRA)	gremial	asalariados del transporte	CTRN	privado	336
Unión Nacional de Trabajadores de la Alimentación, Restaurantes y Hoteles (UNATRAUH)	gremial	trab. salineros, cocineros/as y otros/as	CCTD	privado	231
Unión de Trabajadores de la Industria Textil, Confecciones y Similares (UTRAEXCO)	gremial	trab. industriales	CCTD	privado	24
Sindicato Nacional de Calzado, Cuero y Similares (SINTECCUS)	gremial	trab. zapateros	CUT	privado	1641
Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS)	gremial	trab. construcción e INCESA	CUT	privado	1030
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido (SINTIVEST)	gremial	trab. industriales	CUT	privado	2868
Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña de Cañas Guanacaste (SINTRAIKA)	gremial	trab. cañeros	CMTC	privado	209
Sindicato de trabajadores de Productos de Concreto	empresa	obrer@s	no confed.	privado	394
Asociación de Trabajadores del Fútbol de Costa Rica	gremial	futbolistas	no confed.	privado	84

Nombre	tipo de sindicato	tipo de afiliados/as	Confede- ración	Origen	Nº
Sindicato de Trabajadores de Corporación Farah (SITRACOP)	empresa	maquiladores/as	CUF	privado	191
Sindicato de Trabajadores del Proyecto de Desarrollo Rural Integrado Peninsular (SIDRIP)	gremial	técnicos y profesionales	CTRN	privado	13

CTRN: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum

CCTD: Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos

CMTC: Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses

CTCR: Confederación de Trabajadores de Costa Rica

CUF: Confederación Unitaria de Trabajadores

Si examinamos este cuadro podemos corregir el listado general de organizaciones sindicales, en el sentido de que en el sector privado hay 42 organizaciones sindicales vigentes. De acuerdo con la membresía declarada por las organizaciones ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, en total cuentan con 15 714 afiliadas y afiliados, lo que representa un 2,7% de la población ocupada asalariada en el sector privado del país (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1997 y DGECE, 1996).

Diferentes tipos de sindicatos en el sector privado

Esta lista de organizaciones sindicales vigentes en el sector privado, debemos reagruparla a partir de otros criterios que nos permitan formarnos un cuadro más claro de cuál es la situación que estamos analizando. Los criterios que utilizamos son: el sector institucional de origen, la naturaleza del empleador y la colectividad laboral.

El sector de origen

El origen de los sindicatos según el sector institucional en el cual surgen o se constituyen, nos permite separar aquellos que han sido creados en el sector privado, de aquellos que fueron creados en el sector público y pasaron a ser privados debido al proceso de privatización al que han sido sometidas las instituciones en que operan.

Este criterio es importante en nuestro país, dadas las mayores facilidades que han existido para constituir organizaciones laborales en el sector público. Las organizaciones a que nos referimos no han tenido que enfrentar las limitaciones existentes en el sector privado en su fase de constitución, y sólo empiezan a tener que enfrentarlas una vez que han llegado a una cierta madurez organizativa. Aun así es importante examinar cómo han logrado sobrevivir una vez que han dejado de pertenecer al sector público, lo que hacemos en apartados posteriores.

Estos sindicatos de origen público son: la Asociación de Supervisores de FERTICA (ASFUP), el Sindicato de Empleados de Líneas Aéreas Costarricenses, la Asociación Profesional de Pilotos Aviadores (APPA), el Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarrileros de Limón (STPFL) y la Asociación de Trabajadores de Fertilizantes (ATFE).

En este cambio de sector institucional, la mayoría de estos sindicatos han estado sometidos a fuertes presiones, al punto de que los tres últimos de la lista mencionada tienen en este momento una existencia muy precaria, debido a las acciones de las compañías en que se ubican para eliminarlos. Por ejemplo, APPA ha visto muy mermadas sus posibilidades de trabajo, no sólo por los cambios laborales que no pudo detener, sino porque LACSA contrata ahora los pilotos a través de otras empresas (subcontratistas); se ha desconocido así el instrumento colectivo que regula las relaciones laborales y se ha perdido el sentido de pertenencia a la empresa. Por su parte, ATFE ha sufrido el despido de sus principales dirigentes, algunos de los cuales se mantienen fuera

de la empresa desde hace más de un año, y el empleador ha desconocido la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. El otro sindicato, STPFL también ha sufrido golpes importantes, incluyendo el despido de muchos de sus afiliados. En ninguno de estos casos los sindicatos han sido eliminados, pero la tendencia es a reducir ampliamente sus posibilidades de acción.

Si restamos al cuadro No.1 estos cinco sindicatos, tenemos 37 sindicatos de origen propiamente privado.

Por la naturaleza del empleador

El segundo criterio con el que debemos revisar estas organizaciones sindicales vigentes es la naturaleza del empleador, para distinguir entre aquellos que funcionan dentro de otras organizaciones sociales o dentro de organizaciones dirigidas por sindicatos y asociaciones de trabajadores, y aquellos que funcionan en empresas privadas.

Si bien la existencia de sindicatos surgidos dentro de otros sindicatos es un tema que debe ser analizado a profundidad, por la relación que pueda existir entre su surgimiento y el funcionamiento de las organizaciones sociales empleadoras, dicho análisis tendrá que hacerse en futuras investigaciones, pues se sale del alcance de este trabajo.

Entre las organizaciones vigentes del cuadro No.1, nos encontramos con tres que se han formado dentro de organizaciones dirigidas directa o indirectamente por otras organizaciones sindicales o de trabajadores. Se trata del sindicato Unión de Trabajadores de la Caja de ANDE, la Asociación Sindical de Empleados de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional y el Sindicato de Trabajadores del Fondo de Ahorro de RECOPE. Si bien la existencia de estos se debe a necesidades objetivas de sus trabajadores y trabajadoras, y en el primero de ellos han estado sometidos a una gran represión, estos sindicatos no son representantes claros de lo que es el sindicalismo en el sector privado, pues en ellos no hay una clara relación capital-trabajo, ya que sus patronos son a la vez sindicalistas.

El tercer criterio que utilizamos es la participación o no en procesos colectivos de trabajo que son los que, por un lado, dan origen históricamente a las organizaciones sindicales, y por otro lado, permiten una canalización conjunta de intereses frente a los patronos. Con este criterio tendríamos que separar a la Asociación de Trabajadoras Domésticas del resto de los sindicatos.

Con este tercer criterio podría reconsiderarse la clasificación de las organizaciones gremiales (de trabajadoras sociales, periodistas, etc.), ya que sus afiliados/as se encuentran dispersos en diferentes centros de trabajo. Por ahora, no obstante, las mantenemos en la lista.

Si a la lista que hemos presentado en el cuadro No.1 le restamos estos nueve sindicatos, tenemos solamente 33 sindicatos vigentes en el sector privado, lo que implica un total de 14.351 afiliados/as (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1997).

Trabajadores independientes y organización sindical

Si seguimos analizando la lista de sindicatos vigentes para tratar de caracterizarlos, nos encontramos con que en siete de ellos hay una afiliación combinada de trabajadores y trabajadoras asalariadas e independientes. En estos casos, si bien la situación es diferente que en el caso de aquellas organizaciones que sólo afilian trabajadores independientes (campesinos, vendedores ambulantes, taxistas), debe tomarse en cuenta que su posibilidad de actuar se ve afectada por la presencia de personas que no participan de relaciones obrero-patronales propiamente tales. Estos sindicatos afilian trabajadoras sociales, periodistas, músicos, profesionales de radio y televisión, terapeutas físicos, maestros de obra, y agentes viajeros. Entre ellos, como puede observarse, hay una variedad de situaciones que va desde aquellos con una proporción muy alta de afiliados que trabajan como asalariados/as como sucede con los agentes viajeros, hasta los

que tienden a ser, mayoritariamente, mucho más independientes como los maestros de obra.

En este caso, si bien se trata de organizaciones sindicales, su carácter no corresponde con el del sindicato típico pues al tener afiliados no asalariados/as tiene que tomar en cuenta los intereses de esos trabajadores independiente en su trabajo. En futuras investigaciones sería conveniente revisar de qué manera son afectados por esta doble afiliación y hasta dónde ésta se refleja en sus estrategias y luchas. También debe discutirse la medida en la cual esa doble afiliación les puede permitir jugar un papel importante como nuevo tipo de organización emergente al ser representantes de alianzas sociales que no se dan en otro tipo de organizaciones.

Sindicalismo bananero sigue siendo mayoritario

Entre los sindicatos restantes encontramos otros aspectos que deben destacarse. En primer lugar, hay cuatro organizaciones que si bien están inscritas como gremiales o industriales corresponden a lo que hemos llamado "sindicatos globales" ya que, en tres de ellos afilian trabajadores y trabajadoras de todo el sector privado y en otro hay afiliación de todo el sector industrial. Sobre el carácter de estos sindicatos volvemos más adelante.

En segundo lugar, hay 10 sindicatos bananeros (banano, palma y cartón) con una afiliación declarada que representa un 30% del total de organizaciones vigentes y alrededor de una cuarta parte de la afiliación declarada. Esto muestra que el bananero conserva un papel predominante dentro del sindicalismo en el sector privado costarricense, máxime si se toma en consideración que según dirigentes sindicales del sector bananero entrevistados, afirman contar con una afiliación real mucho mayor que la registrada, la cual ocultan para evitar la represión patronal.

La embestida antisindical de las compañías y el solidarismo (con el auxilio del gobierno) que llevó en la década de los ochenta a disolver y desaparecer organizaciones, a hacer arreglos directos, a generar un clima de temor y desconfianza con relación a la

participación sindical, a presionar para lograr la afiliación solidarista y eliminar la sindical, han debilitado grandemente el sindicalismo bananero, bastión tradicional del sindicalismo costarricense. Como parte de esta represión se disolvió el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí y Guácimo (STAPPG) por gestión del gobierno durante la administración Carazo (1978-82). En alguna medida las actuales organizaciones del sindicalismo confederal en la actividad del banano sustituyen al STAPPG.

A pesar de la represión, en la década de los noventa este sindicalismo se ha fortalecido por la relación con la coordinadora bananera centroamericana y latinoamericana, así como por la unidad entre organizaciones nacionales a través de la coordinadora nacional, y se ubica en el primer lugar en afiliación y número de organizaciones por rama productiva. Esto último, más que indicarnos la fuerza del sindicalismo bananero (que no existe) muestra la debilidad del resto.

Los otros sindicatos están ubicados en la industria textil y de confecciones, construcción, transportes, zapatería, caña, muelles, servicios de alimentación y hospedaje y un proyecto de desarrollo integral en la Península de Nicoya.

¿Cómo son los sindicatos del sector privado?

En este apartado analizamos otras características que se desprenden del cuadro número 1, para mejorar nuestra aproximación a la problemática sindical en el sector privado. Las características mencionadas son: tamaño, tipo de sindicato según el espacio social en que se ubica, y tipo de afiliados/as según nivel de calificación.

Tamaño de los sindicatos

Al agrupar las organizaciones del cuadro según su tamaño, nos encontramos con la siguiente situación:

Cuadro N°2
Sindicatos vigentes en el sector privado costarricense
según tamaño por número y porcentaje 1997

Tamaño	Número de sindicatos	Porcentaje del total
menos de 50 afiliados/as	14	33.0
entre 50 y 99 afiliados/as	04	09.5
entre 100 y 199 afiliados/as	05	12.0
entre 200 y 299 afiliados/as	05	12.0
entre 300 y 499 afiliados/as	05	12.0
entre 500 y 999 afiliados/as	05	12.0
más de 1.000 afiliados/as	04	09.5
Total	42	100.0

Como podemos apreciar, la tercera parte de los sindicatos tiene menos de 50 afiliados/as y más del 40% tiene menos de 100. Ninguno llega a los 3 000 afiliados/as. Es decir, los sindicatos son pequeños y predominan los muy pequeños. Entre los más grandes, de acuerdo con la información suministrada en las entrevistas, las y los afiliados activos son sólo un porcentaje de los nominales.

Tipo según espacio social

De acuerdo con la forma en que se inscriben las organizaciones que analizamos, su distribución por tipo de sindicato es la siguiente:

Cuadro N°3
Sindicatos vigentes en el sector privado costarricense
según tipo de sindicato por número y porcentaje 1997

Tipo sindicato	Número	Porcentaje
Industrial	3	7.0
Gremial	29	69.0
De empresa	10	24.0
Total	42	100.0

Como se desprende del cuadro anterior, la mayoría de los sindicatos vigentes está inscrita como gremial y una cuarta parte como de empresa. Sin embargo, es conveniente señalar que entre los sindicatos registrados como gremiales hay algunos que pueden considerarse de empresa o industriales. Igualmente, hay algunos sindicatos que hemos llamado "globales" por agrupar trabajadores y trabajadoras ya sea de todo el sector privado o de todo el sector industrial, independientemente de su calificación, centro de trabajo o grupo ocupacional. Estos sindicatos globales son cuatro y están registrados en tres casos como industriales y en otro como gremial.

Entre los sindicatos gremiales hay un gran número de organizaciones de técnicos y profesionales que, como hemos dicho, no solamente afilian trabajadores/as asalariados sino también independientes.

El cuadro nos indica que los sindicatos aspiran a un ámbito de acción muy amplio, ya que sólo una cuarta son sindicatos de empresa y existen incluso los cuatro sindicatos globales que hemos mencionado. Sin embargo, no podemos afirmar que esto se deba a la persistencia de sindicatos industriales con respecto a los de empresa, como distinta a las tendencias internacionales que apuntan cada vez más hacia la constitución de sindicatos de empresa y no confederados. En nuestro caso, más parece haber una necesidad de sobrevivencia que se expresa en la formación de estas organizaciones de carácter más amplio como analizamos más adelante, pero no se trata de un sindicalismo con capacidad de negociación para cada rama industrial como sucede en otros países.

Afiliación predominante en el sindicalismo del sector privado

De los sindicatos que estamos examinando, la gran mayoría (27) están conformados por obreros, ya sea agrícolas, industriales o de servicios. Entre los restantes hay 10 de técnicos y profesionales, que como hemos dicho, afilian tanto trabajadores asalariados/as

como independientes. Los otros son de trabajadores administrativos y uno en el que no tenemos información disponible sobre el tipo de afiliación que tiene.

Cuadro Nº 4
Sindicatos vigentes en el sector privado según
tipo de afiliación por número y porcentaje

Tipo de afiliación	Número	Porcentaje
Obreros	27	64.0
Técnicos profesionales	10	24.0
Trab. Administrativos	04	09.5
N.D.	01	02.4
Total	42	99.9

¿Cómo operan los sindicatos en el sector privado costarricense?

Después de haber hecho la descripción de las organizaciones a partir del listado de organizaciones vigentes en el sector privado, pasamos a examinar su funcionamiento a partir de lo encontrado en las entrevistas aplicadas. El criterio utilizado para la selección de las mismas fue su ubicación como sindicatos de empresa no confederados. En esta selección se incluyeron el Sindicato de Trabajadores de Finca San Rafael (SITRAFISARA), la Asociación de Supervisores de FERTICA (ASFUP), el Sindicato de Empleados de Líneas Aéreas Costarricenses y el Sindicato de Trabajadores de Productos de Concreto. Los otros dos que quedaban eran el Sindicato de Trabajadores de la Caja de ANDE y la Asociación Sindical de Empleados de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional, de los cuales escogimos solamente uno, el Sindicato de Trabajadores de la Caja de ANDE, por estar estos sindicatos dentro de organizaciones dirigidas por otros sindicatos.

Dado el poco número de sindicatos que podían ser analizados, decidimos incluir a las confederaciones y a los sindicatos

industriales no confederados. Fue así como seleccionamos a todas la confederaciones existentes y a uno de los dos sindicatos industriales no confederados: el Sindicato Industrial de Trabajadores de la Empresa Privada (SITEP). La entrevista a la Asociación Nacional de Trabajadores de la Empresa Privada (ANTEP) se hizo aparte, ya que tiene una trayectoria propia y nos interesó conocerla con algún detalle.

De la aplicación de estas entrevistas extraemos las características que analizamos a continuación.

La estructura sindical: En los sindicatos de empresa no confederados en que se aplicó la entrevista, la estructura es sumamente simple, sólo compuesta por una junta directiva y la asamblea. Sin embargo, en la mayoría de ellos se encontró la modalidad de incluir en la Junta Directiva representantes de los diferentes departamentos, como forma de garantizarse la relación con trabajadores y trabajadoras de las diferentes unidades de la empresa. Sólo en uno de estos casos existe un funcionario, en el resto, las y los miembros de la junta son trabajadores/as activos en la empresa. En un sindicato industrial (global según nuestro criterio) no confederado, así como en algunos confederados, se encontró una estructura más compleja y representativa, ya que hay comités seccionales por empresa o por finca (bananera). Este tipo de estructura es positiva en el trabajo sindical por lo siguiente: favorece la participación porque es más descentralizada, facilita la relación de la dirección con la base por la existencia de dirigentes intermedios que son los miembros de las seccionales, y ayuda al crecimiento porque el sindicato está más presente entre las y los trabajadores. Sin embargo, la modalidad de tener representantes de los diferentes departamentos de la empresa en la junta directiva colabora en cierta medida a lograr los mismos objetivos, aunque no conduce a la formación de dirigentes intermedios ni a una estructura más descentralizada.

Los temas tratados en las asambleas generales casi siempre son los exigidos por ley: el conocimiento de informes, la reforma de estatutos y la elección de junta directiva. En pocos casos se

mencionaron otros temas como la afiliación, la participación, la lucha salarial. En algunos sindicatos se encontró que se recurre con mucha frecuencia a las asambleas o reuniones generales cuando se está en una lucha importante. Por ejemplo, se mencionó un caso en el que hubo alrededor de 25 asambleas entre enero y marzo de 1997, y en otro hubo reuniones generales diarias durante una huelga realizada en ese mismo año. (Entrevistas a dirigentes sindicales).

Sobre la recolección de las cuotas se encontraron casos en que se deben hacer casa por casa o en el local de la organización, lo que obliga a un gran esfuerzo por recoger algún dinero. Sin embargo, aún en algunos sindicatos no reconocidos por la empresa, se encontraron varios casos de deducción de la cuota por planilla. Este hecho no debe llamar a engaño en el sentido de pretender que hay un reconocimiento implícito del sindicato al hacer la deducción. Al respecto, Eliécer Sánchez manifestó:

“Yo digo que, más que un reconocimiento al sindicato, (la deducción de la cuota por planilla) es una maniobra política ...porque la empresa no permite de ninguna manera el desarrollo del sindicato, pero (cuando la empresa tiene la lista) empezó a votar gente, a unos los llamaban y les pagaban las prestaciones... a otros los votaban y los mandaban a los tribunales, y a otros les decían que renunciaran al sindicato y que aseguraban su trabajo...(así, la empresa busca) demostrar que sí hay derecho de organización sindical, pero que los dirigentes sindicales son unos inútiles que no hacen elevar la afiliación, cuando la realidad es que, en el momento en que se quiere elevar la afiliación, al trabajador que trata de actuar adentro lo votan, lo despiden, lo maniobran.” (Entrevista a ANTEP).

Las formas de relación entre la dirección y las bases incluyen obviamente lo dicho sobre las asambleas y reuniones generales, que muestra que, en términos generales, sólo se recurre a ellas para llenar los requisitos legales (informes, estatutos, elecciones) o cuando hay luchas importantes que ponen en tensión a la organización. Por otro lado, en muy pocos casos se encontró la

existencia de medios escritos que se distribuyen periódicamente (boletines o volantes), mientras predomina la comunicación escrita no periódica (boletines, cartas, circulares, notas). Se mencionó con alguna frecuencia la relación personal a través de visitas a los centros de trabajo o de las y los afiliados a la oficina, incluso hay un caso en que son tan pocos trabajadores que se ven todos los días. Por último, aun cuando no siempre se señaló explícitamente, en muchos casos se encontró que el uso del teléfono es un medio importante de comunicación con las bases y abre la posibilidad para éstas de acercarse a la dirección y a la oficina del sindicato.

Antes de examinar los elementos centrales de la organización y estrategia de las organizaciones sindicales en el sector privado, es conveniente que recapitulemos las características que se desprenden de la descripción que hemos hecho hasta ahora.

En primer lugar, la realidad sindical es muy diferente que la que se desprende del listado de organizaciones del Ministerio de Trabajo, tanto por su vigencia como por su carácter. Si separamos las organizaciones que afilian trabajadores/as asalariados de las que afilian a pequeños productores y trabajadores por cuenta propia, el listado mencionado se reduce a casi la cuarta parte.

En segundo lugar, si analizamos las organizaciones vigentes nos encontramos con que el carácter de un número importante de ellas no corresponde con lo que "típicamente" puede considerarse sindicalismo del sector privado. Algunas de ellas han sido constituidas en el sector público y sólo han pasado a formar parte del sector privado por los procesos de privatización en marcha; otras están circunscritas a un ámbito de acción en el cual sus patronos son a la vez dirigentes sindicales; y otras, por último, tienen una afiliación sumamente dispersa, como es el caso de las trabajadoras domésticas.

En tercer lugar, entre las organizaciones que sobrepasan los criterios mencionados en los párrafos anteriores, nos encontramos con una fuerte predominancia del sindicalismo bananero que se resiste a rendirse frente a los embates del gobierno y los

empresarios, pero que más parece la recuperación de una vieja tradición sindical que una nueva forma de hacer sindicalismo en el sector privado.

En cuarto lugar, una gran parte de los sindicatos vigentes tienen una baja afiliación, estructuras poco participativas y relaciones poco regulares entre la dirigencia y las bases.

En quinto lugar, hay un importante número de organizaciones que hacen un trabajo dirigido a un sector laboral muy amplio -creemos que como forma de sobrevivencia- lo que dificulta la acción más directa a nivel de las empresas.

Por último, hay un fuerte predominio de organizaciones con afiliación obrera, lo que sí puede constituirse en un elemento de apoyo al trabajo más combativo, a partir de intereses específicos de las y los trabajadores.

La estrategia de las organizaciones sindicales en el sector privado

Clasificación política de las organizaciones sindicales

Una clasificación alternativa a la indicada en el capítulo anterior, y con la cual nos interesa formular el presente análisis, surge del criterio que refiere al grado de autonomía que ostenta la organización sindical respecto a los empleadores. Si bien es cierto que conforme a las regulaciones básicas en materia de libertad sindical, las organizaciones sindicales deben constituirse y actuar de manera totalmente autónoma, tanto respecto del Estado como de los empleadores, en la realidad suelen encontrarse entidades que, conformadas formalmente como sindicatos de trabajadores, muestran un reducido nivel de autonomía dada la injerencia patronal en su constitución y funcionamiento, mientras que por otra parte existen también organizaciones que, por su nivel de autonomía, pueden definirse como auténticos sindicatos de trabajadores.

Adoptamos este último criterio para el análisis de los sindicatos del sector privado costarricense, y lo aplicamos a aquellos casos en que se pasaron las entrevistas. En nuestro país los sindicatos de influencia patronal deben dividirse en aquellos promovidos por el empleador y los promovidos por el solidarismo. Las organizaciones sindicales que pueden definirse como autónomas comprenden las que han sido constituidas por iniciativa o promoción de las confederaciones, las que han surgido como organizaciones independientes respecto de las confederaciones, y los sindicatos

que surgen a iniciativa de trabajadores incorporados formalmente al solidarismo.

Las organizaciones de influencia patronal

Una incipiente corriente dentro del sindicalismo costarricense responde a la necesidad patronal de obtener seguridad en cuanto al no surgimiento de un sindicalismo auténtico en la empresa. Hasta ahora y atendiendo a esa connotación, se trata de un sindicalismo restringido a una empresa en particular, y no se conoce de la existencia de sindicatos de este tipo constituidos como gremiales o industriales.

Esta modalidad de organización sindical se acompaña, en todos los casos, de una negociación colectiva de poco contenido reivindicativo, que pretende servir de seguro al empleador para evitar la presencia de auténticas organizaciones de los trabajadores. En ese sentido, juegan el mismo papel que durante varios años cumplieron los arreglos directos celebrados con la complicidad solidarista y que fueron promovidos con un carácter eminentemente antisindical en la empresa costarricense.

Si bien en Costa Rica encontramos muy pocos de estos casos, en nuestra opinión, el surgimiento de este sindicalismo de seguridad podría verse incrementado en el corto plazo, a partir de las reformas legislativas en materia de libertad sindical y de las expectativas que la ley No. 7360 de diciembre de 1993 en el medio laboral costarricense.

Se trata entonces de organizaciones sindicales de empresa, que surgen por iniciativa directa o indirecta del empleador, sus representantes en la empresa o de las organizaciones controladas por el empresario (solidarismo) con el objetivo de servir de seguro frente al sindicalismo auténtico, destinadas a la colaboración con el patrono y carentes de autonomía en su funcionamiento; mediante la titularidad de un instrumento colectivo de contenido precario se involucran en las relaciones laborales y con ello en el manejo no adversarial de las discrepancias laborales.

Conviene señalar que en ocasiones este tipo de organización carente de autonomía no surge por iniciativa del empleador, sino que se trata de organizaciones autónomas que el patrono logra cooptar y que se transforman asumiendo una actitud de complacencia con el empleador.

Para los efectos de este apartado se realizaron entrevistas en tres organizaciones sindicales que reúnen la mayoría de las características apuntadas: el Sindicato de Trabajadores de Productos de Concreto, el Sindicato de Trabajadores Bananeros de Finca San Rafael (SITRAFISARA) y la Asociación de Supervisores de FERTICA Unidad Puntarenas (ASFUP).

Constitución a partir del conflicto

Estas organizaciones sindicales “de seguridad” han sido promovidas hasta ahora por el empleador y sus representantes en la empresa, como una respuesta a los conflictos laborales generados en el pasado por la actividad de una organización sindical autónoma.

En la empresa Productos de Concreto el principal dirigente del Sindicato indicó que el surgimiento de esta organización de seguridad se inició hace más de 25 años, a raíz de los conflictos presentados entre la empresa y un sindicato anterior. En ese conflicto, a propósito de una propuesta de negociación colectiva indicó:

“... el sindicato cerró la empresa... puesto que pedía cosas imposibles, que no eran lógicas ... la empresa lo que hizo fue liquidar la gente y cerrar y punto... Eso fue en el 70” (Entrevista Sindicato Productos de Concreto).

Ante la existencia de una auténtica organización de los trabajadores, el empleador toma la decisión de despedir a la dirigencia sindical y a buena parte de los afiliados, y liquidar una parte de la actividad empresarial en el campo de las estructuras metálicas. En ese sentido se indicó:

"...la empresa no quebró, pero la gente del sindicato daba tantos problemas,... pedían cosas ilógicas, que la empresa dijo no ¿que hacemos aquí? entonces cerraron esa zona..." (Entrevista Sindicato Productos de Concreto).

Sin embargo, la situación presentada en Productos de Concreto revela que el empleador no se limitó a la liquidación de la organización sindical autónoma, sino que en diciembre de 1972 promovió directamente la constitución de una organización alternativa, puesto que:

"...la gerencia en ese momento se preocupó... entonces se reunieron algunos gerentes y gente que creía que se podía fundar un sindicato demócrata, que pudiera negociar con la gerencia, en el que el arma fuera el diálogo, la justicia...un sindicato demócrata, no blanco..." (Entrevista Sindicato Productos de Concreto).

Esta organización se denominó Sindicato de Trabajadores de Productos de Concreto (Registro No. P- 48).

En ocasiones, el patrono no tiene necesidad de recurrir a la promoción de la constitución de una nueva organización sindical. A partir del conflicto con una organización sindical autónoma en la empresa FERTICA, el empleador obtendrá la seguridad ya señalada a partir del fortalecimiento de una organización cooptada en favor de sus propios intereses, de la cual el propio gerente de planta es afiliado.

El Sindicato Asociación de Supervisores de FERTICA Unidad Puntarenas (ASFUP) integrado por 48 personas y surgido como una organización del personal de confianza en la empresa (supervisores) desde hace 17 años, ha iniciado recientemente un proceso de reestructuración interna, y se encuentra en el camino de reformar sus estatutos para proceder a afiliar a todos los trabajadores de la empresa (Entrevista ASFUP). Con toda claridad la dirigencia de ASFUP reconoce que esta apertura de la organización es una iniciativa del propio empleador, cuando admite:

“la empresa ha querido que nos fortalezcamos... es más de la empresa nació la idea de que abriéramos el sindicato para los demás, del gerente...yo hablé con el gerente y me dijo: esto hay que fortalecerlo y nosotros necesitamos que usted esté ahí... entonces por eso fue que reorganizamos el sindicato...” (Entrevista ASFUP).

Conviene destacar que en este caso el interés por ampliar el radio de acción de ASFUP al interior de la empresa, se produce a partir de que la organización sindical titular del instrumento colectivo la Asociación de Trabajadores de Fertilizantes (ATFF), a la cual pertenecían la mayoría de los trabajadores de FERTICA, fue duramente golpeada durante 1996 por el empleador, en el marco de un conflicto que implicó el desconocimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y el despido de la mayoría de dirigentes y trabajadores. Durante todo ese conflicto ASFUP se mantuvo al margen, y ahora su discurso es de condena de la negociación colectiva y del papel de los dirigentes sindicales al interior de la empresa.

En el caso de la Finca San Rafael, según los actuales dirigentes, existió a inicios de la década de los ochenta una organización sindical de “izquierda” que generó una “revuelta” y una huelga reclamando mejores condiciones laborales. A partir de ese conflicto y del descontento de algunos trabajadores con la acción sindical, se formó un nuevo sindicato (Entrevista a SITRAFISARA) llamado Sindicato Democrático de Trabajadores Bananeros de la Finca San Rafael, constituido el día 01 de enero de 1980. Posteriormente esta organización que llegó incluso a celebrar varias convenciones colectivas de trabajo, dejó de funcionar en 1992, año en que la empresa cerró y despidió a todo el personal, aunque su registro se mantiene aún activo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Registro No. D-10). En 1994 se reabrió la finca, y el empleador pretendió crear un Comité Permanente con la intención de bloquear la negociación colectiva y la presencia sindical, y es en esa nueva coyuntura que surge – como propuesta

alternativa a los comités permanentes por parte de algunos trabajadores- la nueva organización denominada Sindicato de Trabajadores Bananeros de Finca San Rafael (SITRAFISARA) (Registro B-30) casi con la misma Junta Directiva del sindicato anterior. Este sindicato suscribe una Convención Colectiva de Trabajo el 21 de julio de 1995.

La razón de la constitución de esta nueva organización no pudo ser explicada claramente por los dirigentes entrevistados, los cuales insistieron en que el sindicato tiene más de 17 años de constituido. Es de presumir que esta "nueva" constitución se encuentre ligada a las expectativas y temores generados en el empresariado nacional a partir de la aprobación de la Ley No. 7360, del 12 de noviembre de 1993 y mediante la cual se restringieron considerablemente las posibilidades patronales de evadir la presencia sindical y la negociación colectiva a través de las asociaciones solidaristas y los arreglos directos. Ello coincide con las afirmaciones de los actuales dirigentes en cuanto a que la reactivación de la organización se produce precisamente a inicios de 1994 (Entrevista SITRAFISARA).

La relación de SITRAFISARA desde su constitución (1994) con el movimiento solidarista parece más que evidente. Sus principales dirigentes forman parte también de la Junta Directiva de la Asociación en la empresa, reciben cursos de formación y como se verá obtienen asesoría permanente de la Escuela Juan XXIII, aún en los trámites propios de la organización sindical (Entrevista SITRAFISARA).

En este aspecto es importante destacar que en la Finca San Rafael podríamos estar en presencia de una experiencia de colaboración con el empleador por parte de la Escuela Juan XXIII, a través de la promoción y sostenimiento de una entidad constituida como sindicato con el objetivo de mantener los niveles de seguridad respecto a la eventual presencia del auténtico sindicalismo, y una vez que ha sido prohibida por ley la posibilidad de colaboración que venía cumpliendo el solidarismo mediante los arreglos directos. No cabe duda de que esta compleja modalidad de acción

antisindical del solidarismo y los empleadores, requiere de una mayor investigación sobre todo para establecer hasta donde se aplica en otras empresas nacionales, ya sea mediante sindicatos no inscritos o mediante organizaciones de trabajadores no solidaristas ni sindicales.

Finalmente, en los tres casos (Productos de Concreto, Finca San Rafael y FERTICA) existe un antecedente común: la acción sindical de organizaciones consecuentes en la defensa de los intereses de los trabajadores, que fueron fuertemente reprimidas por el empleador y que terminaron siendo sustituidas por el sindicalismo de colaboración y de seguridad.

Este sindicalismo, al contar con la complacencia empresarial, refleja una alta afiliación en relación al total de trabajadores en la empresa; en Productos de Concreto se señalan 500 afiliados de un total de 800 trabajadores y en Finca San Rafael el 100% de los trabajadores permanentes, que son 15 personas (Entrevista Productos de Concreto y Finca San Rafael).

Carencia de autonomía

Este tipo de sindicato surge para satisfacer las necesidades del patrono, y como es lógico, en sus actuaciones y relaciones con el empleador refleja una carencia de autonomía.

En ese sentido cabe destacar que, en uno de los casos, la documentación de las asambleas generales se elabora en las oficinas administrativas de la empresa, el empleador controla la asistencia de los trabajadores a las asambleas, las principales actividades de la organización tales como asambleas generales, celebraciones o fiestas y las circulares son financiadas directamente por el empleador a partir de una cuenta presupuestaria asignada y manejada por la administración de la empresa (Entrevista Sindicato de Productos de Concreto), en igual sentido, un asesor de la Escuela Juan XXIII visita mensualmente la Finca San Rafael, brinda asesoría y se encarga de los trámites registrales ante el Ministerio de Trabajo (Entrevista Sindicato Finca San Rafael).

Esta ausencia de autonomía en la organización elimina la posibilidad del surgimiento de conflictos laborales de importancia. Las diferencias se resuelven mediante un diálogo directo del sindicato con la empresa que satisface las necesidades patronales, particularmente en lo que se refiere a los requerimientos salariales de los trabajadores o respecto de los aportes económicos a los cuales se encuentra obligado el patrono; por esa razón en más de veinticinco años en la empresa Productos de Concreto no se ha presentado ninguna huelga o conflicto importante (Entrevistas Sindicatos de Productos de Concreto y de Finca San Rafael).

La dirigencia de la Asociación de Supervisores de FERTICA (ASFUP) admite que los trabajadores de la empresa han perdido el 99% de los beneficios laborales que tenían en los años anteriores al conflicto (Entrevista ASFUP) pero sin embargo privilegian el diálogo con el empleador, aclarando que sin “exigir demasiado a la empresa...porque como sindicalistas no se puede estar de acuerdo con las huelgas...” (Entrevista ASFUP).

Tampoco existen discrepancias con el solidarismo surgido con posterioridad a la constitución de la organización sindical.

En Productos de Concreto los dirigentes sindicales participaron en la constitución de la Asociación Solidarista, brindaron su apoyo a la iniciativa, desarrollan conjuntamente algunas actividades recreativas y en términos generales mantienen una relación de armonía y colaboración, llegando a celebrar convenios conjuntos el solidarismo el sindicato y la empresa (Entrevista, Productos de Concreto), por otra parte, como ya se indicó en la Finca San Rafael, no sólo son los mismos dirigentes, sino que desarrollan coordinadamente sus actividades, aunque cada entidad “cumple con sus labores separadamente” (Entrevista Finca San Rafael).

En FERTICA, la dirigencia de ASFUP considera que no existen discrepancias importantes entre ambas organizaciones y que “muchos dirigentes sindicales están en la asociación solidaria, porque han visto los beneficios...somos dos entes completamente distintos, uno para resolver situaciones laborales y el otro económicas...” (Entrevista ASFUP).

La presencia de las organizaciones de seguridad se acompaña generalmente de un instrumento colectivo que complementa la seguridad requerida por el empleador y que obviamente refleja también la ausencia de una auténtica organización sindical.

En dos de los casos estudiados (Productos de Concreto y Finca San Rafael) se encuentra vigente una Convención Colectiva de Trabajo que se "negocia" cada dos años y que modifica muy poco los derechos ya concedidos por la ley laboral, pero que garantiza al empleador el no surgimiento de organizaciones autónomas en las relaciones colectivas. En FERTICA no está vigente un instrumento colectivo, y como se indicó la organización de influencia patronal recién inicia su constitución como organización general; por ahora es complaciente con la actitud patronal de desconocimiento del anterior convenio colectivo.

Los instrumentos colectivos vigentes han sido negociados sin alteraciones importantes en las relaciones laborales. Tanto en Productos de Concreto como en Finca San Rafael la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo ha sido pacífica y en armonía absoluta entre las partes.

El instrumento colectivo vigente en Productos de Concreto S.A. establece fundamentalmente los aportes económicos para el funcionamiento de la organización sindical, para el desarrollo de planes de vivienda para los trabajadores y para el pago de la cesantía acumulada; así mismo se reiteran las regulaciones existentes en materia de salud ocupacional, horarios de trabajo, licencias con goce de salario y ayudas económicas por matrimonio, fallecimiento de familiares, etc. La Convención Colectiva de Finca San Rafael es una reiteración casi literal de la legislación laboral; concede muy pocas ventajas concretas a los trabajadores y fundamentalmente regula los salarios por actividad en la agricultura del banano.

Es importante destacar que en el caso de Finca San Rafael, la Escuela Juan XXIII participó directamente en la negociación como un tercero amigable componedor. Estas negociaciones se

realizaron en Julio de 1995 en las instalaciones de la Escuela Juan XXIII en Guápiles, y los propios dirigentes sindicales opinan que todo parecía estar "sancochado" (Entrevista Sindicato de Finca San Rafael).

En el plano individual, y respecto al instrumento colectivo, los sindicatos asumen en la práctica una labor de vigilancia por el respeto de las estipulaciones convencionales, particularmente en materias individuales como vacaciones, horarios, jornadas de trabajo y salarios, "negociando" con la empresa la solución de las discrepancias o el pago de los excesos sobre jornadas individuales de trabajo.

En el ámbito colectivo no se generan mayores conflictos por el incumplimiento de las obligaciones económicas a cargo del empleador, cuando éste no puede honrar lo pactado. En ese sentido, en Productos de Concreto los aportes patronales por concepto del auxilio de cesantía acumulado se han retrasado en varias ocasiones con la complacencia sindical, dada su "comprensión" de las dificultades económicas de la empresa (Entrevista Sindicato de Productos de Concreto). Cabe destacar además que, en esa empresa, los aportes económicos establecidos por la Convención Colectiva y destinados a financiar los planes de vivienda no han sido cumplidos por la empresa en los dos últimos años (2 500 000 millones de colones por año); sin embargo el sindicato ha aceptado prorrogar esos pagos dadas las dificultades económicas alegadas por la empresa. En esos casos, es frecuente que la gerencia exponga sus dificultades a los dirigentes y éstos hablen directamente con los trabajadores para que "realmente entiendan..." y acepten los retrasos (Entrevista Sindicato de Productos de Concreto).

En términos generales, este tipo de sindicato se incorpora formalmente a la estructura de la empresa dada la ausencia de conflictos. Ninguno de los entrevistados hizo referencia a la existencia de juicios laborales o reclamos administrativos formales por el incumplimiento de las disposiciones convencionales y menos aún a discrepancias graves con el empleador o sus representantes.

En Productos de Concreto el sindicato participa en las actividades de inducción desarrolladas por el Departamento de Personal respecto del personal de reciente ingreso, gestiona la capacitación conjuntamente con la empresa frente a las entidades públicas encargadas (INA) y coordina con el Departamento de Personal el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y la satisfacción de las necesidades empresariales respecto a las relaciones laborales.

Se trata de un sindicalismo de colaboración que se define a sí mismo con bastante precisión:

“... creemos en las gerencias de Productos de Concreto, ellos son gente muy acorde a la situación, se acomodan a la situación del trabajador, no pretendemos en ningún momento ser enemigos de la empresa, queremos ser siempre colaboradores, como un apoyo de la empresa porque estamos en medio, la Junta Directiva está en medio entre el trabajador y la empresa, somos como un puente.” (Entrevista Sindicato Productos de Concreto).

Participación de estos sindicatos en la función pública

En las entrevistas aplicadas se indagó la opinión de los dirigentes sobre la relación entre el sindicato y algunos organismos públicos de representación laboral. Esto se hizo tomando en cuenta que la participación en dichos organismos es de sumo interés para las confederaciones sindicales y que su presencia nacional está fuertemente mediada por la misma. Nos referimos al Consejo Nacional de Salarios, que fija los salarios mínimos en el sector privado, a la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular, que supuestamente dicta las políticas de dicho banco, y otros organismos como las Juntas Directivas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), del Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, etc.

En las entrevistas realizadas se incluyeron algunas preguntas para las organizaciones no confederales, en las cuales se recaba su opinión respecto a la participación sindical en dichos organismos.

En el caso de los sindicatos de influencia patronal, debido a que sus acciones se restringe al ámbito de la empresa, se encontró un claro desinterés o desconfianza con relación a algunos organismos de participación sindical. El Consejo Nacional de Salarios, por ejemplo, o no les interesa debido a que sus salarios son superiores a los mínimos (Entrevista ASFUP) o tienen mucha desconfianza ya sea de los acuerdos entre el gobierno y los empresarios (Entrevista Sindicato de Trabajadores de Productos de Concreto) o de la misma representación sindical en éste (Entrevista Sindicato Finca San Rafael). La Asamblea Nacional de Trabajadores no la tienen siquiera como referente, ya que no conocen claramente su existencia y funcionamiento, sin embargo, en la ASFUP se manifestó que les parecería interesante recibir una invitación para participar en la misma (Entrevista ASFUP).

En conclusión podemos decir que, entre los sindicatos de empresa existen algunos de influencia patronal, que se constituyen en un seguro frente a la posibilidad de formación de organizaciones autónomas de trabajadores/as o en un mecanismo para eliminar la posibilidad de su renacimiento. Estas organizaciones tienen las siguientes características:

- funcionan a la sombra de sus patronos, buscando la armonía obrero-patronal y evitando la confrontación y el conflicto.
- negocian convenciones colectivas que no hacen sino básicamente repetir las disposiciones de la legislación,
- no trascienden el ámbito de la empresa y muestran desinterés, desconocimiento o desconfianza respecto a los organismos en los cuales hay espacio para la participación sindical.

El sindicalismo autónomo

Por otra parte, y utilizando el criterio de clasificación adoptado en esta investigación, es posible identificar dentro del sindicalismo

costarricense un grupo mayoritario de organizaciones que muestra un elevado nivel de autonomía frente a los empleadores. Denominamos a este sindicalismo autónomo en referencia a su señalada independencia frente al empleador y sus organizaciones, aunque conscientes de que en esta materia, el concepto de autonomía se utiliza también en referencia a la relación con los partidos políticos y el gobierno, relaciones que no se analizan en esta investigación.

Es en este grupo en donde se ubican las organizaciones no confederadas o independientes que incluyen las que se han separado de las confederaciones con posterioridad a su surgimiento (escisiones), las organizaciones no confederadas desde su constitución y un “nuevo sindicalismo independiente”, que surge a partir de la iniciativa legítima y autónoma de dirigentes y militantes solidaristas; adicionalmente, forman también parte del sindicalismo autónomo, las organizaciones sindicales que responden a las orientaciones de las principales corrientes internacionales y que actualmente forman parte de las confederaciones nacionales.

Este sindicalismo se caracteriza en su mayor parte, por contar con pocos mecanismos de participación de los afiliados en la toma de decisiones, ya que en su mayoría cuentan únicamente con los órganos de dirección establecidos por la ley, como son la Junta Directiva y la Asamblea General; muy pocos de ellos cuentan con estructuras intermedias (seccionales).

No confederados

El sindicalismo autónomo que no se encuentra confederado, se muestra como un componente importante cualitativa y cuantitativamente, dentro de la realidad sindical del sector privado.

En ese sentido, cabe señalar que se ubican en esta condición 14 organizaciones activas de las 42 que conforman el Cuadro No.1. Estas organizaciones agrupan aproximadamente un 20 % del total de trabajadores registrados como afiliados sindicales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1997).

Este grupo de organizaciones no confederadas que aquí tratamos está compuesto por auténticos sindicatos y en su caso no existen evidencias de una injerencia del empleador ni en su constitución ni en su funcionamiento, por lo que puede decirse que muestran una elevada autonomía frente a los empleadores. De ello es muestra su existencia misma, pese al alto nivel de represión que enfrentan en sus tareas cotidianas.

Al interior de estas organizaciones independientes cabe distinguir entre las organizaciones que en el pasado pertenecieron a alguna de las confederaciones y posteriormente se desafilieron o escindieron, y aquellas otras nacidas y actualmente independientes; dentro de estas últimas, destaca la presencia de al menos una organización sindical que surge por iniciativa de dirigentes y afiliados solidaristas, lo que no les impide tener una clara autonomía frente al empleador.

Las organizaciones separadas (escisiones) del sindicalismo confederal exhiben un alto cuestionamiento de las estructuras tradicionales del sindicalismo y de las cuales surgieron en el pasado.

En este ámbito ubicamos al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Privada (SITEP, Registro T86) una organización que tiene su origen histórico a partir de un sindicato de la industria textil afiliado a la Federación Nacional de Trabajadores Industriales (FENATI) y en el seno de la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT), y que como producto de la división del sindicalismo de izquierda (1984) se constituye formalmente al amparo de la Confederación de Trabajadores de Costa Rica (C.T.C.R.). En sus orígenes se llamó Unión de Trabajadores y a partir del mes de junio de 1987 adquirió la actual denominación y un ámbito de afiliación global (Entrevista CTCR y SITEP).

Es en ese ámbito de afiliación en donde se encuentra la principal característica organizativa de esta organización. Se trata de la primera organización sindical que trasciende los criterios de clasificación y registro formalmente establecidos en el Código de Trabajo. Pese a que el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la registra, de

acuerdo al Código de Trabajo, como sindicato industrial -lo que hace suponer que afilia trabajadores/as de dos o más empresas de la misma actividad - en realidad el SITEP trasciende esa denominación y agrupa según su práctica y sus estatutos a trabajadores/as de todo el sector privado, independientemente de la actividad empresarial en que se encuentren ubicados.

Es esta una tendencia organizativa del sindicalismo costarricense que surge con la constitución del SITEP pero que, como se verá, comparten también varias de las centrales sindicales.

Adicionalmente la dirigencia del SITEP muestra un alto resentimiento respecto a la dirigencia confederal, no sólo a aquella de la cual se escindió la organización sino en general a todas las confederaciones.

En ese sentido se afirma:

"... consideramos después, que estar confederados era el peor error, que las confederaciones no sirven absolutamente para nada, son un instrumento de burocracia que no ayudan en nada a las organizaciones, sino que me digan: ¿qué ha hecho una confederación para un sindicato? (Entrevista SITEP).

En ese sentido, la actual dirigencia del SITEP mantiene una definición absoluta sobre la no afiliación de la organización a las confederaciones sindicales. Esta característica sin embargo, no se refleja en su cantidad de afiliados, la cual es muy baja. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1997).

Pese a que la dirigencia del SITEP cuestiona la ausencia de participación y democracia al interior de las confederaciones, en su propia práctica sindical exhibe pocos mecanismos de participación de los afiliados y de los comités de empresa. Si bien dejan establecida la existencia de algunos comités de empresa y la posibilidad de que los dirigentes de base asuman parcialmente la negociación directa en la empresa, no logra precisarse en la entrevista efectuada la regularidad de sus reuniones.

Finalmente, la dirigencia del SITEP muestra un gran descon-

tento con respecto al funcionamiento de algunos organismos públicos de representación laboral, como el Consejo Nacional de Salarios y la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular. Sobre el primero se afirmó en la entrevista que hasta hace pocos años el SITEP realizaba movilizaciones para presionar por los aumentos de salarios, pero fueron burlados con cambios en los horarios de las sesiones. También se afirmó que: "los representantes sindicales del Consejo nunca nos han pedido una opinión" y que el gobierno utiliza este organismo para aparecer como democrático, "aunque al fin y al cabo no negocian nada...todo lo que hacemos es el ridículo yendo ahí." (Entrevista SITEP).

La representación en organismos como el INA y la CCSS les parece definida por los partidos que controlan el gobierno, y en la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular afirman que hay un control por parte de determinados grupos que excluyen a otros, como según afirman ha sucedido con el SITEP.

Los sindicatos autónomos no confederados desde su constitución forman un segundo grupo de organizaciones independientes, las cuales desde su creación no pertenecían a ninguna de las confederaciones.

Este grupo se conforma por 13 de las 41 organizaciones que componen el Cuadro No.1. En ellas se encuentran tres sindicatos de empresa, de los cuales seleccionamos dos para realizarle una entrevistas a su principal dirigente.

Una de estas organizaciones es el Sindicato de Empleados de Líneas Aéreas Costarricenses (Registro L-10).

En este caso se trata de un sindicato de empresa, constituido en 1970 al amparo de la condición estatal de la compañía, lo que incluso permitió la suscripción de la primera Convención Colectiva de Trabajo y la participación de la dirigencia sindical en la Junta Directiva de LACSA (Entrevista LACSA).

Durante los primeros 12 años la organización mantuvo un comportamiento cuestionable respecto a sus relaciones e independencia frente al empleador; su principal dirigente ocupaba un puesto de confianza en la empresa, por lo que se generó una

pérdida de credibilidad entre las y los trabajadores y una disminución importante de la afiliación.

En la actualidad, y a partir de 1982, una nueva dirigencia asume la conducción de la organización logrando consolidar una línea de comportamiento de mayor autonomía frente al empleador. En esta sustitución de la dirigencia patronal parece haber tenido un papel importante el sindicalismo confederal, específicamente el Sindicato Unión Ferroviaria Nacional (Entrevista LACSA). En la actualidad la organización cuenta con una importante afiliación en la empresa, y la secretaría general realiza esfuerzos por democratizar la toma de decisiones en la Junta Directiva (Entrevista LACSA).

El Sindicato de Empleados de LACSA lo ubicamos como parte del llamado sindicalismo autónomo porque, pese a que en la actualidad mantiene una relación cordial con la empresa, en los últimos años ha resistido intentos de la empresa por cooptarla, y ha sorteado una difícil coyuntura al pasar la empresa a ser propiedad de una corporación transnacional.

Una adecuada autonomía le ha permitido a este sindicato mantener en lo fundamental los derechos y la vigencia misma del instrumento colectivo, pese a que éste no se reforma desde hace seis años; así mismo ha logrado impedir parcialmente los despidos del personal. En igual forma, el sindicato ha logrado evitar que los sobrecargos fueran transferidos a otras empresas que serían contratadas por LACSA y con ello se desmejoraran sus condiciones de trabajo.

En ese contexto difícil, si el sindicato hubiese carecido de autonomía posiblemente las condiciones de trabajo y la existencia misma de la organización serían bastante diferentes.

Al igual que las organizaciones escindidas del sindicalismo confederal, en este sindicato la dirigencia muestra una importante resistencia a la afiliación confederal.

Pese a que como se indicó, el sindicato en mención en el pasado mantuvo alguna relación con el sindicalismo confederado, y a que en la actualidad mantiene una relación cercana con la

Federación Internacional del Transporte (ITF), persiste en estos dirigentes sindicales un cuestionamiento importante del papel de las confederaciones sindicales. En ese sentido se afirma:

“Que beneficio nos va a traer estar confederados? ...yo estoy decepcionado de lo que son las confederaciones...resulta que los dirigentes llegan a buscar beneficios personales, a escalar posiciones...posiciones políticas...”(Entrevista LACSA).

Ello implica que entre sus planes de corto plazo no se encuentre el agrupamiento con otras organizaciones o la afiliación confederal.

Su relación con el solidarismo es de coexistencia y armonía. Pese a algunas dificultades coyunturales, no consideran inapropiada la presencia de la organización sindical y la organización solidarista de manera simultánea en la empresa, aunque reconocen el papel antisindical que cumplió el solidarismo en la actividad de la agricultura del banano donde fue utilizado por los empleadores para desaparecer la organización sindical. Son claros, sin embargo, en dejar establecido que en la empresa LACSA no ha sido ese el papel cumplido por la organización solidarista.

Los dirigentes de este sindicato que fueron entrevistados indicaron que, al menos desde que éste cambió su orientación en 1991, no ha estado en la agenda la posibilidad de participar en organismos de representación sindical como el Consejo Nacional de Salarios, la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular u otros organismos públicos. Pareciera que consideran que dicha participación está controlada por la confederaciones (de las que, como vimos, no tienen una opinión favorable) y que ellos deben concentrarse en otro tipo de actividades.

Las organizaciones sindicales surgidas a partir de la dirigencia y los trabajadores solidaristas constituyen un último componente del sindicalismo autónomo y no confederado. Se trata de organizaciones formadas por lo general en el marco de condiciones de enfrentamiento y como una reacción de los trabajadores ante medidas arbitrarias adoptadas por los empleadores.

Si bien no fue posible ubicar este tipo de sindicalismo en

empresas privadas en sentido estricto, nos ha parecido importante destacar su existencia, por la apuntada condición de solidaristas que muestran sus afiliados y dirigentes, lo cual no les ha hecho perder la autonomía que corresponde a toda auténtica organización sindical.

Forma parte de estas organizaciones el Sindicato de empresa denominado como Unión de Trabajadores de la Caja de ANDE (UTCA, Registro C-165) constituido en mayo de 1996, en el marco de un grave conflicto laboral con el empleador, y en un proceso de represión que llevó incluso al despido de una parte de la dirigencia sindical.

Esta organización se constituye en el marco de una fuerte represión del empleador y a partir de la solidaridad de parte del sindicalismo del sector público. En ese aspecto la ANEP brinda un apoyo considerable a estos trabajadores, lo mismo que otras organizaciones no confederadas de empleados públicos (SINDEU, UNDECA). Pese a esa elevada represión, la organización ha logrado mantenerse vigente, con una adecuada presencia en el centro de trabajo y una alta afiliación.

Es importante resaltar el origen solidarista del sindicato UTCA, pues es a partir de la imposibilidad que tiene la organización solidarista para resolver los conflictos laborales, que afiliados y dirigencia optan por la constitución de la organización sindical. Actualmente los dirigentes de UTCA y sus afiliados conservan sus cargos y su participación en la organización solidarista, y entre sus miembros se encuentra incluso un funcionario del solidarismo. Existe incluso una coincidencia importante puesto que el Presidente de la Asociación es a su vez el Secretario General del Sindicato.

A partir de lo indicado, UTCA mantiene una relación armónica con el solidarismo, lo cual se demuestra con el reconocimiento de que durante la única huelga (abril-mayo de 1996) promovida por la organización sindical, se utilizaron recursos financieros de la Asociación Solidarista para resolver las dificultades económicas de los trabajadores (Entrevista UTCA).

En relación a su condición de no confederados, a diferencia de las otras dirigencias entrevistadas, la dirigencia de UTCA no muestra una actitud contraria o de cuestionamiento de las confederaciones nacionales o de su dirigencia.

Todo lo contrario, aludiendo a las condiciones de represión en que surgieron y a las muestras de solidaridad recibidas de parte de todo el movimiento sindical, consideran que su eventual afiliación a alguna de las confederaciones les cerraría la posibilidad de recibir la solidaridad de las restantes corrientes. Es por esa razón que prefieren mantenerse como una organización no confederada aunque no descartan una afiliación futura (Entrevista UTCA).

Esta organización sindical subsiste en la empresa a partir de un trámite judicial de conflicto colectivo, sus relaciones con el empleador son tensas y de enfrentamiento. El patrono les impide las reuniones en horas de trabajo, la distribución de boletines y panfletos, la utilización de pizarras y les niega otras facilidades. No obstante lo anterior, el sindicato ha logrado en la práctica algunos niveles de presencia en el centro de trabajo, y desarrolla algunas de las actividades normales con los afiliados al ingreso al centro de trabajo o después de las horas hábiles. Igualmente el empleador deduce por planilla la cuota sindical y no ha continuado despidiendo dirigentes como al momento de constitución de la organización.

Su participación en diferentes organismos públicos aún no ha sido analizada, aunque son muy críticos de la representación sindical ante el Consejo Nacional de Salarios, ya que consideran que está atrapada por los acuerdos entre el gobierno y los empresarios, por el caudillismo, por la permanencia de la dirigencia en sus puestos y por la falta de apoyo popular a las gestiones que se realizan (Entrevista Caja Ande).

De las 42 organizaciones activas en el sector privado que identificamos en el Cuadro No.1, 25 se encuentran actualmente afiliadas a alguna de las confederaciones nacionales, y mantienen aproximadamente más de las tres cuartas partes del total de afiliados sindicales en el sector privado (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1997).

Dentro de este grupo de organizaciones confederadas se encuentran los sindicatos sobrevivientes del denominado sindicalismo histórico, surgidos algunos de ellos a inicios de la década de 1940, como es el caso del Sindicato Nacional del Calzado, Cuero y Similares (1943) y la mayoría de las organizaciones sindicales de la agricultura del banano, las que como ya se indicó continúan siendo un componente importante del movimiento sindical costarricense.

Esas 25 organizaciones confederadas clasificadas según la naturaleza de su registro, muestran que 19 se encuentran constituidas como gremiales, cuatro como sindicatos de empresa y dos como sindicatos industriales. En dos de esas 25 organizaciones, la ANTEP (gremial) y la UNTRASEP (industrial) estamos en presencia de organizaciones cuyo ámbito de afiliación es global, puesto que afilian trabajadores/as de todo el sector privado.

Si además se considera el Cuadro No.1 en atención a la afiliación de las organizaciones por confederación, la CTRN cuenta con 11 organizaciones activas (siete gremiales, tres de empresa y una industrial), la CUT con siete organizaciones (seis gremiales y una de empresa), la CTCR con cuatro organizaciones (tres gremiales y una industrial), la CCTD con dos organizaciones gremiales y la CMTC con una organización gremial.

En la gran mayoría de los casos estas organizaciones se han constituido atendiendo a las orientaciones de las propias direcciones confederales. Esto es así aún en los casos de sindicatos constituidos antes de las confederaciones actuales, pues ese surgimiento fue producto de las orientaciones de confederaciones ya desaparecidas.

Sólo excepcionalmente los sindicatos constituidos como independientes se afilian posteriormente a una determinada confederación. Un ejemplo de este tipo de afiliación posterior, es el caso de la Asociación Profesional de Pilotos Aviadores (APPA), afiliada actualmente a la Central Rerum Novarum después de varios años como organización independiente. Sin embargo, esta afiliación se produce en el marco de una situación laboral muy difícil, iniciada ya la represión patronal, que finalmente dejó de manifestar la fragilidad del sindicalismo independiente de empresa para enfrentar los embates antisindicales de un consorcio transnacional.

En otras ocasiones las organizaciones han sido constituidas para sustituir aquellos sindicatos que se han separado de la Confederación. El Sindicato Unión de Trabajadores del Sector Privado (UNTRASEP) de la CTCR se constituyó formalmente en 1992, a raíz de la separación del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Privada (SITEP) de esa confederación, como lo reconocen sus propios dirigentes (Entrevista CTCR).

Como resultado del origen confederal de estas organizaciones, y como una de sus características principales, muestran una constante autonomía respecto de los empleadores, no sólo en su constitución sino también en su funcionamiento.

La dirigencia de este sindicalismo muestra un adecuado conocimiento de los grandes temas nacionales, posiblemente derivado de su participación en las instancias confederales, en algunos casos de su militancia o exmilitancia política y de su actual o pasada condición de funcionarios sindicales a tiempo completo. Este sindicalismo se revela, aunque en distintos niveles, con una mayor comprensión de la condición de clase que resulta común a los trabajadores. Esto implica una mayor disposición a la solidaridad y sobre todo a la necesidad de fortalecer el agrupamiento social a partir de esa similar ubicación en la sociedad.

En el plano organizativo, conviene destacar que estos sindicatos cuentan con pocos militantes activos.

Es con relación a este sindicalismo confederado que tiene importancia profundizar el análisis, para lo cual en el próximo capítulo revisaremos algunos aspectos que consideramos de importancia.

La estrategia del sindicalismo autónomo

En este apartado nos proponemos estudiar algunos aspectos de la estrategia del sindicalismo autónomo en el sector privado. En primer lugar analizamos la estrategia en el ámbito organizativo, particularmente respecto a las definiciones sobre los sectores en los cuales desarrollar el trabajo sindical y sobre el modelo de estructura a aplicar en ese trabajo. En segundo lugar, se tratarán las definiciones sindicales respecto a las relaciones con la empresa, tanto en lo que se refiere al reconocimiento formal como a la determinación de las condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva. En tercer lugar realizamos un análisis de las relaciones de la organización, tanto respecto a otras organizaciones de trabajadores, como respecto a los órganos de participación en la función pública. Finalmente se hace un intento de formulación, a partir de las propias definiciones sindicales, de una eventual agenda del sindicalismo en el sector privado.

Las definiciones organizativas

En el plano organizativo nos parece importante precisar cuáles han sido las definiciones estratégicas del sindicalismo del sector privado sobre dos temas fundamentales: la definición de los sectores sociales o productivos en los cuales desarrollan la organización sindical y la estructura organizativa a aplicar en este sector.

En cuanto a los sectores sociales o productivos en los cuales priorizar el trabajo organizativo, nos parece importante determinar si existe una definición previa de las organizaciones que promueven la organización en la empresa privada sobre los sectores o ámbitos de desarrollo organizativo o si por el contrario el trabajo de promoción y organización sindical se desarrolla con ausencia de esas definiciones.

Debe tenerse presente que precisar esta definición estratégica tiene importancia únicamente en relación con el sindicalismo confederal y a las opciones no confederadas de carácter global (SITEP), puesto que en el caso de los sindicatos de empresa que figuran como no confederados, esa definición se encuentra formulada desde la constitución misma de la organización.

En lo que se refiere a las confederaciones, una primera definición estratégica sobre los sectores de importancia para el trabajo sindical se orienta hacia el no fomento del sindicalismo en el grupo de asalariados del sector privado.

En esos términos ante las gestiones de sindicalización de los trabajadores de la industria, en una confederación se encontró que se les advierte "...de los peligros que hay, y entonces normalmente la gente desiste de una vez..." (Entrevistas a dirigentes sindicales). En este caso, justificada en el alto nivel de represión existente, se ha llegado a la conclusión de que es mejor prevenir a los trabajadores respecto a las medidas de represión que puede generar su decisión de sindicalizarse; sólo cuando ellos insisten es que se les brinda la posibilidad de organizarse. Esa definición se refleja en el alto nivel organizativo que exhibe esta confederación en el sector de productores agrícolas independientes, contrario a la baja presencia en el sindicalismo de los asalariados del sector privado.

Por razones similares, otra confederación "...se desplazó a formar sindicatos en el sector campesino..." y mantiene un bajo nivel en la actividad sindical del sector privado asalariado (Entrevista a dirigentes sindicales).

Por otra parte, las restantes confederaciones sí mantienen una definición general sobre la importancia del trabajo sindical en el sector privado y específicamente respecto a los trabajadores asalariados, ya sea manteniendo opciones de sindicatos globales, industriales o de empresa.

En términos generales, sin embargo, las definiciones de las confederaciones no llegan a precisar de manera clara cuáles son aquellos sectores sociales o productivos en los cuales resulta importante el crecimiento y desarrollo sindical en el sector privado. En ninguna de las entrevistas efectuadas se mencionó alguna definición estratégica en relación a los sectores de crecimiento. En ese sentido, las opciones parecen orientadas más en función de los requerimientos coyunturales de los propios trabajadores interesados, que de las definiciones estratégicas de la confederación.

Tres de las confederaciones, mantienen sindicatos activos en el sector de la agricultura del banano, lo que hace presumir que este sector continúa siendo parte de una definición estratégica coincidente entre ellas. Sin embargo, debe considerarse la posibilidad de que esa permanencia en la actividad bananera se relacione también con la tradición histórica que representa el sindicalismo en el país y con la capacidad de lucha que exhiben los trabajadores de esa actividad.

Esa ausencia de una definición estratégica sobre dónde desarrollar el trabajo sindical, lleva a algunos de los dirigentes a privilegiar el trabajo sindical en sectores que muestran una alta movilidad en el mercado de trabajo, como es el caso de los salones, "barten-ders", etc. o con sectores que no mantienen una relación laboral regulada, como es el caso de los vendedores ambulantes, asesores e incluso se plantea la posibilidad de desarrollar el trabajo sindical con las prostitutas de los alrededores del Parque Morazán (Entrevistas a dirigentes sindicales).

Salvo entonces lo que pueda implicar una definición estratégica respecto a los sectores de crecimiento en relación a la agricultura del banano, debe concluirse que las confederaciones no parecen plantearse siquiera la necesidad de definir cuáles son

aquellas actividades que resultan estratégicas para el desarrollo sindical en el sector privado.

Por otra parte, el sindicalismo no confederado de carácter global, y que como tal afilia trabajadores de todo el sector privado tampoco muestra una definición concreta en relación a los sectores o actividades en las cuales desarrollar la organización sindical. En este caso, esa ausencia de definición queda clara a partir del examen de sus propias estructuras, en las que encontramos organización en empresas de muy variada actividad como son los casos del textil y de empresas encargadas del traslado de dinero y valores (Entrevistas a dirigentes sindicales). En este caso, el desarrollo organizativo parece también estar condicionado por los requerimientos coyunturales de los propios trabajadores, con una marcada inclinación por desarrollar la organización a partir de los conflictos derivados del cierre de algunas empresas o de la venta del establecimiento y la necesidad de que los trabajadores conserven sus derechos laborales. (Entrevistas a dirigentes sindicales).

La estructura organizativa

La modalidad de estructura organizativa que asume la organización sindical en el sector privado se encuentra condicionada por dos elementos objetivos: el alto nivel de represión que enfrenta la actividad sindical en la empresa privada y la evidente debilidad orgánica en que se encuentra este tipo de organización en ese sector.

En ese sentido, tanto las confederaciones como el sindicalismo no confederado que desarrollan trabajo sindical en el sector privado, muestran una tendencia mayoritariamente orientada hacia una estructura organizativa que les permita conservar formalmente la organización por encima de la represión y el despido de los propios afiliados y promotores sindicales.

Como una fórmula para salvaguardar la organización misma del despido de los afiliados, al menos en la industria, se ha prescindido del sindicato de empresa y se trabaja a partir de

sindicatos que tienen un ámbito global, es decir, que afilian trabajadores de todo el sector privado sin importar el tipo de empresa o la profesión u oficio del trabajador. Es esa la condición de dos sindicatos confederados y uno no confederado.

Todas estas organizaciones adoptan una estructura similar a las de las federaciones, pues desarrollan sus acciones a partir de organismos seccionales por fábrica, centro de trabajo, o región, y bajo el amparo todos ellos de una sola personería.

Esta modalidad organizativa le permite a estas organizaciones sobrevivir pese al despido de la totalidad de los afiliados en alguno o algunos de los centros o empresas; se trata entonces de una auténtica estrategia de sobrevivencia generada por la represión a la cual se encuentran sometidos los sindicalistas en el sector privado.

Adicionalmente, los dirigentes sindicales señalan como una ventaja de este sindicato para todo el sector (global) el hecho de que si se mantienen sindicatos por empresa deben realizarse múltiples gestiones registrales y asambleas, mientras que con esta modalidad se requieren menos gestiones y trámites. En consecuencia se cumplen más fácilmente los trámites ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante, pareciera que la opción por el sindicato global en los términos descritos pretende también encubrir la propia debilidad organizativa y de representación que afecta al sindicalismo del sector privado, así como la dispersión y falta de definiciones estratégicas con que se actúa.

Esta apreciación se refuerza si se considera que también un sindicato industrial, en el sector que se defina como estratégico, resolvería el problema de la sobrevivencia formal de la organización ante la represión. De hecho, sindicatos de carácter industrial se han mantenido vigentes y con afiliación durante muchos años, pese a los mismos o mayores niveles de represión que actualmente se enfrentan. Entre otros, es ese el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Vestido (SINTIVEST) constituido en 1952 y del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) constituido en 1943.

Por otra parte, es claro que la modalidad organizativa global no se traduce necesariamente en una fortaleza cuantitativa, dado el poco nivel de afiliación de algunas de las organizaciones que han adoptado esa modalidad (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1997).

En este aspecto cabe también mencionar que en uno de los casos la estrategia organizativa asumida durante los últimos años, destinada a consolidar seccionales por empresa o centro de trabajo en el marco del sindicato global, se encuentra en un proceso de reconsideración o redefinición a partir de discusiones internas. De todas formas, debe resaltarse que la confederación en la que se ubica esta organización, mantuvo vigente la existencia de organizaciones gremiales para el sector privado en al menos una actividad específica. Por otra parte, cabe destacar que sólo una de las confederaciones mantiene al sindicato global, como la única opción organizativa propuesta a los trabajadores de la industria.

En otros sectores del sindicalismo confederal, la estrategia organizativa se mantiene dentro de las definiciones tradicionales.

En el caso de otra de las confederaciones, si bien se ha pensado en la posibilidad de asumir como estrategia organizativa la modalidad de sindicato global o de todo el sector privado, por ahora se mantiene la estructura tradicional de sindicatos industriales y sindicatos de empresa. Conforme a las definiciones de esta confederación, cuando un grupo de trabajadores muestra interés en organizarse, se les brinda la posibilidad de escoger entre constituir el sindicato de su propia empresa o formar parte del sindicato industrial respectivo (Entrevistas a dirigentes sindicales). Nuevamente se refleja aquí la solución coyuntural, a partir de los requerimientos de los propios trabajadores o trabajadoras.

En lo que se refiere a la agricultura del banano, todas las confederaciones que actúan en el sindicalismo de sector privado (asalariado) mantienen una definición organizativa con una marcada preferencia por el sindicato gremial, sin descartar eventualmente el sindicato de empresa. En este sector sólo excepcionalmente se utiliza la estructura del sindicato industrial de carácter regional.

Una vez superada una primera etapa de represión, como es lógico esperar, los sindicatos se plantean sus relaciones con la empresa en función del reconocimiento de la organización por parte del empleador; y a partir de ese reconocimiento el acceso a la negociación colectiva de las condiciones de trabajo.

La estrategia para obtener el reconocimiento inicial de la organización por parte del empleador y la importancia que se conceda a la negociación colectiva, asumen en la práctica distintas modalidades y permiten establecer al menos tres posiciones.

Una primera estrategia se orienta a obtener el reconocimiento del empleador de manera implícita. Ello se logra mediante la deducción de las cuotas sindicales por planilla o mediante la participación del patrono y el sindicato en reuniones convocadas por el Ministerio de Trabajo para tratar conflictos laborales específicos. Pese a que la deducción de la cuota sindical por planilla es una obligación legal, no todos los patronos cumplen con la misma, razón por la cual no siempre se obtiene el reconocimiento de la organización.

En casi todas las confederaciones y en SITEP se mencionó que se obtenía la deducción de la cuota sindical por planilla en algunos casos. Esto es de alguna forma un reconocimiento implícito del sindicato y una forma de asegurarse la permanencia de la organización. Sin embargo, como vimos en ANTEP, la dirigencia plantea reservas al respecto, por cuanto considera que cuando el patrono admite la deducción de la cuota por planilla lo hace para encubrir una maniobra anti sindical, porque con ello conoce de antemano la totalidad de afiliados sindicales. Esa información le permite posteriormente al empleador despedir selectivamente a los trabajadores, coaccionarlos por la desafiliación cuando ésta crece y en ocasiones desarrollar toda una campaña de desprestigio en contra del sindicato que "no logra" aumentar su afiliación en la empresa. En síntesis, se trata de una forma utilizada por el empleador para aparentar una conducta de respeto por la libertad sindical que no tiene en realidad (Entrevista ANTEP).

Una segunda estrategia destinada a obtener el reconocimiento de la organización en el sector industrial, mucho más elaborada, es la utilización de diferentes instrumentos legales. En este sentido encontramos tres posiciones, la primera utiliza el conflicto colectivo como medio para lograr el reconocimiento sindical, la segunda utiliza la negociación colectiva y la tercera otros instrumentos legales como la denuncia ante el Ministerio de Trabajo. Veamos cada una de ellas.

La utilización del conflicto colectivo como medio para el reconocimiento del sindicato, se basa en el trámite de un pliego de peticiones de carácter económico social ante los Tribunales de Trabajo.

En este caso, en los pliegos de peticiones que generan los procedimientos judiciales de conflicto, se incluye una cláusula de reconocimiento por parte del empleador de la organización sindical. Aprovechando la estabilidad relativa que confiere el Código de Trabajo a los trabajadores promoventes del conflicto, y la cual en teoría impide los despidos arbitrarios en esta etapa, se gestiona simultáneamente ante el patrono la deducción de las cuotas sindicales por planilla y con ello la organización asume una presencia "abierta" en la empresa.

Dirigentes sindicales de organizaciones que utilizan esta estrategia, reconocen algunas dificultades derivadas de una incorrecta aplicación de la ley laboral y la jurisprudencia por parte de los jueces de trabajo, pero continúan aplicándola, para obtener el reconocimiento empresarial (Entrevistas a dirigentes sindicales).

Lo cierto es que mediante esta estrategia algunos sindicatos han logrado su inserción en las empresas en las cuales logran la deducción por planilla aunque el trámite judicial aún no se encuentre finalizado. (Entrevistas a dirigentes sindicales).

La segunda posición dentro de la estrategia de utilización de instrumentos legales la encontramos en una de las confederaciones. Su dirigencia afirmó que hay dos tipos de empleadores, los que han aprendido a "soportar" los sindicatos, como los bananeros y de palma, y los que son claramente antisindicales; pero en

ambos casos debe recurrirse a las vías legales. Entre ellas están las denuncias ante el Ministerio de Trabajo, los Tribunales y la Sala IV, así como las denuncias que se han hecho ante organismos internacionales. De todos estos elementos, lo que se señaló como más importante fue la negociación de convenciones colectivas, ya que se considera que ésta es el instrumento que hace "sobrevivir" a las organizaciones, y que es la razón por la que se ha mantenido el sindicalismo en el sector bananero, según los dirigentes:

"...No hay sindicato sin negociación colectiva, ni negociación colectiva sin sindicato. ¿Por qué? Porque este instrumento de la negociación colectiva es de uso exclusivo por la organización sindical...mientras un sindicato tenga negociación colectiva, es un sindicato que está fortalecido. Por eso es que aquí no han querido que se desarrolle ni en el sector público, mucho menos en el sector privado, la negociación colectiva" (Entrevistas a dirigentes sindicales).

No queda claro, sin embargo, cómo se logrará la firma de este tipo de instrumento en aquellas empresas de "cultura" antisindical, y la misma dirigencia reconoce que su estrategia de trabajo en el sector privado debe ser redefinida en el sentido de si debe haber una gran campaña, un trabajo de capacitación o si deben seguir entrando en otras formas:

"en una forma tan directa, confiando en que la legislación nacional y la internacional pudieran ser suficientes para tutelar y hacer respetar los derechos de los trabajadores o si tendríamos que utilizar otra fórmula (y)...hacerlo en forma clandestina" (Entrevista a dirigentes sindicales).

La tercera posición en el uso de instrumentos legales está ya presente también en el sector confederal. En este caso, cuando se producen acciones antisindicales por parte del empleador, se acude a los procedimientos de denuncia por práctica laboral desleal ante el Departamento de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Mediante este procedimiento se obtiene también el reconocimiento del empleador y se pretenden evitar los despidos.

Aunque los propios dirigentes entrevistados reconocen la parcialidad de la inspección de trabajo, y se muestran inconformes con el resultado de sus gestiones, continúan aplicando el procedimiento previsto en materia de prácticas laborales desleales. Según ellos, mediante ese procedimiento han logrado algunos pequeños avances en materia de reconocimiento de la organización sindical y en ocasiones se ha obtenido la deducción de la cuota sindical por planilla (Entrevistas a dirigentes sindicales).

Sin que se mencionara en las entrevistas efectuadas, es éste un procedimiento que en otras investigaciones ha quedado claro, utilizan infructuosamente todas las confederaciones y organizaciones sindicales no confederadas en el sector privado, para tratar de resolver las dificultades que derivan de la represión sindical a la que se encuentran sometidas.

Una tercera estrategia de inserción en la empresa se plantea desde una perspectiva bastante diferente. Para la dirigencia de una de las confederaciones, en todas las actividades (industriales y agrícolas) lo más importante es mantener un grupo de trabajadores organizado, que avance lentamente en cuanto a su nivel de conciencia y su formación sindical, sin darle a la presentación de un conflicto colectivo o de un proyecto de Convención Colectiva de Trabajo la "importancia que se le daba hace algunos años, porque ése ha sido el punto de la discordia a la hora de una organización presentarse en una empresa, entonces lo hemos dejado un poco en segundo plano" (Entrevistas a dirigentes sindicales).

Esta definición tiene relación con las orientaciones sobre el trabajo organizativo y los distintos niveles que aplican en la formación de los afiliados (Entrevistas a dirigentes sindicales), pero también se encuentra ligada a un marcado interés por demostrarle al empresario que puede mantenerse en el mercado si mejora las condiciones de trabajo, y en consecuencia se liga a la convicción de que no deben generarse conflictos innecesarios con el empleador. Atendiendo a ello, la organización asume el

explicar a "los trabajadores que uno de los pilares que tiene el patrono es que debe contar con el trabajador organizado, con el trabajador preparado para poder alcanzar las metas productivas. Si no tiene eso, no puede competir en el mercado" (Entrevistas a dirigentes sindicales).

Al asumir una actitud de no confrontación en la empresa, según esta dirigencia, "... muchos empresarios nos ven a nosotros en otra perspectiva..." y así, mediante una comparecencia en el Ministerio de Trabajo, una llamada telefónica o una nota se produce el reconocimiento de la organización (Entrevistas a dirigentes sindicales).

En esta concepción, la presentación de un proyecto de convención colectiva o de un trámite de conflicto colectivo de carácter económico social debe hacerse de "acuerdo a la realidad de la empresa", lo cual implica ir avanzando poco. (Entrevistas a dirigentes sindicales).

En todo caso, esta confederación ha asumido en este aspecto una estrategia también de sobrevivencia, en la cual el reconocimiento del sindicato se logra renunciando al enfrentamiento y a partir del reconocimiento de la propia debilidad orgánica; ello ha permitido lograr al menos la deducción de las cuotas sindicales por planilla en algunos de los sindicatos. Sin embargo, esta estrategia no ha permitido a la confederación y sus organizaciones avanzar en materia de negociación colectiva.

En consideración a las definiciones de estrategia de las confederaciones, debe señalarse que el sindicalismo no confederado y de empresa logra el reconocimiento del empleador a partir de modalidades o estrategias similares: en uno de los casos estudiados (IACSA), mediante una convención colectiva de trabajo obtenida en una relación de cordialidad derivada de la naturaleza pública de la empresa y que se asemeja a la renuncia de conflictividad expuesta; en otro (Caja de ANDE), a partir de un conflicto de carácter económico social en trámite ante los Tribunales de Justicia, mediante el cual se gestionó y obtuvo la deducción de la cuota por planilla.

Finalmente, a partir de la problemática anterior, se encontró la posición, en algunos dirigentes sindicales, de que era necesario redefinir su estrategia de trabajo en el sector. Esta dirigencia parte de la necesidad de conformar un equipo de dirección sindical que se consolide a partir del estudio de la realidad del sector privado, particularmente del sector industrial.

Relación con el solidarismo

Tradicionalmente y desde hace varios años, el sindicalismo confederado ha tenido como una parte importante de sus definiciones estratégicas una lucha frontal en contra del solidarismo.

Esa definición, entre otras razones, deriva del papel anti sindical que en el sector privado ha jugado la organización solidarista. En este aspecto, la promoción de negociaciones colectivas de seguridad, destinadas a impedir la negociación colectiva promovida por el sindicalismo, se evidenció como un componente importante del papel anti sindical de las entidades solidaristas en las décadas de 1970 – 1990.

La situación descrita ha sufrido algunas modificaciones en los últimos años. Una nueva legislación, promovida por el sindicalismo y aprobada en noviembre de 1993 (Ley No. 7360) prohíbe expresamente la participación del solidarismo en la negociación colectiva de naturaleza laboral y además privilegia a la convención colectiva de trabajo por sobre cualquier otro instrumento de menor rango. Como ya se indicó, esas modificaciones podrían haber generado una transformación de la estrategia solidarista al intentar la promoción de organizaciones sindicales patronales de seguridad para el empleador. Al menos una de esas organizaciones pudo ser ubicada en esta investigación en Finca San Rafael de Guápiles. Junto a ello, debe tenerse presente, como ya se ha indicado, el surgimiento de algunas organizaciones sindicales del mismo seno del solidarismo, estableciéndose como un componente novedoso de la realidad sindical nacional.

En la actualidad la tesis sindical de oposición absoluta respecto al solidarismo parece también haber tenido algunas transformaciones. En ese sentido y en términos generales, puede afirmarse que una vez que el sindicalismo logra consolidarse al interior de la empresa, se encuentra dispuesto a admitir la coexistencia con las organizaciones solidaristas.

En la gran mayoría de los casos, el sindicalismo, confederado o independiente, mantiene una relación de armonía con la asociación solidarista en la empresa sin que surja el cuestionamiento fundamental que formaba parte del discurso sindical tradicional.

En al menos un caso, esa coexistencia armoniosa con el solidarismo no ha impedido la vigencia de una Convención Colectiva de Trabajo (INCESA Standard-SUNTRACS-CUT), a partir de la cual se produce una relación de complementación entre una organización y otra. En INCESA, según indica la dirigencia "el sindicato tiene algunas concesiones dentro de la convención colectiva, por ejemplo, la alimentación en la soda que debe darse a un precio de costo mínimo, y la soda es manejada por la asociación; las fiestas de los trabajadores y de los niños las hace la asociación pero es el sindicato el que las tiene pactadas en la convención...y no hay ningún problema de la asociación con el sindicato ni del sindicato con la asociación..." (Entrevista, CUT).

En ocasiones se ha llegado a tener directivos comunes y, como es lógico, se comparten los mismos afiliados pues los trabajadores pertenecen simultáneamente a las dos entidades (Entrevista, CUT). Como ya se indicó, también en la empresa LACSA las relaciones sindicato-solidarismo se mantienen en armonía, pese a discrepancias coyunturales.

Por otra parte en el SITFP su dirigencia admite también una coexistencia con el solidarismo, aunque sin una relación formal entre las dos organizaciones. A partir de los enunciados de la Ley 7360, en al menos una empresa se logró que la dirigencia de la asociación solidarista estableciera públicamente que no tenía ninguna posibilidad legal de participar en la negociación

colectiva de las condiciones de trabajo (Entrevista SITEP).

Similar posición en cuanto a la coexistencia manifiestan los dirigentes de la CTCR, quienes señalan que si bien no existe ninguna relación con las organizaciones solidaristas, no existe tampoco una orientación a los afiliados sindicales para que se desafíen de esas organizaciones. Según esta dirigencia: "...tenemos trabajadores que son afiliados al sindicato y al solidarismo y en ningún momento nosotros les pedimos que renuncien a la asociación solidarista...en ningún momento ha sido directriz nuestra solicitarle a los trabajadores que se desafíen al solidarismo o a la asociación solidarista..." (Entrevista CTCR).

Estas últimas definiciones llevan implícita una distinción importante, que también es posible encontrar en la dirigencia de ANTEP, entre el trabajador solidarista y la cúpula del movimiento solidarista. A partir de esa diferenciación se llega a plantear que en general los trabajadores, incluidos los solidaristas, ven "a los dirigentes sindicales y al sindicato con cierta simpatía, pero le tiene miedo al patrón, a la desocupación..." (Entrevista, ANTEP).

Las luchas más importantes y la agenda planteada

Para completar la comprensión de la estrategia de las organizaciones que analizamos, se incluyeron algunas preguntas sobre las luchas más importantes que han dado y las que tienen en la agenda, de manera que pudiéramos precisar en qué sentido se orientan los esfuerzos fundamentales de las mismas.

En el caso de las confederaciones, se encontró un trabajo fuertemente orientado a lograr el cumplimiento de la legislación. En uno de los casos el trabajo en el sector industrial se orienta a lograr la aprobación de conflictos colectivos que incluyen el reconocimiento del sindicato, la estabilidad laboral y otros aspectos como seguridad e higiene, al mismo tiempo que se valora la presentación de incidentes de reintegro de trabajadores o trabajadoras despedidas. En otro caso se pone mucho énfasis en

la negociación colectiva, salarial y de condiciones de trabajo como seguridad, trato y jornada. En una tercera Confederación se habló sobre todo de las denuncias al Ministerio de Trabajo, los Tribunales y la Sala IV, tendientes a lograr la aplicación de la legislación laboral, así como de la firma de convenciones colectivas tendientes a legitimar la participación sindical y a mejorar condiciones laborales. Por su parte el SITEP afirma que sus luchas más importantes han sido para lograr el pago de prestaciones de trabajadores y trabajadoras despedidos en forma masiva.

Es decir, en general los esfuerzos fundamentales están dirigidos a lograr la aplicación de la legislación laboral y a obtener la sobrevivencia de las organizaciones.

En la mayoría de estos casos, como sabemos, las luchas tienen poco éxito, ya que aún cuando se obtienen pronunciamientos favorables por parte de los órganos encargados, la aplicación de los mismos es sumamente difícil. Por ejemplo, se mencionó el caso de una empresa, que duró 18 meses en realizar el reintegro ordenado por un juez de un grupo de trabajadores y varios años en nombrar a los miembros de un tribunal de conciliación.

En una de las organizaciones, además de las luchas por la aplicación de la ley y por las reformas al Código de Trabajo, la dirigencia considera que ha sido fundamental la constitución y consolidación de un equipo de trabajo con una buena formación político-sindical.

Entre las organizaciones autónomas no confederadas encontramos casos de rompimiento en el contrato colectivo, que conducen a que entre sus luchas fundamentales o su lucha fundamental, sea por su sobrevivencia y por el mantenimiento del contrato colectivo. En la Caja de ANDE, ese hecho fue el que generó la formación del sindicato, que desde entonces ha tenido un enfrentamiento frontal con la patronal (directivos de ANDE, APSE y ADEP); para detener la persecución sindical y lograr la aprobación de un conflicto colectivo que incluye el reconocimiento del sindicato y la posibilidad de seguir negociando sus condiciones laborales.

En el caso de LACSA, hubo un rompimiento del contrato colectivo pero de carácter parcial ya que afectó solamente a los pilotos que no pertenecen al Sindicato de Empleados de LACSA, sino a APPA (ahora afiliado a la CTRN, como hemos visto) y cuyo esfuerzo fundamental actual es la pelea por su sobrevivencia. Con relación al resto de las y los trabajadores, la empresa ya hizo otro intento de rompimiento del contrato con los sobrecargos, para pasar a subcontratarlos de la misma manera que a los pilotos, el Sindicato de Empleados de LACSA logró detener este nuevo intento, sin tener que recurrir a las mismas acciones que los pilotos, en parte creemos que fue gracias a la buena relación con la empresa. Otras luchas importantes que se señalaron fueron por salarios y aguinaldos, y por el reintegro de trabajadores despedidos.

Entre los sindicatos de influencia patronal, hallamos dos tipos de casos: la de aquellos que tienen una situación muy consolidada dentro de la empresa y una convención colectiva vigente, y la de aquellos que se enfrentan a un rompimiento del contrato colectivo y buscan recuperar algunos de los derechos que han perdido. Entre los primeros están el Sindicato de la Finca San Rafael y el de Productos de Concreto, cuyos esfuerzos se concentran en hacer cumplir y mejorar la convención colectiva, en aspectos específicos como programas de vivienda, salarios y mejoras laborales, capacitación y ayuda en los deportes.

Es conveniente señalar que, en el caso de la Finca San Rafael también hubo un rompimiento y despido de todos los trabajadores hace unos tres años, y sin embargo, cuando se reiniciaron las labores, se revivió el mismo sindicato existente antes.

En FERTICA por otro lado, el rompimiento del contrato ha afectado sobre todo a la Asociación de Trabajadores de Fertilizantes (ATFE), afiliada a la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), el cual tiene, desde hace más de un año, un pleito por su sobrevivencia y a la mayoría de sus dirigentes fuera de la empresa. La ASFUP no se vio involucrada en dicha pelea, pero sin embargo, considera que:

“Las luchas más importante no se han dado; se tienen que dar de ahora en adelante porque la mayoría de los empleados al terminar la convención colectiva hemos perdido un montón de derechos” (entrevista ASFUP).

Conclusiones

1. El examen de las organizaciones sindicales en el sector privado, si se atiende a las organizaciones vigentes, nos conduce a la conclusión de que tanto su número como su nivel de afiliación son poco significativos en la realidad laboral del país.

Lo anterior se agrava si se considera que, aun dentro de ese grupo de organizaciones, permanecen algunas cuyo carácter o número de afiliados activos obligan a un examen más riguroso del carácter de su participación en el movimiento sindical.

Con mucho mayor razón habría que reconsiderar la incorporación dentro del movimiento sindical de aquellos sindicatos que operan bajo influencia del patrono o de organizaciones controladas por el patrono.

2. No obstante la apuntada debilidad del sindicalismo en el sector privado, la participación de las organizaciones confederadas sigue siendo mayoritaria y representa un 60% del total de los sindicatos.

El resto de las organizaciones que se mantiene como no confederada no muestra una disposición que conduzca a una futura afiliación en las actuales confederaciones, y en ocasiones expresan hasta un descontento y desconfianza de las mismas.

3. Del análisis de las definiciones estratégicas del sindicalismo confederal ha quedado claro que no sólo falta una estrategia uniforme, sino que en algunos casos no hay definiciones claras sobre la forma en que debe desarrollarse el trabajo en el sector privado. Por esta razón nos parece importante destacar la necesidad de discutir a fondo asuntos como los siguientes:

- ha quedado claro que no hay una definición sobre los sectores sociales y productivos prioritarios para el desarrollo del trabajo sindical, por lo tanto debe contestarse la pregunta de ¿cuáles son los sectores con los que interesa trabajar en el sector privado y por qué?

- ¿Cuál debe ser la modalidad organizativa que permita más fácilmente organizar trabajadores de este sector: el sindicato industrial, de empresa, gremial, global, alguna otra forma organizativa? ¿Cómo debe establecerse el contacto con las y los trabajadores para incorporarlos a estas organizaciones?

- ¿Cuáles aspectos de la legislación laboral pueden ser aprovechados para realizar trabajo organizativo en el sector privado? ¿Qué desventajas tiene la legislación actual y cómo deben enfrentarse?

- Ha quedado también en evidencia que, ante las dificultades para el desarrollo del trabajo sindical en el sector privado, en ocasiones han surgido algunas corrientes que se plantean la posibilidad de conciliar con los empresarios. Ante esto, debe discutirse el contenido y modalidad de las relaciones que este sindicalismo debe tener con el empleador. En momentos en que el sector empresarial está interesado en modificar las relaciones laborales para mejorar su competitividad y sus ganancias a costa de los derechos de las y los trabajadores, ¿se puede proponer un sindicalismo que parta de la coinci-

dencia de intereses obrero-patronales o debe mantenerse la línea del reconocimiento de que éstos son diferentes?.

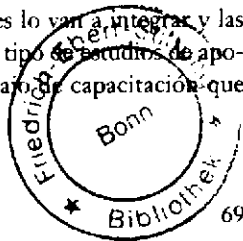
- Se encontró una tendencia dentro del sindicalismo que se apoya en los organismos estatales de diferente tipo. ¿Debe el sindicalismo en el sector privado desarrollarse a partir de la mediación estatal y de la participación del Estado en la vigencia efectiva de la libertad sindical?

- En las diferentes organizaciones analizadas se encontraron formas de coexistencia con organizaciones solidaristas de base. Es necesario reconocer esos espacios y aprovecharlos para el desarrollo sindical, así como encontrar medios para reproducir experiencias de surgimiento de organizaciones autónomas a partir de asociaciones solidaristas.

- La existencia de algunas organizaciones de trayectoria autónoma y beligerante dentro del sindicalismo no confederado, obliga a plantearse formas de relación y solidaridad con ellas, para incorporarlas unitariamente a las luchas globales del sindicalismo.

- La ausencia de mecanismos de participación democrática en la mayoría de los casos analizados, exige plantearse la necesidad de encontrar mecanismos que favorezcan la participación acordes con las necesidades y posibilidades del sector.

Junto a todo lo anterior quedaría aún por resolver, en el marco de un proyecto general para el desarrollo del sindicalismo en el sector privado, la forma en que las definiciones estratégicas se van a ejecutar. Ello implica definir sobre la conveniencia o no de conformar un equipo de trabajo (quiénes lo van a integrar y las eventuales etapas de su trabajo), sobre el tipo de estudios de apoyo que deben realizarse y sobre el trabajo de capacitación que debe hacerse.



Fuentes de información utilizadas

Dirección General de Estadística y Censos: Encuesta Nacional de Hogares, Empleo y Desempleo, julio 1997

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Listado General de Organizaciones Sociales, 1997

Entrevistas a dirigentes sindicales de las siguientes organizaciones:

Asociación de Supervisores de FERTICA

Asociación Nacional de Trabajadores de la Empresa Privada

Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos

Confederación de Trabajadores de Costa Rica

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum

Confederación Movimiento Trabajadores Costarricenses

Confederación Unitaria de Trabajadores

Sindicato de Empleados de LACSA

Sindicato de Trabajadores de Finca San Rafael

Sindicato de Trabajadores de la Caja de ANDF.

Sindicato de Trabajadores de Productos de Concreto

Sindicato Industrial de Trabajadores de la Empresa Privada

El número de afiliados corresponde a la información suministrada por las mismas organizaciones, y el porcentaje se sacó para la población asalariada del total del país en julio de 1996, que es el dato más cercano de que se dispone.

El tipo de relación entre el Estado y las organizaciones sindicales que se inicia en Costa Rica en la década de los cuarenta, llevó a abrir algunos espacios de representación sindical, en los cuales las principales corrientes confederales han visto una posibilidad de influir en decisiones de interés laboral. Estos espacios han tenido, no obstante, muchos inconvenientes debido a la escogencia de representantes sindicales por parte de los partidos que controlan el gobierno y a la posibilidad de que estos representantes se terminen convirtiendo en un aval de la política gubernamental.

Es conveniente destacar que en este caso el empleador está constituido por un conjunto de organizaciones del Magisterio Nacional: Asociación Nacional de Educadores (ANDE), Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) y la Asociación de Educadores Pensionados (ADEP).

Impreso en San José, Costa Rica por:



EDITORAMA
CALLE 10, SAN JOSÉ, C.R.

Tel.: (506) 2554-202 • Fax: (506) 252-7875



La Fundación Friedrich Ebert es una institución político-cultural privada sin ánimo de lucro, creada en 1925 como legado político de Friedrich Ebert, primer presidente democráticamente elegido del Reich alemán. Prohibida por el régimen facista en 1933 y restablecida en 1947, la Fundación Friedrich Ebert está comprometida con los principios y valores de la democracia social. La Fundación Friedrich Ebert entiende su trabajo en los países en desarrollo como contribución:

- al mejoramiento de las condiciones políticas, económicas y sociales de los grupos más vulnerables de la sociedad;
- a la democratización de las estructuras políticas, económicas y sociales,
- al fortalecimiento de sindicatos libres y democráticos;
- al fomento de la cooperación regional entre estados y grupos de la sociedad civil,
- a la superación del conflicto Norte-Sur.

Fundación Friedrich Ebert
Representación en Costa Rica
Tel: 296-0736, Fax: 296-0735
Apartado 874-1000, Costa Rica