

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes

Seminario de Graduación para optar por el
grado de Licenciatura en Sociología o Ciencias
Políticas

**Las principales respuestas sindicales y sus resultados ante
las transformaciones más relevantes en las relaciones
laborales: una lectura interdisciplinaria desde las Ciencias
Sociales, durante el período 2000-2010**

Estudiantes

Natalia Dobles Trejos

Tanya García Fonseca

Mónica Monge Mora

María Laura Sánchez Rojas

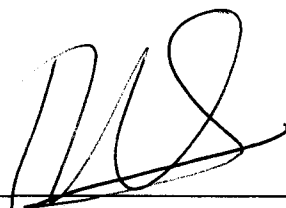
Maritza Ulate Sancho

Febrero, 2014

Tribunal Examinador del Seminario de Graduación

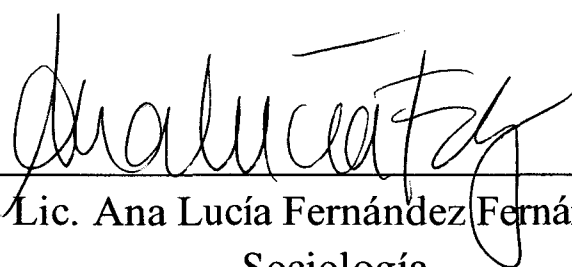
X

Director del Tribunal



Dr. Roberto Ayala Saavedra
Sociología

Representante
Escuela de Sociología



Lic. Ana Lucía Fernández Fernández
Sociología

Comité Asesor del Seminario de Graduación

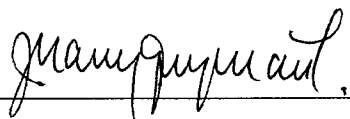
Directora del Seminario de Graduación



MSc. Sandra Cartín Herrera

Sociología del trabajo, Relaciones laborales

Lectoras



Dra. Juany Guzmán León

Ciencias Políticas y Sociología



Lic. Ariane Grau Crespo

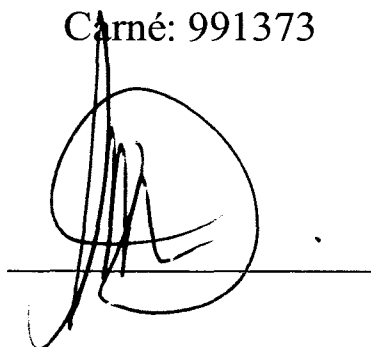
Filosofía

Sustentantes del Seminario de Graduación

Las principales respuestas sindicales y sus resultados ante las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales: una lectura interdisciplinaria desde las Ciencias Sociales, durante el período 2000-2010

Natalia Dobles Trejos

Carné: 991373

A handwritten signature in black ink, consisting of a large circle on the left and several vertical strokes on the right, all resting on a horizontal line.

Tanya García Fonseca

Carné: A32106

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping horizontal stroke at the bottom and several smaller, more intricate strokes above it, all resting on a horizontal line.

Mónica Monge Mora

Carné: A53528

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes of varying heights and thicknesses, all resting on a horizontal line.

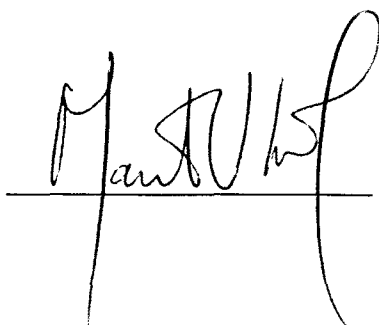
María Laura Sánchez Rojas

Carné: 913312

A handwritten signature in black ink, consisting of a complex, circular scribble of lines, all resting on a horizontal line.

Maritza Ulate Sancho

Carné: 803230

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping horizontal stroke at the bottom and several smaller, more intricate strokes above it, all resting on a horizontal line.

Dedicatoria

A la fuerza interior que se refleja en la luz de mi hija Fabiana (entre todas, la más amada),
compañera de vida, testigo de mi propia perseverancia.

A mi madre Paula, cuya herencia de fortaleza, sacudió mis lágrimas para avanzar siempre,
siempre avanzar.

A mi hermano Camilo, ese lazo de sangre bendito y sus bucólicos pasos de tío.

A la tía Flor, tío Gerardo, Albita, a tío Miguel, Mónica, quienes cuidaron de Fabiana y nos
tejieron una red con sus lazos de cariño.

Me permito brindar también por mi madrina Anita, mi hermanita de hecho y mi consejera.

Es así como se lo dedico a la vida y al universo, a mi historia y a todas las personas que
impregnaron mi existencia. Gracias música por abrazarme con mi propia voz.

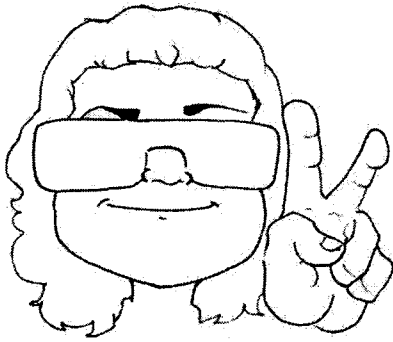
Natalia Dobles Trejos

Dedicatoria



Quiero agradecer a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron a mi lado para darme su apoyo incondicional; ahora es mi turno de regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño esta tesis va dedicada a ustedes: Rey y Caramela, sin ustedes no estaría en donde me encuentro ahora. Jk y Soki, su apoyo y palabras siempre fueron las más acertadas. Dave, Roque y Yoki, no tengo palabras para describir cuanta luz derramaron en mí. A la familia López Hernández que ha estado al pendiente. A mis compañeras de seminario, gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino, consiguiendo sortear cada obstáculo que se nos presentó. Al equipo docente que nos acompañó por esta travesía, gracias por su tiempo y su apoyo, así como por el conocimiento que nos transmitieron en el desarrollo de nuestra formación profesional y personal.

Tanya García Fonseca



Dedicatoria

A mi madre Ana Isabel, por su amor y por estar siempre ahí con esa forma tan peculiar de apoyar.

A mi abuelita Cristina, por todo el cariño y sabiduría que me brindó desde mi niñez.

A Karla, Mariam, David y Paola, por siempre escuchar y estar pendientes de una u otra manera de esta excéntrica que tienen como hermana.

A mi tío Manuel por siempre creer en mí.

A Fernando y Ana Cristina por alegrarme aún más la vida.

A mi familia extendida, que son mis amigas y amigos, tod@s lob@s solitari@s en busca de un mundo mejor, por escuchar e incitar a nunca darme por vencida. Además de sus muestras de cariño y apoyo en este proceso.

A las tules por brindarme una nueva trinchera de lucha.

A la vida, porque pasan los años y no deja de sorprenderme con todas sus bendiciones.

Mónica Monge Mora

Dedicatoria



A Fabián, mi hijo, por todo el tiempo que le quitamos a nuestra relación madre-hijo. Gracias por llegar a mi vida.

A Paola, mi amiga, hermana, “camarada”, por estar incondicionalmente a mi lado y ser el mejor ejemplo en tenacidad y esfuerzo.

A María Isabel, mi hermana-mamá, por ser ejemplo en dedicación, perseverancia, consecuencia y solidaridad.

A Albino, mi profesor, ejemplo de dedicación, compromiso con la clase trabajadora y constancia, por ser un luchador social ineludible. Por impulsarme, acompañarme y aportar en mi proceso de formación académica, laboral y personal.

A ANEP que ha reforzado y pulido mi compromiso social, por enseñarme a defender mis ideales, por ser mi mejor escuela.

A María Cecilia Rojas Aguilar, mi mamá y a Antonio Sánchez Orozco, mi papá, por darme la vida, la formación, educación y valores que hoy me sostienen como persona, mujer y madre. Siguen tan presentes en mi vida como desde antes que partieran.

Al maestro Mario Alberto Blanco Vado, mi ideólogo, por enseñarme de su compromiso con la clase trabajadora y de su condición humana. Se fue tan inesperadamente que aún lo extrañamos.

Quiero dejar expreso un agradecimiento personal para la MSc. Sandra Cartín Herrera, a la Dra. Juany Guzmán León y a la Licda. Ariane Grau Crespo, por aceptar ser parte de esta investigación únicamente por el compromiso que como mujeres, profesionales y docentes les asiste.

A mis sobrinas Hellen Marín Sánchez y Valeria Sánchez Jara y a mis amigas Lydía Lacayo Mena, Carolina Sánchez Hernández, Ángela Perea de Anda y Karen Carvajal Loaiza, por su constante motivación y apoyo para concluir esta investigación y acompañarme en el transitar de la vida.

María Laura Sánchez Rojas

Dedicatoria



A mis hijas, Sharon e Isabella, por llenar de amor, luz y alegría mi existencia. Las amo.

Maritza Ulate Sancho

Agradecimiento

Agradecemos grandemente a nuestras familias, que han estado a nuestro lado brindándonos apoyo y ayudándonos cuando quisimos tirar la toalla; al comité asesor así como al grupo docente y administrativo que nos guió y nos dio el sustento académico para realizar de la mejor manera este seminario; a los y las dirigentes sindicales y al personal administrativo de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP así como de otras organizaciones sindicales, como la CRTN y la CMTC, quienes con total disposición colaboraron en brindar información de interés por esta investigación; al personal del Departamento de Organizaciones Sociales y del Departamento de Relaciones Laborales del MTSS. Al Área de Salarios e Incentivos de la Dirección General de Servicio Civil, quienes nos facilitaron la información que tenían a su alcance; a nuestros amigos y amigas que han estado a lo largo de este proceso alentándonos, llenándonos de esperanza para llegar a la meta y a todas las personas que han creído en nosotras en todo momento. Muchas gracias, sin todos y todas ustedes no lo habríamos logrado.

Natalia Dobles Trejos

Tanya García Fonseca

Mónica Monge Mora

María Laura Sánchez Rojas

Maritza Ulate Sancho

Tabla de contenidos

<i>Índice de cuadros</i>	XXIV
<i>Índice de diagramas</i>	XXVII
<i>Índice de gráficos</i>	XXVIII
<i>Índice de tablas</i>	XXXI
<i>Acrónimos y Siglas</i>	XXXII
<i>Introducción</i>	1
<i>Resumen</i>	3
<i>Capítulo I: Fundamentación teórica.</i>	5
<i>Capítulo II: Marco Metodológico</i>	23
<i>Capítulo III: Costa Rica y Modelo de Desarrollo: Punto de ruptura del Modelo Desarrollista al Modelo Neoliberal</i>	31
<i>Capítulo IV: Relaciones laborales y cambio estructural: camino a la flexibilización y desregulación del trabajo.</i>	48
<i>Capítulo V: Organizaciones sindicales en Costa Rica: origen, tipología y relaciones nacionales e internacionales.</i>	179
<i>Capítulo VI: Acciones políticas de las organizaciones sindicales seleccionadas: ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP ante los cambios en las relaciones laborales en el período 2000-2010</i>	229
<i>Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones</i>	304
<i>Referencias Bibliográficas</i>	317
<i>Anexos</i>	340

Índice de cuadros

Cuadro 1. Costa Rica: Porcentaje de trabajadores asalariados que ganan por debajo del salario mínimo* 2001- 2007	105
Cuadro 2. Costa Rica: Participación porcentual de mujeres en juntas directivas de diez sindicatos en los tres últimos períodos electorarios:	175
Cuadro 3. Costa Rica: sindicatos según estado por sector institucional, 2013 (%).....	189
Cuadro 4. Costa Rica: Federaciones según sector y estado, 2013. Valores absolutos	194
Cuadro 5. Costa Rica: Miembros afiliados a la Central Social Juanito Mora Porras y total de afiliados por organización, 2010.	209
Cuadro 6. Costa Rica: Infracciones laborales más frecuentes en porcentajes, agrupadas por las categorías de análisis* 2000, 2007 y 2010.	279
Anexo 9.Cuadro 7. Resultado de las negociaciones salariales para el Sector Privado, período 2000-2010.....	348
Anexo 14.Cuadro 8. Costa Rica: Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre empresas e instituciones y organizaciones sindicales por año y sector de pertenencia.....	357
Anexo 16. Cuadro 9. Costa Rica: Porcentaje del salario promedio mensual de las mujeres respecto de los hombres, según nivel de instrucción, 1995, 2000-2008	363
Anexo 19.Cuadro 10 Costa Rica: Constitución de organizaciones sindicales de primer grado de acuerdo a su estado. 1999-2011. Valores absolutos	366
Anexo 23.Cuadro 11. Costa Rica: Porcentaje de Acciones Políticas Sindicales de acuerdo a su tipo: estructural, reivindicativa o ambas,2000-2010	370

Anexo 24. Cuadro 12. Costa Rica: Porcentaje de Acciones Políticas Sindicales de acuerdo a su tipo: propositiva o reactiva,2000-2010.....	370
Anexo 25. Cuadro 13. Costa Rica: Porcentaje de Acciones políticas sindicales propositivas de acuerdo al tipo de mecanismo de presión,2000-2010	371
Anexo 26. Cuadro 14. Costa Rica: Porcentaje de Acciones políticas sindicales reactivas de acuerdo al tipo de mecanismo de presión*,2000-2010	371
Anexo 27. Cuadro 15. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales 2000-2010.....	371
Anexo 28. Cuadro 16. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones política sindicales por categorías* de análisis, 2000-2010.....	372
Anexo 29. Cuadro 17. Costa Rica: Distribución de la participación de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en las categorías* de análisis 2000-2010. Valores absolutos	372
Anexo 30. Cuadro 18. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno al CAFTA por año 2003-2009	373
Anexo 31. Cuadro 19. Costa Rica. Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas al CAFTA 2003-2009. Valores absolutos	373
Anexo 32. Cuadro 20. Costa Rica: Acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP frente a los temas de privatización de servicios públicos y del “COMBO del ICE”, 2000-2010. Valores absolutos	373
Anexo 33. Cuadro 21. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales según elemento de las relaciones laborales del 2000-2010	374

Anexo 34. Cuadro 22. Costa Rica: Distribución de acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en torno al contrato de trabajo 2000 – 2010. Valores absolutos...	374
Anexo 35. Cuadro 23. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales en torno al contrato de trabajo por año 2000-2010.....	375
Anexo 36. Cuadro 24. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales en torno a la jornada laboral por año 2000-2010.....	375
Anexo 37. Cuadro 25. Costa Rica: Distribución de acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en torno a la jornada laboral 2000 – 2010. Valores absolutos.....	376
Anexo 38. Cuadro 26. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a salarios por año 2000-2010	376
Anexo 39. Cuadro 27. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a salarios 2000-2010. Valores absolutos	376
Anexo 40. Cuadro 28. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a la seguridad social por año 2000-2010.....	377
Anexo 41. Cuadro 29. Costa Rica: Estimación de cobertura en porcentajes según datos de la CCSS, 2000-2010	377
Anexo 42. Cuadro 30. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a la libertad sindical por año 2000-2010.....	378
Anexo 43. Cuadro 31. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a libertad sindical 2000-2010 Valores absolutos.....	378

Anexo 44. Cuadro 32. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a las convenciones colectivas por año 2000-2010	378
Anexo 45. Cuadro 33. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a las convenciones colectivas de trabajo 2000-2010. Valores absolutos	379
Anexo 46. Cuadro 34. Costa Rica: Convenciones Colectivas de Trabajo firmadas por primera vez de acuerdo a sector público o privado, 2000-2010. Valores porcentuales.....	379
Anexo 47. Cuadro 35. Costa Rica: Distribución porcentual de las Convenciones Colectivas de Trabajo firmadas por primera vez, 1967 – 2002	380
Anexo 48. Cuadro 36. Costa Rica: Tasas de asociación solidarista y de sindicación, 2000-2010	381

Índice de diagramas

Diagrama 1: Jerarquía de las organizaciones sindicales, 2013.....	186
Diagrama 2: Estructura de las organizaciones FSM y la CSI, 2013.....	198
Diagrama 3: Estructura de las alianzas y/o vínculos de los sindicatos ASDEICE, ANEP y SINTRAJAP a nivel nacional e internacional, 2013.	208

Índice de gráficos

Gráfico 1. Costa Rica: Tasa de Variación anual del PIB 1951-1991.	36
Gráfico 2. Evolución de la economía de Costa Rica: 1967-2011.....	42
Gráfico 3. Costa Rica: Tasa de sindicación entre los años 1990-2011.....	189
Gráfico 4. Costa Rica: Constitución de organizaciones sindicales de primer grado de acuerdo a su estado. 1999-2011. Valores absolutos.....	192
Gráfico 5. Costa Rica: Distribución de las confederaciones según estado. Valores absolutos, 2013.	195
Gráfico 6. Costa Rica: Porcentaje de Acciones Políticas Sindicales de acuerdo a su tipo: estructural, reivindicativa o ambas, 2000-2010.....	233
Gráfico 7. Costa Rica: Porcentaje de Acciones Políticas Sindicales de acuerdo a su tipo: propositiva o reactiva, 2000-2010.	234
Gráfico 8. Costa Rica: Porcentaje de Acciones políticas sindicales propositivas de acuerdo al tipo de mecanismo de presión, 2000-2010.	235
Gráfico 9. Costa Rica: Porcentaje de Acciones políticas sindicales reactivas de acuerdo al tipo de mecanismo de presión*, 2000-2010	236
Gráfico 10. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales 2000-2010.	237
Gráfico 11. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones política sindicales por cuatro categorías de análisis*, 2000-2010.....	239
Gráfico 12. Costa Rica: distribución de la participación de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en cuatro categorías de análisis* 2000-2010. Valores absolutos.....	240

Gráfico 13. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno al CAFTA por año 2003-2009.....	243
Gráfico 14. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas al CAFTA 2003-2009. Valores absolutos.....	246
Gráfico 15. Costa Rica: Acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP frente a los temas de privatización de servicios públicos y del “COMBO del ICE”, 2000-2010. Valores absolutos.....	248
Gráfico 16. Costa Rica: distribución porcentual de las acciones políticas sindicales según elemento de las relaciones laborales del 2000-2010.	259
Gráfico 17. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales en torno al contrato de trabajo por año 2000-2010.....	261
Gráfico 18. Costa Rica: Distribución de acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en torno al contrato de trabajo 2000 – 2010. Valores absolutos.	264
Gráfico 19. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales en torno a la jornada laboral por año 2000-2010.....	266
Gráfico 20. Costa Rica: Distribución de acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en torno a la jornada laboral 2000 – 2010. Valores absolutos.	267
Gráfico 21. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a salarios por año 2000-2010.	271
Gráfico 22. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a salarios 2000-2010. Valores absolutos.....	272
Gráfico 23. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a la seguridad social por año 2000-2010.....	277

Gráfico 24. Costa Rica: Estimación inspecciones orientadas a determinar la cobertura de la CCSS de las personas trabajadoras, en porcentajes según datos de la CCSS, 2000-2010.	279
Gráfico 25. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a la libertad sindical por año 2000-2010.	281
Gráfico 26. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a libertad sindical 2000-2010. Valores absolutos.	282
Gráfico 27. Costa Rica: Tasas de asociación solidarista y de sindicación, 2000-2010 ¹	285
Gráfico 28. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a las Convenciones Colectivas de Trabajo, según año 2000-2010.	291
Gráfico 29. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a las convenciones colectivas de trabajo 2000-2010. Valores absolutos.....	294
Gráfico 30. Costa Rica: Convenciones Colectivas de Trabajo firmadas por primera vez de acuerdo a sector público o privado, 2000-2010. Valores porcentuales.	295
Gráfico 31. Costa Rica: Distribución porcentual de las Convenciones Colectivas de Trabajo firmadas por primera vez, 1967 – 2011.	297

Índice de tablas

Tabla 1. Fase Modelo Neoliberal en Costa Rica: exportación y Ajuste Estructural (1982-1998)	40
Tabla 2. Costa Rica: Principales cambios en las leyes de seguridad social agrupados en cuatro temas.....	129
Tabla 3. Costa Rica: Confederaciones activas según sector estado y total de afiliados, 2013. Valores absolutos.....	196
Anexo 1. Tabla 4. Expresiones del capitalismo.....	340
Anexo 15. Tabla 5. Costa Rica: Proyectos de Ley, Leyes y Consultas realizadas durante 2000-2010	362
Anexo 17. Tabla 6. Costa Rica: Marco Legal que regula las relaciones familiares en Costa Rica	363
Anexo 20. Tabla 7. Costa Rica: Federaciones según sector estado y total de afiliados, 2013. Valores absolutos.....	366
Anexo 21. Tabla 8. Costa Rica: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, total de afiliados por organización, 2010	367

Acrónimos y Siglas

ACOVEA	Asociación Costarricense de Vendedores Ambulantes.
AFL-CIO	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés).
AFUMITRA	Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo.
AGEINS	Asociación de Agentes del INS.
AID	Agencia Norteamericana para el Desarrollo Internacional.
ALCA	Área de Libre Comercio de las Américas.
ALUNASA	Aluminios Nacionales
ANDAS	Asociación Nacional de Agentes de Seguros.
ANDET	Asociación Nacional de Telecomunicaciones.
ANEJUD	Asociación Nacional de Empleados Judiciales.
ANEP	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados.
ANIC	Asociación de Investigadores en Criminalística.
ANPE	Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería.
AP	Autoridad Presupuestaria.
APSE	Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza.
ASDEICE	Asociación de Empleados Industriales de las Comunicaciones y la Energía.
ASODIPLOMATICOS	Asociación de Diplomáticos de Costa Rica.
ASTRAA	Asociación Sindical de Trabajadores del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.
ASTRADOMES	Asociación de Trabajadoras Domésticas.
AyA	Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.
BCCR	Banco Central de Costa Rica.
BPDC	Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
BIRF	Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento.
BM	Banco Mundial
CAFTA-RD-USA	Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y República Dominicana con Estados Unidos (por sus siglas en inglés).
CAT	Certificado de Abono Tributario.
CATD	Confederación Auténtica de Trabajadores Democráticos.
CATSA	Central Azucarera del Tempisque.
CC	Cuenca Caribe.
CCPST	Comité Central del Partido Socialista de las y los Trabajadores
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social.
CCT	Convenciones Colectivas de Trabajo.
CCTD	Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos.
CCTD-RN	Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum.
CCTRN	Confederación Costarricense de Trabajadores Rerum Novarum.

CECUDI	Centros de Cuidado y Desarrollo Infantil.
CEDAW	Convención Contra Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
CEFOF	Centro de Formación de Formadores y de Personal Técnico para el Desarrollo Industrial de Centro América.
CEMPASA	Cementos del Pacífico S.A.
CEN-CINAI	Centros de Atención y Nutrición Integral.
CENPRO	Centro de la Promoción de las Exportaciones.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina.
CGT	Confederación General de Trabajadores.
CGT	Central General de Trabajadores.
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.
CINDE	Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo.
CIPET	Centro de Investigación y Perfeccionamiento para la Educación Técnica.
CLAT	Central Latinoamericana de Trabajadores.
CMT	Confederación Mundial del Trabajo.
CMTC	Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses.
CNP	Consejo Nacional de Producción.
CNT	Confederación Nacional de Trabajadores.
CODESA	Corporación Costarricense de Desarrollo.
COREC	Comisión Consultiva para la Reforma del Estado Costarricense.
COSIBA CR	Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica.
CPRCR	Constitución Política de la República de Costa Rica.
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.
CSI	Confederación Sindical Internacional.
CSI-AF	Confederación Sindical Internacional Regional Africana.
CSI-AP	Confederación Sindical Internacional de las Américas.
CSJMP	Central Social Juanito Mora Porras.
CSO	Consejo de Salud Ocupacional.
CTCR	Confederación de Trabajadores de Costa Rica.
CTRN	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum.
CURTS	Colegio Universitario para el Riego y el Desarrollo del Trópico Seco.
DGSC	Dirección General de Servicio Civil.
ECA	Escuela Centroamericana de Ganadería.
ECAG	Escuela Centroamericana de Ganadería.
EEUU	Estados Unidos de América
ENVACO	Envases Industriales de Costa Rica.
ERE	Programa de Estabilización y Reactivación Económica.
FANAL	Fábrica Nacional de Licores.
FCN	Foro de Concertación Nacional.

FAO	Organización de las Naciones Unidas para Alimentación y la Agricultura.
FEBAS	Federación de Empleados Bancarios Financieros y de Seguros de Costa Rica.
FERTICA	Fertilizantes de Centroamérica.
FETRAL	Federación de Trabajadores Limonenses.
FMI	Fondo Monetario Internacional.
FSM	Federación Sindical Mundial (Secretaría América).
FSM-AC	Federación Sindical Mundial de América Central.
FUNDASPAD	Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Local y la Democracia.
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad.
ICEX	Instituto Español de Comercio Exterior
ICT	Instituto Costarricense de Turismo.
IED	Inversión Extranjera Directa.
ILANUD	Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente.
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social.
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje.
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres.
INCOFER	Instituto Costarricense de Ferrocarril.
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos.
INS	Instituto Nacional de Seguros.
INTEL	Corporación Electrónica Integrada (INTEL, por sus siglas en inglés.).
INVU	Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo.
ISP	Internacional de Servicios Públicos.
ITCO	Instituto de Tierras y Colonización.
ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte.
IVM	Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte.
JAPDEVA	Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica.
LE	Liberación Económica.
LPT	Ley de Protección al Trabajador.
LSMS	Encuesta para la Medición del Nivel de Vida.
MCCA	Mercado Común Centroamericano.
MCJ	Ministerio de Cultura y Juventud.
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
MINAE	Ministerio del Ambiente y Energía.
MINAET	Ministerio de Ambiente, Energía y Telecomunicaciones.
ML	Movimiento Libertario
MRP	Movimiento Revolucionario del Pueblo.
MT11	Movimiento de Trabajadores 11 de Abril.
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OFI	Organismos Financieros Internacionales.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
OPEP	Organización de Países Exportadores del Petróleo.
PAC	Partido de Acción Ciudadana.
PC	Partido Comunista.
PAE	Programa de Ajuste Estructural.
PAE I	Programa de Ajuste Estructural I.
PAE II	Programa de Ajuste Estructural II.
PAE III	Programa de Ajuste Estructural III.
PANI	Patronato Nacional de la Infancia.
PEA	Población Económicamente Activa.
PIB	Producto Interno Bruto.
PLA	Plataforma Laboral de las Américas.
PLN	Partido Liberación Nacional.
PPSC	Plataforma Sindical Común Centroamericana.
PRN	Partido Republicano Nacional.
PROPOKODUSA S.A.	Productos de Pollo Kornelsen y Dueck S.A.
PS	Partido Socialista.
PUSC	Partido Unidad Social Cristiana.
PVP	Partido Vanguardia Popular.
RECOPE	Refinería Costarricense de Petróleo.
RITEVE	Revisión Técnica Vehicular RTVE.
SEBANA	Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Costa Rica.
SEC	Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense.
SELDECA	Servicios Logísticos del Carmen.
SGP	Sistema General de Preferencias.
SIBANPO	Sindicato de Trabajadores del Banco Popular.
SINAC	Sindicato Nacional de Conserjes.
SINACO	Sindicato Nacional de Comunicaciones.
SINART S.A.	Sistema Nacional de Radio y Televisión S.A.
SINDEU	Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica.
SINDHAC	Sindicato de Empleados del Ministerio de Hacienda.
SINTRACOBAL	Sindicato de Trabajadores de la Compañía Bananera Atlántica.
SINTRACOPAL	Sindicato de Trabajadores Costarricenses del Banano y Afines Libre.
SINTRAICA	Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña.
SINTRAINDECO	Sindicato Independiente de Trabajadores de DINADECO.
SINTRAJAP	Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA.
SINTRASTAFCOR	Sindicato de Trabajadores de la Standard Fruit Company.
SIPROCIMECA	Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja Costarricense de Seguro Social e Instituciones Afines.
SITAGAH	Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos

SITET	Anexos de Heredia. Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones.
SITRACHIRI	Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí.
SITRADIQUE	Sindicato de Trabajadores División de Quepos.
SITRAINAINA	Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje.
SITRAMUMMO	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Moravia.
SITRAMUPL	Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia de Limón.
SITRAP	Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas.
SITRARENA	Sindicato de Trabajadores y Pensionados del Registro Nacional y Afines.
SITTEP	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Privada y Pública.
SITUN	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional.
STAPPAG	Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Plantaciones de Pococí y Guápiles.
STICA	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines.
STPFL	Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarriles de Limón.
SUTEL	Superintendencia de Telecomunicaciones.
TLC	Tratado de Libre Comercio.
TUAC-CSC	Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE.
UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado
UCR	Universidad de Costa Rica.
UMN	Unión Médica Nacional.
UNATROPYT	Unión Nacional de Trabajadores de Obras Públicas y Transportes.
UNDECA	Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social.
UNEBANCO	Unión de Empleados del Banco de Costa Rica.
UNECA	Unión de Empleados del Banco Crédito Agrícola de Cartago.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
UPANACIONAL	Unión Nacional de Medianos y Pequeños Productores.
UPINS	Unión del Personal del INS.
UTRAMUS	Unión de Trabajadores Municipales de Siquirres y Matina.

Introducción

Esta investigación aborda las principales acciones políticas que ejecutan las organizaciones sindicales durante el período 2000-2010, ante las transformaciones de las relaciones laborales resultantes de los cambios de estructura que se dan en Costa Rica a partir de la década de 1980.

En las últimas décadas, se observa un progresivo deterioro de la calidad de las relaciones entre los empleadores y trabajadores en la sociedad costarricense, debido a la constante pugna del sector empresarial y las élites políticas y económicas por aumentar la competitividad a costa de los derechos laborales de los y las trabajadoras. Lo anterior en el marco del nuevo modelo de acumulación capitalista y las correspondientes políticas neoliberales impuestas al país desde la década de 1980.

El interés en realizar este trabajo surge del deseo de conocer, en este estado de cosas, las acciones políticas que las organizaciones sindicales han llevado a cabo en defensa de la persona trabajadora, especialmente por ser aquellas, por mandato constitucional, los sujetos políticos intermediarios encargados de protegerla y luchar por la defensa de sus derechos laborales. Conocer estas acciones podría contribuir a animar el diálogo en torno a la eficacia de las acciones políticas de los sindicatos y, en última instancia, influir sobre las estrategias utilizadas por las organizaciones sindicales en la defensa real de los derechos de la persona trabajadora.

La metodología empleada es un estudio por objetivos de tipo cualitativo y exploratorio, en el cual se realiza un análisis a profundidad de los cambios en el modelo de desarrollo, las consecuentes transformaciones en las relaciones laborales y, por último, las acciones políticas sindicales de los sindicatos seleccionados hacia estas transformaciones a lo largo del período comprendido entre los años 2000 y 2010. Con este fin, se crea una base de datos a partir de las noticias en torno a las acciones políticas que realizaron las organizaciones sindicales en el período en estudio, publicadas en los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Diario El País y el Semanario Universidad. Además, se realizan entrevistas a dirigentes y ex-dirigentes sindicales y una exhaustiva revisión bibliográfica.

Entre las limitaciones encontradas, se pueden mencionar la hermeticidad de algunas organizaciones sindicales para facilitar información y verticalidad. Una carencia muy importante es la falta de centros de documentación en las organizaciones en los cuales se pueda acceder a información tal como recortes de prensa, divulgaciones, galerías fotográficas, videotecas, memorándums, documentos que detallen su historia (que no es lo mismo que sus estatutos), entre otros. Así mismo, las rivalidades entre organizaciones representan un obstáculo al momento de recabar información objetiva para su análisis.

Para dar respuesta al problema de investigación, se realiza en primer lugar una caracterización de las principales transformaciones estructurales ocurridas en los ámbitos económico, político y social, así como los cambios en las relaciones laborales en la sociedad costarricense en los últimos 30 años. Luego, se caracterizan las organizaciones sindicales seleccionadas (ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP) y sus vínculos nacionales e internacionales para, finalmente, examinar las principales acciones políticas sindicales efectuadas por estas en el período 2000 – 2010. Además, en el transcurso de la investigación se aborda el tema de género, con el fin de visibilizar la situación desfavorable de la mujer asalariada y cómo esta se profundiza con el deterioro de las relaciones laborales.

Resumen

La presente investigación explica las principales acciones políticas realizadas por las organizaciones sindicales ante los cambios de estructura, así como las consecuentes transformaciones de las relaciones laborales en Costa Rica durante el período 2000-2010.

El tema se aborda debido a la importancia que tienen las organizaciones sindicales, como sujetos políticos de transformación social en la defensa de los y las trabajadoras en un momento histórico en el que sus derechos se ven fuertemente amenazados.

Con este propósito, se caracterizan las principales transformaciones estructurales ocurridas en los ámbitos económico, político y social, así como los resultantes cambios en las relaciones laborales en la sociedad costarricense desde principios de los años ochenta hasta el año 2000. Seguidamente, se caracterizan las organizaciones sindicales y sus relaciones. Por último, se examinan las principales acciones políticas de las organizaciones sindicales enfocando los casos de los sindicatos ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP, en el período 2000 – 2010.

Para este análisis, se levanta una base de datos a partir de lo publicado por varios medios de prensa escrita. A la vez, se realizan entrevistas con líderes sindicales y se consultan otras fuentes de información relevantes.

Entre los principales hallazgos, se descubre que las acciones políticas de las organizaciones sindicales en el período estudiado son en su mayoría reactivas, en contraposición a las propositivas, comparativamente pocas. Además, están mayormente vinculadas con luchas por los derechos laborales y en menor grado a temas estructurales. Sin embargo, estas acciones no abordan de forma significativa y concreta los elementos de las relaciones laborales que están siendo flexibilizados por el capital, ya sea por la vía legal, jurisprudencial o bien de hecho. La protesta y la huelga son las principales estrategias empleadas por las organizaciones sindicales.

Una de las conclusiones principales es que las acciones políticas sindicales han sido básicamente reactivas, desarticuladas y sin cohesión. La falta de una visión estratégica sindical a largo plazo y males como el caudillismo, la atomización y las disputas ideológicas, disminuyen las posibilidades de reunir la fuerza suficiente para que las organizaciones sindicales puedan lograr que los derechos de las personas trabajadoras sean realmente respetados y protegidos.

Descriptores

Acciones políticas sindicales; Organizaciones sindicales; Sujeto político; Relaciones laborales; Flexibilización laboral.

Capítulo I: Fundamentación teórica.

En el siguiente apartado, se realiza una descripción de los conceptos que se utilizan en la presente investigación. Para comenzar, se considera lo que para este estudio se comprende por globalización, sistema político, modelo de desarrollo y principales paradigmas de modelo de desarrollo en el contexto latinoamericano y costarricense. Luego, se profundiza en el concepto de sujeto político con apoyo en la teoría política contemporánea, en el contexto de las nuevas transformaciones del desarrollo y se identifica conceptualmente a las organizaciones sindicales como sujetos políticos de transformación social.

De tal forma, se identifica lo que se entiende como acciones colectivas y lo que, en el contexto del desarrollo, se define como relaciones laborales.

Globalización, Sistema Político y principales paradigmas sobre el modelo de desarrollo para el caso de Costa Rica

Globalización

El concepto de globalización que guía la presente investigación es el descrito por Luis Paulino Vargas Solís (2003, 2008, 2011), quien hace alusión al concepto de globalización económica y lo define a lo largo de sus estudios como asimetrías existentes dentro del proceso económico que tienen efectos dentro de los contextos socio-políticos. Así también, reconoce a la globalización como una fase histórica del capitalismo.

La globalización, según Vargas Solís (2008), retoma los conceptos de la elección racional del ser humano desde Weber hasta Hinkelamert. A partir de ello, concluye que la ideología neoliberal a nivel mundial es un programa político de la globalización económica (pp.1-10).

De esta forma, el concepto de globalización de Vargas Solís (2008) se caracteriza por un proceso impuesto, el cual “fomenta nuevas bases políticas, que reorganizan el sistema económico transnacional (...) para asentar nuevos criterios de racionalidad en el comportamiento de los mercados...” (p. 3).

Se identifican otras investigaciones relacionadas con la globalización económica. Según Sánchez (2004), Vargas Solís (2003) y Ermida Uriarte (2004), la globalización es considerada como un fenómeno de la expansión de la economía capitalista a nivel mundial, entendida como multifacética y dinámica. En su esencia, se le entiende como la profundización y expansión de la economía capitalista y sus postulados teóricos.

En términos generales, la globalización económica visibiliza las decisiones que se dan en la política económica doméstica y las presiones internacionales alrededor de los mercados financieros y de trabajo, así como sus efectos en el tipo y calidad de los empleos.

Sistema Político

Apter (1965) caracteriza al sistema político como intrínsecamente ligado al sistema social en sus diferentes formas. Su fuerza motora, así como su información, deriva de los desequilibrios normativos y estructurales que se dan a nivel social general. Por otro lado, el sistema político es un subsistema especial, en el sentido de que tiene capacidad para cambiar el sistema social del que forma parte (pp.23-24).

De esta forma, Rodríguez (2003) retoma el concepto de Bernad Crick para comprender el Sistema Político. Se citan supuestos orientadores de su caracterización:

- a. La sociedad se reconoce compuesta por individuos.
- b. Existen instituciones representativas de los gobernados.
- c. Las élites impiden que otros grupos accedan a estas últimas.
- d. Existe una clase media numerosa.

- e. La sociedad reconoce que cierto grado de conflicto de intereses es normal.
- f. La sociedad considera que el gobierno es una actividad predominantemente secular.
- g. Existe un crecimiento económico.
- h. La sociedad normalmente se puede defender a sí misma.
- i. Se reconoce la distinción entre una esfera pública y una privada, tanto en la legislación como en las costumbres de pensamiento.
- j. Existe una tradición de teorización política. La élite gobernante tiene la voluntad de actuar políticamente (parra, 3).

Es decir, el sistema político establece las relaciones con los otros subsistemas: sistema económico, cultural (ideología) y jurídico formal; por tanto, el sistema político debe tomar en cuenta las condiciones geográficas, sociológicas, económicas, antropo culturales y jurídico formales (Rodríguez, 2003, parra. 3).

Así, siguiendo a Apter (1965), el sistema político establece relaciones apropiadas entre la legitimidad y la participación de variables normativas y estructurales, las cuales son variables dependientes del Desarrollo (p.17).

Modelo de Desarrollo desde la Teoría Política

En seguimiento de lo anterior, desde la teoría política se encuentra una definición sobre desarrollo y, al vincularla al fenómeno de la globalización, sirvió de guía para esta investigación. Apter (1965), quien toma como centro al orden y el desarrollo, enfatiza la elección como “el campo de las opciones posibles abiertas a las personas en una sociedad” (p. 21).

Apter señala que las presiones en pro del desarrollo se manifiestan cuando no es posible lograr la equidad de la asignación de recursos, ya que la reasignación es políticamente imposible dentro de los límites dados de los capitales. En este sentido, el desarrollo cambiará el sistema de creencias acerca de lo que es una asignación equitativa, de modo que desarrollo y orden se encuentran en una relación dinámica continua que se pone de manifiesto en los desequilibrios normativos y estructurales (1965, p.22).

De esta forma, según la teoría estructural, en todo sistema las creencias acerca de la forma en que se deben asignar las elecciones o el derecho para hacerlas, y cuáles son las existentes, constituyen el límite normativo. Por ende, se considera una cuestión de valores y, más explícitamente, de ideología. El segundo elemento de la teoría se refiere a la forma en que ocurre la asignación mediante la distribución de los papeles (Apter, 1965, p. 22).

Las condiciones sociales de la elección son, pues, determinadas por la forma en que la misma ocurre efectivamente: si no existen mayores discrepancias prevalecerá la condición de orden, por tanto la legitimidad y la participación estarán en equilibrio (Apter, 1965, p.22).

Al respecto, desarrolla el autor:

En primer término, el problema de la conservación del orden mismo, lo que se puede lograr conservando un buen equilibrio entre la forma en que la gente desea que se distribuyan las elecciones y la forma en que realmente se distribuyen. Segundo, el problema del desarrollo, o sea de cómo maximizar las satisfacciones que la gente puede obtener efectivamente aumentando el número de opciones potenciales. (Apter, 1965, p.23).

Esto abre un “campo de información política”, entendiendo como información política el conocimiento de lo que la gente considera una asignación equitativa y del patrón real de asignación de papeles. Se pueden distinguir tres tipos: el primero, la reacción pública general ante las condiciones sociales, conocido como “populista”. El segundo, que se refiere a las respuestas organizadas más específicas, conocido como “intereses”. El tercero, que involucra conocimientos técnicos y corrección acerca de las formas y medios de expandir la elección, es llamado “profesional” (Apter, 1965, p.23).

En seguimiento a ello, el gobierno es la estructura funcional capaz de unificar los tres ejes de información. La forma en que se distribuye esta información entre el sistema político y el sistema social determina el tipo de sistema político y el modelo de desarrollo a seguir, según la temporalidad (Apter, 1965, pp.23-30).

Modelo Desarrollista

Teniendo claros estos puntos claves, se realiza un recorrido a partir de los principales enfoques interdisciplinarios, lo que permite explicar brevemente los distintos paradigmas que conforman el tipo de desarrollo económico de Costa Rica.

El enfoque latinoamericano, también llamado enfoque de la CEPAL, (Comisión Económica para América Latina,) parte de los siguientes supuestos: industrialización como elemento para cambiar el papel en la división internacional del trabajo y disminuir la tendencia al deterioro en términos de intercambio; protección de mercados internos; el desarrollo de la integración regional y la política de financiamiento y cooperación; planificación y políticas públicas (Jiménez, 2011, p.15).

Como enfatiza Hounie (1999), a partir de la relectura de Prebisch, si no hay acciones de política y una clara voluntad de posicionarse mejor en la dinámica de la economía mundial, los países no podrán recibir los beneficios potenciales que pueden dar los procesos de globalización y, por el contrario, serán perdedores nuevamente en una economía que no muestra piedad por quienes no están preparados.

Durante el período de la postguerra, en el que la expansión del capitalismo va en crecimiento, se requiere de una reestructuración económica que, a partir de los postulados de John Maynard Keynes, se conforma de una serie de medidas políticas conocidas como ‘capitalismo regulado’. Estas políticas tienen dos principales objetivos: por un lado, disminuir los efectos recesivos de los ciclos económicos y, por el otro, mitigar los efectos sociales negativos de la acumulación capitalista (Ocampo, 2001).

Para que el ‘capitalismo regulado’ funcionara, fue necesaria la mediación del Estado en la economía, con el fin de propiciar el crecimiento y redistribuir la riqueza. Por medio de la modernización del Estado, se moderniza a la sociedad principalmente en sus procesos de producción y, por consiguiente, se da una ampliación del sector agroexportador, se fomentan las actividades productivas dirigidas al mercado interno y las funciones económicas del Estado se amplían, de acuerdo con Rovira (1995, p.10).

El Estado se convierte en regulador del mercado, creador de infraestructura en favor de la empresa privada, responsable directo de actividades económicas variadas tales como energía eléctrica, banca, entre otras, y se da una mejora en la distribución del ingreso nacional. Esto representa una redistribución de las funciones sociales del Estado, tales como el aumento de salarios, mejoras en la sanidad y los servicios de agua potable y sistema de pensiones solidarias, entre otros beneficios sociales (Rovira, 1995, p.10).

En esta lógica, el Estado se encarga de funciones sociales como asumir la responsabilidad de la seguridad social del país y ofrecer acceso a la salud, la educación y la vivienda como políticas de Estado universales. Por esta razón, al ‘capitalismo regulado’ se le conoce más comúnmente como “Estado de Bienestar”, pues trata de lograr bienestar para la mayoría de la población a través de sus mecanismos de redistribución de la riqueza estatal. Para esto se estimula el consumo nacional, se realiza una política arancelaria progresiva que permite la inversión pública y aumenta el empleo, y se estimula la integración social de los sectores económicamente menos favorecidos.

Modelo Neoliberal

Por su parte, el pensamiento neoliberal es una de las tres escuelas del pensamiento económico (junto con el marxismo y el keynesianismo). Surge como la escuela dominante ante el agotamiento del 'Estado de Bienestar' propuesto por Keynes y el desgaste del socialismo (Cadena, 2006).

Uno de sus principales fundadores, o formador de sus postulados, es Friedrich August Von Hayek, quien en 1940 escribe el libro 'La Acción Humana: tratado de economía' y hace mención de la llamada economía de mercado, la cual no solo existe desde siempre, "sino que además, la historia humana sería incomprensible sin esta forma de organizar el intercambio de riquezas" (Cadena, 2006, p.360). Además, argumenta que en la naturaleza humana existe la disposición natural para organizarse a partir del sistema económico. Según Von Hayek (1986), citado por Cadena (2006),

la economía de mercado es un sistema de división del trabajo basado en la propiedad privada de los medios de producción... el hombre es, al tiempo, medio y fin; fin último para sí mismo y medio en cuanto coadyuva con los demás para que puedan alcanzar sus personales objetivos (p.360).

Dicho autor no ve como caminos posibles ni al socialismo ni al Estado de Bienestar, porque "atentan contra la economía de mercado y van en contra de la libertad, la democracia y la civilización misma" (Cadena, 2006, p.361). Para él, en la economía de mercado el consumidor es el rey del sistema y, a partir de sus demandas y necesidades, se organiza el sistema económico. De acuerdo con su visión: "la propiedad privada de los medios de producción no es un privilegio sino una responsabilidad social" (Von Mises citado por Cadena, 2006, p.361).

Con relación al tema de la libertad, para Von Mises el único sistema que la garantiza es el mercado, al contrario del intervencionismo o el socialismo, que solo logran destruir la libertad, por ejemplo, a la hora de imponer impuestos cuyo fin último es mantener la masa gubernamental.

El Estado se debe mantener, pero su función será solo proteger la economía de mercado y garantizar la libertad económica y, con ella, todas las libertades políticas. Asimismo, en lo referente a la pobreza, Von Mises se refiere a que esta situación no tiene relación con la producción de la riqueza, pero sí con la distribución de la misma:

...por tal motivo escapan al ámbito de la teoría de la acción humana, que tan sólo se ocupa de arbitrar los bienes requeridos por el consumo de las gentes, sin interesarse por el modo en que tales bienes han de ser efectivamente consumidos (Von Mises citado por Cadena, 2006, p.364).

Para él, el capitalismo por sí mismo ha ido modificando las reformas laborales. Ni la legislación social ni las acciones llevadas a cabo por parte de los sindicatos han tenido peso alguno (Cadena, 2006).

Por otro lado, la fase más dura del neoliberalismo es la que se conoce como el modelo de liberalización económica, el cual modela la implementación de modificaciones de corte neoliberal donde se reflejan

...determinadas correlaciones de poder, cuya justificación se ve favorecida por un discurso que hace apología del mercado, y que... actúa como cubierta legitimadora de un nuevo aparato de proteccionismo estatal, en este caso sesgado a favor de reducidos grupos de interés económico (Vargas, 2011, p.88).

Así, las ideas de Von Hayek son pioneras y radicales del pensamiento neoliberal y serán retomadas para formular este modelo, que busca modificar sustancialmente la estructura económica. Estas medidas se conocen como 'políticas de ajuste estructural'.

Siguiendo lo anterior, para definir el modelo hegemónico se hace necesario abordar el enfoque de la globalización sobre el modelo de desarrollo que se ha expuesto anteriormente. Sus principales supuestos son: los factores culturales que son los aspectos determinantes de las sociedades; los Estado-Nación han perdido importancia como unidad de análisis, dado el efecto de la comunicación global y los vínculos internacionales que hacen de esta una categoría inútil; conforme avanza la tecnología y se estandariza, hay una mayor cantidad de sectores sociales que podrán conectarse con otros grupos en todo el planeta, proceso en el que estarán los grupos dominantes de cada país.

En esta investigación, para la construcción del concepto de modelo de desarrollo hegemónico, se toma en cuenta lo postulado por los autores Vargas, (2008), Briceño (2006) y Mariña (2008), esto es, la fase neoliberal del sistema capitalista, la cual consiste en la imposición a nivel global de políticas de desregulación de la actividad económica y de los flujos de capital productivo, comercial y financiero especulativo.

Sociedad Civil y Sujeto Político como unidad analítica

Después de la descripción conceptual de los principales paradigmas sobre desarrollo, se efectúa una definición de sujeto político, ya que este es el que reacciona ante los procesos que el sistema internacional y político le impone.

La sociedad civil se comprende, según Cohen y Aratto (2000), como una esfera de interacción social entre la economía y el Estado, compuesta ante todo por la esfera íntima (en especial la familia, la esfera de las asociaciones [asociaciones voluntarias], los movimientos sociales y las formas de comunicación pública). La sociedad civil moderna se crea por medio de formas de auto constitución y auto movilización; se institucionaliza y generaliza mediante las leyes y los derechos objetivos que estabilizan la diferenciación social (p.9).

Es importante distinguir la sociedad civil de la sociedad política y de la económica. La sociedad política está compuesta por un sistema de partidos y organizaciones políticas (parlamentos); la sociedad económica, aunque también participa del poder del Estado, está compuesta por organizaciones de producción y distribución, por lo común empresas, cooperativas, sociedades y otras similares, aunque surjan desde la sociedad civil (Cohen & Aratto, 2000, p.9).

En este aspecto, el papel político de la sociedad civil no está relacionado con el control o conquista del poder, sino con la generación de influencia mediante la actividad de las asociaciones democráticas y la discusión no restringida de la esfera pública cultural. Al ser un papel ineficaz, es necesario que la sociedad política funja como mediadora entre la sociedad civil y el Estado (Cohen & Aratto, 2000, p.9).

No obstante, en palabras textuales de ambos autores,

La legalización de los sindicatos [para efectos de esta investigación: organizaciones sindicales], las negociaciones colectivas, la codeterminación y otros elementos similares atestiguan la influencia de la sociedad civil sobre la económica, y permiten que esta última desempeñe un papel mediador entre la sociedad civil y el sistema del mercado (Cohen & Aratto, 2000, p. 9).

Aclarado y definido lo anterior, se retoma a Foucault, mencionado por Torres (2006) desde su concepción ontológica para el caso de América Latina.

Así las cosas, el sujeto se considera un actor consciente de su realidad social y de la forma como intenta operar dentro de esa situación en los límites de lo posible. El sujeto es ante todo socio-histórico activo: consciente de su lugar social, encarnado y desgarrado de la historia, por tanto con abierta opción política la cual puede ser transformadora y radical. (Torres, 2006, parra 3).

Tal como indica Torres (2006):

Desde Foucault se encuentra un sujeto “sujetado” atado a las relaciones de poder, de significación y de producción que lo ocasionan y de las cuales él no puede llegar a ser participe o al menos consiente sin un previo desmontaje de las tecnologías que le han producido: discursos, prácticas ascéticas, instituciones, el Estado moderno, etc. Este sujeto “sujetado” posee dos alcances desde Foucault: sometido a otro mediante el control y la dependencia; y el sujeto atado a su propia identidad por la conciencia o el conocimiento de sí mismo. (Parra, 6)

En este sentido, tal como analiza Torres (2006) en Foucault, este abandona la postura de un sujeto de transformación radical, sin embargo, Foucault rescata una nueva visión de poder y lo identifica como multidimensional, por tanto indica que la “toma de poder” no resuelve las profundas relaciones de poder entre los seres humanos. De allí, que cambiar las relaciones de poder implica modificar cada una de las relaciones de poder existentes en la sociedad. (Parra, 18)

De esta forma, la propuesta de libertad de Foucault depende de las estrategias de los diversos sujetos en sus juegos de poder. Pretende que con el cuidado de sí cada sujeto debe de ser sujetado a un sistema, al cual no pretende de manera directa contrastar. (Torres, 2006, parra 72)

Organizaciones Sindicales

En este contexto, se considera a las organizaciones sindicales como asociaciones de personas trabajadoras¹ surgidas bajo las condiciones del orden económico y social liberal-capitalista a finales del siglo XIX, ubicadas dentro de distintas orientaciones políticas y sociales que pertenecían al movimiento de trabajadores y trabajadoras. Como menciona Martínez *et al* (2001), su fin principal es esforzarse por conseguir seguridad y mejoras (sobre todo económicas) en la situación social de todas las clases sociales asalariadas. Para lograr dicho objetivo, estas agrupaciones tratan de organizarse de distinta manera según la evolución social de la clase involucrada y la coyuntura de intereses sociales a los que se enfrentan.

Para Giner *et al.* (2006), las organizaciones sindicales, principalmente el sindicato, son organizaciones formales con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo, conseguir mejores salarios y facilitar la estabilización de la solidaridad entre ellos (p.771).

La ONU cuenta con organismos especializados como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), único ente con participación tripartita: con representantes de los gobiernos, del sector empleador y del trabajador, se elaboran propuestas decentes de trabajo. Uno de sus objetivos principales es mejorar la protección social.

Para este trabajo final de graduación, se utiliza el concepto de organización sindical con referencia a los sindicatos, federaciones y/o confederaciones; al ser entendida esta agrupación como la herramienta natural de lucha por la defensa y promoción de los derechos de las personas trabajadoras, debe resolver los conflictos en que están inmersas estas mismas organizaciones como tales.

¹ Se utiliza en esta investigación como término inclusivo para referirse a los y las trabajadoras con el fin único de lograr una mayor fluidez en el texto, pero no así desde la perspectiva del individualismo metodológico.

Acciones Colectivas como Unidad Analítica

En este contexto, para este estudio se retoman las “Acciones Colectivas”, definidas por Tarrow (2003), quien destaca que el desarrollo de las sociedades está lleno de conflictos que impulsan a los seres humanos a unir voluntades y realizar movilizaciones sociales para alcanzar objetivos comunes. De esta manera, se originan grupos organizados de distintas formas, los cuales actúan a partir de cierta racionalidad para obtener estos objetivos, que buscan afectar su entorno (p.3).

Estas acciones se denominan acciones colectivas y han sido estudiadas desde distintos paradigmas. En los años 20, el estudio del comportamiento colectivo fue desarrollado en Estados Unidos, en la Escuela de Chicago, bajo el nombre de interaccionismo social. Esta escuela resaltó las conductas o comportamientos colectivos como parte constituyente del funcionamiento de la sociedad y factor del cambio dentro de ella. Para Carlos Jiménez (2006), la acción colectiva se toma como un comportamiento que “no está totalmente controlado por las normas ni por las tradiciones que definen el orden social. Por ello, son conceptualizadas como comportamiento desviado, anómico, fragmentado e irracional; son considerados como efectos de disfunciones del sistema” (p. 3-4).

Teóricos como Charles Tilly y Lesley J. Wood (2010), recurren a una perspectiva desde la movilización de recursos que parte del análisis de las organizaciones, no de los individuos. De esta manera, Jiménez Solares (2006) estudia la acción colectiva desde la eficacia con que las organizaciones “emplean los recursos de que disponen para alcanzar sus objetivos (...) los grupos organizados se apropian de recursos, los controlan y canalizan para lograr y alcanzar cambios sociales” (p. 12).

Carlos Jiménez Solares (2006) consigna que, según el accionalismo de Francesco Alberoni, Alain Touraine y Alberto Melucci:

La sociedad es producto de su trabajo y de sus relaciones sociales (...) descansa en la acción social, que es por definición colectiva (...) El accionismo considera que el objeto propio de la sociología no es el estudio de la estructura social, es decir, de sus instituciones u organizaciones, sino de la acción social (p.16).

Para el análisis de las acciones políticas de las organizaciones sindicales, este trabajo se apoya en el concepto de acciones colectivas desarrollado por Sidney Tarrow (2003). Para relacionar las organizaciones sindicales con la acción política es necesario un marco más amplio, como lo es la acción colectiva contenciosa. Asimismo, menciona Tarrow que la acción colectiva puede acoger diversas formas, como la “acción breve o sostenida, institucionalizada o disruptiva, monótona o dramática” (2003, p. 3). Resalta cómo la acción colectiva no está fuera de la historia ni al margen de la política.

Aunado a esto, Tarrow (2003) indica que:

Las acciones colectivas se vuelven polémicas cuando son utilizadas por personas que carecen de acceso regular a las instituciones, que actúan en nombre de reivindicaciones nuevas o no aceptadas, y que se comportan de maneras que desafían principalmente a otros o a las autoridades.

La acción colectiva contenciosa... es la principal y a menudo, el único recurso que posee la gente común contra sus mejores equipos rivales o estados poderosos (p.3).

A partir de lo anterior, en esta investigación se entienden las acciones políticas de las organizaciones sindicales como las acciones colectivas que impulsan, o en las que participan, las organizaciones sindicales como sujetos políticos.

Relaciones Laborales como Unidad Analítica

Ahora bien, de acuerdo con los resultados obtenidos durante la revisión de textos sobre el tema en el portal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define el término “relaciones laborales” como aquellas relaciones que se establecen entre los dueños y administradores de los medios de producción y quienes venden su fuerza de trabajo, en un contexto socioeconómico y político determinado. En este marco, se generan interacciones entre distintos actores (individuales y colectivos), así como conflictos y regulaciones diversas.

Según Kölher y Martín (2005), las relaciones laborales se articulan en cuatro dimensiones básicas: el contrato laboral individual, las relaciones sociales en el trabajo, las relaciones laborales colectivas y la normativa laboral (p.57). Los autores definen tres puntos de vista complementarios entre sí para su análisis: el estructural, entendido como “los factores contextuales para la constitución y las prácticas de los actores” (p.66); el actorial, que se refiere a los sujetos sociales individuales y colectivos “que ocupan un lugar en la estructura de las relaciones laborales, las posiciones relacionadas y su composición interna” (p.66); y por último, el punto de vista de las prácticas, es decir “la actuación de los actores sobre sí mismos, sobre otros actores y sobre el conjunto, su comportamiento adaptador o modificador frente a la estructura” (p.66).

Por otra parte, ambos autores proponen varios paradigmas para abordar este análisis: a) la teoría de sistemas de Dunlop y Luhmann, que determina las relaciones laborales; b) la elección racional de los actores; c) el institucionalismo de Boyer, el cual consiste en una intermediación entre prácticas actoriales y estructuras en la que la regulación y el conflicto de clases son los principales enfoques; e) el enfoque de Foucault, que parte del “poder disciplinario”; y f) la “sociedad red” expuesta por Castells (Kölher& Martín, p.67).

Por ende, en la investigación propuesta se tomará, para el análisis de las relaciones laborales, la teoría de la regulación, cuyo enfoque metodológico es “estructuralista e institucionalista enfatizando los condicionamientos estructurales de las estrategias adoptadas por los distintos actores en juego (gobierno, empresas, asociaciones) por un lado y las constantes transformaciones del marco estructural a través de las estrategias desarrollados por otro”. (Kölher& Martín, p.218). Esta es una teoría de alcance medio que pretende explicar las distintas épocas y caracteres nacionales del capitalismo.

Así, es posible determinar dos períodos del capitalismo (ver Anexo 1). El primer período, de crecimiento económico, que se caracterizó por su compromiso de estabilidad entre el capital y el trabajo, ya que el crecimiento productivo estaba directamente relacionado con el consumo masivo. De este modo, la relación laboral tendía a la continuidad y las tareas de las personas trabajadoras estaban claramente asignadas, mientras la remuneración era preferentemente fija. Esta relación estaba regulada por el Estado, en muchos casos con la intervención de organizaciones sindicales, con la finalidad de proteger a la persona trabajadora. Jurídicamente, el Código de Trabajo recogía esta intención de tutela y respondía adecuadamente a las necesidades del modelo keynesiano.

En el período correspondiente al régimen de acumulación basado en la promoción de las exportaciones (modelo neoliberal), hay una marcada tendencia a la flexibilización del trabajo en función del mercado. De acuerdo con Carmen Añez Hernández y María Bonomie (2007), se flexibiliza la jornada laboral, la remuneración y el contrato laboral, y se afecta negativamente la capacidad de organización y la presión colectiva (pp.56-59). Asimismo, Ermida Uriarte (2005) establece que el papel regulador del Estado pierde vigencia en aras de las exigencias del capital; de esta manera el poder político es cada vez menos autónomo y pierde eficacia el derecho laboral plasmado en el Código de Trabajo y la acción sindical (p.2).

De esta manera, las características particulares de las relaciones laborales están definidas por el régimen de acumulación y el modo de regulación correspondientes al período en que se desarrollan.

En este estudio interesa contrastar las características que definen estas relaciones en dos períodos específicos para Costa Rica: el régimen de acumulación basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones (de 1950 a 1980) y el período cuyo régimen de acumulación está basado en la Promoción de Exportaciones (de 1980-2010).

Planteamiento del problema de investigación

El contexto en que se inserta la investigación toma como antecedentes el modelo de desarrollo Cepalino para contrarrestarlo con el modelo neoliberal.

En el caso de Costa Rica, se estudian dos momentos específicos: uno, que abarca de 1950 a 1980 aproximadamente, el cual corresponde a la estrategia de desarrollo conocida como Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) y diversificación agrícola o desarrollista de capitalismo regulado; y otro, que abarca del año 1980 al 2010, poco más o menos, en el cual se manifiesta el agotamiento del modelo keynesiano y se afianza la estrategia neoliberal.

Con relación a lo anterior, se analiza la dinámica existente entre el modelo de desarrollo y las relaciones laborales, y cómo las organizaciones sindicales, entendidas como sujetos políticos, responden a estas transformaciones.

Se busca generar discusión y comprensión que permitan responder las siguientes preguntas: ¿Cómo han afectado las principales transformaciones económicas, políticas y sociales, ocurridas en las últimas décadas en Costa Rica, a las relaciones laborales? ¿Cuáles son las principales acciones políticas de las organizaciones sindicales costarricenses y sus resultados ante las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales, en el período 2000-2010?

Objetivo general

Explicar, a la luz de las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales, las principales acciones políticas que llevaron a cabo las organizaciones sindicales como sujetos políticos y sus resultados durante el período 2000-2010.

Objetivos específicos

1. Caracterizar las principales transformaciones estructurales ocurridas en la sociedad costarricense en los ámbitos económico, político y social en las últimas décadas.
2. Caracterizar los cambios más importantes en las relaciones laborales en la sociedad costarricense durante el período 2000-2010.
3. Examinar las principales acciones políticas de las organizaciones sindicales costarricenses como sujetos políticos, ante las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales, y determinar su resultado.

Capítulo II: Marco Metodológico

Perfil de la Investigación

El presente trabajo se caracteriza por ser un estudio por objetivos de tipo cualitativo y exploratorio, en el cual se realiza un análisis a profundidad de los hechos relacionados con los cambios en el modelo de desarrollo, las relaciones laborales y las acciones políticas sindicales de los sindicatos seleccionados hacia estos hechos, a lo largo del período de 2000 a 2010.

La investigación parte del supuesto de que las organizaciones sindicales costarricenses, como sujetos políticos, han tenido una incidencia limitada ante las transformaciones de las relaciones laborales en la sociedad costarricense en el período establecido.

El tipo de estudio exploratorio se justifica metodológicamente a partir de la revisión exhaustiva realizada, la cual evidencia una escasa cantidad de investigaciones que indaguen la incidencia de las organizaciones sindicales como sujetos políticos con respecto a las reivindicaciones en las relaciones laborales ante el cambio de paradigma. Es importante mencionar que de los sesenta estudios realizados como trabajos finales de graduación en la Universidad de Costa Rica relacionados con las temáticas por separado de sindicatos, sindicalismo y relaciones laborales entre los años 2000 al 2013, la gran mayoría pertenece a la escuela de Derecho y, por ende, parte de un enfoque legal. Además, del total de estos trabajos solo cinco son de la Escuela de Sociología, cuyos énfasis se ubican más en los estudios exploratorios y ninguno de ellos indaga los objetivos que se desarrollan en este trabajo. Desde la Escuela de Ciencias Políticas, en este período solo existe un estudio, el cual es también una investigación exploratoria que realiza un estudio de los procesos organizacionales de varios sindicatos en nuestro país.

Asimismo, se lleva a cabo una triangulación metodológica de la información recolectada para elevar la objetividad del análisis de los datos y lograr un mejor análisis, que profundice en las variables y dimensiones que sustentan esta investigación (Ver Anexo 2).

Estrategia metodológica

Este proceso investigativo se desarrolla en tres fases: la primera es la reconstrucción de las principales transformaciones estructurales entre los modelos Desarrollista y Neoliberal ocurridos en la sociedad costarricense; la segunda, la descripción de los cambios más importantes en las relaciones laborales en Costa Rica en el período 2000-2010, seguida de una descripción de la historia y la estructura general de las organizaciones sindicales y sus relaciones; la tercera y última fase consta de un análisis de las principales acciones políticas sindicales de estas organizaciones en Costa Rica como sujeto político ante las transformaciones más notables en las relaciones laborales, para determinar su resultado.

I Fase

Reconstrucción de las principales transformaciones estructurales entre los modelos Desarrollista y Neoliberal ocurridos en la sociedad costarricenses. Esta fase se logró tras una ardua búsqueda y recopilación de fuentes bibliográficas, así como la elección de los autores más relevantes en estos modelos.

II Fase

Se realiza la descripción de las más importantes transformaciones en las relaciones laborales en Costa Rica en el período 2000-2010. Se lleva a cabo, al igual que la anterior, por medio de búsqueda bibliográfica y revisión de las leyes en el ámbito laboral, así como de la realización de entrevistas a informantes claves para profundizar en temas específicos como son las transformaciones laborales a lo interno de instituciones estatales y privadas, así como el tema de género.

III Fase

Se lleva a cabo un análisis por medio de la triangulación de información de las principales acciones políticas sindicales de estas organizaciones en Costa Rica, como sujeto político, ante las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales y se determina su resultado. Se realiza por medio de la construcción de una base de datos, obtenida con la recopilación de las noticias en que se manifiestan las organizaciones sindicales en el período en estudio (2000-2010) en los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Diario El País y el Semanario Universidad. Asimismo, se toma en cuenta el trabajo realizado por la investigadora Sindy Mora (2008) sobre acciones colectivas en Costa Rica y la base del Observatorio Social de América Latina, para el caso de Costa Rica, del Consejo Latinoamericano de las Ciencias Sociales (CLACSO).

Esta base está estructurada a partir de los siguientes indicadores: tema, año, fecha, actor o actores, asunto de la noticia, tipo de acciones sindicales (tortuguismo, actos pacíficos, acuerdos, bloqueos, declaración pública, denuncia, huelga, manifestación, marcha, negociación, paro de labores, propuestas, protestas y el ultimátum), tipo de respuestas sindicales (acuerdo, arreglo inmediato, diálogo, no acuerdo tras negociación, no diálogo, omisión, respuesta negativa por vía legal, se recibe la petición y no se especifica tipo de respuesta) y las acciones represivas ejecutadas en el período de estudio. Con ello se crean cuatro categorías de análisis, comprendidas por género, coyunturas (“Combo del ICE”, CAFTA y Agro), elementos de las relaciones laborales (contrato de trabajo, jornada laboral, salarios, pensiones, libertad sindical, salud ocupacional, convenciones colectivas de trabajo, derecho laboral y sindical) y otras luchas sindicales (apoyo a otros sindicatos, corrupción, denuncia de irregularidades, privatización de servicios públicos y otros) y además la tipificación de las acciones políticas sindicales en estructural, reivindicativa y propositiva y reactiva.

Debido a la complejidad del tema de relaciones laborales, esta investigación se limita al estudio de los siguientes elementos: contrato de trabajo, jornada laboral, salarios, seguridad social, libertad sindical y convenciones colectivas de trabajo. Esta delimitación surge a partir de la revisión bibliográfica y consulta de expertos.

Con esta base de datos, se logran identificar los principales hitos de la década y los momentos cúlmine de la historia del país vinculados al tema de las relaciones laborales, así como los sindicatos que tuvieron una relevante participación en las manifestaciones en estas coyunturas, a juicio de lo publicado por los medios de comunicación mencionados.

En esta fase se realiza, además, la construcción de una caracterización de las tres organizaciones sindicales seleccionadas, para obtener una visión más clara de la dinámica de estas organizaciones en su estructura organizacional, así como la ubicación de los sindicatos en estudio dentro de esta dinámica.

También se realizan entrevistas a informantes clave para recabar información calificada, tanto a expertos como a los actores sociales estratégicos, principalmente personas ligadas a la alta dirigencia de los sindicatos en estudio, para recabar y analizar aquella información que permitiera conocer la posición, la opinión, la voz, y las acciones de estos actores sociales. Esto permite identificar los resultados más relevantes de las organizaciones sindicales en beneficio de las personas trabajadoras que representan.

Para esta investigación, los informantes que pertenecen a las organizaciones sindicales son de suma importancia ya que, como menciona Robledo (2009), estas personas con “sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios” (p. 1). Estos constituyen una fuente primaria de información por sus experiencias dentro de las organizaciones sindicales, las cuales pueden confirmar o refutar la información recolectada tanto en los medios de comunicación como en la documentación obtenida, además de haber participado directamente, en muchos casos, en las acciones políticas sindicales que estas organizaciones realizaron.

Ubicación Espacio-Temporal

El período 2000 - 2010 se seleccionó porque es una década reciente y socialmente marcada por dos hitos históricos a nivel nacional de vital relevancia. En el tema laboral hubo cuantiosas manifestaciones como la del “Combo del ICE” (marzo, abril 2000) y la Campaña No TLC (referéndum, 7 de octubre de 2007; el TLC comenzó a regir el 1 de enero de 2009). Ambas constituyen manifestaciones de un proceso que viene dándose en el país, en el cual las fuerzas vivas, agremiadas en sindicatos, cámaras, asociaciones, comités patrióticos, entre otras, hicieron sentir su posición ante las acciones del gobierno que busca la reestructuración económica y la transformación del Estado a partir del modelo de desarrollo neoliberal y, asimismo, de las recurrentes crisis económicas a nivel internacional, situaciones que afectan la cotidianidad de la población costarricense.

Unidad de Análisis

Las acciones políticas sindicales realizadas por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), la Asociación Sindical de Empleados Industriales de las Comunicaciones y la Energía (ASDEICE) y el Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines Portuarios (SINTRAJAP) durante el período 2000-2010.

Universo Poblacional

Las tres organizaciones sindicales vigentes en el período mencionado.²

Objeto de estudio

Las respuestas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP, como sujetos políticos, ante las transformaciones experimentadas en las relaciones laborales.

²La Unión Nacional de Empleados de Caja y Seguridad Social (UNDECA) tuvo una importante participación en las dos coyunturas mencionadas, pero fue nula la respuesta al intentar un acercamiento para esta investigación.

Instrumentos de recolección de información

La opción metodológica de esta investigación parte del reconocimiento de la centralidad de la opción epistemológica, a partir de la comprensión de los procesos de construcción de sentido y práctica de las organizaciones sindicales como sujetos políticos, desde sus acciones políticas sindicales ante las tensiones a las que son sometidos por el modelo de desarrollo. Esta aproximación no excluye ni invalida el uso de métodos cuantitativos cuando sea necesario y posible, con lo que se puede conseguir un dato construido con mayor validez. Esto implica el desarrollo de una búsqueda por triangular la construcción del dato social al considerar el contexto en el cual se produce y la interacción subjetiva entre las partes involucradas (el observador y el observado).

Se debe tener en cuenta que el trabajo de campo requiere ser considerado como una situación metodológica y, a su vez, como un proceso, una secuencia de acciones, comportamientos y acontecimientos (Alvarado, Borelli, Vommaro, 2007, p.13), lo cual impacta en la selección de técnicas y el diseño de los instrumentos para recoger los datos empíricos que darán sustento a las afirmaciones o conclusiones de la investigación; a partir de esto se crea un modo de acercarse a los sujetos para promover relaciones de comprensión centradas en el reconocimiento de la capacidad del sujeto para narrar su experiencia. Por su parte, el equipo investigador es consciente del nivel de rigurosidad, confiabilidad y pertinencia de los datos sociales a procesar, para lo cual se requirió, en las diferentes etapas del proceso, de una constante y necesaria tensión entre la proximidad y distancia del fenómeno en estudio.

Por lo tanto, el trabajo de campo se concibió en toda la investigación de manera procesual y operacionalizada en tres etapas: el recabar la información de la base de CLACSO y de los periódicos para completar la década en estudio con relación a las acciones políticas sindicales de las organizaciones, la identificación de los tres sujetos con mayor incidencia en la década para profundizar en sus experiencias y el análisis de los datos. En tal sentido, las técnicas empleadas fueron:

- La observación, reconocimiento e involucración en el contexto de las organizaciones sindicales a partir de la información contenida en los periódicos y la base de CLACSO, para conocer los datos que comunican sobre las acciones políticas sindicales de las organizaciones. Esta técnica implicó el diseño de instrumentos muy básicos que permitieran identificar qué buscar, cuándo, dónde, cómo y para qué. Esta fue una técnica base, en tanto estuvo en directa relación con las otras técnicas empleadas.
- La entrevista, asumida como lo expone Guber en el texto de Alvarado, Borelli y Vommaro, (2007) es “una situación cara-a-cara donde se encuentran distintas reflexividades pero, también, donde se produce una nueva reflexividad” (p.13). Esto debido a que en la entrevista se está en relación estrecha con la subjetividad de las personas, es decir, el sujeto de la entrevista “se experimenta como un individuo en relación con los otros, con otros puntos de vista pertenecientes al grupo social al que pertenece” (p.13). La entrevista abre la puerta para que el ‘yo narrativo’ cuente historias que hacen referencia a sus experiencias. (Ver Anexo 3, Anexo 4, Anexo 5 y Anexo 6).
- Producción cultural, especialmente los videos que surgieron como protesta, titulados *Combo callejero, Costa Rica S.A., Santo fraude y Protestas en Costa Rica 1990-2010*. Estos responden a la multiplicidad de lenguajes, expresiones, saberes, sentires y quehaceres de los actores sociales, los cuales visibilizan sus prácticas de alteridad y resistencia, elementos escasos en la revisión de los periódicos consultados y, por tanto, muy importantes para contextualizar la década en cuestión, dado que a través de “la construcción social de la realidad elaborada por los individuos en sus actos de habla (individuales y colectivos)” (Izquierdo y Noya citados por Alvarado et al, 2007, p.13) se tiene la posibilidad de comprender estas subjetividades.
- Conversación tematizada, técnica que cuenta con un guion general de temas de interés investigativo de contexto. Esto permite explorar, introducirse y profundizar en aquellas temáticas y problemáticas significativas para la investigación. Esta técnica es un

procedimiento más dúctil que las entrevistas individuales o grupales porque no se reduce a un protocolo de preguntas y respuestas sino que, en su lugar, propicia la estructuración de una narrativa “multiforme y compleja por la variedad de asuntos” presentes en la conversación. (Alvarado et al, 2007), ver las guías empleadas en Anexo 7 y Anexo 8.

Capítulo III: Costa Rica y Modelo de Desarrollo: Punto de ruptura del Modelo Desarrollista al Modelo Neoliberal

El presente capítulo realiza una descripción de las características de dos de los modelos de desarrollo en el país, con el objeto de identificar los principales puntos de ruptura que afectan las relaciones laborales, las cuales se analizan ampliamente en el siguiente capítulo. Se comprende que el tema de desarrollo ha sido abordado generosamente por diversos autores costarricenses, por lo que se puntualizan los hechos clave que marcan las interacciones entre los distintos actores políticos y económicos.

De esta forma, se efectúa una sintaxis de las características del modelo desarrollista implementado en Costa Rica durante el período que comprende de 1950 a 1980. Con el objeto de especificar los puntos de ruptura que fueron transformando la política económica del país hacia el modelo neoliberal, se realiza primero una descripción de la crisis que comprende, para el caso del país, el período de 1980-1982. Luego, se recogen las características y los actores políticos principales en las tres fases que comprenden el modelo neoliberal: la I fase, de 1982 a 1998, conocida como el período de exportación y ajustes estructurales; la II Fase, de 1998 a 2005, conocida como la fase de las transnacionales; y, por último, la III Fase de 2005 a 2010, en la cual se da un incremento en los flujos de capital.

Contexto Internacional del Modelo Desarrollista: 1950-1980

Uno de los antecedentes más importantes que establecen este modelo es la finalización de la II Guerra Mundial, momento que afecta la economía internacional por la disminución de divisas y la devastación en que muchos países de Europa Central se encuentran. La estrategia óptima para dinamizar la economía se basa en el fortalecimiento del Estado Social de Derecho, también implementada en América Latina.

Para América Latina, la propuesta Keynesiana consiste en una propuesta introducida por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (Ocampo, 2001).

Este modelo tuvo como principales pautas:

- Controlar la tasa de cambio monetario.
- Promover un papel gubernamental más eficiente en términos de desarrollo nacional.
- Crear una plataforma de inversiones con prioridad para el capital nacional.
- Permitir la entrada de capitales externos.
- Promover una demanda más efectiva en términos de mercados internos.
- Generar una mayor demanda interna incrementando los salarios de las y los trabajadores.
- Desarrollar un sistema de seguro social más eficiente por parte del gobierno.
- Desarrollar estrategias nacionales coherentes con el modelo de sustitución de importaciones, protegiendo la producción nacional al imponer cuotas y tarifas a los mercados externos (Ocampo, 2001).

En el caso latinoamericano, este período se caracteriza por una relativa estabilidad entre el mercado laboral, con políticas sociales y de bienestar. Así, se materializan tres fenómenos del modelo: empleo formal, regulación estatal e integración social (Pérez Sáinz, 2004, p.64).

Aspectos más importantes del Modelo Desarrollista en Costa Rica

En este contexto, Costa Rica implementó la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) en busca de modernizarse mediante la industrialización y la capitalización del agro, dinamizando las actividades del café y el banano. Después se pasó al estado empresario, el cual creó empresas como CODESA, ALUNASA, entre otras (Barahona, 1999, p.100).

Para la élite política de ese entonces, representada por el Partido Liberación Nacional, todo esto significó el apoyo de la oligarquía cafetalera y la naciente clase industrial, aún no empoderada. Este contexto permitió unificar divergencias y contar con el apoyo necesario para las dos etapas de implementación de este modelo.

Por ende, el Partido Liberación Nacional plantea el Estado intervencionista y, posteriormente, busca la diversificación de la economía para superar la vulnerabilidad externa mediante la Industrialización de Sustitución de Importaciones y la diversificación agrícola (Crocker, 1989, p. 318).

En ese sentido, se identifican dos etapas de este modelo de desarrollo. La primera se presenta de los años 1948 a 1970. Es la etapa más larga de este proceso y se caracteriza por el establecimiento de instituciones públicas orientadas a la administración de servicios públicos básicos tales como la electricidad (CNFL), telefonía (ICE), vivienda (INVU), agua (actualmente AyA), el Instituto Mixto de Ayuda Social, universidades como la Universidad Estatal a Distancia y la Universidad Nacional. Además, se nacionalizan los bancos como el Banco Anglo Costarricense, el Banco Nacional de Costa Rica y el Banco de Costa Rica (Crocker, 1989, p.318).

De esta forma, hubo incidencia positiva de la dinámica de Industrialización por Sustitución de Importaciones en dos aspectos: la aprobación de la Ley de Protección Industrial en 1959 y el ingreso de Costa Rica al Mercado Común Centroamericano.

Así las cosas, hasta el año 1970 este modelo, tal como señala Crocker (1989), permite que se dé una tasa de crecimiento de hasta 6% y calificaciones muy superiores a las de otros países de América Central en mortalidad infantil, esperanza de vida al nacer y analfabetismo (p.318). La economía costarricense mostró alto dinamismo en esa etapa (Barahona, 1999, p.100).

De este modo, los principales resultados radican en el crecimiento de infraestructuras educativas y la elevación de las condiciones sanitarias de la población, con lo que se consolida un sistema económico productivo que permite la modernización y la consolidación del poder político del Estado, al mismo tiempo que promueve un mercado integrado (Vargas, 2009, p.16).

Además, se dio un crecimiento significativo del sector público que consolida una importante fuente de empleo y estabilidad laboral. Al mismo tiempo, esto significó para los sindicatos un importante crecimiento en el sector público (Rojas, 1980, p.76).

A partir de 1970 se atraviesa una etapa de crecimiento lento e inestable que se agudizó con la crisis de la deuda externa, de forma que el Estado interviene mayormente en la economía, conllevando a la formación del “Estado Empresario” y la “planificación económica” (Cubero, 2003).

Para el Estado costarricense, el déficit fiscal fue resultado “del crecimiento del aparato estatal bajo condiciones de relativa insuficiencia de los ingresos fiscales” (Vargas, 2009, p.22). Por otro lado, los desequilibrios en la balanza de pagos eran “consecuencia de las debilidades del desarrollo de la estructura productiva, sobre todo la dependencia de las importaciones contrapuesta a las limitaciones del desarrollo exportador” (P.22)

A partir de estas debilidades, se sientan las bases para que grupos políticos y de poder, con los gobiernos de turno, impulsaran la transición del cambio de modelo económico (a finales de los años 70, antes de la crisis). Así, se destacan los aspectos más importantes:

- Los pocos resultados del MCCA, junto con el aumento del sentimiento anti proteccionista de las cúpulas de poder.
- Grupos de industriales y agroexportadores ejercen fuerte presión para realizar una estrategia “hacia afuera”.
- Presión de los Organismos Financieros Internacionales, principalmente del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial.
- Poca organización orgánica entre sectores económicos y lentitud en los procesos de transferencia tecnológica.

Por todos estos factores, aunados a la situación mundial, el modelo económico comienza a presentar desfases internos que reducen su dinamismo y provocan que las finanzas públicas dejen de ser sostenibles, además de que hay un desbalance en el sector comercial, lo que conlleva al deterioro de los términos de intercambios entre los países (Barahona, 1999, p.105).

Punto de ruptura: Crisis de 1980-1982

La crisis de 1980 tiene como contexto internacional un período lento de reestructuración mundial. Esto es en gran medida producido por la recesión internacional de 1974-1975, generada por la primera gran alza de petróleo a finales de 1973 resultante del control de la oferta por parte de los países de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) y una segunda alza en 1979. En pocas palabras, la economía mundial estaba cayendo en recesión y la deuda externa había alcanzado tasas de interés fluctuantes, elevándose, en el caso latinoamericano, con relación a las exportaciones (Vargas, 2009, p.25).

En América Latina existe una crisis democrática y política de considerable importancia en algunos países, la cual debilita más las relaciones de intercambio. En relación con la deuda externa, esta se agrava para el año de 1982 con el estallido de la deuda Mexicana. Sin embargo, para Costa Rica desde el año 1981 la situación es crítica y el gobierno se ve obligado a decretar una moratoria en el pago de la deuda (Vargas, 2009, p.25).

Dicho punto de ruptura permite la consolidación de la investigación científica y el desarrollo de productos tecnológicamente más elaborados lo cual, en la competitividad dentro de fronteras económicas ensanchadas, será el motor decisivo de la producción y el comercio capitalista, cada vez más en una escala global (Rovira, 1995, p.13).

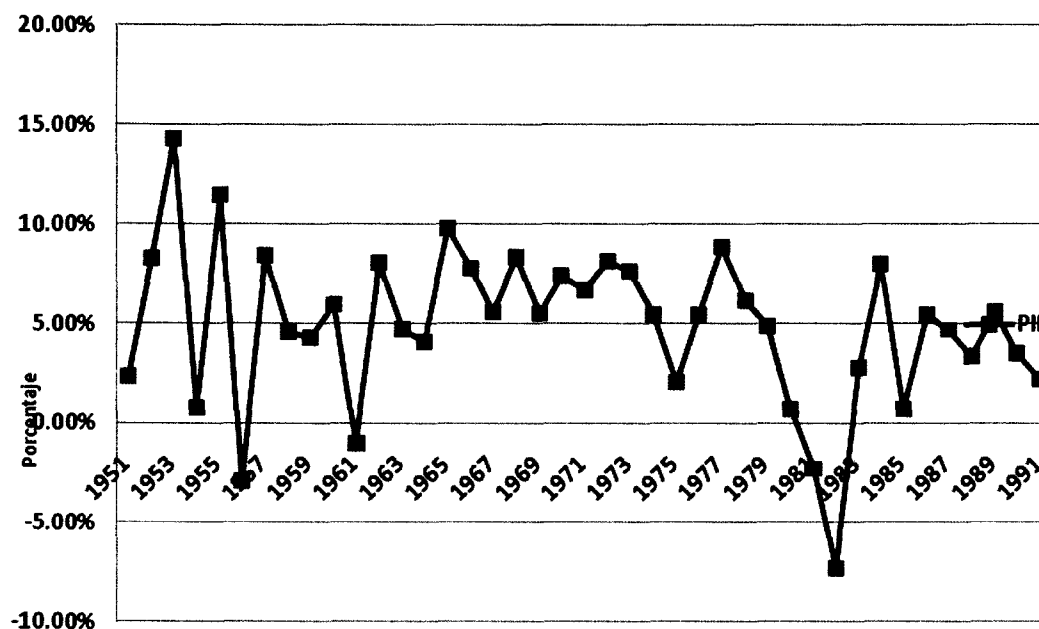
Esto representa para Costa Rica, en su aspecto político, la era del “bipartidismo”, que se constituye a partir de la alineación de sectores empresariales opuestos al modelo desarrollista. Tal como expresa Rovira (1995), la crisis económica de 1980-1982 fue un catalizador del bipartidismo, con la fundación del Partido Unidad Social Cristiana (PUSC) (p.14). Dicho acontecimiento se da de manera distinta a lo experimentado en el período 1950-1980 “durante el cual las divergencias ideológico-programáticas entre el PLN y la oposición coligada fueron sustantivas” (p.15).

Para el período 1980-2000 se observa una homologación de los programas político-ideológicos de ambos partidos. Esto evidencia una maquinaria electoral captadora de votos, la cual impulsa el modelo neoliberal a partir de acuerdos entre ambos partidos (Rovira, 1995, p.15).

También debe destacarse que, a diferencia de otros países latinoamericanos, Costa Rica mejora particularmente debido a una combinación de factores como la asistencia de Estados Unidos, la creciente convergencia bipartidaria en cuanto al proyecto país, el crecimiento de las exportaciones no tradicionales y el incremento del turismo como nueva alternativa de ingreso (Rovira, 1995, p.20).

Por lo tanto, en el siguiente gráfico se puede observar la evolución de la economía de Costa Rica de 1951 a 1991, medida según tasas de crecimiento del PIB:

Gráfico 1. Costa Rica: Tasa de Variación anual del PIB 1951-1991.



Fuente: Vargas (2013). Conferencia sobre Costa Rica: El Proyecto Histórico del Neoliberalismo.

Son observables dos picos importantes de decrecimiento del PIB en Costa Rica dentro del *modelo desarrollista*: a comienzos de su implementación entre el año 1957- 1961, en el cual se refleja una tasa entre 0 al -5%, donde es evidente la influencia de la primera etapa de reconstrucción de los Estados de Derecho de los países que participaron en la Segunda Guerra Mundial. Por otro lado, el segundo pico de decrecimiento más importante se refleja de 1981 a 1984, con un decrecimiento de -5 a -10%, reflejando claramente la crisis económica mundial y regional y el punto de ruptura del modelo de desarrollo con planificación centralizada.

Hacia el nuevo modelo de desarrollo: Neoliberalismo 1982-2010

Esta coyuntura permite consolidar a nivel país el proyecto neoliberal, el cual se monta con base en el argumento del “Agotamiento del Estado de Bienestar” propuesto por Keynes. Estas políticas buscan una reestructuración económica profunda, conocida como “medidas de ajuste estructural”, las cuales, según Cadena (2006) consisten en: reducción del gasto público a partir de la reingeniería de las estructuras organizacionales de las instituciones públicas; políticas monetarias restrictivas mediante la reducción de la demanda y aumento de los precios; liberación de las tasas de interés con el objeto de aumentar el capital monetario de los empresarios (p.394).

Además, la reforma fiscal consiste en un paquete integral que contempla: eliminar los impuestos progresivos y sustituirlos por un gravamen; crear un impuesto alto al consumo; sustituir el sistema de exenciones y tratos preferenciales en el sistema impositivo tradicional con uno universal y proporcional; por último, modificar los aranceles de exportación e importación (Cadena, 2006, p.394).

Así también, parte de la transformación se enfoca en fortalecer la moneda, flexibilizando el tipo de cambio para dar inicio a la etapa exportadora. Así mismo, se incentiva el equilibrio de la balanza de pagos para garantizar una mayor cantidad de recursos que ingresan al país en comparación con los que salen. De esta manera se realizan reformas legales para que servicios clave continúen en manos del Estado, reformas educativas que se orientan hacia la educación privada, revolución científica y tecnológica y reformas políticas para construir el aparato político local necesario para introducir la ideología neoliberal (Cadena, 2006, p.394).

Es así como inicia todo un proceso de evolución ideológica para implementar un pensamiento de corte individualista mediante la resignificación de lo social (Cadena, 2006, p.394).

Contexto Internacional: Consenso de Washington

Las reformas neoliberales, anteriormente citadas, se materializan en el llamado Consenso de Washington, el cual fue formulado por John Williamson bajo el título “*What Washington Means by Policy Reform*”. Estas políticas son impuestas por el FMI y el Banco Mundial para dirigir las economías latinoamericanas y rescatarlas de la llamada década perdida. Se desarrollan en un contexto en el cual, a nivel internacional, se producen rupturas que constituyen hasta ese entonces el mundo bipolar (Caída del Muro de Berlín, la Perestroika en la ex Unión Soviética). En el año 1989 se marca una era de cambio para el capitalismo y La Guerra Fría llega prácticamente a su fin (Clift, 2003, parra 1).

De esta forma, el Consenso de Washington cubre la necesidad de un marco de política económica que sustituye a las desacreditadas estrategias de planificación centralizada y sustitución de importaciones. Por tanto, el Fin de la Guerra Fría y la crisis de la deuda derivan en que los gobiernos giran su política económica hacia la solidificación de la política macroeconómica a favor de la inversión extranjera (Clift, 2003, parra 2).

Dicho Consenso se convierte en objeto de aplicación de los Organismos Financieros Internacionales y es implementado tanto en países pobres como ricos. Como consecuencia, en los segundos se encuentra el efecto secundario de la globalización, el cual consiste en flujos privados de capitales a corto plazo que salen de un país con la misma rapidez con la que entran. Esto provoca que países latinoamericanos de mediano ingreso entren en crisis financiera de 1994 a 1999, con lo que se produce un nuevo cuestionamiento de riesgo financiero (Clift, 2003, parra 4).

Esto lleva a la discusión de la era del post Consenso de Washington y al ~~planteamiento de un~~ programa de reformas (Consenso de Monterrey 2002) que toca aspectos como la gestión pública, la corrupción y los derechos humanos (Clift, 2003, parra 6).

Tal como sostiene Panizza (2009), esta nueva estructura económica coloca sobre el escenario de América Latina nuevos perdedores y ganadores en el crecimiento económico, ya que este crecimiento en acceso a tecnología es dispar en la región y se presenta un crecimiento laboral en el sector informal de la economía, es decir, se exhibe un crecimiento en la productividad de manera desigual, lo que conlleva a un auge del empleo informal (p.130).

I Fase: Exportaciones y Ajustes Estructurales

Como en el caso de los otros países latinoamericanos, las políticas de este período (1982-1998) se diseñan con miras a que el sector exportador se convierta en un motor de crecimiento económico y se establecen medidas para estimular al sector empresarial a exportar a terceros mercados.

Al igual que en otros países de la región, este período se caracteriza por el apoyo condicionado de los Organismos Financieros Internacionales (OFI), lo cual se agrava con la poca capacidad del Estado para hacer frente a la crisis de la deuda externa. Sin embargo, todavía persiste la presencia de capital nacional.

Como se muestra en la **Tabla 1**, la primera fase del modelo de liberalización económica en Costa Rica se encuentra marcada por una serie de acuerdos de políticas entre los distintos

gobiernos de turno, paulatina privatización de las instituciones públicas y una creciente desprotección del mercado interno y de los productores nacionales, iniciada con la eliminación de los subsidios a los productores de granos básicos. Además, se prioriza el sector servicios y la atracción de inversión extranjera vinculada a la alta tecnología, que comienza su época más agresiva a partir de la II fase.

Tabla 1. Fase Modelo Neoliberal en Costa Rica: exportación y Ajuste Estructural (1982-1998)

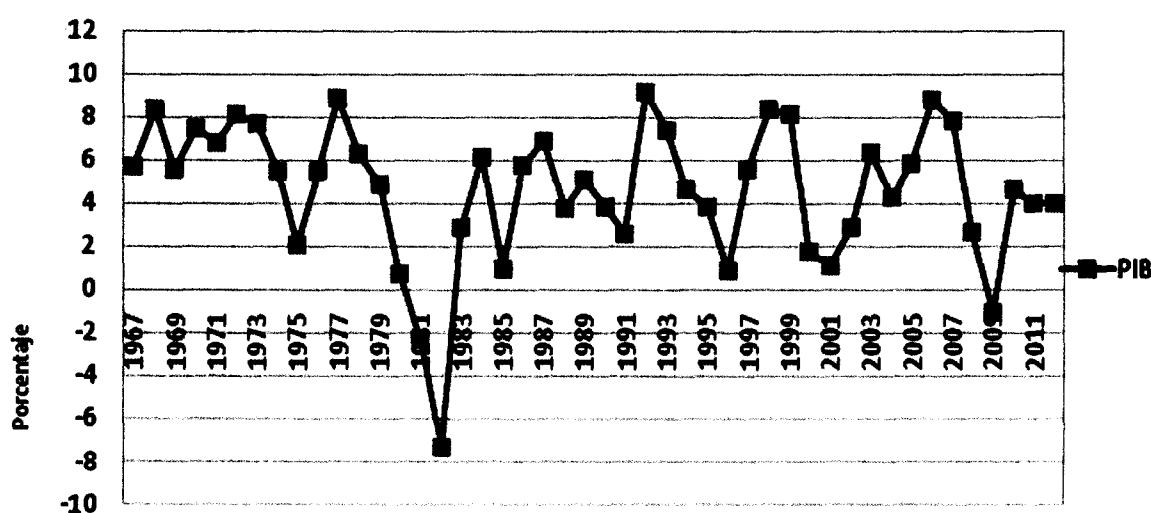
Fase 1: Modelo Neoliberal: Exportaciones. Características	Gobiernos de Turno	Acuerdos con los OFI	Principales acontecimientos y políticas
Estimulación de las exportaciones y el turismo (principalmente la estimulación de la exportación ligera como maquila textil, nuevos productos de exportación agrícola y del mar, industria tradicional y turismo de componente nacional).	Administración Monge-Álvarez 1982-1986	<p>Con EU se logra cooperación de la AID (Agencia Norteamericana para el Desarrollo Internacional): programa de Estabilización y Reactivación Económica (ERE).</p> <p>OFI: Programa de Ajuste Estructural I: Préstamo Banco Mundial (Convenio Ley 6998: préstamos para Ajuste Estructural y Asistencia Técnica). Objetivo incremento de la productividad de la economía.</p>	<p>Estabilización del Mercado cambiario.</p> <p>Restablecimiento de las relaciones financieras externas.</p> <p>Política Fiscal dirigida a disminuir el déficit mediante el aumento de ingresos.</p> <p>Programa de Salvamento de Empresas y Plan de Compensación Social (políticas de estabilización).</p> <p>Creación de la Ley para el equilibrio financiero del sector público No 6955.</p>
	Administración I Arias Sánchez 1986-1990	Se comienza a ejecutar PAE I y se suscribe el PAE II en 1988.	<p>Se reorganiza el Estado en función del sector exportador.</p> <p>Se incentiva el ahorro nacional con el ahorro del sector público.</p> <p>Se fortalece la Banca Estatal y se ajusta el tipo de cambio al mínimo.</p> <p>Se eliminan los subsidios directos al frijol, el maíz y el arroz. Se autoriza la importación de granos básicos.</p>

Fase 1: Modelo Neoliberal: Exportaciones. Características	Gobiernos de Turno	Acuerdos con los OFI	Principales acontecimientos y políticas
	Administración Calderón Fournier 1990-1994	<p>Administración marcada por el seguimiento de los lineamientos marcados por el Consenso de Washington.</p> <p>Se establece el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA)</p> <p>Implementación de PAE II.</p>	<p>Se llevan a cabo privatizaciones del sector público: privatización de empresas que conformaron CODESA.</p> <p>Se llevan a cabo programas piloto de privatización de servicios de salud.</p> <p>Privatizaciones de algunos servicios específicos de instituciones públicas.</p> <p>Se inicia el plan de movilidad laboral.</p>
	Administración Figueres Olsen 1994- 1998	Negociación PAE III	<p>Pacto con gobierno saliente para aprobación PAE III (Aprobado A.L mediante Ley 7454).</p> <p>Entrada de INTEL a Costa Rica para crear una línea de exportación de alta tecnología desde Costa Rica.</p> <p>Transformación del Estado: continúan las privatizaciones de empresas públicas y se continúa aplicando el programa de movilidad laboral.</p> <p>Se abre el mercado cambiario y de seguros.</p> <p>Ratificación del Código Aduanero Unificado Centroamericano (CAUCA II).</p> <p>Programas sociales focalizados.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Vargas (2003,2008, 2009, 2010) (CLACSO, 2013).

En el Gráfico 2 se puede observar que, a partir de 1990, el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) se mantiene en un crecimiento de 1% y fluctúa durante toda la década (1990-2010) entre porcentajes cercanos al 0% y los picos más altos en menos de un 10% de crecimiento del PIB. Es imprescindible observar que entre el 2008 y 2009, se presenta un decrecimiento que se encuentra entre 0% y el -2%, reflejando de esta forma la crisis mobiliaria que afecta el modelo de desarrollo, siendo esta la etapa más agresiva del proyecto neoliberal después de la aprobación del TLC con Estados Unidos. También debe observarse que el crecimiento posterior al 2010 solo refleja una recuperación “estable” de una tasa del 4%.

Gráfico 2. Evolución de la economía de Costa Rica: 1967-2011



Fuente: Vargas (2013). Conferencia: Costa Rica el Proyecto Histórico del Neoliberalismo.

II Fase: Transnacionales de Alta tecnología

La segunda fase da seguimiento a la atracción de inversión extranjera de alta tecnología (con la llegada de INTEL, se da luz verde para la entrada de otras transnacionales orientadas a la exportación de alta tecnología) y se comprende aproximadamente de 1998 a 2005. En este período la alta tecnología tiene un peso importante en las exportaciones y el sector agroexportador se ve reducido. También, la desigualdad entre los costarricenses se ve aumentada significativamente, por lo que el crecimiento económico no se refleja en el aumento de salarios. Eso se expresa en un período aproximado de veinte años de estancamiento salarial, tal como lo señala Vargas (2001).

Durante la administración Rodríguez (1998-2002) se abre el primer intento de privatización del sector telecomunicaciones y energía eléctrica (ICE), el cual se enfrenta con una importante oposición de los distintos sectores sociales que termina en una lucha de organizaciones, sindicatos y comunidades con apoyo de algunos sectores políticos opuestos a esta apertura. Dicho movimiento logra el veto del llamado, a nivel nacional, “Combo del ICE”.

Por otro lado, en 1998 inician los primeros diálogos sobre la Reforma Procesal Laboral y se retoma la dinámica de la propuesta de reforma del Sistema de Pensiones costarricense en el marco de la Concertación Nacional en la administración Rodríguez. Es en la administración Pacheco que se envía el proyecto de ley a la Asamblea Legislativa (Martínez, 2005, p.3).

Ahora bien, en esta fase se aprueban dos Tratados de Libre Comercio (con Chile y con República Dominicana) y se negocia una política de Concertación Nacional con sectores financieros, cooperativos, sindicales, solidaristas, campesinos, empresariales, ecologistas, étnicos y otros grupos cívicos. Dicho proceso cuenta con el apoyo de medios de comunicación, cámaras y organizaciones empresariales, la Iglesia Católica, organismos no gubernamentales y organizaciones sociales y populares (Cortés, 2010, p.102).

Es a partir de este período que el bipartidismo negociado se erosiona, teniendo como resultado un aumento del abstencionismo y el fraccionamiento a lo interno tanto del Partido Liberación Nacional como del PUSC. Esto genera un nuevo partido político conocido como Partido Acción Ciudadana, conformado por disidentes del PLN, del PUSC y otros sectores del espectro político de centro izquierda.

Por su parte, en la Administración Pacheco de la Espriella se marca el período de negociaciones del TLC con Estados Unidos, pero de forma poco abierta hacia la sociedad civil, dados los antecedentes de la movilización social que provocó el “Combo del ICE”. Sin embargo, se da seguimiento a la Reforma Procesal Laboral (iniciada en 1998 y con 12 años de debate), cuyo objetivo es reducir derechos como la libertad sindical y el derecho a huelga, tal como lo expresa Castro (2012, p.4).

III Fase: Incremento de los flujos de Capital, CAFTA

En la tercera fase de liberalización económica en Costa Rica (2005-2010), un actor clave es Oscar Arias Sánchez quien, en su segunda administración (2006-2010), impulsa una reforma constitucional para lograr la reelección (modificación artículo 132 de la Constitución Política en el año 2003) y con ello apoyar la política neoliberal hasta lograr la Ratificación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos (CAFTA, mediante Referéndum del 7 de Octubre del 2007).

Esta etapa está marcada por una importante movilización social de base y una política de gobierno agresiva contra los movimientos sociales opuestos a la política neoliberal. Se utiliza la legislación por decreto como herramienta estratégica.

Además, cabe destacar que en Costa Rica el período del 2005 al 2010 se reconoce por un incremento de entradas obtenidas de la inversión extranjera, lo cual responde principalmente a las condiciones institucionales que facilitan el libre movimiento de capitales y las posibilidades que abren las tecnologías de información y transportes (Vargas, 2010, pp. 1-2). El incremento de capitales extranjeros hace presión en la capacidad del Banco Central “para sostener y manejar el proceso de minidevaluación. No es entonces casualidad que a finales de 2006 se optara por un régimen de bandas cambiarias” (Vargas, 2010, p.2).

Esta fase aumenta los desequilibrios en el tema de intercambio (cuenta corriente de la balanza de pagos), observable por el endeudamiento del sector privado, sistemática enajenación de activos nacionales, reforma al sistema nacional de pensiones como parte de las reformas estructurales iniciadas a partir de los años 90, entre otros. Así, también se suscribe una buena parte de Tratados de Libre Comercio, con mayor repercusión en los cambios de política económica el llamado CAFTA (vigente a partir del 2008) (Vargas, 2010, pp. 1-2).

También es importante mencionar que este período se caracteriza por la crisis económica mundial del 2008-2009, que lleva a la implementación del llamado “Plan Escudo”. En esta fase se da un “incremento sustancial de los flujos de capital” (Vargas, 2011, p.92) que recibe el país, con lo cual el patrón cíclico va a responder ahora a las entradas de capital. Este se vuelve determinante “por encima incluso del comportamiento de las exportaciones y de las cuentas fiscales” (Vargas, 2011, p.96).

La llegada de estos capitales registra una tendencia ascendente entre 2004 e inicios del 2008, la cual se ve interrumpida por la crisis económica mundial pero vuelve a retomar la ruta ascendente a finales del año 2009 (Vargas, 2011). Este aumento de entradas de capital extranjero podría responder a que el país cuenta con “tasas de interés relativamente favorables, apertura externa indiscriminada y favorables condiciones normativas que benefician al capital extranjero, mezclado con el relativo prestigio que el país tiene por la estabilidad de su sistema institucional y el aceptable nivel educativo de la población” (Vargas, 2010, p.1-2).

Este contexto sugiere entradas de ‘capital de cartera’ destinados a inversiones financieras de corto plazo que, según anota Vargas (2011), tienen “un carácter especulativo y trashumante” (p.99). Al ser capitales especulativos “se expanden espectacularmente en coincidencia con los momentos de auge y se retraen de forma pronunciada en los de crisis o pánico” (p.100). Este comportamiento hace más inestable la economía nacional, por lo que una de sus características desfavorables es la creación de las condiciones que pueden “provocar la agudización de la inestabilidad de las economías, la cual a menudo desemboca en crisis financiera y situaciones de aguda recesión y grave desempleo” (Vargas, 2011, p.99).

A finales del año 2009 e inicios del 2010, se produce una estabilización en la economía mundial y, dada esta situación, se reactivan los flujos de capital de cartera, lo que tiene como réplica a nivel nacional “la revaluación real del colón” (Vargas, 2011). Pero el Estado, para lograr esta revaluación del colón, debe comprometer las actividades orientadas para abastecer las necesidades del mercado nacional, las cuales han de competir en situación de desventaja contra las importaciones. Además, abundan los dólares debido al exceso de entradas de ‘capitales de cartera’; a este fenómeno se le designa como ‘mal holandés’ y entre las consecuencias negativas que trae consigo está el debilitamiento del crecimiento económico y de la generación de empleo.

Esta situación agrava el panorama de una Costa Rica que apenas va saliendo de las problemáticas ocasionadas por la Gran Recesión Mundial de 2008-2009, por lo que se ven con mayor claridad las deficiencias estructurales que viene arrastrando de décadas pasadas, como los son el déficit fiscal y los altos niveles de endeudamiento público y privado (Vargas, 2011).

Aunado a ese escenario, el Estado debe hacer frente al incremento de los desequilibrios en la cuenta corriente de la balanza de pagos, los cuales son ‘sostenibles’ pero gracias a soluciones ineficaces o momentáneas, como lo son:

- Endeudamiento del sector privado.
- Sistemática enajenación-extranjerización de activos nacionales.
- Inestabilidad económica debido al incremento de los ‘capitales de cartera’ (Vargas, 2011).

Se debe buscar una solución real para contrarrestar los desequilibrios de la cuenta corriente de la balanza de pagos, de lo contrario el país no solo deberá hacer frente al problema de las cuentas públicas, sino también a “situaciones de inestabilidad social y deslegitimación del sistema político, que el estancamiento económico tiende a agravar” (Vargas, 2011, p.108).

Capítulo IV: Relaciones laborales y cambio estructural: camino a la flexibilización y desregulación del trabajo.

El presente capítulo tiene como objetivo caracterizar las principales transformaciones que se dan en el campo de las relaciones a nivel laboral a partir de los cambios estructurales en los ámbitos político, económico y social en el país, desde 1980 hasta 2010.

Se parte de lo expresado por Blanch (2003) en cuanto a la relación dialéctica que existe entre relaciones laborales y las estructuras económica, política y social:

El trabajo y las relaciones laborales son fenómenos complejos, multifacéticos y sociohistóricos, que cambian de formato según la conjunción de circunstancias propias de cada tiempo y lugar. Siendo componentes centrales de la estructura económica, política y sociocultural, todo cambio repercute en esta, y viceversa. (p.30).

Dada la complejidad y generalidad del término relaciones laborales, este capítulo se iniciará con un breve análisis, desde la perspectiva política, que oriente en cuanto a los cambios en las relaciones de poder que se dan a partir de las transformaciones estructurales mencionadas en el Capítulo III, a fin de completar el panorama de las fuerzas que pugnan en la transformación de las relaciones laborales.

Seguidamente se abordará el concepto mismo de relaciones laborales, enunciando los principales elementos que se toman en cuenta en la presente investigación para su análisis. Así, también se definen algunos conceptos estrechamente asociados con la transformación de las relaciones laborales, como lo son flexibilidad laboral, subcontratación, tercerización y precarización laboral.

Luego, cada uno de los elementos de las relaciones laborales será analizado para identificar cambios, ya sea de hecho o de derecho, que hayan propiciado transformaciones importantes en las relaciones laborales en el país, tanto en el sector público como el privado, desde mediados de los años 1980 hasta el 2010.

Por último, se considera importante dedicar un apartado a explorar cómo han afectado los cambios en las relaciones laborales a las mujeres.

La correlación de fuerzas sociales en la transformación de las relaciones laborales

Como se describe en el capítulo anterior, la época de los años 1950 a 1985 estuvo marcada por una ideología política socialdemócrata apoyada por las élites económicas productivas del país, vinculadas principalmente al sector cafetalero. Estas élites cambian conforme se evoluciona del keynesianismo al Estado Empresario.

De esta forma, a partir de 1948, los sectores financieros y agroexportadores tienen una posición opuesta a las reformas impulsadas desde el Partido Liberación Nacional y el naciente sector industrial se ve representado y beneficiado por el impulso de las políticas que se promueven en este período (Garnier, 2010, p.54).

Este escenario cambia a partir de los años 70: el sector industrial de corte liberacionista se desplaza hacia la oposición y da su apoyo al candidato Rodrigo Carazo Odio y a la Coalición Unidad, la cual se constituye después en el Partido Unidad Social Cristiana. Según destaca Garnier (2010), se da un giro radical en la correlación de fuerzas: mientras en los años de 1960 a 1977 el 73% de los directivos más influyentes de la Cámara de Industrias se considera liberacionistas, entre 1977 y 1978 este apoyo pasa a ser de solo el 36% (p.55).

Es así como, a partir de la crisis de los años 80, se manifiesta una tensión de fuerzas provocada por el descontento social y político que tiene como impacto el desgaste de la confianza en el estilo de desarrollo y los procesos políticos que se venían dando desde los años 70 (Garnier, 2010, p.54).

De esta forma, la era del bipartidismo y el estallido de la crisis consolidan el proyecto centrado en la apertura y liberalización de los mercados. En otras palabras, se produce un distanciamiento entre el sector industrial y el Estado, con las consecuentes transformaciones en la política económica y las relaciones laborales (Garnier, 2010, p.56).

Concepto de relaciones laborales

Toda relación de trabajo se origina a partir de un acuerdo, ya sea verbal o escrito, entre la persona trabajadora y el empleador o empleadora. Mediante este acuerdo se establece una relación subordinada que define principalmente cómo se desarrollará la prestación del servicio por parte del trabajador o la trabajadora y la remuneración que ofrecerá el empleador o empleadora.

A su vez, esta relación está regulada por la jurisprudencia recogida en el derecho, específicamente el derecho laboral de cada país e influenciada por la interacción de fuerzas sociales, políticas y económicas derivadas de una realidad histórica particular. De esta manera, el concepto de relaciones laborales es dinámico y cambiante en tiempo y espacio.

Esta es la razón por la que autores como Köhler y Martín (2005) señalan que el término es motivo de debates tanto en su uso como en su contenido. También mencionan que

...las relaciones laborales engloban interacciones entre distintos actores (personas, grupo, organizaciones) que generan formas variadas de regulación (normas, contratos, instituciones, reglas informales) articulándose en cuatro dimensiones básicas interdependientes: el contrato laboral individual, las relaciones sociales en el trabajo, las relaciones laborales colectivas, la normativa laboral (incluida la jurisprudencia) (p.57).

Anne Trebilcock (s.f.) se acerca al concepto de la siguiente manera:

El término relaciones laborales (también se utiliza relaciones industriales), hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo (...) Su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa (empresas o asociaciones de empresas), los sindicatos y los trabajadores (que pueden participar o no en los sindicatos y otras entidades encargadas de su representación) (p.2).

Estas aproximaciones ofrecen un panorama de la amplitud y complejidad del término. Así las cosas, se hace necesario delimitar los elementos que se tomarán en cuenta para poder dar cuenta de las principales transformaciones que se dan en el campo de las relaciones laborales en el tiempo y el espacio que nos ocupa, esto es, desde mediados de los años 80 hasta el año 2010 en Costa Rica.

Para la presente investigación, las relaciones laborales serán abordadas a partir del análisis tanto de las relaciones de poder e interacción de los actores que las componen, las condiciones en que se rigen y la identificación de los cambios resultantes en el contrato individual, la jornada laboral, el salario, la seguridad social, las convenciones colectivas y la libertad sindical; lo anterior tanto en el ámbito público como en el privado.

Al hablar de las transformaciones de las relaciones laborales, emergen algunos términos que, a pesar de ser usados ampliamente, son conceptualizados con algunas divergencias. Por esta razón, se explicitan los conceptos de flexibilización laboral, subcontratación, tercerización, precarización laboral e informalización del trabajo.

Concepto de flexibilización laboral

En torno al concepto de flexibilidad laboral hay gran variedad de definiciones, posiciones e inclusive reacciones. Por un lado, la forma en que se enfoca la flexibilidad tiene que ver con el derecho laboral, el mercado laboral y las condiciones económicas particulares de cada país; por otro lado, la forma de abordar el término depende de la posición que se tiene ante él.

Para los dueños del capital, la flexibilización laboral tiene que ver con la capacidad de adaptarse, de forma oportuna y eficiente, a los cambios a lo interno y a lo externo de las empresas, mientras que para los trabajadores el concepto está asociado con una mayor inestabilidad laboral y pérdida de derechos laborales.

De esta manera, se considera útil la sistematización que hace Arancibia (2011) del término, definiendo cuatro dimensiones que lo componen: flexibilidad de la organización productiva, flexibilidad de la organización del trabajo, flexibilidad de la gestión productiva y flexibilidad del mercado laboral.

El autor define estas dimensiones de la siguiente manera:

[La flexibilidad de la organización productiva], se trata de la relación entre dos (o más) empresas donde una contrata a otra para encargarle etapas o partidas completas de la producción de bienes o servicios. La producción se realizaría en dependencias de la empresa contratada, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos (...) [La flexibilidad de la organización del trabajo] tiene que ver con la necesidad de la empresa moderna de contar con fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda, e intervenir directa o indirectamente en la mejora de la calidad de la producción y de los productos finales (sean estos bienes o servicios) (...) [La flexibilidad de la gestión productiva] hace referencia a la capacidad tecnológica de una empresa – principalmente a la relacionada con la microelectrónica– para alterar o corregir tanto su proceso de producción interno, como la cantidad y el tipo de productos

finales (...) [La flexibilidad del mercado laboral tiene] relación con aquellos aspectos de la flexibilidad laboral que se encuentran posibilitados por la legislación laboral de un país o región y cuyo objetivo es dotar a las empresas de elevados márgenes de movilidad en las relaciones laborales que genera con sus trabajadores. Dentro de este tipo de flexibilidad podemos encontrar las denominadas flexibilidad interna y flexibilidad externa, ambas con sus propios componentes o sub-dimensiones (pp. 41-45).

Para efectos de la presente investigación, nos interesa abordar principalmente la flexibilidad del mercado laboral. Siguiendo a Arancibia, este tipo de flexibilidad tiene a su vez dos dimensiones, la flexibilidad interna y la externa. De acuerdo con este autor, la flexibilidad interna está relacionada con

...la capacidad otorgada por la legislación laboral, a las empresas, para celebrar contratos individuales de trabajo que permitan variar elementos específicos de las condiciones laborales dentro de los márgenes permitidos por la ley (...) la flexibilidad interna estaría compuesta por la flexibilidad salarial, la flexibilidad en los horarios de trabajo, la flexibilidad en la jornada de trabajo y la flexibilidad funcional (p.45).

Mientras que la flexibilidad externa tiene relación con

...la capacidad que otorga la legislación laboral de un país o región para variar la cantidad de trabajadores de una empresa de forma ágil y sin gastos excesivos asociados, por medio de la contratación de fuerza de trabajo con modalidades de contrato distintas al contrato de duración indefinida. Decae entonces en las empresas el número de empleados “de planta” y se da paso a contratos de plazo fijo, temporales, por obra o faena, a medio tiempo (*part time*), eventual, por hora, subcontratados, etc., lo que permite al empleador ajustar el número de trabajadores disponibles, con mayor agilidad y menos costos, de acuerdo a las necesidades de la empresa (p.47).

Otra forma de caracterizar la flexibilidad laboral es por la vía que se utiliza para implementarla. Calderón (2008), entre otros autores, cita las siguientes:

- a. La flexibilidad normativa o legal: esta se da cuando el Estado, de manera unilateral, modifica el ordenamiento jurídico laboral en detrimento de los derechos laborales existentes.
- b. La flexibilidad jurisprudencial: Se aplica a través de los Tribunales de Justicia. Mediante sentencias, se va modificando el ordenamiento jurídico laboral, también de manera unilateral. Sobre este tipo de flexibilidad, Raso Delgue (citado en Calderón, 2008, p.105) señala que “La inderogabilidad de principios y derechos laborales ya no es un axioma y en las sentencias judiciales lo que era inderogable empieza a ceder frente a otros intereses jurídicamente tutelados”.
- c. La flexibilidad empresarial o de hecho: esta es implementada por los empleadores y consiste en el incumplimiento sistemático del ordenamiento jurídico laboral, lo que se constituye como una violación permanente de los derechos. Algunas de las formas que toma esta flexibilidad son: contratos que ocultan las relaciones de empleo, la obligatoriedad de trabajar horas extra, la eliminación de la seguridad social por distintos medios, el pago de salarios inferiores al mínimo, el pago de salarios mediante comisiones, declaración de un salario inferior al real, ampliación del período de prueba (estos tres últimos tienen una repercusión negativa en el cálculo del aguinaldo, las vacaciones y la cesantía del trabajador).
- d. La flexibilización por negociación de convenciones colectivas: paradójicamente, las convenciones colectivas se han convertido en un medio para flexibilizar el mercado de trabajo. Promovido como un medio para lograr el balance entre los intereses del capital y los trabajadores, lo que sucede en la práctica, según Raso Delgue (citado en Calderón, 2008, p.105), esto se debe a que se ha generalizado lo que se conoce como “*concession bargaining*” que es un tipo de negociación entre patrono y sindicato, en la

que este último se ve forzado a ceder derechos laborales, alejándose del modelo *protector* de convención colectiva tradicional (pp. 104 – 106).

Para el presente trabajo, es relevante esta caracterización de la flexibilización, ya que visibiliza los actores que impulsan los cambios que flexibilizan las relaciones laborales en beneficio de los intereses del capital y en detrimento de los derechos adquiridos por los y las trabajadoras.

Conceptos de tercerización y subcontratación

La tercerización³ y la subcontratación son prácticas relacionadas con la organización de la producción y están intrínsecamente ligadas, a tal punto que se encuentran traslapes en su definición.

Ambos conceptos están relacionados con la descentralización de los procesos productivos. Ermida y Orsatti (citados en Rodríguez y Dean, (s.f.)) señalan que los procesos productivos se descentralizan o desconcentran generando encadenamientos o eslabonamientos “con otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa” (p.15), dándose de esta manera una división del trabajo en que cada unidad realiza una etapa del proceso de producción. De esta forma, la tercerización se define a partir de la descentralización productiva, la cual, de acuerdo con Ermida y Colotuzzo (2009), consiste en:

...un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Es decir, implica un desplazamiento de funciones o actividades que corresponden o podrían corresponder a un conjunto integrado, e indica la existencia de un

³Es importante diferenciar este término de “terciarización”, que se refiere al fenómeno que se empieza a dar en las economías avanzadas desde los años 70, cuyo principal componente es el crecimiento sostenido del tercer sector (servicios administrativos, financieros, comerciales, turísticos, sociales, transporte, etc.) , en relación con los sectores primario y secundario (agro, minería, construcción, industria). De esta manera, la población ocupada en este sector llega a ser mayor que las de los sectores primario y secundario, a la vez que la forma del trabajo de este sector se extiende a los otros dos sectores. En el caso de Costa Rica, datos del Banco Central recogidos por el Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX) (2012, p.3), arrojan que en el año 2010 el 65% de la población estaba ocupada en el sector servicios, el 20% en el sector secundario y el 15% restante en el sector primario.

proceso en el que participan entidades real o aparentemente independientes o autónomas: la que encarga la obra o servicio y la que asume tal encargo (p.13).

En cuanto a la subcontratación, este vocablo se utiliza con distintos sentidos. Estos autores denominan “sentido amplísimo” cuando se homologa el término al de tercerización o descentralización productiva, según la definición anterior. Otras dos sentidos adjudicados a dicho vocablo son:

Subcontratación en sentido amplio. Otras veces, con más precisión técnico jurídica, la palabra subcontratación se utiliza para referirse a uno de los instrumentos jurídicos utilizados para realizar esa tercerización o descentralización empresarial. Subcontratación en sentido estricto. Pero todavía es necesario precisar que la subcontratación no es la única forma jurídica de tercerizar o descentralizar. En efecto, la descentralización productiva y la tercerización pueden realizarse también a través del recurso a intermediarios o a suministradores de mano de obra, que pueden distinguirse de la subcontratación propiamente dicha o subcontratación en sentido estricto. Sucede que algunos autores y algunas legislaciones nacionales utilizan la palabra subcontratación en un sentido amplio, incluyendo la intermediación y el suministro de mano de obra (Ermida & Colotuzzo, 2009, p.9).

Por su parte, Castillo (2008) hace una diferenciación similar al mencionar que

...la subcontratación da lugar a una compleja red en la que se desenvuelven las relaciones de contratación entre firmas y del personal que la desempeña, por lo que es preciso señalar, en primer lugar, la existencia de dos ámbitos diferenciados, aunque intrínsecamente relacionados entre sí, en los que se realizan subcontrataciones, por una parte se da la subcontratación o tercerización empresarial y por otra la subcontratación laboral, ambas, son parte constitutiva del proceso de flexibilización (p.157).

Para este autor, la subcontratación, entendida como externalización o tercerización, es la *gestión que lleva a cabo un proveedor de una función de la empresa contratante, la que en esta figura transfiere cierta parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada. En esta relación se hace necesario el intercambio bidireccional de información, coordinación y también cierto nivel de confianza* (Castillo, 2008, p.158).

En cuanto a la subcontratación laboral, Castillo (2008) utiliza la definición de la OIT para este concepto:

...todo trabajo realizado por una persona física o jurídica (designada como empresa usuraria) por una persona (designada como trabajador en régimen de subcontratación) cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o subordinación efectivas con respecto a la empresa usuraria, análogos a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado por la empresa usuraria (p.166).

Dicho lo anterior, para efectos del presente estudio, al hacer referencia al término de subcontratación, se hará en el sentido amplio, incluyendo la intermediación y el suministro de mano de obra.

La subcontratación, usualmente ofrecida por pequeñas empresas por medio de contratos de tiempo determinado, tiene consecuencias muy importantes en la fuerza laboral y en los derechos laborales de los trabajadores. Saboia (citado en Castillo, 2008) menciona que:

El empleo indirecto de mano de obra, a través de subcontratistas, permite a los contratistas principales obtener la flexibilidad que necesitan y transferir al subcontratista el problema del control de la mano de obra. Así pues, puede contribuir en gran medida a reducir los costos, incluso cuando se respetan todas

las reglamentaciones del trabajo aplicables a la mano de obra subcontratada (p.168).

Las consecuencias de la creciente práctica del trabajo subcontratado hace que cada vez este sea más temporal e inseguro y propicia el deterioro de la protección a las personas trabajadoras por quedar usualmente excluidas de la seguridad social, además de la disminución de la seguridad y salud en el trabajo y oportunidades de capacitación. Otro aspecto que se ve debilitado son los acuerdos de negociación colectiva (Castillo, 2008, p. 168).

Concepto de precarización laboral

Para la definición de este término, se utilizará la conceptualización que hace Mora (2005) sobre la precarización laboral:

...el concepto trata de englobar procesos relacionados con la emergencia y expansión de relaciones no formales de trabajo en sectores en los que este tipo de relaciones laborales no existía previamente o eran marginales (contratos atípicos, contratos temporales, trabajos no permanentes, trabajos estacionales, trabajos a destajo, etc.).

El concepto también suele emplearse para dar cuenta de situaciones laborales en que las condiciones de trabajo se han deteriorado ya sea como consecuencia de la caída de los ingresos-salarios por debajo de los mínimos fijados por ley; la prolongación de las jornadas laborales por encima de los límites fijados por ley, o bien la contratación creciente de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.

Es común que mediante el uso de este término referirse a situaciones en las que el personal de las firmas es contratado pero se le priva del acceso a regímenes de seguridad y provisión social, allí donde existen, o debido a sus bajos ingresos son forzados a recurrir a emplearse en varias ocupaciones (pluriempleo).

Finalmente, el término también es empleado para dar cuenta de la existencia de relaciones laborales en las que las condiciones de trabajo, la duración de la relación contractual y la provisión de derechos laborales son una prerrogativa empresarial, debido a procesos formales de cambio en la legislación o bien a nuevas prácticas empresariales (flexibilización de hecho), tanto como a modelos autoritarios de regulación de las relaciones laborales que dificultan, cuando no niegan del todo, la organización autónoma de las y los trabajadores, el establecimiento de convenciones colectivas y otros mecanismos de negociación colectiva de las condiciones de trabajo (p.29).

Percepción de los líderes sindicales entrevistados en cuanto a la tercerización, subcontratación, flexibilidad laboral y precarización del trabajo

Para conocer la percepción de las autoridades sindicales en cuanto a los conceptos arriba abordados, se realizaron entrevistas a varios dirigentes que, por la naturaleza de su trabajo, conocen los elementos de las relaciones laborales analizadas. Entre estos sindicalistas está Francisco Aguilar García, quien por varios años fue integrante del directorio de ASDEICE. Sobre la tercerización, menciona que en algunas agencias del ICE se privatizaron los servicios de seguridad y limpieza, pero en los lugares estratégicos y sensibles, como las plantas eléctricas y las oficinas ubicadas en La Sabana, tanto la seguridad como la limpieza son ejercidas por personal contratado por la institución.

Continúa indicando que un aspecto importante es el de la privatización de algunos servicios como el 1113 o Guía Telefónica. Este último servicio es el encargado de brindar información sobre la guía telefónica, solo se debe dar el nombre de la persona o empresa de la que se desea el número telefónico a quien atiende y, de forma automatizada o por medio del personal, se da la información solicitada. También el 1115 o Servicio al Cliente, que es el servicio por medio del cual se pueden realizar trámites y consultas mediante la atención de la persona que atiende la llamada, por lo que no hay necesidad de ir a una agencia del ICE.

Estos servicios se han privatizado para su mantenimiento e instalación, pero se cedió a lo que se conoce como Sociedades Anónimas Laborales (SALES), que son sociedades compuestas por personas que trabajaron en el ICE y que le ofrecen a la institución los servicios. Al inicio fueron apoyadas económicamente por algunas organizaciones sindicales, pero al crecer y fortalecerse, le compraron las acciones al sindicato que les apoyó al inicio de la gestión (Aguilar, 2013).

Por su parte, Miguel Marín Caderón (2013), Secretario General de la Central del Movimiento Nacional de Trabajadores Costarricenses (CMTC), Secretario General del Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) y Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores Industriales (FENATI), comenta:

La precarización⁴ es cuando uno está contratado por una empresa indirectamente. Hoy día por ejemplo, una empresa de Estados Unidos puede contratar a un profesional en la India y cuando aquí es de día, allá es de noche o aquí es de noche y allá es de día, y así ese trabajador está trabajando, o sea, está produciendo. A esto le decimos la precarización, porque esos trabajadores trabajan en condiciones a veces desde su casa, o de algún centro, en donde ellos mismos tienen que pagar la luz, tienen que pagar el agua, todos los servicios los pagan, no tienen aumentos de salario, no tienen cobertura social, no tienen paga de los derechos laborales y ¿a quién le reclaman?, si no saben dónde está el patrono. Por eso es que nosotros le decimos que eso es precarizar y cuando hablamos de la tercerización hablamos por ejemplo las grandes empresas que se dedican a las construcciones de carreteras, mega-proyectos, esas empresas licitan con un gobierno, pero a la vez, esa empresa subcontrata; puede subcontratar hasta quince empresas en el mismo proyecto, entonces yo estoy trabajando en una construcción y me subcontrata una empresa de electricidad o una empresa para poner formaleta, pero realmente ¿a quién le estoy trabajando yo? Entonces

⁴El entrevistado usa el termino precarización para refiere a la pérdida de derechos laborales que se da a partir de las subcontratación de procesos productivos y servicios de empresas multinacionales.

eso es a lo que llamamos nosotros una tercerización y una precarización del trabajo porque al final de cuentas cuando un trabajador va a hacer un reclamo, se encuentra con que ¿a quién reclama?

En cuanto a la flexibilización, Aguilar Arce (2013), en la entrevista realizada, menciona que las convecciones colectivas de trabajo representan el espacio donde debería negociarse la flexibilización laboral en circunstancias especiales por las que atraviese una empresa, mejorar los salarios, etc.:

La flexibilización es admisible dentro de la convención colectiva. Si una empresa está en dificultades económicas y los trabajadores están convencidos y acuerdan darle algún margen, se puede negociar mientras la empresa se recupera y luego volver al nivel anterior. Algunos sindicatos han flexibilizado condiciones temporalmente. En el caso de los salarios de los *call center* o empresas multinacionales, podrían ser mejores que la media, sin embargo no es comparable con lo que ganarían los trabajadores en el país de procedencia de la compañía en puestos similares; el instrumento para mejora podría ser la convención colectiva pero para esto se requiere el sindicato, lo que sucede en estas empresas es que les presentan la asociación solidarista o el arreglo directo. Esta figura del arreglo directo está en el Código de Trabajo, para otros efectos: cuando no hay sindicato los trabajadores pueden ir a los tribunales a presentar un conflicto colectivo, pero las empresas lo tomaron para hacer ellas los comités permanentes y poner a que firmen un documento mediante el cual lo que logran es mínimo. Lo máximo se logra en la convención.

Llama la atención la posición de Rodrigo Aguilar Arce (2013), al momento de la entrevista el presidente de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, en cuanto a la flexibilización por medio de la convención colectiva cuando una empresa está en dificultades, ya que esto podría abrir portillos que lleven a una flexibilización permanente en detrimento de los derechos adquiridos de la persona trabajadora.

Relaciones laborales antes del modelo neoliberal

Blanco (1996) menciona que tanto las relaciones laborales como el derecho laboral pueden ser tipificados, según el grado de reglamentación por parte del Estado, como intervencionismo o autonomismo “dependiendo de la concepción que en cada sociedad prevalezca sobre el papel del Estado en las relaciones entre los sujetos, en este caso laborales” (parra. 16).

En congruencia con la línea seguida en esta investigación, este mismo autor plantea que

...los principios generales del derecho del trabajo, derivan de un particular modelo de desarrollo y sobre todo de una concepción específica del Estado, de su papel en la sociedad, y sobre todo de su participación en la regulación de las relaciones laborales (parra 4).

En el caso de Costa Rica, desde la promulgación de las Garantías Sociales y del Código de Trabajo en 1943, la legislación laboral y las relaciones laborales se caracterizan por una fuerte participación del Estado. Su principal intencionalidad fue “proteger al trabajador inmerso en una relación laboral” (Blanco, 1996, parra. 29), de forma congruente con un modelo que buscaba la protección del mercado interno y el pleno empleo.

En el período mencionado, durante el cual el país se rigió bajo este modelo, el crecimiento económico depende de un compromiso de estabilidad entre el capital y el trabajo, ya que el crecimiento productivo está directamente relacionado con el consumo masivo. La relación laboral tiende a la continuidad y las tareas asignadas a las personas trabajadoras están claramente definidas, mientras que la remuneración es preferentemente fija. Esta relación está regulada por el Estado, en muchos casos con la intervención de las organizaciones sindicales, con la finalidad de asegurar esta protección.

Algunas de las manifestaciones concretas de esta tendencia interventora e intencionalidad proteccionista hacia el trabajador, son

...lo dispuesto sobre la obligatoriedad del contrato escrito, el contenido mínimo de los contratos de trabajo, la obligación del registro de los contratos ante la Autoridad Administrativa, la fijación estatal de los salarios mínimos por ocupación, la fijación de jornadas máximas de trabajo, los períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual (Blanco, 1996, parra. 27).

En cuanto al sindicalismo, durante el modelo basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones, Blanco (1997) menciona que se caracteriza “por su compatibilidad con las principales definiciones del modelo económico en que actúa” (parra. 27) y que puede ser definido como un sindicalismo “funcional, aliado de los partidos políticos tradicionales, con una presencia organizativa cuantitativamente importante” (parra. 27).

En cuanto a la relación existente entre sindicatos y partidos políticos, Blanco (1997) caracteriza de forma muy sucinta esta relación cuando dice:

...el proyecto de sociedad que se supone impulsa el sindicalismo durante el período 1949 - 1980 no se distingue, en sus planteamientos de fondo, del proyecto que impulsan los sectores gobernantes a través de los partidos políticos tradicionales. De conformidad con los modelos vigentes en cada período, se trata de una coincidencia respecto al fortalecimiento primero del Estado benefactor, y posteriormente del Estado empresario (parra. 47).

De forma comparativa, en el siguiente apartado se exponen las tendencias generales en las relaciones laborales a partir de la imposición del modelo neoliberal y se señalan los cambios en la jurisprudencia, para luego pasar a describir los cambios concretos que se han dado en los elementos seleccionados que conforman las relaciones laborales.

Tendencias y cambios de derecho en las relaciones laborales con la imposición del modelo neoliberal

Con el advenimiento del neoliberalismo, las empresas, a nivel internacional, se enfrentan al reto de tener la capacidad de adaptarse a los cambios del mercado, es decir, de ser competitivas. De esta manera, una de las principales estrategias ha sido la deslocalización y subcontratación de algunos de sus procesos de producción, debido a las ventajas que esto representa en términos de reducción de costos; esto conlleva a una reestructuración productiva tendiente a la globalización de la producción y de los mercados. En lo laboral, esta capacidad de adaptación que deben tener las empresas se traduce, entre otras cosas, en la posibilidad de ajustar oportunamente el nivel y el calendario de los insumos de trabajo a los cambios de la demanda, a modificar el nivel de salarios según la productividad y la capacidad de pago y emplear a los trabajadores en tareas que atiendan las variaciones de la demanda (Castillo, 2008, pp. 23-25). En resumen, flexibilizar el trabajo

Al igual que otros países en la región, la élite empresarial y política en Costa Rica, bajo los postulados neoliberales, ha identificado este reto como una oportunidad para atraer la inversión de empresas extranjeras que buscan deslocalizar su proceso de producción. De esta manera, se ha impulsado, desde las esferas política y empresarial, un proceso que busca el cuestionamiento de las instituciones de regulación y negociación del trabajo y el posicionamiento del mercado como su regulador. Por lo tanto, la flexibilización del trabajo se convierte en una estrategia del modelo económico dominante para la atracción de inversión extranjera.

Dicho modelo, basado en la promoción de exportaciones, en la mayoría de los países latinoamericanos, incluyendo a Costa Rica, tiene una marcada tendencia a la flexibilización del trabajo en función del mercado. Se flexibiliza la jornada laboral, la remuneración y el contrato laboral, y se afecta negativamente la capacidad de organización y la presión colectiva (Añez & Bonomie, 2007, pp.56-59).

Así mismo, el papel regulador del Estado pierde vigencia en aras de las exigencias del capital; de esta manera, el poder político es cada vez menos autónomo y pierden eficacia el derecho laboral plasmado en el Código de Trabajo y la acción sindical (Ermida, 2000, p.2). Este mismo autor menciona que en el nuevo estado de cosas, el principal factor es la competitividad internacional de la empresa, por lo que el sistema tradicional de las relaciones laborales se vuelve oneroso. Por lo tanto, la tendencia será hacia la no intervención del Estado, a fin de que las personas trabajadoras negocien sin impedimentos y, de forma individualizada, sus condiciones de trabajo con el empleador o la empleadora. La otra tendencia sería hacia la intervención del Estado en las relaciones colectivas con miras a su supresión, a fin de propiciar el libre juego de la oferta y la demanda de trabajo.

Así, se procura la total individualización de las relaciones de trabajo con el fin de crear “una relación individual y desregulada, sin sindicato, sin negociación colectiva, sin derecho de huelga, sin legislación especial, sin inspección del trabajo y sin justicia especializada” (Ermida, 2000, p. 5), con el propósito último de aumentar la competitividad de la empresa y la ganancia del empresario, lo que desde la perspectiva del neoliberalismo provocaría inversiones generadoras de empleos.

En el marco de la globalización, el paradigma de las relaciones laborales que mejor se ajustaría a los intereses del capital sería “la disolución de las relaciones laborales en relaciones individuales, civiles o comerciales” (Ermida, 2000, p.6). Sin embargo, la inexistencia de regulación en esta materia, no permite que se dé este paradigma en su forma pura y el resultado es una suerte de híbrido cuyas características principales describe Ermida (2000) como sigue:

- El “descentramiento” del trabajo: mayor y mejor producción con menos trabajadores a partir de la introducción de nuevas tecnologías. Las principales consecuencias son el aumento del desempleo y la exclusión social.
- La segmentación de la mano de obra: la necesidad de flexibilizar la productividad conlleva a la descentralización de la organización del trabajo y a la

desregulación laboral. De esta manera se fomentan la informalidad y la tercerización, por lo que emergen dos grupos de trabajadores en las empresas: los trabajadores estables, calificados, bien remunerados y una “periferia” de trabajadores bajo condiciones inestables y precarias, bajo una modalidad de empleo tercerizada o informal.

- La inestabilidad en el empleo, marcada por la flexibilización o desregulación de la contratación laboral y del despido. Las empresas son más susceptibles a las variables externas relacionadas con la competencia, como los flujos de capitales especulativos.
- La individualización de las relaciones laborales, provocada por la desregulación o flexibilización del Derecho del trabajo y por el debilitamiento de las relaciones colectivas de trabajo.
- El abaratamiento del costo del trabajo, como corolario de los puntos anteriores. Reducción del salario real, concentración de la riqueza y descenso de la participación del salario en la renta nacional (pp. 5-6).

Las principales transformaciones que produce el nuevo modelo son los cambios en el patrón productivo, mediante la introducción de tecnología, y el cambio en la gestión y organización del trabajo, que se flexibiliza a fin de que funcione en el escenario económico emergente. También se dan cambios en el patrón de regulación, instrumentada a través de la intervención del Estado mediante un proceso de desregulación de las relaciones laborales (Castillo, 2008, p.46).

Los empresarios buscan aumentar su competitividad reduciendo costos de producción y elevando los niveles de productividad. Específicamente, se busca reducir los gastos relacionados con la persona trabajadora y, por lo tanto, aumentar así el volumen y la tasa de ganancia.

Trejos (2005,) describe los mecanismos que utiliza el sector empresarial, orquestados por el capital transnacional, como sigue:

- **Contratos de trabajo:** el objetivo es una mayor facilidad para el despido y la disminución de los pagos a la fuerza de trabajo. Esto es posible mediante los contratos temporales que permiten disponer y prescindir del personal según las necesidades operativas de las empresas. A la vez, se disminuyen los gastos en seguridad social, aguinaldo, vacaciones y feriados.
- **Organización del trabajo:** la tendencia es incrementar la intensidad del trabajo mediante la identificación de los trabajadores con la empresa, lo que presupone un componente de tipo ideológico. Esta tendencia está inspirada en el modelo japonés de “producción ajustada”, en el que se impulsan la polivalencia, que se refiere a la ejecución de varias tareas por un mismo trabajador, la polifuncionalidad, en la que el trabajador ejerce varias funciones, y la movilidad interna, es decir el intercambio de puestos dentro del proceso.
- **Salarios:** el objetivo también es el aumento de la intensidad del trabajo, esta vez a partir de la fijación salarial por producción. Se puede alcanzar este objetivo mediante el pago a destajo (salario de acuerdo a la cantidad producida) o bien por metas diarias de producción (si no se alcanza la meta dentro del período asignado, el trabajador debe emplear tiempo extra para cumplir con ella sin pago adicional).
- **Limitaciones a la acción sindical:** las limitaciones se implementan mediante distintas vías como lo son el solidarismo y la represión sindical. Esta tendencia va acorde con la estrategia neoliberal de privilegiar las relaciones entre individuos y no entre colectividades y su posición en cuanto a que la participación colectiva de los sindicatos distorsiona el mercado (pp.33-34).

Concretamente, en Costa Rica el capital impulsa estos cambios, orientados a la flexibilización de las relaciones laborales, como si fueran absolutamente necesarios para lograr una mayor competitividad internacional. Los cambios en los elementos de las relaciones laborales se detallan más adelante. Sin embargo, a continuación se mencionan algunos, a manera de ejemplificación para el caso de Costa Rica, de lo expuesto en párrafos anteriores:

En el tema de los salarios, se da una flexibilización de la política salarial cuando entre 1986 y 1990 se introducen cambios en la fijación de salarios para que se ajusten con base en el índice de precios al consumidor, mermando los salarios reales de los trabajadores.

En el tema de los contratos, se incrementan los contratos determinados, la subcontratación, el despido y recontractación de trabajadores una vez pasado el período de prueba, es decir, cada 85 días (menos de 3 meses,) con el fin de evadir cargas sociales. También se incrementa el uso inadecuado del contrato de aprendizaje en las zonas francas.

En la jornada laboral, se da la implementación (flexibilización de hecho) de la llamada jornada "4 x 4" o "4 x 3", que consiste en trabajar doce horas diarias, durante tres o cuatro días a la semana, por tres o cuatro días de descanso. Asimismo, se da el contrato por servicios profesionales para disfrazar la relación de empleo con el fin de evadir el pago de las garantías laborales, como son las vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía, el seguro y demás costos de la seguridad social.

Como se explicó anteriormente, más adelante se detallan estos y otros cambios que se han dado en los elementos de las relaciones laborales, tanto en el sector público como privado. Sin embargo, antes de entrar en esta materia, se ha considerado necesario hacer un recuento general de las principales reformas y modificaciones a la legislación laboral desde la promulgación del Código de Trabajo en 1943.

Cambios generales en la legislación laboral

El pilar de la legislación laboral nacional es el Código de Trabajo. Este, otrora proyecto de ley, se origina como complemento de la reforma constitucional de 1943 y su objetivo es el de regular la relación entre las personas trabajadoras y sus patronos.

Luego de un trámite rápido en el seno legislativo, el 20 de agosto de 1943, mediante ley número 2 y publicado en el Diario Oficial La Gaceta número 192 del 29 de agosto de 1943, se aprueba el Código de Trabajo y entra en vigencia el 15 de setiembre de ese mismo año.

En el Código de Trabajo se define, entre otros aspectos, tal y como lo mencionamos en párrafos anteriores, lo relacionado con la jornada de trabajo, el salario mínimo, la protección al trabajador contra enfermedades y accidentes de trabajo, la protección del trabajo infantil, los adolescentes y las mujeres en el trabajo, las pensiones de vejez e invalidez y la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical (Amador & Truque, 2000, pp. 59-61), así como las condiciones de trabajo y de despido y las indemnizaciones por despido injustificado.

En cuanto al alcance del Código de Trabajo, en el portal del *Espíritu del 48* se lee que el entonces Presidente de la República, Dr. Calderón Guardia, expresó en su discurso al Congreso, el Primero de Mayo de 1943, lo siguiente:

Este Código, que fija y determina el alcance exacto de las Garantías Sociales, comprende disposiciones sobre contratos individuales y colectivos, y sobre Convenciones Colectivas de Trabajo; regula el trabajo de las mujeres y de los menores de edad; el del servicio doméstico, y el que se realiza a domicilio, o en el mar, o en las vías navegables; dicta normas sobre la jornada de trabajo y reglamenta el descanso. Establece el procedimiento para la fijación del salario mínimo, conforme a los principios más técnicos sobre la materia; legisla sobre condiciones de higiene y seguridad a que tienen derecho los obreros en fábricas y talleres; recoge las disposiciones vigentes sobre reparación por accidentes de trabajo, dándoles un sentido más ordenado y moderno, y

fomenta el cooperativismo, con el objeto de defender a los consumidores y de aumentar la producción nacional (parra. 2).

A pesar del tiempo transcurrido, son pocas las reformas sustanciales que ha sufrido el Código de Trabajo desde su promulgación. Soto (2007) menciona las principales:

1. Ley N° 3702 del 22 de junio de 1966, que reforma los artículos 413 al 485, sobre el proceso ordinario.
2. Ley 7360 del 4 de noviembre de 1993, que modifica el Capítulo Tercero del Título Quinto (artículos 363 y siguientes). Esta reforma establece la protección de los derechos sindicales e introduce la noción de práctica laboral desleal en el ordenamiento jurídico nacional, estableciendo la nulidad de actos antisindicales y la restitución de los derechos violados.
3. Ley de Protección al Trabajador, N° 7983 del 16 de febrero del 2000, publicada en La Gaceta N° 35 del 18 de febrero de ese año. Esta Ley introduce modificaciones parciales al denominado “Auxilio de Cesantía”. Se crea un Fondo de Capitalización Laboral y un Fondo de Pensión Obligatoria. El cincuenta por ciento del Fondo de Capitalización Laboral se le entrega al trabajador cuando termina el contrato de trabajo, sin importar las causas o motivos de esa ruptura, o bien si el contrato de trabajo continúa, se le entrega cada cinco años, y el otro cincuenta por ciento, se traslada al Fondo de Pensión Obligatoria, cuando se acoja a su jubilación (pp.39-40).

Sin embargo, aunque los cambios de derecho han sido pocos, hay una marcada tendencia a violentar los principios subyacentes al Código de Trabajo mediante interpretaciones utilitaristas del mismo, en detrimento del trabajador y en favor del capital. Algunas de estas interpretaciones están relacionadas con el contrato determinado, el uso indebido de los períodos de prueba y contratos de aprendizaje, las jornadas extendidas de 12 horas, entre otros. Estos y otros aspectos de estos cambios tendientes a la flexibilización de hecho se detallan más adelante.

Como lo señala Blanco (1996), refiriéndose a las disposiciones constitucionales y normas laborales aprobadas en Centroamérica entre 1940 y 1959, se puede afirmar “que se trata de un modelo laboral que se ubica como marcadamente intervencionista. Ello evidencia una clara orientación hacia la presencia del Estado en el mundo del trabajo” (parra.16). Este autor continúa caracterizando estas legislaciones laborales al señalar que

...fueron una manifestación además de un Estado con hondas preocupaciones sociales, para el cual las relaciones entre particulares - no sólo laborales - debían ser afectadas con su directa participación y vigilancia. El Estado no sólo cumplió una función de legislador social sino que asumió plenamente la intervención directa en las relaciones de trabajo, para garantizar el cumplimiento de sus objetivos generales.

En esa concepción, la voluntad de los sujetos laborales se restringe considerablemente al imponerse coactivamente los mínimos y los máximos, acompañado de la vigilancia y el control de las relaciones laborales a través de las Autoridades administrativas. Se trata sin duda de una permanente presencia estatal en el mercado de trabajo, regulando y controlando la oferta y la demanda y las condiciones en que se prestan los servicios, y sirviendo como mediador en los conflictos laborales (Blanco, 1996, párras. 28-29).

Los principios base de este modelo laboral son el principio protector, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación. Blanco (1996, párras. 28-29) menciona que su concepción tradicional “deriva de un particular modelo de desarrollo y sobre todo de una concepción específica del estado, de su papel en la sociedad, y sobre todo de su participación en la regulación de las relaciones laborales” (parra. 4), señalando puntualmente que “se corresponde con un modelo de desarrollo caracterizado en todos los casos por la protección del mercado interno y por la denominada sustitución de importaciones” (parra. 27).

Así las cosas, con el cambio de modelo de desarrollo explicado ampliamente en el capítulo III, los “portillos” que dejaba abiertos el Código de Trabajo, como por ejemplo los pensados para las actividades agrícolas estacionarias como lo son la recolección de café, caña de azúcar, piña, melón y naranjas, entre otros, son “reinterpretados” para ser utilizados por una gran gama de otros sectores del mercado laboral, en detrimento del principio de continuidad.

A este respecto, Aguilar Arce (2013), señala que desde su origen, el Código de Trabajo plantea relaciones laborales flexibilizadas, ya que se ajusta a “una sociedad donde todavía no había industrialización, la economía era eminentemente agrícola”.

Acerca de esta flexibilidad laboral ya presente en el Código de Trabajo desde su origen, Calderón (2008) señala:

...nuestra legislación laboral es bastante flexible en muchos aspectos. Esta afirmación se sustenta en algunos aspectos del Código de Trabajo, por ejemplo este permite la posibilidad de individualizar los salarios, no establece restricciones a la hora de contratar trabajadores, consagra la libertad de despido sin justa causa y, en materia de descanso, admite la posibilidad de acumular días, de laborar en días feriados, de compensar las vacaciones, etc. (p. 119).

Además de reconocer esta flexibilización presente en el Código de Trabajo, se debe recordar que en la coyuntura política alrededor de su promulgación hubo una compleja lucha de poderes que converge en la alianza entre el Partido Comunista, la Iglesia Católica y el gobierno del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia (lo que será discutido más ampliamente en el apartado de “La seguridad social y otros derechos laborales” de este mismo capítulo). Tomar en cuenta estos dos aspectos permite tener una idea más objetiva del alcance real del Código en cuanto a la protección de los y las trabajadoras, desmitificando la creencia popular de que la razón única y exclusiva de su promulgación fue el interés por el bienestar de la persona trabajadora.

Adicionalmente a las reformas al Código de Trabajo, se ha considerado muy importante señalar aquí los cambios introducidos a la legislación laboral a través del capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, que empezó a regir en Costa Rica el 1° de enero de 2009, y también comentar sobre la Reforma Procesal Laboral, que ha sido el proyecto de ley más ambicioso en cuanto a reforma del Código de Trabajo se refiere.

Capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos

Los objetivos de la inclusión de este capítulo en el Tratado son:

- Establecer un marco de normas y principios que promuevan la protección y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos, a través de la observancia y aplicación de la respectiva legislación laboral de cada uno de los países, tomando en consideración las diferencias en tamaño y desarrollo de estos.
- Fomentar la cooperación entre las partes para el desarrollo de proyectos de interés mutuo en el área laboral.
- Reafirmar que el marco de normas y principios adoptados en materia laboral no constituya ni permita la adopción de medidas que afecten el comercio entre las Partes (Ministerio de Comercio Exterior, 2003, p.8).

Se ha señalado que la intencionalidad de este capítulo es a favor de los derechos laborales, tal como lo señala Calvo (2006) al comentar:

A diferencia de otros tratados de esta naturaleza, el CAFTA-RD-USA incorpora a su normativa un capítulo exclusivo que dispone normas especiales para el tema laboral (Capítulo 16, titulado “Laboral”). La razón de esta particularidad obedece a las exigencias que el Partido Demócrata impusiera a la Autoridad de Promoción Comercial TPA, para que en el texto del tratado se contemplara regulación en pro de los derechos laborales. Sin lugar a dudas, las presiones hechas por Central Sindical AFL-CIO tuvieron enorme incidencia en la decisión

final, que optó por incorporar en el tratado todo un capítulo sobre la materia laboral (p.1).

Sin embargo, al analizar el objetivo mencionado anteriormente, que busca “reafirmar que el marco de normas y principios adoptados en materia laboral no constituya ni permita la adopción de medidas que afecten el comercio entre las Partes” (p. 7), es evidente que los derechos laborales pierden relevancia, primando el comercio sobre aquellos. Los derechos laborales son considerados siempre y cuando no obstaculicen el comercio, previniendo así que una medida laboral suponga un problema para el comercio entre ambos países. De esta manera, se establece que el proceso de arbitraje solo se puede utilizar si se demuestra que una violación del derecho laboral está obstaculizando el comercio.

Reforma Procesal Laboral (RPL)

También se ha considerado importante abordar el proyecto de ley denominado Reforma Procesal Laboral (RPL), que busca la reforma más importante del Código de Trabajo de Costa Rica desde su promulgación en 1943, con la modificación de más de 200 artículos. Aunque esta reforma no entró en vigencia, sus contenidos continúan presentes en proyectos de ley que siguen en la corriente legislativa.

Durante la Administración de Miguel Ángel Rodríguez Echeverría, período 1998-2002, gracias a que el resultado electoral muestra un alto porcentaje de abstención, lo cual augura un gobierno débil, se convoca a un proceso de diálogo social denominado Concertación Nacional. Alberto Cortés (2000) menciona que “el gobierno buscó impulsar su agenda ‘oculta’, orientada hacia la ruptura de los monopolios estatales de telecomunicaciones y seguros bajo una modalidad aparentemente democrática” (Resumen, parra. 1).

Entre los puntos de agenda del proceso Concertación Nacional, se hace referencia a la Reforma Procesal Laboral (RPL).

Tras varios años de labor conjunta con el Poder Judicial, se envió el proyecto de ley a la Asamblea Legislativa para su respectivo trámite y se registró bajo el expediente N° 15.990; esto después de que en el seno del Consejo Superior de Trabajo, en la Administración de Abel Pacheco de la Espriella, período 2002-2006, se consensuara su texto por parte de sindicatos, empresarios y gobierno (Castro, 2012, parra. 2).

Entre los puntos más importantes y beneficiosos para las personas trabajadoras, según señala Castro (2012), están:

La protección del fuero sindical, el ejercicio de la huelga, la negociación colectiva en el sector público, la resolución de conflictos colectivos (laudos y otros) en el sector público y privado, la protección contra múltiples formas de discriminación en el empleo, la sanción de infracciones a las leyes de trabajo, el pago de deudas a las personas trabajadoras no sólo con intereses de ley sino también sumándoles la pérdida inflacionaria (p.2).

Pero también se contempla un tema desfavorable para las organizaciones sindicales, el cual es la inscripción de los Comités Permanentes y Arreglos Directos ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la cual las legitima como organizaciones laborales, lo que resulta el principal recurso antisindical (Castro, 2012, p.3).

Lo anterior por cuanto los arreglos directos no son un instrumento de negociación colectiva. Su función es resolver conflictos colectivos de carácter económico y social existentes, o sea, sirve para resolver un conflicto coyuntural pero no es “el resultado de un proceso de negociación colectiva” (Castro, 2013, p. 26). Es importante señalar que el Código de Trabajo de Costa Rica no los incluye como instrumento de negociación colectiva; la figura jurídica producto del instrumento de negociación colectiva es la convención colectiva de trabajo y, según lo indicado en el artículo 54 y siguientes del Código de Trabajo de Costa Rica, requiere de un sindicato para poder realizar la negociación colectiva.

Sin embargo, se está utilizando el arreglo directo “como resultado de la negociación colectiva para establecer las condiciones de trabajo en determinado centro de trabajo, empresa o institución” (p.27), lo cual es propio “de la convención colectiva de trabajo que sí tiene fuerza de ley profesional por imperio institucional” (p.27).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) está permitiendo esta práctica, que a todas luces es antisindical ya que, como se ha expuesto, las organizaciones sindicales son las únicas que pueden realizar una negociación colectiva en donde se regulen las condiciones en que debe realizarse el trabajo, esto según lo estipulado en el artículo 54 del Código de Trabajo de Costa Rica; mientras que los Comités Permanentes, por medio del arreglo directo, únicamente pueden resolver conflictos de carácter económico y social coyunturales.

Esta situación es expuesta por Castro (2013) de la siguiente manera:

La práctica, y la permisividad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para inscribir arreglos directos como el resultado de procesos rutinarios de negociación colectiva, sin que se haya comprobado la manifestación de un conflicto colectivo de carácter económico y social previo, ha producido que los arreglos directos se utilicen como sustitutos del proceso de negociación colectiva y por lo tanto como sustitutos de las convenciones colectivas de trabajo. Esta transformación del producto de un procedimiento para la solución de conflictos en un producto de una negociación colectiva de trabajo, se ha producido por una tolerancia ministerial y ha representado un instrumento eficaz de política antisindical, ya que se asume como válida la existencia de una supuesta negociación colectiva, lo que permite a los empleadores fomentar esta sustitución de la negociación colectiva por medio de una figura que no tiene como titular a la organización sindical (p.27).

Entre las propuestas de esta Reforma Procesal Laboral, Céspedes y Fallas (2010) enfatizan las siguientes:

1) Disminución del porcentaje de trabajadores que se requiere para la declaratoria y apoyo de la huelga. En el Código se exige un 60%, lo cual se ha considerado como excesivo y limitante del derecho de huelga que la Constitución Política otorga a los trabajadores. El proyecto de ley establece un porcentaje del 40%, criterio avalado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

2) Se reafirma la titularidad del derecho de huelga de los trabajadores y se establece que estos lo ejercerán por medio de las organizaciones sindicales o de colaciones temporales donde no hubiere personas sindicalizadas o su número fuere insuficiente para constituir una organización sindical, lo cual es importante porque, de ese modo, se le da al sindicato la adecuada legitimación para el ejercicio de los derechos colectivos, tanto en el campo fáctico como en la promoción de soluciones por la vía del arreglo directo, la conciliación y el arbitraje.

3) Se establece como principio la imposibilidad de cesar o impedir, en el caso de la huelga, los servicios esenciales. Se define a estos, siguiendo la jurisprudencia constitucional, como aquellos cuya paralización ponga en peligro los derechos a la vida, a la salud y a la seguridad pública. Se establece que en el caso de huelgas que puedan afectar la continuidad de dichos servicios, el movimiento debe ser convocado al menos por una organización sindical o una colación de personas trabajadores con representantes conocidos, haciendo necesario planificar la forma en que se hará la prestación, con intervención de los tribunales de justicia de ser necesario.

4) Se mantiene el sistema de que para declarar la huelga es indispensable agotar la vía conciliatoria, pero se elimina la calificación previa, porque la exigencia de ese requisito es un contrasentido pues no es posible calificar un hecho que no se ha producido, de modo que en el fondo equivale a una autorización.

5) Se introduce la figura del agotamiento de la huelga legal, lo que es importante porque permite el arbitramento forzoso.

6) Se reestructuran los procedimientos de conciliación y arbitraje para hacerlos más sencillos y permitir la solución conciliada o arbitrada extrajudicial, proponiendo la creación de centros de solución en sede administrativa o con otras ubicaciones, lo cual armoniza con la Ley de Solución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social.

7) Se estatuyen regulaciones para la solución negociada, así como el arbitraje, de los conflictos económicos y sociales en el sector público.

8) Se incorpora la figura del arbitraje como un derecho para las personas trabajadoras de los servicios esenciales, lo cual se considera necesario para compensar el impedimento que tienen para el acceso al derecho a la huelga.

9) Se establece un término de prescripción de 10 años para la vigencia de la relación laboral y amplía el término prescripción para sancionar a 3 meses.

10) Elimina la cuantía como criterio de discriminación para establecimiento de procesos o recursos o bien de la competencia.

11) Establece procesos especializados por materia.

12) Establece el patrocinio letrado obligatorio.

13) Amplía la oralidad en los procesos laborales (pp. 236-238).

Aun cuando está fuera del período de estudio de esta investigación, se considera importante comentar que este proyecto se dio a conocer en plenario el 31 de julio de 2012 y fue votado en primer debate afirmativamente por 45 diputados y diputadas de 45 presentes; el 13 de setiembre de 2012 se votó en segundo debate, con 40 a favor de los 44 presentes, incluyendo los votos de los y las congresistas del Partido Liberación Nacional; sin embargo, varios días después la Presidenta de la República, Laura Chinchilla Miranda, lo vetó, indicando que incluía aspectos inconstitucionales de los que no se había percatado, como la huelga en servicios generales, sobre la sustitución de las personas huelguistas durante la huelga (Castro, 2012, parra.2).

En cuanto a la posición de las organizaciones sindicales ante la Reforma Procesal Laboral, esta se encuentra dividida. Albino Vargas (citado en Obando, 2013) menciona, con respecto a la postura de la ANEP, que “no estamos de acuerdo con las huelgas en los servicios públicos esenciales⁵ en ANEP estamos a favor de la Reforma Procesal Laboral” (parra. 21), mientras que Mariano Rodríguez de APSE (citado en Obando, 2013), acerca del mismo tema, comenta que “es un tema delicado en el sector salud, pero no vamos a permitir que se prohíban tal y como está proponiendo la reforma, porque es un derecho que tienen los trabajadores. Se sentaría un precedente muy malo el prohibirlas” (parra.23). Así también, la APSE y la CGT rechazan de manera integral la reforma en lo relacionado con los arreglos directos y los comités permanentes ya que, como menciona Carlos Cabezas (citado en Obando, 2013), “fortalece la instancia patronal por encima del derecho sindical” (parra.22).

⁵En el ordenamiento jurídico costarricense no se especifica una definición de servicios esenciales ni de servicios mínimos. La Constitución Política de Costa Rica, en su artículo 61, indica que las personas trabajadoras tienen derecho a la huelga siempre y cuando no sea en los servicios públicos. El artículo 376 del Código de Trabajo define los servicios públicos con prohibición de huelga. Sin embargo, lo anterior es en algunos casos contrario al convenio 87 de OIT, ratificado por Costa Rica, por lo que la Sala Constitucional ha validado el razonamiento y parámetro definido por la Comisión de Expertos de OIT para el término de servicios esenciales, indicando como aquellos “cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población” (Castro, 2013, pp. 113-115).

Acerca de este conflicto, el sitio de Internet de UNDECA lista una serie de organizaciones sindicales nacionales contrarias a la RPL, a saber: UNDECA, ANDE, APSE, CGT, CCTD, SINTRAJAP, SIPROCIMECA, UNIÓN MÉDICA, ANPE, SINTAF, SISSS, SINASSASS, AESS, SINTRASAS, SINASS, SINAME, SITECO, SITUN, SINDEU, SITRAINA, SITRACRUZ, UNE-UNED, ANTTEC, ANEJUD, UNT, entre otras. Por otro lado, se explicita que ANEP, SINAE y la RERUM NOVARUM divergen en su posición, pues apoyan la RPL.

Transformaciones en los elementos que componen las relaciones laborales

De acuerdo a los postulados del modelo neoliberal, las regulaciones de las relaciones laborales, que habían prevalecido casi sin modificaciones durante el modelo basado en la Industrialización por Sustitución de Importaciones, requieren ser transformadas para ajustarse a las nuevas exigencias del capital.

Puntualmente, el capital apunta a la flexibilidad laboral. Ante los “obstáculos” para lograr la flexibilidad legal que necesita, recurre a la flexibilización empresarial o de hecho, con el fin de tener, entre otras cosas, un sistema de producción flexible que responda a una demanda variable, mano de obra polivalente y móvil, la posibilidad de ajustar los salarios de acuerdo al mercado de trabajo y a la situación económica general y, aún más, la posibilidad de liberarse o “evadir” al menos algunas de sus obligaciones sociales. De esta manera, la estrategia para lograr estos objetivos ha sido partir de una interpretación de las normas jurídicas laborales establecidas favorecedora a sus intereses, así como la pugna constante por modificar o desregular aquellas en alianza con el Estado.

El papel regulador e interventor del Estado tiende a “diluirse” ante las demandas del capital, constituyendo a este en instrumento desregulador. A la vez, como empleador recurre a la implementación de relaciones de trabajo flexibilizadas en el sector público, provocando un fuerte impacto en la precarización del trabajo a nivel nacional.

En cuanto al papel del sindicalismo en este panorama desfavorable para los y las trabajadoras, María de los Ángeles Aguilar (1995) hace referencia a la “crisis de los sindicatos” (p.7), destacando lo que ella considera son los factores que han provocado esa crisis que impide el fortalecimiento del sindicalismo costarricense.

El primer factor es la falta de una organización fuerte que responda a la implementación de las políticas neoliberales. Esta carencia obedece a la utilización de métodos tradicionales en la reivindicación de los derechos laborales, los cuales son provocados por la poca identificación de las bases con la dirigencia y la organización, y sectarismos ideológicos; lo anterior indica que estos son elementos que se arrastran desde el pasado, a los que se suman algunos nuevos como la grave crisis de la izquierda costarricense que, con el resquebrajamiento del proyecto político, afecta directamente a las organizaciones sindicales que le son afines. La división del Partido Vanguardia Popular en 1984 y la separación de varios de estos sindicatos de la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) para formar la Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR), “marcó el punto de descenso de los sindicatos con mayor trayectoria de lucha desde medio siglo atrás. En adelante, la orfandad ideológica en que quedaron esos sindicatos, provocó una gran confusión entre sus bases y dirigentes” (Aguilar, 1995, p.8).

Todo esto evidencia que las organizaciones sindicales no contaban con un proyecto ideológico propio y les resultaba muy difícil continuar al margen de un partido político. Esta misma situación la vivieron las organizaciones sindicales afines al Partido Liberación Nacional (Aguilar, 1995, p.8).

Para el período que referencia Aguilar (1995), del año 1988 al 1993, toda esta situación refleja el fenómeno de la atomización y la debilidad orgánica, lo que a su vez ha provocado la proliferación de sindicatos que no están federados ni confederados, cuyas luchas se libran en solitario y resultan únicamente reivindicativas, dejando de lado la agenda país “sin comprender a cabalidad el rol histórico que deben desempeñar” (p.9).

Otro factor que señala Aguilar (1995) que provoca crisis en las organizaciones sindicales es la permanencia de algunos dirigentes sindicales por varias décadas sin renovar los métodos de acción, las tácticas y las estrategias, las cuales necesitan de una dirigencia “dinámica, autocrítica, constructiva y, sobre todo, dispuesta a una revisión profunda del viejo proyecto sindical” (p.9). También apunta la actitud defensiva en asuntos meramente gremiales, así como la falta de una actitud ofensiva “con alternativas concretas al modelo neoliberal en lo económico, en lo político y en lo ideológico” (p.9).

Esta autora finaliza indicando que son varios los retos de las organizaciones sindicales en el período abarcado por su artículo (1988-1993), entre los cuales destaca un posicionamiento claro sobre el reto del crecimiento de las personas trabajadoras en el sector informal, la solicitud de las mujeres en cuanto a la igualdad laboral y social, y la problemática de las personas jóvenes trabajadoras. No obstante, el reto más difícil es

...la construcción de un nuevo paradigma que recoja los ideales de justicia social, y democracia. Los resultados de sus luchas frente a la expansión neoliberal no deben quedarse en la defensa misma de la sobrevivencia material. El mensaje humanista que han difundido las organizaciones sindicales desde su nacimiento debe ser retomado para procurar que los hombres del mañana tengan “qué decir, qué hablar, qué pensar y qué hacer” (p.9).

A pesar que este artículo se refiere al período 1988-1993, se considera que la crisis que menciona y los factores que la provocan aún tienen vigencia, lo que se nota en la atomización de las organizaciones sindicales, debida a la fragmentación en múltiples organizaciones desarticuladas que no logran reunir la fuerza ni el músculo para incidir. Esta división surge por diferentes razones, que van desde los personalismos hasta los divergentes enfoques y métodos que utilizan para posicionarse ante los temas que surgen de la aplicación de las políticas neoliberales. Ejemplo de la atomización de las organizaciones sindicales es la gran cantidad de sindicatos: en el país existen 660 organizaciones sindicales, de las cuales 317 están activas y se distribuyen en 301 sindicatos, 10 federaciones y 6 confederaciones. En el Capítulo V se aborda con mayor amplitud el tema de estas organizaciones en Costa Rica.

En el siguiente apartado interesa identificar las transformaciones que se dan en los principales elementos que conforman las relaciones laborales, resultantes de los cambios políticos y estructurales identificados.

Principales transformaciones en los elementos de las relaciones laborales

El contrato de trabajo

Mediante el contrato se regula el proceso de trabajo y el papel de las personas trabajadoras en el mismo. Según lo establecido por el Código de Trabajo, los contratos laborales se pueden establecer por tiempo indeterminado o determinado. Esta última figura se reserva para los casos en que se establece una contratación por un plazo fijo o para realizar una obra determinada.

La norma en Costa Rica en cuanto a los contratos de trabajo es que estos se establezcan por tiempo indeterminado. En este sentido, Paniagua (2010) menciona que:

El objetivo principal del Derecho del Trabajo es que el trabajador tenga los medios necesarios para cumplir con sus necesidades básicas, a través de la retribución que recibe del dueño de los sistemas de producción, es decir, del patrono. Para lograr obtener los medios necesarios para subsistir, los trabajadores requieren que las relaciones laborales se mantengan por el mayor tiempo posible, debido a lo anterior, el Derecho Laboral ha procurado a través de sus principios, que los contratos de trabajo sean continuos y permanentes en el tiempo. El principio de Continuidad, el cual incluso se encuentra regulado en varios artículos del Código de Trabajo, tiene como objetivo prevalecer los contratos por tiempo indefinido sobre aquellos por tiempo fijo o por obra determinada, así como de las labores emergentes o eventuales. El artículo 27 del Código de Trabajo, expresamente restringe el uso de los contratos por tiempo determinado, a aquellos que no exceden el año, siendo que automáticamente se convierten en un contrato por tiempo indeterminado, si dicho contrato sobrepasa del tiempo

establecido por ley, existiendo la posibilidad de extender los contratos por tiempo definido en aquellos casos en los que se requiere especialidad técnica en los trabajadores (p. 1).

Otra característica de los contratos de trabajo en Costa Rica es que la norma establece que deben ser escritos. Sin embargo, en caso de que no sea así, no se invalida la relación laboral y la falta se le imputa al patrono, nunca a la persona trabajadora. En su artículo 22, el Código de Trabajo especifica los únicos casos en que este contrato puede ser de naturaleza verbal:

- a. labores propiamente agrícolas o ganaderas,
- b. el servicio doméstico (derogado mediante Ley 8726 del 2 de julio de 2009),
- c. los trabajos accidentales o temporales que no excedan los noventa días,
- d. la prestación de un trabajo para obra determinada.

Tendencias en relación al contrato de trabajo

El principio de continuidad que se ajustaba a los requerimientos del modelo basado en la sustitución de importaciones, ya no favorece a diversos sectores empresariales, por lo que la tendencia es la flexibilización del contrato a partir de la interpretación “utilitarista” de lo estipulado en el Código de Trabajo, en cuanto a los contratos temporales o contratos fijos interrumpidos. De esta manera, se facilita el despido de personas trabajadoras, a la vez que, mediante la subcontratación y tercerización, se evaden las obligaciones patronales en detrimento de los derechos laborales del trabajador y de la trabajadora.

Modificaciones o intentos de modificación del contrato en la legislación laboral

El Estado desregula el contrato en el sector público, principalmente a través de la Ley de Contratación Pública N° 7484, que promueve la contratación por tiempo definido, promoviendo así que, como empleador, no tenga que cumplir con los derechos y protecciones de la contratación por tiempo indefinido, como lo son, entre otros, el pago de las cargas sociales (Carballo, 2012, p.164).

Cambios en el contrato de trabajo que se identifican en el Sector Público

El principal cambio que se da en el sector público en cuanto al contrato de trabajo se da en 1995 con la aprobación de la Ley de Contratación Pública, como se explica en el apartado anterior.

En relación con el estudio realizado por Carballo (2012) en tres instituciones del sector público (el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y en el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)), señala la autora que coexisten dos sistemas de contratación en las instituciones del Estado, uno con los derechos y garantías y otro en el que el Estado, de forma unilateral, decide que el trabajador puede prescindir de estos derechos (pp. 165-166).

Apoyando la anterior afirmación, Carballo (2012) ha identificado tres formas de contratación que estas instituciones aplican a profesionales de ciencias sociales en las que, además de no tener un carácter indefinido, no se les garantiza a los trabajadores sus derechos. Estas son:

- Contratación por licitación: por medio de esta modalidad se contrata a una persona, empresa o institución por un período específico a través de un proceso burocrático amparado en la Ley de Contratación Administrativa. Bajo esta modalidad, el oferente realiza el pago de una garantía de participación y, si es escogido, deberá pagar una garantía de cumplimiento. Esta modalidad fue identificada en las tres instituciones.

- Contratación por medio de cadenas de subcontratación: Esta modalidad está presente en el IMAS e INAMU y usualmente se generan a partir de los procesos de licitación cuando el oferente, ya sea una persona o una empresa que gana la licitación, subcontrata a una o varias personas para realizar las tareas para las cuales fue contratado. También menciona que en ocasiones son instituciones estatales las que ganan un concurso con otras instituciones y subcontratan a su vez personal, y el de los organismos internacionales que financian proyectos y subcontratan personal que realiza el trabajo en las instituciones gubernamentales.

- Contratación por proyectos. Esta modalidad la identifica esta autora solamente en el ICE. Usualmente el período de estos proyectos va de uno a cinco años y no se renuevan. Implican vivir en zonas rurales en los campamentos del ICE, jornada y días de descanso variables. Además, existe una forma de contrato confusa entre lo público y lo privado, pues existe una entidad paralela al ICE, llamada el Centro de Apoyo a Proyectos, la cual es una entidad que con fondos públicos firma contratos que se rigen por la lógica privada (p. 165).

Refiriéndose a las dos primeras modalidades, Carballo (2012) menciona que:

Estas son las formas de contratación más complejas, pues las relaciones laborales son difusas, ya que no se tiene certeza de quién es el patrono a quien se le debe reclamar en caso de problemas laborales, también en muchos casos no se firma contrato. Además, las personas subcontratadas son invisibilizadas, pues no aparecen en ningún documento institucional, aunque realizan trabajo para una entidad pública (p. 165).

La autora señala además que estas formas de contratación “están totalmente legitimadas dentro de la estructura del Estado, a pesar de que en todas ellas existe pérdida de derechos laborales” (Carballo, 2012, p.165).

En la misma línea, Pablo Reiner Artavia Cubero (2013), profesor interino de la Escuela de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica desde hace 26 años, denuncia, en la entrevista que se le realizó, la práctica generalizada de contrataciones interinas por períodos extendidos de tiempo en esta institución de educación superior pública, en detrimento de las condiciones por la pérdida de derechos laborales y precarización del trabajo bajo este tipo de contratos, en comparación con los docentes y funcionarios que trabajan bajo un contrato continuo y estable. Artavia se refiere a su situación de la siguiente manera: “Soy interino permanente, vitalicio, no tengo ciudadanía académica, o sea soy como un ilegal, como un paria, como un extranjero. No tengo los derechos laborales que tienen los de propiedad”. A su vez, menciona que en la Escuela de Sociología existen otros tres docentes en situación similar (interinos por más de 20 años). Sobre las causas y consecuencias de este problema, señala:

El asunto del interinato en la Universidad es un problema estructural, es una aberración total del trabajo. Un porcentaje altísimo, cercano a las tres cuartas partes de los docentes son interinos, por lo tanto es un problema bastante importante. El Consejo Universitario ha tomado algunas decisiones, pero no son convincentes. Las razones pueden ser para reducir costos y facilidad de prescindir de los servicios de un interino. Es un problema estructural con consecuencias, por ejemplo es un tipo de ilegalidad, de trabajo a destajo, es como que si la universidad se hubiese adelantado a todo esto de la flexibilización. El salario no es el mismo, todo lo que es ascensos, promociones, viáticos, participación (por eso no es ciudadanía académica) es como estar en una ciudad donde no tienes derechos de representación, de ser representado. Esto limita el marco de acción de uno y hasta la tranquilidad, no hay un sentido de pertenencia. Por ejemplo la repartición de los peces y los panes se hace primero entre los de propiedad y las sobras, lo que queda, y si es que queda algo, es para uno. Si queda un horario en la noche, uno debe de aceptarlo, uno no puede solicitar el horario. Queda uno supeditado a lo que quede y punto (...) llegamos en la noche como fantasmas.

Tratando de identificar las razones por las que, a pesar de tanto tiempo transcurrido, las condiciones laborales de estos docentes no han mejorado, Artavia señala:

Yo adoro la universidad, creo en ella, le debo mucho, románticamente le dedique mi tesis, sin embargo como cualquier micro sociedad hay diferencias de clases. Están los profesores de planta, los catedráticos y estamos los de otros, existe una estructuración de desigualdad increíble, que conviene a ciertas personas. Conviene a ciertos sectores que se mantienen en el poder, hacen sus propios proyectos, sus propias políticas (...) Como en cualquier otra institución hay cúpulas que logran mejores salarios, mejores condiciones de vida y los trabajadores, a lo que se pueda, a lo que quede. Hay una lucha, una competencia, y por supuesto hay gente que defiende sus intereses, y no me refiero solo a intereses corporativos, económicos, de representación, sino que también tienen que ver con las ideologías, con los proyectos. Obviamente van a defender proyectos académicos que tal vez no necesariamente son del gusto general, que no son aceptados por la generalidad pero que se imponen. Así que sin romanticismos, en la Universidad sucede la misma carnicería y competencia que sucede en otras instituciones de la sociedad.

En la Imprenta Nacional de Costa Rica, Dany Soto Castro, dirigente de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), en entrevista realizada, indica que en esa institución los servicios de limpieza, seguridad y mensajería pasaron de ser propios a ser subcontratados. De esta forma, la empresa DEQUISA se encarga de la limpieza, YALE S.A. de la seguridad y NOVUS MENSAJERÍA de la distribución del Diario Oficial La Gaceta (Soto, 2013).

En cuanto a los cambios que se han experimentado en los contratos de trabajo, Albino Vargas Barrantes, Secretario General de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), menciona, en entrevista realizada, que los contratos de trabajo, al margen de la ley, se realizan como si fuera un cambio de derecho debidamente establecido. Indica que en la Municipalidad de Goicoechea, Guácimo y en el Sistema Nacional de Radio y Televisión (SINART) S.A. se contrata personal por períodos de dos meses prorrogables por tiempos iguales, situación que llega a repetirse durante años. Esta situación se presenta también en las piñeras y bananeras. Este tipo de contratos y los llamados “servicios profesionales” o “servicios especiales”, se han utilizado desde antes del año 2000 y continúan actualmente. Vargas las llama “relaciones laborales disfrazadas” ya que “burlan la legislación laboral y social para abaratar costos de producción y/o funcionamiento institucional en aras de la competitividad”. Indica también que el objetivo de estos contratos es que las personas trabajadoras no acumulen mucha antigüedad.

En cuanto a la subcontratación o tercerización, Vargas (2013) indica que destaca lo que se ha llamado contrataciones “outsourcing”. Este sistema es común en el sector público, en donde las instituciones contratan empresas para que les vendan servicios de limpieza, seguridad, vigilancia, secretariado, mensajería e incluso contratan a personas profesionales. Señala que en los talleres de producción industrial, este tipo de contrataciones se paga por producción, no por salario fijo ni por tarea.

Aguilar Arce (2013), en la entrevista realizada, menciona que en instituciones públicas, como los bancos estatales y otras que tienen puestos en todo el país, subcontratan a trabajadores de seguridad y limpieza:

Antes los contrataban los bancos y tenían derecho a la convención colectiva. Ahora los bancos estatales contratan a una empresa para que tenga cierta cantidad de guardas en ciertas provincias. A la vez, esta empresa contrata a otra en cada provincia localmente. Al final de la cadena hay unos pobres que no tienen derecho a nada. Es aquí donde entra el tema del empleo informal. La

Encuesta Continua de Empleo 2010 del INEC nos dice que el empleo informal es de 42% y este está determinado por las personas que no tienen seguridad social.

Unos de los cambios en las relaciones laborales que indica el dirigente sindical Aguilar (2013) es el relacionado a la forma de contratación que utiliza el ICE: la presentación de oferta laboral ya no se debe hacer directamente en la institución, como antes, sino que ahora hay una empresa externa, es decir, se subcontrata una parte de la gestión del recurso humano.

Cambios en el contrato de trabajo identificados en el sector privado

Los empresarios han ideado distintas maneras de flexibilizar de hecho el contrato de trabajo. Calderón (2008) menciona algunas:

- Interpretación utilitarista de contratos atípicos aplicados a situaciones de trabajo en las que aplica un contrato por tiempo indefinido
- Ocultamiento de la existencia de una laboral o la simulación de una relación regulada por el derecho civil.
- Implementación de contratos de trabajo que no se encuentran regulados en el ordenamiento jurídico laboral costarricense.

Tradicionalmente, el sector agrícola es el que se ha alejado más de la norma de continuidad del contrato laboral, debido a que se establecen contratos por temporada: cuando hay cosecha de productos, por ejemplo en la recolecta de café, naranjas, melones y otros productos agrícolas, dependiendo de la época del año y de la cosecha que corresponda. Sin embargo, en los últimos años esta práctica se ha extendido a actividades como la educación y el turismo, a través de contratos temporales escritos u orales, que obedecen a que estas actividades se llevan a cabo en momentos determinados del año, o bien a otros intereses del patrono (Trejos & Abdallah, (s.f.), p.2).

Sobre el caso estudiado por Trejos y Abdallah (s.f.) (las fincas bananeras Zurquí y el Roble de empresas multinacionales en el país), mencionan que una “estrategia” de contratación utilizada por los empleadores es lo que llaman el "contrato de selección", o la contratación de los trabajadores para ser despedidos antes de que se termine el período de prueba, que es de tres meses en Costa Rica.

De esta manera, el proceso se convierte en una contratación por tiempo determinado en la que el patrono puede despedir a la persona trabajadora en cualquier momento. El propósito de esta “estrategia” no es solo la reducción de costos implícitos en esta práctica, ya que los trabajadores y las trabajadoras no tienen derecho al pago de cesantía durante este período, sino la selección que le permite al patrono, entre otras cosas, elegir a los trabajadores y trabajadoras que muestren un alto desempeño. Las autoras identifican que, al momento del estudio, en la finca Zurquí el 45 % de los trabajadores trabajan bajo este esquema y en la finca El Roble un 20 % (p.29).

En el caso de la educación, se manifiesta con más intensidad en el sector privado. Las personas educadoras son contratadas hasta finalizar el respectivo curso lectivo y se vuelven a contratar al inicio del curso siguiente, dejándolas como “desempleadas” y sin remuneración en el tiempo de vacaciones. En conversación con algunas personas que laboran bajo este sistema de contratación (y que prefieren no dar sus nombres), se conoció que los centros educativos *Mont Berkeley International School*, ubicado en Lourdes de Montes de Oca, y *Saint Benedict*, situado en La Colina en Curridabat, utilizan este tipo de contratación laboral en el cual el contrato inicia en el mes de febrero y finaliza en el mes de diciembre de cada año. En el sector público, en instituciones como la UCR y la UNA existen formas de contratación bajo la gran sombrilla del “itinerazgo”, en las que también se finiquita el contrato al final del curso y se retoma a inicios del siguiente.

Igual suerte corren quienes son contratadas en el sector turismo: para la temporada alta se les contrata mediante otras figuras jurídicas ajenas al contrato laboral indeterminado, de manera que, al finalizar esa temporada, quedan desempleadas. En este caso, las personas informantes anónimas manifiestan que, aunque los hoteles contratan por tiempo indefinido a gran parte de su personal, para la llamada temporada alta, de diciembre a abril de cada año, se utiliza la figura de “Servicios Profesionales” para contratar personal que realice el trabajo denominado “Servicios de Ventas de Tiempo Compartido”; esta contratación es utilizada, entre otros por Villa Sol Hotel & Beach Resort en Playa Hermosa, Guanacaste; Ramada Jacó Bay, Condovac La Costa y Occidental Grand Papagayo.

Aguilar Arce (2013) menciona que, debido a que el Código de Trabajo establece que hay contrato escrito y contrato verbal, en ocasiones es difícil para la persona trabajadora demostrar que se ha incumplido el contrato, por lo que considera que todos los contratos de trabajo deberían ser escritos. También se refiere al período de prueba que es utilizado para evadir el pago de seguridad social, especialmente en el sector comercio. Al respecto apunta: “contratan por 2 meses y 15 días, durante ese tiempo no se paga seguridad, ni aguinaldo; lo que hacen al final de este período es trasladar al trabajador a otra sucursal y cuenta de nuevo el período de prueba”. También se da una gran cantidad de contrataciones por tiempo definido en el comercio en las épocas en que hay aumento de las ventas, como por ejemplo en el mes de diciembre.

El caso que menciona Aguilar se constituye en flexibilización de hecho en cuanto a la evasión del pago de aguinaldo. Sin embargo, en relación con la seguridad social, se constituye en incumplimiento de la legislación laboral, ya que los y las trabajadoras deben ser aseguradas al momento de iniciar la relación laboral.

Otra modalidad de incumplimiento de la legislación laboral es la contratación de personas menores de edad, indocumentados o personas mayores para tareas específicas, sin informarles sobre las condiciones bajo las cuales realizarán el trabajo. En estos casos es usual que no se reconozca ningún derecho laboral y que la contratación se realice en total informalidad, sin documentos que medien la relación con el fin de ocultarla, lo que obstaculiza la posibilidad de un reclamo posterior ante los tribunales de justicia (Abdallah, citado en Calderón, 2008, p.p. 150-151).

Otro ejemplo es el contrato por servicios profesionales que estaría regulado por el Derecho Civil y, por lo tanto, sin reconocimiento de derechos laborales pero con la exigencia, en muchos casos, del cumplimiento de horarios y otras obligaciones laborales.

Otra forma de trabajos no regulados por el ordenamiento jurídico laboral que se ha comenzado a implementar es el denominado teletrabajo. De acuerdo con Duarte (citado en Calderón, 2008) esta modalidad se constituye en “una nueva forma de contratación por cuenta ajena, en virtud de la cual, el trabajador presta sus servicios en un lugar distinto al centro de trabajo habitual, por medio del uso de la telemática” (p.152).

Debido a la novedad de este tipo de contratación y a las aparentes ventajas de independencia y autonomía en el trabajo, es una modalidad que gana terreno; sin embargo, además de que no existe en el país legislación apropiada para regularla, podría constituirse en un verdadero mecanismo para la pérdida de los derechos de la persona trabajadora.

La jornada de trabajo

En el sitio web del MTSS se indica que la jornada de trabajo es el número máximo de horas ordinarias que la ley admite, en que la persona trabajadora se encuentra a disposición del empleador o empleadora, ya sea por día o por semana. Mientras que el horario de trabajo es la hora de inicio y de término de cada jornada, así como la fijación de los tiempos de descanso entre jornadas (parra. 1).

La regulación por medio de jornadas y horarios se establece con el fin de que los poderes públicos tutelen la seguridad y salud de las personas trabajadoras. El Código de Trabajo establece, entre otras cosas, tres tipos de jornada de trabajo: diurna, nocturna y mixta. Aunque la normativa establece una limitación general para los tres tipos de jornada, también posibilita una diversidad de excepciones por razones de género, edad y condiciones de trabajo (Duarte, 2003, p.11).

Jornadas diurna, nocturna y mixta

Según los artículos 135, 136 y 138 del actual Código de Trabajo costarricense, la jornada diurna es de 8 horas al día durante 6 días a la semana, lo que implica un total de 48 horas máximo a la semana. Se realiza durante las 5:00 y las 19:00 horas. La jornada nocturna es de 6 horas diarias durante 6 días, por lo que en esta jornada se labora un total de 36 horas por semana. Se realiza entre las 19:00 y las 5:00 horas del día siguiente.

La jornada mixta tiene una duración de 7 horas por día durante 6 días, lo que implica un total de 42 horas a la semana. Puede darse dentro de las horas establecidas para la jornada diurna y nocturna, siempre y cuando no sobrepase las 3 horas y media dentro de los parámetros de la jornada nocturna. Si así ocurriera, se considerará como una jornada nocturna.

Una de las excepciones mencionadas párrafos arriba es la jornada de las personas trabajadoras de confianza, administradoras, gerentes o bien quienes realizan su trabajo sin supervisión inmediata. Así también, varía la normativa para menores, indicándose en el artículo 89 del Código de Trabajo que a las personas menores de 12 años les queda prohibido laborar y que las jornadas dependen de la edad; por ejemplo, las personas mayores de 15 y menores de 18 años pueden laborar hasta un máximo de 7 horas diarias para un total de 42 horas semanales y las personas de 12 a 15 años solo podrán laborar 5 horas diarias para un total de 30 horas semanales.

Es importante resaltar que el pago de la jornada es el mismo en cualquiera de los casos, pues la relación salarial no depende del número de horas laboradas sino del horario establecido de trabajo.

Jornada extraordinaria u hora extra

La jornada extraordinaria u hora extra, como se le conoce popularmente, es la que se ejecuta luego de realizada la jornada ordinaria, y obedece a una necesidad y gestión del empleador. No se considera jornada extraordinaria la que utiliza la persona trabajadora para corregir errores que cometió.

La hora extra se paga a tiempo y medio durante todos los días ordinarios, y a dos tiempos si labora los días feriados de pago obligatorio. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder las 12 horas, salvo casos excepcionales que se especifican en la legislación. También se hace la aclaración de que si el trabajo que se realiza es peligroso o insalubre en su naturaleza, no se permitirá la jornada extraordinaria.

Tendencia en relación con la jornada de trabajo

La tendencia general es a la flexibilización de la jornada de trabajo. Los empresarios, principalmente a través de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), han impulsado la flexibilización de la jornada para introducir jornadas distintas a las estipuladas en el Código de Trabajo (diurna, nocturna y mixta), en busca de la diversificación, descentralización e individualización de la jornada. Las empresas buscan mantener su competitividad en una economía que funciona 24/7. En general, se proponen jornadas de 12 horas y jornadas diferenciadas en las épocas de mayor producción.

Según el INEC (Encuesta Nacional de Hogares 2010), más de 53,000 trabajadores y trabajadoras reportan que laboran en jornadas flexibilizadas de trabajo.

Vargas Barrantes (2013) menciona, sobre el pago de las horas extra, que en varias instituciones del sector público estas no se reconocen económicamente, pues se negocian por tiempo; esta práctica también es implementada en el sector público en ámbitos como el agrícola y los medios de comunicación colectiva.

Modificaciones o intentos de modificación de la jornada en la legislación laboral

El primer intento de flexibilizar la jornada laboral se da a través de una directriz gubernamental en el gobierno de José María Figueres Olsen, a petición, principalmente de los empresarios. La directriz N° DM-00595-98, fechada 12 de enero de 1998, es emitida por el entonces Ministro de Trabajo y Seguridad Social Farid Ayales Esna y pretende modificar la jornada laboral reglamentada en el Código de Trabajo, para legalizar la modalidad “4-3”o “4-2”.

Esta directriz es impugnada más tarde por UNDECA mediante un recurso de amparo. A pesar de que el recurso es declarado sin lugar, lo expresado por los Magistrados aclara que el verdadero alcance de la directriz es solo a lo interno del Ministerio de Trabajo y Seguridad, y que no puede variar la legislación laboral vigente (Calderón, 2008, p.131).

El segundo intento, también orquestado por el sector empresarial, es el proyecto expediente legislativo N° 15.161, que también pretende reformar el Código de Trabajo. Entre las intenciones del proyecto está la de propiciar jornadas flexibles. De acuerdo con Duarte (2003), la justificación para esta reforma se fundamenta en las excepciones que la Constitución Política determina para la aplicación de jornadas en los horarios distintos a los estipulados, de acuerdo a las modalidades diurna, nocturna y mixta. Concretamente, se proponen dos modalidades de jornadas:

- La jornada de doce horas (acumulada). Esta beneficiaría a las empresas cuya producción y abastecimiento se ven afectados por variaciones en el mercado, o bien en aquellas donde el proceso debe ser continuo. De esta manera se introduciría una jornada de cuatro días de labores de doce horas ordinarias cada una, por tres días seguidos de descanso efectivo. En esta modalidad se prohibiría el trabajo en horas extraordinarias y se respetarían las cuarenta y ocho horas semanales. Esta jornada se ha dado a conocer popularmente como cuatro por tres (4 X 3).

- La jornada anualizada: se propone para beneficiar a las empresas cuya producción se determina por lapsos sucesivos de mayor o menor demanda. En tiempos de baja producción, el empleador podría reducir la jornada hasta en seis horas y, en tiempos de alta producción, la podría ampliar hasta 10 horas diarias. De esta manera, el máximo de horas ordinarias de trabajo se calcula anualmente (pp. 35-36).

Aunque este proyecto de ley es archivado desde el 7 de marzo del año 2007, tal y como lo indica Duarte (2013,) en el país ya se aplica la jornada acumulada (4 x 3) en empresas como Intel, algunas maquiladoras y compañías textiles como Balí y Resintech (p.37).

Un tercer intento se da cuando, en setiembre del 2005, en vista de que el proyecto de ley 15.161 tiene muchas posibilidades de ser rechazado, la fracción legislativa del Partido Movimiento Libertario presenta otro proyecto bajo el N° 16.030, titulado “Ley para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de los trabajadores”, alegando la necesidad de flexibilizar la jornada laboral para beneficio del sector productivo nacional y las personas trabajadoras. Uno de los principales argumentos es la diversificación que ha tenido la economía desde 1943, que ha generado cambios sustanciales en el campo laboral. Este nuevo proyecto, al igual que el anterior, plantea la jornada ampliada de doce horas y la jornada anualizada (Calderón, 2008, p.136 – 137).

Así también, en la segunda administración de Óscar Arias Sánchez, período 2006 – 2010, propiamente en el año 2009, se presenta el Plan Escudo, conformado por una serie de medidas con el fin de enfrentar la crisis económica mundial.

El Plan Escudo consta de cuatro pilares: las familias, los trabajadores, las empresas y el sector financiero. Para este trabajo de investigación interesa el segundo pilar, el referente a los trabajadores y trabajadoras.

Las medidas que se proponen en el Plan Escudo (2009) en esta área hacen referencia a nuevas modalidades de trabajo recogidas en el proyecto de Ley N° 17.351, denominado Ley de Protección al Empleo en Momentos de Crisis, el teletrabajo y un proyecto de ley para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales (Arias, 2009, p.4).

La Ley de Protección al Empleo en Momentos de Crisis propone que las personas trabajadoras laboren la mitad de la jornada, sin que se les rebaje el monto de pago por hora, de manera que dos personas harían el trabajo de una, pero ganando menos. Ante esta propuesta, el mismo Arias Sánchez indica que es mejor compartir el trabajo a que una persona lo pierda (2009, p.4).

Sobre el teletrabajo, menciona Arias que el Estado se estaría ahorrando 100.000 colones por mes por cada persona trabajadora que labore en esta modalidad (2009, p.4).

El Plan enfatiza que se hace necesario modernizar el Código de Trabajo para incluir jornadas laborales diferentes a las estipuladas actualmente: laborar 4 días a la semana y descansar 3, así como la jornada anualizada, en la que se laborarían menos horas en los días de temporada baja, cumpliendo con el salario mínimo (Arias, 2009, p.4).

En cuanto al proyecto de ley Protección al Empleo en Momentos de Crisis, Céspedes y Fallas (2010), sobre la jornada de trabajo, mencionan que se pretende autorizar a los patronos de sectores específicos de la economía a implementar las siguientes medidas temporales:

Sustitución del tipo de jornada ordinaria de trabajo. El patrono podrá sustituir la *jornada de trabajo* de la nocturna a la diurna o la mixta. No se permite la sustitución de la jornada diurna por la nocturna, ni tampoco de la jornada mixta por la nocturna.

Disminución de la jornada de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo podrá ser reducida hasta en una tercera parte, siendo que dicha reducción no afectará el ingreso del trabajador (p. 245).

Este proyecto no encuentra apoyo mayoritario en la Asamblea Legislativa. Sin embargo, este tipo de “medidas” ya son implementadas “de hecho” en diversos sectores económicos, en especial los de capital trasnacional.

Como lo señala Blanco (1996) “los efectos, alteraciones o simplemente modificaciones en la realidad laboral de cada país, tienden a ser acompañadas de propuestas concretas de modificación de la ley laboral e incluso de sentencias que orientan hacia nuevas interpretaciones de la legislación existente” (parra. 6). Por lo tanto, sin una contrapropuesta efectiva, es cuestión de tiempo para que el capital encuentre los mecanismos para legislar a su favor en detrimento del trabajo.

Cambios específicos en el sector público

Según Soto (2013), en la Imprenta Nacional se realizan dos modalidades de jornada de trabajo: de las 8:00 a las 16:00 horas y de las 14:45 horas a las 21:45.

Albino Vargas Barrantes (2013) también destaca que en el Sector Público el funcionamiento y respeto de la jornada de trabajo es irregular, principalmente en entidades que atienden las 24 horas. Ejemplifica con el personal que labora en el Sistema Penitenciario Nacional, específicamente en las cárceles, ya que su jornada consiste en una semana laborando en el centro penitenciario seguida por una semana libre. En la semana laboral, no es claro si se respeta realmente cada jornada en sus dimensiones, sea diurna, nocturna o mixta.

Aguilar (2013) señala que, en los años 70, en el ICE la jornada era de 40 horas para el personal administrativo y de 48 horas para el operativo, pero para mejorar el salario en un 20% se deja en 48 horas semanales para todo el personal de la institución.

Cambios específicos en el sector privado

El dirigente sindical Rodrigo Aguilar Arce (2013) menciona que el Código de Trabajo deja “portillos” para que los empleadores establezcan jornadas de trabajo superiores a lo que estipula la OIT:

El Código de Trabajo establece la jornada de trabajo, pero esta no es consistente con el convenio 1 de la OIT. El código no se ha ajustado con el convenio, por lo tanto da un margen de 4 horas extraordinarias, que las utilizan actualmente los patronos casi de forma permanente. Sin embargo la OIT dice que no pueden ser más de 2 horas. Esto se ha convertido en una práctica. En el transporte se han identificado jornadas de 18 y hasta de 24 horas. La OIT ya le ha llamado la atención a Costa Rica por esta razón.

En el sector privado, un creciente número de empresas apoyan, promueven e inclusive algunas implementan la jornada laboral flexibilizada. La Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) ha propuesto insistentemente la flexibilización de las jornadas para permitir la modalidad anualizada (calculan horas ordinarias de trabajo por año, de modo que en tiempos de baja producción se podría reducir la jornada hasta en 6 horas, mientras que en tiempos de alta producción se podría ampliar hasta las 10 horas diarias) y la acumulada o “jornada 4 × 3” (concentra las horas de trabajo en cuatro días y las horas de descanso en tres días).

Estas jornadas ya son aplicadas en distintas empresas, como lo son las empresas de servicios como los *call centers* y algunas trasnacionales.

Sobre la jornada acumulada Marín (2013), en entrevista realizada, comenta

Aquí en Costa Rica, particularmente, se dio algo insólito, producto de una irresponsabilidad de un Ministro de Trabajo, de facilitar una jornada que no existe y que no ha sido modificada o derogada del Código de Trabajo que es la famosa jornada de cuatro por tres: trabajan cuatro días y descansan “tres” (entre comillas); porque está demostrado que eso no es cierto. Bueno eso ha sido un cambio sustancial en la relación laboral de los trabajadores.⁶

El salario

El artículo 162 del Código de Trabajo conceptualiza el salario como “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo” (p.254).

Existen dos conceptos importantes en el tema de salarios en Costa Rica: el “salario mínimo” y el “salario base”. El primero está vinculado con el sector privado y el segundo con el sector público.

El salario mínimo

El salario mínimo es la retribución mínima que el empleador está en la obligación de pagar al empleado y empleada por su trabajo. El objetivo de esta política es reducir la desigualdad en la distribución del ingreso. En la actualidad, en Costa Rica se fija por medio de decreto, modificando de forma automática los salarios que estén por debajo de los que allí se estipulan; el órgano encargado de su fijación es el Consejo Nacional de Salarios, que fue constituido en 1949 con representación de los sectores empresarial, estatal y laboral. Las personas cubiertas por esta normativa son las asalariadas del sector privado, no así los trabajadores por cuenta propia, patronos ni trabajadores familiares sin sueldo (Gindling & Trejos, 2010, p.3).

⁶Refiriéndose al El Lic. Farid Ayales Esna, quien como Ministro de Trabajo en el año 1998 se refirió a la jornada 4 x 3 mediante una directriz administrativa, tal como se mencionó en párrafos arriba.

Tendencias del salario mínimo en el sector privado

En el estudio realizado por Gindling y Trejos (2010), en el período 2001 – 2007, se evidencia que “una parte importante de los trabajadores de Costa Rica ganan menos del salario mínimo legal, incluso en la mediana y gran empresa y en los sectores regulados por la ley” (p.61).

La fijación de salarios mínimos está muy vinculada a la crisis que genera cambios estructurales en el país, especialmente por el tema de la inflación. Gindling y Trejos (2010), señalan que el primer decreto sobre fijación de salarios se emite en 1952 y, hasta 1972, se modifica cada dos años. A partir de 1974, a raíz de la inflación que se genera con la primera crisis del petróleo, la fijación se hace cada año en el mes de enero. Desde 1980 se realiza una revisión en julio o agosto. El único año en que se registran tres ajustes es en 1982, a causa de la crisis de la deuda externa. En el período 2000 – 2010 se registran consistentemente dos ajustes anuales, uno en enero y otro en julio (p.3).

Estos autores comentan que, inicialmente, la rama de actividad y el área geográfica son la base para categorizar los salarios mínimos. El criterio geográfico desapareció en 1968 y poco a poco van aumentando las categorías salariales, hasta que en 1987 suman 520. En este año se comienzan a simplificar las ocupaciones y equiparar ramas. Los cambios más relevantes ocurren entre 1988 y 1990, hasta llegar a consolidar todos los reglones ocupacionales en 23 categorías. Para entonces, se ha prescindido ya del criterio de rama actividad para la diferenciación de las categorías, utilizándose únicamente el criterio de calificación. En 1997 las categorías disminuyen a 22 para volver a las 23 categorías en 1999, las cuales permanecen hasta la actualidad (Gindling & Trejos, 2010, p.5).

Navarro (citada en Calderón, 2008) señala que el objetivo de la reducción de categorías tiene como objetivos:

...que la fijación del salario sea en lo posible responsabilidad de las partes (...) se considera que es un medio idóneo para exigir al trabajador mayor eficiencia en sus labores, pues se alega que el salario mínimo actual, en la práctica se convierte en un máximo o en un techo legal, el cual le impide al empleado aspirar a mejores salarios (p.118).

Un aspecto importante a señalar es que, aunque para las revisiones de los salarios mínimos se deberían tomar en cuenta el desempleo, la producción y la productividad de la mano de obra (y en general las condiciones del mercado de trabajo y de la economía), la tendencia es utilizar como criterio único la inflación. Esta tendencia tiene sus orígenes en el acuerdo de concertación durante la administración Rodríguez en 1999, tal como lo describen Gindling y Trejos:

Se pactan ajustes semestrales por inflación acumulada, automáticos si la inflación semestral no supera el 6%, o negociado si supera ese límite. Además, se establecen los parámetros para estimar esa inflación para los meses faltantes, ya que la negociación del ajuste se realiza antes de que finalice cada semestre. Aunque el acuerdo de concertación contemplaba considerar otras variables, ello no se ha hecho operativo, de modo que el ajuste ha tendido a considerar exclusivamente la inflación pasada. Al considerar un ajuste automático por inflación implícito, se observa también que el ajuste es el mismo para todas las categorías salariales, como ha sucedido desde ese año, con la única excepción del segundo semestre de 2008 cuando se otorgó un ajuste adicional para las dos categorías más bajas (trabajadores no calificados y semi calificados) y para el servicio doméstico (2010, p.16).

En términos comparativos, el resultado que tiene el acuerdo en la evolución de los salarios es que se mantiene constante el salario mínimo real, a diferencia de los años anteriores a este acuerdo, en los que hay una fuerte expansión. Como muestra de la fuerte relación salario – inflación, en los años 2004, 2005 y 2008, se presenta un fuerte deterioro de los salarios mínimos a causa de la aceleración de la inflación (Gindling & Trejos, 2010, p.18).

En cuanto a la negociación salarial que se lleva a cabo en el seno del Consejo Nacional de Salarios, la decisión sobre los ajustes salariales no siempre tiene el aval de todos los miembros. Aunque los sectores empresarial y estatal usualmente coinciden en el acuerdo, el sector laboral no siempre ha avalado el ajuste.

Otro hallazgo de la investigación de Gindling y Trejos (2010) es que entre el 2005 y el 2006 se identifica un aumento del porcentaje de trabajadores y trabajadoras que ganan por debajo del salario mínimo; este aumento coincide con la importante disminución que se registra en los recursos asignados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a las inspecciones que realizan a las empresas para asegurar el cumplimiento de la ley del salario mínimo y otras de protección laboral (p.63).

Aguilar Arce (2013) señala que un problema actual es que hay muchas ocupaciones de las cuales se ignora en qué categoría del decreto de salario se incorporan, ya que cada vez disminuye el número de estas categorías. Señala además que se calcula que 36% de la población empleada no devenga el salario mínimo.

En relación con lo anterior, Gindling y Trejos (2010), analizando datos de las Encuestas de Hogares Propósitos Múltiples del INEC, determinan los siguientes porcentajes de trabajadores que ganan menos del salario mínimo para el período 2001 – 2007 (ver cuadro 1)

Cuadro 1. Costa Rica: Porcentaje de trabajadores asalariados que ganan por debajo del salario mínimo* 2001- 2007

Año	Según salario mínimo específico	Según salario mínimo minimorum
2001	29.2	18.1
2002	28.5	19.8
2003	27.6	17.0
2004	28.2	17.1
2005	33.4	20.3
2006	34.1	22.6
2007	30.0	18.6

Fuente: Elaboración propia a partir de la información procesada por Gindling y Trejos (2010, p.28).
-Excluye el servicio doméstico.

*Por debajo significa con salario menor al 90% del salario mínimo respectivo

Los datos anteriores muestran que en el período 2001 – 2007, en promedio, alrededor del 30% de los trabajadores asalariados reciben un salario menor al 30% respecto a su ocupación y que, en promedio, el 19% de los asalariados en Costa Rica reciben un salario menor al *minimum minimorum*.

El salario Base

En el artículo cuarto de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166, del 9 de octubre de 1957, se indica que el salario base lo conforman la suma del salario de clase más los sobresueldos. El salario de clase es una escala de sueldos que contiene 73 categorías, las cuales están clasificadas por medio del Manual Descriptivo de Puestos, que se refiere al conjunto de especificaciones tanto de deberes como de atribuciones y los requisitos mínimos para quienes los ejerzan.

En cuanto al salario base, Vargas (2013), en la entrevista realizada, exterioriza que en el Sector Público se presentaron casos en los que el personal estuvo por debajo de lo que estipula la ley y, con el establecimiento en varias instituciones públicas del salario único, se desconoce el cumplimiento de este rubro. En el Sector Privado, la dificultad se presenta en que su equivalente, el salario mínimo, no incrementa el poder de compra, ya que el “piso” no aumenta al no darse tampoco un aumento del reajuste semestral ordinario.

Categorías Salariales

La Dirección General de Servicio Civil (DGSC) es un órgano desconcentrado en grado máximo al que el Estatuto de Servicio Civil, regulado por el artículo 191 de la Constitución Política, le confiere las potestades en materia de clasificación, selección y valoración de los puestos en el Régimen de Servicio Civil.

Según la información facilitada por el señor Luis Alberto Zamora Murillo (2013), funcionario del Área de Salarios e Incentivos de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), las categorías salariales son el código que identifica a un conjunto o rango de valoraciones salariales ordenadas en forma ascendente, entre un valor mínimo y otro máximo.

Estas categorías se reglamentan por medio de dos regulaciones: por el artículo 21 de la Ley número 8131 y la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, ley que indica que es competencia de la Autoridad Presupuestaria (AP) formular y presentar, ante el Consejo de Gobierno y para aprobación de la Presidencia de la República, las Directrices Generales de la Política Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos para todas las instituciones públicas, por lo que regula el Estatuto de Servicio Civil, sus Reglamentos y la Normativa que genere la Dirección General de Servicio Civil (DGSC).

El Régimen de Servicio Civil tiene la capacidad para crear nuevas clases de puestos y determinar su salario, realizar estudios que fundamenten la reestructuración de diferentes clases de puestos y determinar si los salarios se mantienen o se modifican; para ello se realizan estudios técnicos con fundamentos que lo avalen.

Es de saber que las categorías salariales han sufrido modificaciones en el período de estudio de la investigación; sin embargo, se mencionará la última codificación del sistema de clasificación de puestos, la que se realiza mediante Resolución DG-285-2010 del 18 de agosto de 2010. Esta última codificación se lleva a cabo dada la serie de derogaciones y creaciones de clasificación y valoración de puestos, así como de manuales de clases, por lo que se opta por generar una nueva en que se resuelve la codificación del sistema de clasificación de puestos del Régimen Civil.

Para interés de esta investigación, se detallan los tres primeros artículos de la citada Resolución:

Artículo 1º: Crear la codificación de los elementos del sistema clasificatorio de puestos del Régimen de Servicio Civil, el cual contiene: Estratos, Clases Genéricas, Clases Anchas o Institucionales, Especialidades, Subespecialidades, Grupos Profesionales y Grados Artísticos.

Artículo 2°: Establecer, para fines de la creación de los códigos, una única estructura de clases-código que integre tanto las clases de la Carrera Administrativa, como las de la Carrera Docente y el Régimen Artístico, manteniendo diferenciadas aquellas clases que identifiquen claramente la actividad sustantiva del respectivo Título del Estatuto de Servicio Civil.

Artículo 3°: Para la creación de los códigos se dispondrá de, al menos, dieciséis campos, distribuidos de la siguiente manera:

- a) Dos para la numeración de los Estratos: se utilizarán los números del 01 al 99, en forma consecutiva.
- b) Dos para las Clases Genéricas: se utilizarán los números del 01 al 99 en forma consecutiva e independiente para cada uno de los estratos.
- c) Tres para las Clases Anchas o Institucionales: se utilizarán los números del 001 al 999, en forma consecutiva, empezando en 001 en cada uno de los títulos de Estatuto.
- d) Tres para el Nivel Salarial: corresponde al código con que se identifica a cada uno de los salarios base que se determinan en forma ascendente a lo interno de las categorías salariales de la Escala de Sueldos y Salarios de la Administración Pública.
- e) Tres para las especialidades: se utilizarán los números del 001 al 999, en forma consecutiva empezando en 001 en cada uno de los títulos del Estatuto.
- f) Tres para las sub especialidades: se utilizarán los números del 001 al 999, en forma consecutiva empezando en 001 en cada uno de los títulos del Estatuto.

g) Dos para Grupo Profesional o Grado Artístico: por lo particular de las clases del Título II Carrera Docente y IV Artístico se utilizarán los números del 01 al 99 en forma consecutiva, en cada uno de los títulos del Estatuto.

Salvo los números que identifican el Nivel Salarial, todos los demás serán invariables y se deberán utilizar en todo momento, a no ser que el respectivo elemento sea eliminado. La numeración se hará según el siguiente orden: Estrato, Clase Genérica, Clase Ancha o Institucional, Nivel Salarial, Especialidad y Sub especialidad; grupos profesionales (en caso de la Carrera Docente) y Grados Artísticos (en el caso del Régimen Artístico). Se iniciará con el Título I (Carrera Administrativa), luego se establecerán los del Título II (Carrera Docente) y por último, el Título IV de la Carrera Artística (pp. 2-3).

Al igual que en el privado, en el sector público se llevan a cabo dos ajustes salariales por año. El ente encargado de fijar los ajustes es La Comisión para la Política Salarial del Sector Público, conformado por el sector estatal y laboral. En las directrices por las cuales se llevan a cabo los ajustes, no se especifica si hubo acuerdo entre ambos sectores.

En cuanto a la calidad de la remuneración en el sector público, se diseña una política de salarios para ser implementada en el período 2006 – 2010, en la que los puestos cubiertos para el Estatuto del Servicio Civil, que se encuentran por debajo del percentil 30, se ubican alrededor del percentil 50 (Arguedas 2013, p.165). Sin embargo, se excluye a los educadores de esta medida. A partir del 31 de marzo del 2008, APSE se va a una huelga indefinida, agrupando a otras organizaciones como el Magisterio en Acción, consiguiendo, en abril del mismo año, la inclusión de los educadores. A esta huelga se le llamó la Huelga de los Percentiles.

Francisco Aguilar (2013), en la entrevista realizada, señala que, para el año 1976, se realiza una huelga en el ICE pues esta institución, al igual que otras estatales como el INS y la CCSS, cuenta en esa época con autonomía, de manera que puede decidir contrataciones, obras, ajustes salariales, entre otros. Para ese año, la Junta Directiva del ICE acuerda que el ajuste salarial será de 175 colones y el Presidente de la República, que era Daniel Oduber Quirós, no lo permite.

Tal y como lo indica Aguilar (2013), es el inicio de las políticas generales de centralizar todo lo referente a los ajustes salariales. Además, indica que “a partir del Gobierno de Daniel Oduber, se comenzó a centralizar todas las decisiones políticas, económicas, gubernamentales entonces las directrices eran las únicas que daba el Consejo de Gobierno”.

Modificaciones o intentos de modificación de los salarios en la legislación laboral

Se presentan a la Asamblea Legislativa dos proyectos de ley que se refieren a la regulación del salario mínimo. Uno es presentado por el ex diputado Carlos Pérez Vargas y se registra bajo el expediente N° 17.272; su intención es que se adicione un párrafo al artículo 16 de la Ley de Salarios Mínimos, para que se lea tal como se consigna a continuación:

Artículo 16.-Toda fijación de salarios mínimos se hará por un período de un año, salvo el caso de revisión que regirá por el tiempo que falte.

A más tardar, el primero de noviembre de cada año, el Consejo hará la determinación de salarios mínimos para todo el país, mediante resolución motivada que deberá ser suscrita por todos sus miembros, aunque alguno o algunos de estos salven su voto. En este último caso, la resolución debe ir acompañada de los respectivos votos salvados, cuyos autores quedan obligados a razonar sus conclusiones (p. 6).

(Así reformado por artículo 1° de Ley N° 5809, de 10 de octubre de 1975).

Para que se adicione lo siguiente:

El salario mínimo mensual debe ser al menos equivalente al costo mensual de la canasta básica alimentaria, la tarifa básica residencial de agua, de energía y de telefonía de una familia de tamaño promedio. Además debe contemplar el costo mensual del alquiler de una vivienda de interés social, de consumo en vestido y recreación según los parámetros normales de una familia del primer quintil según la encuesta de hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Para revisar los salarios en general, el Consejo Nacional de Salarios deberá fijar un incremento al menos equivalente a la variación del costo de la Canasta de Consumo establecida por el INEC (p. 6).

El otro proyecto de ley, presentado por el Diputado José María Villalta Flórez-Estrada, se denomina “Ley de Salario Mínimo Vital. Reforma del artículo 177 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 23 de agosto de 1943 y del artículo 16 de la ley de Salarios Mínimos y creación del Consejo Nacional de Salarios, ley N° 832 de 4 de noviembre de 1949”, e indica lo siguiente:

ARTÍCULO 1.- Modificase el artículo 177 del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 23 de agosto de 1943 y sus reformas, cuyo texto dirá:

“Artículo 177.-

Toda persona, que trabaje en forma asalariada, tiene derecho a devengar un salario mínimo vital que le garantice bienestar y una existencia digna, de conformidad con lo ordenado en el artículo 57 de la Constitución Política. Para estos efectos, el salario mínimo vital deberá permitir la satisfacción de las necesidades normales de la persona asalariada y su familia en el orden material, moral y cultural.

Su fijación se hará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”

ARTÍCULO 2.- Modificase el artículo 16 de la Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, Ley N° 832 de 4 de noviembre de 1949, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

“Artículo 16.-

Toda fijación de salarios mínimos se hará por un período de un año, salvo el caso de revisión que regirá por el tiempo que falte. A más tardar, el primero de noviembre de cada año el Consejo hará la determinación de salarios mínimos para todo el país, mediante resolución motivada en relación con el cumplimiento de los parámetros establecidos en este artículo para garantizar bienestar y existencia digna de las personas asalariadas. Esta resolución deberá ser suscrita por todos sus miembros, aunque alguno o algunos de éstos salven su voto. En este último caso, la resolución debe ir acompañada de los respectivos votos salvados, cuyos autores quedan obligados a razonar sus conclusiones.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 57 de la Constitución Política, el salario mínimo mensual debe ser al menos equivalente al salario mínimo vital, el cual equivale al costo mensual de la canasta básica alimentaria, la tarifa básica residencial de agua, de energía y de telefonía de una familia de tamaño promedio, el costo mensual del alquiler de una vivienda de interés social, y el costo de consumo en vestido y recreación según los parámetros normales de una familia de

tamaño promedio del primer quintil, de acuerdo con la encuesta de hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Para revisar los salarios en general, el Consejo Nacional de Salarios deberá fijar un incremento al menos equivalente a la variación del costo de la canasta de consumo establecida por el INEC (p.7).

En el tema de salarios, en relación con el proyecto de ley Protección al Empleo en Momentos de Crisis, Céspedes y Fallas (2010) mencionan que se pretende autorizar a los patronos de sectores específicos de la economía a implementar las siguientes medidas temporales:

4) Remuneración de salarios y beneficios a trabajadores de altos ingresos. El patrono podrá por el plazo autorizado aplicar como crédito fiscal el salario y otros beneficios a todos aquellos trabajadores, cuyo ingreso total mensual supere la suma de dos veces el monto de salario exento del pago de impuesto sobre la renta para trabajo personal dependiente indicado en el artículo 33, inciso a) de la Ley de impuesto sobre la renta N° 7092. Una vez superado el momento de crisis, el patrono hará devolución de dicho crédito en un plazo máximo de 36 meses (p.245).

En el ámbito del sector público, en marzo del año 2010, durante la Administración Arias, el entonces jefe de fracción del Partido Liberación Nacional, Jorge Méndez, presenta a la Asamblea Legislativa el proyecto *Ley de la Relación Pública de Servicio y Modificación del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581 del 30 de Mayo de 1953 y sus Reformas*, con expediente N.º 17.628, el cual es avalado en su momento por la Comisión de Nacional de Competitividad, bajo el mando de Laura Chinchilla. En el tema de salarios, según el análisis hecho por Castro (2010) este proyecto de ley pretende:

Salario único y límites en la creación de pluses

Conforme al artículo 69 el salario total comprende el salario base, las anualidades, el aguinaldo y demás pluses salariales creados por ley o conforme a

la ley. Establece además que no puede crearse o aumentarse ningún beneficio salarial, ni disponerse acto alguno con consecuencias salariales, si no se cuenta con el debido respaldo presupuestario, salvo el caso de reclamos procedentes. A diferencia de lo que sucede con las negociaciones colectivas, en las que se hace un estado de impacto financiero, pero se establece la obligación que deberá ser reconocida en los presupuestos subsiguientes, en el proyecto se prohíbe cualquier negociación al respecto si antes no se cuenta con el respaldo presupuestario, lo que implicaría la virtual imposibilidad de negociar salarialmente o de negociar pluses salariales que no haya presupuestado de previo la entidad.

Límites a los aumentos salariales

El proyecto de ley establece (art. 69) que el aumento salarial deberá ser el establecido por el Poder Ejecutivo para reconocimiento de aumento de costo de vida. Esto prácticamente excluye la negociación salarial del empleo público, y mucho más la discusión sobre la revisión del esquema de aumentos salariales, que normalmente cargan a la persona trabajadora la pérdida del poder adquisitivo al reconocer solo la inflación sufrida y no la futura.

Sin embargo, el proyecto establece un régimen salarial especial (art. 48), que se definirá por decreto y que excepciona la aplicación de la Ley de Salarios de la Administración Pública. La justificación de este régimen de excepción, está dado por razones de “competitividad, complejidad y especialización de las labores” que obliguen a contratar asesores, ejecutivos o profesionales altamente especializadas. Al efecto se establece que los salarios que se fijarán en ese decreto se aplicarán exclusivamente para personas con un grado académico mínimo de licenciado y tomarán como criterio para su definición los salarios que la empresa privada pague para labores similares.

Del conjunto de esta norma queda claro que el enfoque salarial del proyecto es de contención de salarios, salvo para ese tipo de puestos que bien pueden tener vinculaciones políticas fundamentales.

Salario único

Los entes públicos pueden establecer un salario único para las personas de nuevo ingreso al empleo público. Para las personas que ya se encontraban laborando, esto solo puede establecerse por acuerdo con la persona trabajadora, con la consiguiente indemnización que se limita a 12 años de antigüedad (art. 70).

Eliminación de aguinaldo, anualidades y otros pluses salariales en caso de implantación de salario único

El inciso b) del artículo 43 establece como derechos estos “pluses” laborales, incluyendo el aguinaldo y las anualidades, conforme a la normativa aplicable y CUANDO NO SE ESTABLECIERE UN SALARIO ÚNICO.

El salario único convierte en salario lo que hasta ahora era aguinaldo. El artículo 70 establece que “El salario único se fijará anualmente y comprenderá un pago doble mensual en diciembre de cada año. Caso de que un servidor no haya laborado durante el año anterior, ese pago adicional será proporcional al tiempo servido”. Con tal modificación ese pago doble en el mes de diciembre estará sujeto a todas las cargas sociales, impuesto sobre el salario y demás deducciones al salario.

Prohibición del salario en especie

El proyecto transforma en ley lo que hasta ahora ha sido una tesis restrictiva jurisprudencial, que limita la existencia del salario en especie a la existencia de una norma que así lo haya establecido (art.71).

IusVariandi

Regula el *iusvariandi* (art. 25 y 57 y siguientes), pero su de limitación establece puntos de conflicto (art. 59). No se puede disminuir el salario base, pero otros componentes salariales no establecidos por ley sí (art. 59), lo cual incluso puede afectar pluses salariales establecidos por convención colectiva. No incorpora la regulación de lo que han sido los límites tradicionalmente aceptados por la doctrina laboral y la jurisprudencia en torno al *iusvariandi*, por lo que claramente se aumenta la discrecionalidad administrativa para el *iusvariandi*. Si limita la geográfica con perjuicio, estableciendo incluso el pago de cesantía o la impugnación de la medida. Sin embargo, incluso permite traslados y reubicaciones con perjuicio para la persona trabajadora, si por urgencia se requiere, lo que aumenta la discrecionalidad administrativa para ordenar este tipo de traslados y reubicaciones. (art. 60).

Por las enormes implicaciones negativas de este proyecto de ley para la clase trabajadora en el sector público, incluyendo un enorme retroceso en material salarial, hubo una reacción muy fuerte por parte de las organizaciones sindicales y los trabajadores, quienes protagonizaron diversas manifestaciones y huelgas. Finalmente, el proyecto de ley fue retirado el mismo año.

La posición de los tres sindicatos estudiados en la presente investigación, ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP, es también opositora, por lo que estas organizaciones se integran a las acciones de denuncia y protesta contra este proyecto de ley. En el caso de ANEP, se hace un análisis de las implicaciones que tendría la aprobación de esta ley en los derechos de los y las trabajadoras. El análisis y otros documentos circulan como herramientas de denuncia.

La seguridad social y otros derechos laborales

Al hablar de la seguridad social y derechos laborales, es importante referirse brevemente a las garantías sociales. La década de los 40 trae cambios socio-económicos importantes, especialmente por la promulgación de las Garantías Sociales, las cuales se concretan en la Administración del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, período 1940 – 1944, contando con el apoyo del representante del Partido Comunista, Lic. Manuel Mora Valverde, y el máximo representante de la Iglesia Católica, Monseñor Víctor Manuel Sanabria Martínez, quien las apoya fundamentándose en la Doctrina Social de la Iglesia.

Para incluir estas Garantías dentro de la legislación nacional, se reforma la Constitución Política por medio de la Ley N° 24 del 2 de julio de 1943. En el portal El Espíritu del 48 (s.f.) se refieren a esta reforma indicando que

en el artículo 2° de esta ley de aprobación definitiva de la reforma constitucional, se adiciona el Título III de la Constitución Política con una Sección III que se llamaría *De las Garantías Sociales*; son quince artículos, del 51 al 65. Estos artículos dicen así: *Sección Tercera De las Garantías Sociales* (parra. 27).

En la actual Constitución Política se consigna, en el Título V, el Derecho y Garantías Sociales, capítulo único, que comprende del artículo 50 al 74 (Constitución Política, 1993, pp. 17-21).

En Costa Rica, las garantías sociales son irrenunciables y se relacionan con salud, vivienda, economía, el agro, la familia, asistencia social, servicios públicos y el derecho a la propiedad (Solano, 2003, p. 10).

Es importante señalar, como dato de referencia histórica y de manea sucinta, los antecedentes que originan la reforma social y que llevan a la promulgación de las Garantías Sociales.

Esta reforma fue liderada por un gobernante que profesaba la religión católica, clerical, opuesto al liberalismo y al comunismo; sin embargo, para desarrollarla realiza una alianza con el Partido Comunista y la Iglesia Católica.

El fin de la reforma, en un principio, es buscar una manera de detener y guiar el conflicto social y una posible dispersión del orden, así como neutralizar al Partido Comunista y congraciarse con los liberales. Sin embargo, culmina, de manera opuesta, “en el período de violencia social más importante del siglo XX” para el país (Solís, 2006, pp.89 y 142).

Esa necesidad de neutralizar a los comunistas nace por la fuerza que estos adquieren en la etapa liberal de nuestro país, aunado al esparcimiento de la producción de banano, que genera el aumento de los conflictos sociales, empoderando al Partido Comunista y provocando que se den las posibilidades de que llegue al poder en las elecciones de 1940, lo que es mal visto por la burguesía costarricense. Esta situación lleva a que dentro de la burguesía escojan una persona que sea capaz de enfrentar esa posibilidad. Esa persona fue el Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, quien gana las elecciones de ese año, finalizando el Estado liberal que se inició en la década de los 30.

Al llegar al poder, Calderón Guardia ejecuta una política de intervención y regulación, crea la CCSS y expropia a la burguesía alemana, entre otras acciones, lo que provoca una gran molestia en un sector de la burguesía, el cual incluso llega a representar la posibilidad de un golpe de Estado. Esta situación lleva a Calderón Guardia a realizar una alianza con sectores progresistas de la burguesía, la Iglesia Católica y el Partido Comunista, para incluir la reforma social en la Constitución Política en el año 1942 y la publicación del Código de Trabajo en 1943 (Hidalgo, 2003, párras. 2-4).

Ya que el Presidente Calderón Guardia es católico, es esperable que mantenga una estrecha relación con la Iglesia. En su mandato restablece la enseñanza de la religión en primaria, se derogan las leyes anticlericales y se establece una alternativa sindical católica ante la comunista. Esta alianza tiene como fin aquietar el avance del comunismo, tal como expone Solís (2006):

En 1940, la Iglesia Católica ganó más presencia en la vida social. Se constituyó en la autoridad superior que supervisó y legitimó la alianza política entre el Partido Republicano y el nuevo partido en el cual se transformó en 1943 el

Partido Comunista, Vanguardia Popular. (...) En 1943 la Iglesia estaba en la posición de mediar, con poder de veto, en las alianzas políticas en las que participaban los comunistas (pp.91-92).

El contexto antes expuesto es necesario para comprender la coyuntura política y las resultantes luchas de poder que mediaron la reforma constitucional que introduce las Garantías Sociales y el Código de Trabajo, para así desmitificar la idea de que estas reformas se concretaron en el Gobierno del Dr. Calderón Guardia, única y exclusivamente a partir del interés por el bienestar de los y las trabajadoras.

Seguridad Social

De acuerdo con la OIT, la seguridad social abarca los campos de salud, pensiones, riesgos profesionales, asignaciones familiares y seguro de desempleo (Mesa-Lago, 1989, citado en Martínez y Mesa-Lago, 2003, p.7).

En Costa Rica, la seguridad social está basada en los principios de universalidad, equidad, solidaridad y obligatoriedad y está compuesta de la siguiente manera:

- Seguro de salud: enfermedad y maternidad
- Pensiones:
 - Invalidez, vejez y muerte
 - Pensiones complementarias
- Riesgos de trabajo

Martínez y Mesa-Lago (2003) mencionan que, en particular, en Costa Rica

(i) las asignaciones familiares no son parte de los seguros sociales sino de los programas de asistencia social; al mismo tiempo, un componente de la asistencia social es la que financia el Régimen No Contributivo de pensiones que ha

permitido extender la cobertura de las pensiones a la población de escasos recursos; y (ii) no hay un seguro de desempleo (p. 7).

Tendencias con relación a la seguridad social

Los principios de la seguridad social son la solidaridad, la unidad, la universalidad y la obligatoriedad. Sagot (1994) define estos principios de la siguiente manera:

...el principio de solidaridad, que implica el aporte diferenciado de recursos según la capacidad económica de los individuos; el principio de unidad, como el derecho a una protección única y general; la universalidad, en el tanto la protección se da sin distinción de ninguna naturaleza; la igualdad como el trato equitativo e igualitario a todos los ciudadanos, y el principio de obligatoriedad, como la contribución forzosa para afrontar las consecuencias derivadas de los riesgos y para proveer las acciones en salud. (p.134).

Los cambios estructurales han tenido un impacto negativo en la seguridad social. A nivel latinoamericano se habla de una crisis generalizada. Mesa-Lago (2000), refiriéndose a este impacto, mencionan que

el ajuste estructural contribuyó a la crisis de la seguridad social. El proceso de recorte de empleo estatal y de gastos fiscales impactó adversamente a la cobertura y los ingresos, mientras que el cierre de empresas ineficientes y/o no competitivas por causa de la liberalización y la apertura externa provocó efectos similares. Los presupuestos de salud pública fueron reducidos y se paralizó la inversión en su infraestructura por casi un decenio. A fines del decenio del ochenta, la presión de los organismos financieros internacionales (FMI, Banco Mundial) para restaurar el equilibrio fiscal les llevó a identificar a la seguridad social como una causa del déficit, pero también como una fuente potencial de financiamiento y desarrollo del mercado de capitales (...). Los primeros estudios y misiones se iniciaron a mediados de los ochenta aunque no tuvieron resultados

significativos en ese decenio. Pero al comienzo del decenio del noventa la crisis doméstica de la seguridad social y la presión externa abrieron el camino para la reforma (p. 21).

Detallando el alcance de las reformas, comentan a su vez que en Costa Rica, en el tema de las pensiones,

...la reforma de Costa Rica se llevó a cabo entre fines del ochenta y la primera mitad del noventa, incluyendo: aumento de las edades de retiro (de 55/57 mujeres/hombres a 60/62 aún bajas de acuerdo con la esperanza de vida), "cierre" de todos los programas de pensiones independientes para funcionarios públicos (excepto el del Poder Judicial), incorporación gradual de dichos grupos al sistema general con homologación de sus condiciones de adquisición, e introducción de una pensión complementaria de carácter voluntario con régimen de capitalización plena e individual (CPI). En 1995, Costa Rica aparecía como el único sistema de seguridad social que tenía un superávit substancial entre diez países latinoamericanos, los cuales sufrían déficit hasta 10% del PIB (BID 1998). A fines de 1998 se llevó a cabo un proceso nacional de concertación que resultó en un acuerdo entre todas las partes involucradas para extender la cobertura del seguro y asistencia a toda la fuerza laboral, hacer más estricta la fórmula de cálculo de las pensiones, y convertir en obligatorio el programa de pensiones complementarias (p.22).

También se considera que los cambios estructurales y la resultante precarización del empleo, así como el aumento del trabajo informal, afectan el principio de universalidad a causa de la disminución en la cobertura. En 1990 la cobertura alcanza el 72.5% de los asalariados. Sin embargo, en la década en estudio no se alcanza esta cifra de nuevo. Por ejemplo, en el año 2000 la cobertura disminuye al 63,7%, mientras que en el 2008 se observa un repunte alcanzando el 70,1%, para volver a disminuir a 66,8% en el 2009. (Programa Estado de la Nación, 2010, p.81).

Así también, la tendencia a la reducción de costos para aumentar la competitividad de las empresas provoca una propensión a evadir las obligaciones sociales por parte de los empleadores, que interpretan de manera utilitarista las normas jurídicas laborales establecidas y luchan constantemente por desregularlas con el aval del Estado.

Para Albino Vargas Barrantes (2013), el principal problema de la seguridad social es la evasión y la subdeclaración patronal, destacando que los últimos datos indican que la Caja Costarricense del Seguro Social deja de percibir hasta un 2% del Producto Interno Bruto (PIB) por las razones indicadas anteriormente. Esto se suma al deterioro de la calidad y oportunidad de la atención médica general y especializada.

Para Aguilar Arce (2013), en el país se ha “dado un crecimiento económico, pero la pobreza sigue igual, la informalidad es cada día mayor, la cobertura en salud y pensiones es cada día menor”.

Seguro de enfermedad y maternidad (SEM)

El SEM, como lo mencionan Martínez y Mesa-Lago (2003), es un fondo de reparto que se financia por medio de todas las cotizaciones y, de esa manera, proporciona todos los servicios de salud que la población requiere y las prestaciones en dinero, atendiendo sin importar si quien necesita el servicio es contribuyente o no y respondiendo a las necesidades efectivas de la población (p. 33).

Este seguro cuenta con 3 tipos de aseguramiento: el directo, el familiar y el no asegurado. El directo se refiere a la persona trabajadora asalariada y las no asalariadas que se aseguren de forma voluntaria, estudiantes y por cuenta del Estado, con lo que se cubre a las personas que no tienen capacidad para contribuir, basándose en los principios de universalidad y obligatoriedad. El familiar cubre a mujeres y hombres con un grado de parentesco con una persona asegurada directa. El no asegurado es la persona que no cotiza y que, en caso de requerir de atención médica, la recibe pero debe pagar luego de ser atendida.

Los beneficios brindados dependen del tipo de aseguramiento, de manera que la persona asegurada directa cuenta con atención integral de la salud, prótesis, anteojos y aparatos ortopédicos, traslados (incluyendo a asegurados familiares, acompañante y hospedajes), funeral por fallecimiento de asegurado directo, su cónyuge o compañero(a), libre elección médica, incapacidades por enfermedad hasta por 52 semanas y licencia de maternidad por 4 meses, 1 mes antes del parto y 3 después.

A quienes estén aseguradas por cuenta del Estado y familiares, les corresponde únicamente la atención integral de la salud (Martínez & Mesa-Lago, pp.32-36).

Sobre la crisis del SEM, Juliana Martínez indicó a ticovision.com en setiembre de 2011

...que el seguro de enfermedad y maternidad tenía numerosos problemas luego de la crisis de los años 80 y a comienzos de los 90 que tenían que ver con insuficiente cobertura, es decir que el principio de universalidad no es tal ni parejo para todas las personas que viven en el territorio nacional, había problemas de cobertura y de inequidad de los recursos.

Otros de los problemas que mencionó en su exposición es que existe una simultaneidad entre la contracción de los aportes y la expansión del gasto, así como un problema de gestión, en el sentido de que la alerta del problema de sostenibilidad financiera dadas a conocer desde el año 2002 nunca fueron tan fuertes en la mesa de decisión en la institución que pudieran haber evitado la situación (párras. 5-6),

Incapacidades y permisos para asistir a citas médicas

Las incapacidades en el Sector Público se rigen por medio del Reglamento para el otorgamiento de Incapacidades y Licencias para los beneficiarios del Seguro de Salud N° 7897 del 14 de octubre de 2004, que en su artículo 2 indica que la incapacidad es un compromiso recíproco entre la persona profesional en ciencias médicas autorizada por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y la persona trabajadora. El propósito de la

incapacidad es la recuperación de la salud de la persona trabajadora y su reincorporación a las labores. Al estar una persona incapacitada, queda inhabilitada legalmente para realizar su trabajo y cualquier otro desempeño remunerado, así como algún trabajo que pueda considerarse una falta de respeto, lealtad y competencia desleal hacia el patrono.

En cuanto a los permisos con goce salarial para acudir a una cita médica, ya sea propia o de un hijo o hija menor de edad, no están reglamentados por la Dirección General del Servicio Civil, ni existe normativa alguna para el sector privado. Cada institución debe consignarlos en el Reglamento Interno de Trabajo o en las Convenciones Colectivas de Trabajo. Por lo general, se debe presentar, con al menos un día hábil antes de la cita, el carné de citas del centro médico en donde se recibirá la consulta, ya sea en caso de acompañamiento a hijas o hijos o si la cita es propia, debe presentarse además un comprobante de asistencia al servicio médico en donde se especifique la hora de ingreso y de salida y la fecha de la cita.

Un aspecto importante es la imposibilidad de la persona trabajadora de trabajar durante la incapacidad, tal como lo expresa la Resolución N° 316-1999 de la Sala Segunda, que indica que es procedente un despido a una persona trabajadora que tenía suspendidos los contratos de trabajo por incapacidad y realiza labores remuneradas, ya que se tiene como regla general que la incapacidad es un período de reposo ordenado a la persona trabajadora que se encuentra imposibilitada temporalmente para ejercer su labor cotidiana.

Pensiones

En el tema de las pensiones, la tendencia es la eliminación de los regímenes especiales del Sector Público. Actualmente existe una tendencia a aumentar la edad y el aporte obrero, así como a reducir el monto de la jubilación, en el régimen universal por excelencia en Costa Rica, el de Invalidez Vejez y Muerte (Vargas, 2013).

Régimen de Invalidez Vejez y Muerte

El artículo 73 de la Constitución Política garantiza la seguridad social tanto en salud como en pensiones; en este último se abarca invalidez, vejez y muerte y, en cuanto a la parte de salud, específicamente la atención médico-hospitalaria. Para esta investigación, y propiamente en este apartado, se hace referencia al régimen de pensiones costarricense bajo la tutela de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), que es el de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), ya que es el que incluye a la mayor cantidad de personas trabajadoras. Sin embargo, existen dos regímenes especiales: el del Poder Judicial y el del Magisterio Nacional.

A partir de la promulgación de la Ley de Protección al Trabajador (LPT), N° N° 7983 en el año 2000, se reforma el sistema de pensiones. Esta ley surge como producto de una serie de acuerdos a los que se llega durante el Foro de Concertación Nacional (FCN), realizado en 1998, durante la Administración Rodríguez Echeverría.

El sistema de pensiones lo comprenden, a partir de esta ley, tres pilares: el primero corresponde al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM); el segundo, al Régimen de Capitalización Plena e Individual; el tercero al Régimen Complementario Voluntario. Además, existe el Régimen No Contributivo, que otorga pensiones de asistencia social a personas de bajos recursos económicos.

En el estudio de Martínez y Mesa-Lago (2003), los autores mencionan que en la década de los años ochenta existen 19 regímenes especiales de pensiones para el sector público a cargo del presupuesto nacional. Además, cuentan con beneficios privilegiados y con desequilibrios actuariales, esto aunado a que reciben subsidios fiscales que debilitan la protección de sectores de bajos ingresos (p. 8). Igualmente, indican que en 1992 se publica la Ley Marco de Pensiones, la cual menciona que toda persona que ingresa a laborar en la Administración Pública, a partir de esta ley, obligatoriamente cotizará al Régimen IVM. En 1996 el Régimen de los Diputados y Diputadas es derogado y se traslada al IVM.

Los autores presentan una breve reseña del cambio en los diferentes regímenes de pensiones, indicando lo siguiente:

En 1995 se reformó integralmente el régimen de pensiones del Magisterio Nacional; en 1992 se promulgó la Ley Marco de Pensiones por la cual toda persona que ingrese a trabajar a la Administración Pública (salvo Magisterio y Poder Judicial), a partir de la fecha de vigencia de esa ley, entra obligatoriamente al IVM de la CCSS; en 1996 el régimen especial de los diputados de la Asamblea Legislativa fue derogado por Ley 7605 y los diputados quedaron incluidos en IVM. Subsisten sin embargo dos regímenes especiales, los cuales no son con cargo al presupuesto nacional: el Poder Judicial y el Magisterio Nacional; ambos tienen cotizaciones superiores de los trabajadores y tasas de reemplazo superiores en comparación con las de IVM (Martínez & Mesa-Lago, 2003, p. 8).

Martínez y Mesa-Lago hacen alusión a que “el régimen está basado en un compromiso solidario intergeneracional por el cual los trabajadores activos financian las pensiones de los pasivos, confiando en que la siguiente generación continuará cumpliendo dicho compromiso” (2003, p.9).

Existen tres tipos de pensiones: la de vejez, para quienes cumplan con la edad y las cuotas del régimen; invalidez, para quienes no puedan continuar laborando por razones de salud; y en caso de muerte, se le dará a la familia dependiente de la persona asegurada directa.

La cobertura de IVM es para todas las personas asalariadas y para quienes coticen voluntariamente, o sea las personas trabajadoras independientes y las que laboran por cuenta propia.

El cálculo de la pensión para vejez e invalidez se basa en el promedio de los 48 salarios o ingresos mensuales más altos percibidos en los últimos 60 meses. Con estas pensiones solo se puede deducir de ley a los contribuyentes por algún cálculo mal hecho, pero no se puede embargar bajo ninguna circunstancia. La pensión por muerte es equivalente a la de vejez e invalidez o a la que se hubiera recibido si la persona fallecida hubiera sido declarada inválida (Martínez & Mesa-Lago, 2003, pp. 17-18).

En cuanto al segundo pilar o Régimen de Capitalización Individual, que entra en vigencia en mayo de 2001, es obligatorio para las personas asalariadas para complementar las pensiones de IVM. Consiste en dos tipos de pensiones: una vitalicia y otra permanente; la primera es un monto mensual desde la jubilación hasta el fallecimiento y la permanente se otorga durante un tiempo específico (Martínez & Mesa-Lago, 2003, p. 20).

La administración del segundo pilar se da por medio de operadoras de pensiones públicas y privadas que cada persona trabajadora escoge según su preferencia (Martínez & Mesa-Lago, 2003, p. 24).

Régimen Complementario Voluntario

Este régimen es creado en la Ley de Protección al Trabajador (LPT) y facilita la pensión anticipada si a la persona le hacen falta las cotizaciones necesarias, siempre y cuando cuente como mínimo con 57 años de edad y al menos 360 cuotas (Martínez & Mesa-Lago, 2003, p. 27).

Los autores mencionan que el Régimen No Contributivo (RNC) se crea mediante la Ley N° 5662 del 23 de diciembre de 1974 Ley de Desarrollo y Asignaciones Familiares:

Es un programa adicional al de IVM que ofrece protección a toda persona adulta mayor en situación de pobreza que no esté cubierta por otro régimen de pensión. El RNC permite la universalización de los seguros sociales, incorporando a aquellas personas que no tienen capacidad de cotizar a IVM. No es por lo tanto, un “cuarto pilar” como se denominó en el marco del FCN, aunque es administrado por la Gerencia de Pensiones de la CCSS (Martínez & Mesa-Lago, 2003, pp. 27-28).

Modificaciones o intentos de modificación de la seguridad social en la legislación laboral

En párrafos anteriores se han mencionado las modificaciones introducidas a la legislación en lo referente a seguridad social. Sin embargo, en este apartado se ha considerado importante reflexionar sobre la ya también mencionada Reforma Integral al Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, tramitada y aprobada bajo la Ley N° 7531, ya que da pie a “una de las huelgas más significativas del período de ajuste estructural vivido en Costa Rica, a partir de la década de los años 80” (Mora, 2009, p.150).

Al comentar sobre la conflictividad social generalizada que vivía el país al momento de tramitarse la ley, Mora (2009) señala:

Las manifestaciones en contra de la ley de protesta se centraron, principalmente, en la defensa de la institucionalidad y de las condiciones laborales de los trabajadores del sector público, quienes se opusieron al recorte del presupuesto de las instituciones estatales, y a su eventual privatización. La oposición al despido de funcionarios estatales fue una de las principales solicitudes de los trabajadores del sector (...) Las protestas de este año se recrudecieron por la firma del Pacto Figueres-Calderón. Este acuerdo, firmado el 28 de abril de 1995, fue gestado de manera poco transparente entre las cúpulas del Partido Liberación Nacional (PLN) y Unidad Social Cristiana (PUSC), donde Rafael Ángel Calderón Fournier y José María Figueres Olsen acercaron sus posiciones políticas, en torno a los contenidos y la magnitud de la reforma estatal (p.152).

Tabla 2. Costa Rica: Principales cambios en las leyes de seguridad social agrupados en cuatro temas

Ley N° 2248 Aprobada el 5 de setiembre de 1958	Ley N° 7268 Aprobada el 14 de noviembre de 1991	Ley N° 7531 Aprobada el 10 de julio de 1995
1. Porcentaje de cotización		
Cotización tripartita del trabajador y del Estado (como patrono y como Estado). Cuota obrera del 5%	Cotización tripartita del trabajador y del Estado (como patrono y como Estado). Cuota obrera del 7%. La Junta de Pensiones podría incrementar esa cuota hasta un 9%, si así lo recomendaban los estudios actuariales	Sólo los trabajadores activos y pensionados cotizan para el Régimen. Los patronos privados y el Estado como patrono no contribuyen. El promedio de las cotizaciones es de un 11.75% del salario. Adicionalmente, se impone la Cotización Especial Solidaria del 2.25% usada para contribuir al pago de pensiones de los regímenes de reparto de las leyes N° 2248, N° 7268 y N° 7531
1. Cálculo de la pensión		
Derecho a una pensión igual al salario más alto devengado en los últimos 5 años	Derecho de una pensión igual al promedio de los 12 mejores salarios obtenidos en los últimos 24 meses. Esto significa que la pensión era alrededor de un 90% del mejor salario	Derecho a la pensión igual al 80% del promedio de los mejores 48 salarios cotizados. De acuerdo a una serie de cálculos actuariales, la pensión puede reducirse al 54% del último salario
2. Años de trabajo requeridos		
Derecho a una pensión a los 30 años de trabajo, o después de 25 años de servicios (cuando 10 o 15 de estos se hubieran servido en zonas insalubres), o para los que cumplen 60 años, aunque no tuvieran los años de servicios	Derecho a la pensión a los 30 años de trabajo, con 360 cuotas, o después de 25 años de servicios (cuando 10 ó 15 de estos se hubieran servido en zonas insalubres). Se incluye a los que tienen 60 años de edad con 20 años de servicios	Derecho a la pensión de funcionarios que cumplan con un mínimo de 400 cotizaciones mensuales, y los que hubieran servido 20 años, más 240 cotizaciones, o los que cumplan 60 años con 240 cuotas
3. Cotización de los pensionados		
Los pensionados no cotizan al régimen	Se introduce la cotización de los pensionados, fijándose en un 7% siempre que su salario fuera mayor a los ₡72000	De acuerdo al artículo 71 de esta ley se establece una cotización correspondiente al 10% de la pensión, a partir de lo que se establece una contribución progresiva de acuerdo a la pensión
4. Topes a las pensiones		
Existencia de una pensión Mínima	Se fijó un tope máximo de pensión. Quienes tenían una pensión superior al tope se les obligó a pagar una "contribución solidaria"	De acuerdo al artículo 44, las jubilaciones no pueden superar el monto equivalente al salario de un catedrático de la Universidad de Costa Rica, con treinta anualidades y dedicación exclusiva.

Fuente: Mora (2009, pp.153 – 154).

Los principales cambios que introdujo la ley se pueden agrupar en 4 temas. La Tabla 2 muestra los temas, así como los alcances de los mismos, con lo que se puede observar que esta reforma impactó negativamente los derechos obtenidos por los educadores. Además Mora (2009) señala que fue el aporte de los trabajadores el que realmente sostuvo financieramente el régimen de pensiones, debido a que el Estado no fue el que creó el Fondo de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, ni cumplió regularmente con el pago de las cotizaciones que le correspondían (p. 154). De esta manera, Arguedas y Calvo (citados en Mora, 2009) describen las ventajas que para el Estado representó la reforma.

Esto significó un buen negocio para el Estado, pues se quitó de encima las pensiones en curso de pago del momento y las a futuro, cargándoselas a los activos, a la vez que los superávits entre lo recaudado por cotizaciones de los activos menos el pago de las pensiones, lo gastó a su antojo, al margen de lo establecido en el penúltimo párrafo del Artículo 73 de la Constitución Política” (p.154).

Dadas las implicaciones negativas que para las y los educadores tenía esta ley, así como la efervescencia que existía en el país, el 17 de julio de 1995 inicia una huelga que incluyó en su agenda reivindicaciones relacionadas con la dignificación del campesino, la justicia tributaria, las garantías sindicales y la política salarial de los trabajadores del sector público. Esta huelga finalizó el 17 de agosto mediante la firma de un acuerdo entre el Estado y el Dr. Jorge Mora Alfaro, en aquel momento rector de la Universidad Nacional, sin el consenso de todas las organizaciones participantes, pues hubo muchas dificultades en la construcción de alianzas. Las principales discrepancias estuvieron relacionadas con la forma “oculta” en que se dieron las negociaciones y el poco involucramiento de las bases en ellas. Entre las organizaciones sindicales presentes en la lucha de los educadores se encontraban la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), la Asociación de Profesores de Secundaria (APSE), el Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN). Además, el Sindicato de Empleados de la Universidad de

Costa Rica (SINDEU), la Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico Costarricense (AFITEC) y el Sindicato Patriótico de la Educación (SINPAE).

Mora (2009) identifica que ANDE, APSE, SEC y SITUN convergían en puntos como las relaciones bases-dirigencias, las relaciones con el Estado y su concepción del mismo, así como las formas de negociación de la huelga y sus resultados, mientras que SINDEU, AFITEC Y SINPAE formaban un bloque opositor al primer grupo (p.158).

Mora (2009) comenta a su vez que SINDEU, AFITEC Y SINPAE atribuyeron a ANDE, APSE, SEC y SITUN el establecimiento de alianzas con los gobiernos, especialmente con gobiernos liberacionistas (p.160). En este sentido, María Elena Salazar (citada en Mora, 2009), una de las fundadoras del SINPAE, sostiene que el Magisterio recurrió a las “huelgas cuando la Unidad estaba en el poder, pero cuando Liberación estaba no se hacían huelgas porque había una clara relación entre las dirigencias y los partidos políticos tradicionales” (p.160). Por esta razón se presume que las negociaciones que se llevaron a cabo en torno a esta huelga se encontraron mediadas por estas afiliaciones. Así, hubo también una fuerte crítica a la forma “oculta” y al margen de las bases en que estos sindicatos llevaron a cabo las negociaciones con el gobierno.

Por su parte, este grupo criticó al grupo formado por SINDEU, AFITEC Y SINPAE, señalándolos como “trotskistas” y atribuyéndoles el resultado negativo de la huelga debido a sus “dificultades para establecer el diálogo y la búsqueda de acuerdos en una mesa de negociación” (Mora, 2009, p.160). Estos sindicatos también fueron “acusados de no tener salidas políticas para enfrentar el conflicto, y de pretender la búsqueda de revoluciones en huelgas por la defensa de los derechos laborales” (p.160). Además, señalaron sus estrategias de lucha como “radicalizadas” y poco conciliadoras, por lo que en última instancia obstaculizaron la construcción de acuerdos (p.160).

Los acontecimientos y el desenlace de esta huelga ejemplifican como los personalismos y las posiciones político – ideológicas divergentes de las organizaciones sindicales, inclusive dentro de un mismo gremio, como es este el caso, imposibilitan la conformación de alianzas, acuerdos y estrategias comunes en beneficio de las personas trabajadoras.

Riesgos de trabajo

Los riesgos de trabajo, según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (s.f.), “son los accidentes y las enfermedades que a la persona trabajadora le pueden ocurrir con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeña” (parra.1).

Están normados en el Código de Trabajo y sus reformas, en el Título Cuarto, artículos 193, 195, 196, 197, 218, 220, 233, 260, 261 y 265.

Es obligación de las personas empleadoras asegurar a los y las trabajadoras contra riesgos del trabajo por medio del Instituto Nacional de Seguros (INS), así sea que la persona trabajadora sea contratada por intermediarios; esta obligación está amparada por los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo, referidos al concepto de trabajador y trabajadora y sobre la existencia de un contrato laboral.

El seguro de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros (INS) brinda asistencia médica, quirúrgica, de hospitalización, de farmacia, de rehabilitación y de indemnización en caso de fallecimiento o incapacidad, ya sea temporal o permanente, de la persona trabajadora.

Este régimen de seguro, además, promueve el Modelo de Riesgos del Trabajo y Salud Ocupacional, que “tiene como objetivo básico promover, desarrollar y fortalecer la prevención de riesgos laborales y, por ende, la salud ocupacional desde una perspectiva integral” (parra. 4). Al mismo tiempo, ofrece pólizas para personas que laboran de forma independiente, para el quehacer en el hogar y para personas adolescentes.

Menciona Vargas (2013) que en el tema de Riesgos del Trabajo, a pesar de que se dio la apertura al mercado privado, el INS parece ser el operador dominante del mercado de seguros, aunque le preocupa que este llegue a convertirse en valor de mercado.

Accidentes laborales

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (s.f.) conceptualiza los accidentes laborales de la siguiente manera:

Es todo accidente que le puede suceder en su condición de persona trabajadora, a causa o como consecuencia del trabajo que se le ha asignado.

También se considera un accidente de trabajo, el que puede ocurrir en los siguientes casos:

Durante el traslado del centro de trabajo a la casa y viceversa, pero que no se haya variado el recorrido por interés de la persona trabajadora.

Cuando esté cumpliendo con las órdenes de la persona empleadora, aunque el accidente ocurra fuera del lugar o centro de trabajo y después de finalizada la jornada de trabajo.

Cuando se interrumpa la labor, antes o después de terminar el trabajo que se le haya ordenado realizar a la persona trabajadora, siempre que se encuentre dentro del lugar de trabajo y que la persona empleadora o su representante le dieron el permiso verbal o escrito o si cuando se realiza una actividad distinta a la que fue contratado y no se le prohíbe realizar esa actividad.

Cuando la persona trabajadora sufre un daño, al prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente, en las que se

encuentren en peligro otras personas, los intereses de la persona empleadora o de algún compañero(a) de trabajo (parra. 1).

Además, el Título Cuarto, en los capítulos del Primero al Décimo Primero, Artículos 193 al 331 del Código de Trabajo, se refiere a la protección de las personas trabajadoras durante la acción del trabajo.

Salud Ocupacional

Para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (s.f.), la Salud Ocupacional:

Es la responsabilidad social, moral y legal que tiene la persona empleadora en cuanto a adoptar en el centro de trabajo actividades que conlleven a:

1. Promover y conservar la salud de la persona trabajadora;
2. Prevenir todo daño que las condiciones de trabajo pudieran causar a la persona trabajadora;
3. Proteger la salud ante los riesgos nocivos que resulten de las condiciones de trabajo;
4. Garantizar a la persona trabajadora un empleo acorde con sus capacidades fisiológicas y psicológicas;
5. Adaptar las condiciones de la tarea a la persona trabajadora (parra.1).

Este concepto está regido en el Título Cuarto, mediante reforma estipulada en la Ley N°6727, de fecha 9 de marzo de 1982, específicamente en los artículos 273, 282, 284, 285, 286, 288, 295, 296, 297, 299, 300 del Código de Trabajo y en el artículo 24 del Reglamento a la Ley de Riesgos de Trabajo.

En nuestro país, el ente rector en Salud Ocupacional es el Consejo de Salud Ocupacional (CSO), adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), y está compuesto por ocho personas: una del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) quien presidirá el

Consejo, una del Ministerio de Salud, una del Instituto Nacional de Seguros (INS), una de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), dos representantes de patronos y dos personas trabajadoras.

Le corresponde al Poder Ejecutivo elegir a las personas representantes de patronos y de trabajadoras de una terna que las cámaras empresariales y las confederaciones sindicales le enviarán (parra. 1).

En el artículo 274 del Código de Trabajo se mencionan las funciones de este Consejo, las cuales se consignan a continuación:

- a) Promover las mejores condiciones de salud ocupacional, en todos los centros de trabajo del país.
- b) Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia.
- c) Promover las reglamentaciones necesarias para garantizar, en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de salud ocupacional.
- ch) Promover, por todos los medios posibles, la formación de personal técnico sub profesional, especializado en las diversas ramas de la salud ocupacional y la capacitación de patronos y trabajadores, en cuanto a salud ocupacional.
- d) Llevar a cabo la difusión de todos los métodos y sistemas técnicos de prevención de riesgos del trabajo.
- e) Preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipo de protección personal de los trabajadores, para las diferentes actividades.

f) Preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional.

g) Proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados al país con exención de impuestos, tasa y sobretasas.

h) Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional, por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas.

i) Efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia. Y

j) Cualesquiera otras actividades propias de la materia.

(Así modificado por el artículo 1, de la Ley N. ° 6727 del 9 de marzo de 1982.) (p.112).

Sobre Salud Ocupacional, Vargas (2013) es claro al indicar que no es tema común en la agenda sindical, a pesar de que existe representación sindical ante el Consejo de Salud Ocupacional (CSO), la cual es débil, invisible y alejada de las dirigencias en general.

Otros derechos laborales

Aguinaldo

Se refiere al pago de un mes adicional que recibe toda persona trabajadora, ya sea del sector público o privado. Debe cancelarse dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre y se contemplan, para el correspondiente cálculo, los salarios devengados, tanto ordinarios como extraordinarios, del primero de diciembre del año anterior al treinta de noviembre del año en curso.

Se instaure por medio de la ley N° 1835 del 11 de diciembre de 1954, llamada Ley de Pago de Aguinaldo para los Servidores Públicos. Un año después, se regula para las personas trabajadoras en instituciones autónomas por medio de la ley N° 2077 del 9 de noviembre de 1955, Ley Sueldo Adicional de Servidores en Instituciones Autónomas. Finalmente, queda definido por medio de la ley N° 2412 del 23 de octubre de 1959, Ley de Pago de Aguinaldo a Servidores en la Empresa Privada, en la que se regula el reconocimiento de este derecho a las personas que laboran en el sector privado.

Según el Decimotavo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2012), “a lo largo del país, uno de cada cinco empleados de entre 15 y 64 años no tiene aguinaldo” (p.122). Porcentualmente, esto significa que al 19.6% de la población se le incumple este derecho.

Cesantía

Se refiere a la indemnización que el patrono debe pagar a la persona trabajadora en caso de despido injustificado, cuando haya mediado un contrato indefinido. El despido debe ser ajeno a la voluntad de la persona trabajadora, ya sea por decisión unipersonal del patrono, despido con responsabilidad patronal o por fallecimiento.

En los artículos 29 y 30 del Código de Trabajo se regulan las condiciones y la forma de cálculo para el pago de este derecho.

Soto (2007) menciona que la Ley de Protección al Trabajador, N° 7983 del 16 de febrero del 2000, publicada en La Gaceta N° 35, del 18 de febrero de ese año, introduce modificaciones parciales al denominado “Auxilio de Cesantía”. Se crea un Fondo de Capitalización Laboral (FCL) y un Fondo de Pensión Obligatoria. El 50% del Fondo de Capitalización Laboral, se le entrega al trabajador cuando termina el contrato de trabajo, sin importar las causas o motivos de esa ruptura; o bien, si el contrato de trabajo continúa, se le entrega cada cinco años, mientras que el otro 50% por ciento se traslada al Fondo de Pensión Obligatoria cuando se acoja a su jubilación (pp. 39-40).

Para el Sector Público, en diversas convenciones colectivas de trabajo, se pactaron topes mayores a los 8 años indicados en el Código de Trabajo y la tendencia de los fallos constitucionales es a bajar esos topes (Vargas, 2013). Así las cosas, se evidencia la pugna del gobierno para homogenizar y fijar el tope en 8 años, buscando obviar lo que fija el Código de Trabajo, según el cual estos son los derechos mínimos y se pueden extender mediante las Convenciones Colectivas de Trabajo. En este sentido, señala Vargas (s.f.) que

...todos los derechos que se indican a favor de las personas trabajadoras asalariadas en el Código de Trabajo deben considerarse como los mínimos posibles, así señalado por la doctrina laboral. De ahí en adelante, se pueden desarrollar esos derechos por medio de la negociación colectiva, tal y como ha venido dándose en las municipalidades, por ejemplo.

Tan es así que la propia Constitución Política actualmente vigente dice que las convenciones colectivas de trabajo son ley entre partes, entre la parte patronal y la parte laboral (artículo 62 de nuestra Carta Magna); porque, precisamente, en estos instrumentos del derecho de Trabajo, así reconocido internacionalmente, los trabajadores pueden obtener ampliación de derechos más allá de los indicados en el Código de Trabajo (párra.6-7).

La cita anterior se refiere a la Sentencia N° 11087 de la Sala Constitucional, que indica que se anulan las frases "sin límite de tiempo" y "sin límite de años" contenidas en los artículos 27 y 28 de la Quinta Convención colectiva de Trabajo de la Municipalidad de San José.

Esta acción de inconstitucionalidad fue promovida por la Contralora General de la República, Marta Acosta Zúñiga, indicando que esos artículos resultan contrarios a los principios constitucionales de igualdad, legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, uso eficiente de los fondos públicos y gestión financiera. Cuestiona la existencia de normas convencionales que no establecen un tope o límite de años por reconocer por concepto de cesantía.

Lo anterior es un claro ejemplo de la pugna de las élites políticas del país por despojar a los y las trabajadoras de derechos ganados, a través de una interpretación utilitarista de la legislación laboral.

También se da una ruptura parcial del tope de cesantía, ya que el 8.33% se parte en dos partes, una de 5.33% y otra de 3%, llegando en casos a dividir esta última en un 1.5% que se traslada al Fondo de Capitalización Laboral, mientras que el otro 1.5% se acumula en la Pensión Complementaria. Cuando una persona trabajadora es despedida con responsabilidad patronal, el patrono debe cancelarle el 5.33%, reconociéndole como máximo 8 años, aunque tenga más de laborar, salvo en los casos en que, por medio de Convención Colectiva de Trabajo, se estipule otro tope. Además, presentando la carta de despido se solicita el monto correspondiente del 1.5% del Fondo de Capitalización Laboral, el cual ha generado intereses. Una ventaja para la persona trabajadora es que si llega a jubilarse y no ha retirado este monto del FCP, ese 1.5% del FCL le ha capitalizado intereses y se ha acumulado a lo largo de los años que ha laborado para el mismo patrono. Así es como se da una ruptura parcial del tope de cesantía (Vargas, 2013).

Vacaciones

Es un derecho al descanso anual remunerado que permita a la persona trabajadora reponerse del trabajo realizado durante el año de labores.

Este derecho se regula del artículo 153 al 161 del Código de Trabajo. A pesar de que en el artículo 158 se indica que es un derecho gozarlas ininterrumpidamente, y que como máximo se pueden fraccionar en dos, lo cierto es que en el Sector Público se obliga a tomarlas en el receso de fin de año y en la Semana Santa, de manera que esto obliga a fraccionarlas en más de dos ocasiones si se cuenta con más días de los rebajados en esos dos períodos.

Vacaciones psicoprofilácticas

Se refiere a un período preventivo o descongestionante para el organismo o la mente, al que tienen derecho las personas trabajadoras que realizan labores permanentes que las exponen a personas o materiales que pudieran afectar su salud física o mental.

Este tipo específico de vacaciones lo goza el personal que labora en el Ministerio de Justicia y Paz, ya que tiene relación directa con personas privadas de libertad; también el personal del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), que tiene contacto con mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, y quienes laboran en los hospitales psiquiátricos.

Se regulan en los Reglamentos Internos de Trabajo, Normativas de Relaciones Laborales o en las Convenciones Colectivas de Trabajo de cada institución.

Modificaciones o intentos de modificación de las vacaciones en la legislación laboral

En el tema de las vacaciones, sobre el proyecto de ley Protección al Empleo en Momentos de Crisis, Céspedes y Fallas (2010) mencionan que se pretende autorizar a los patronos de sectores específicos de la economía a implementar medidas temporales como la siguiente:

...disfrute de vacaciones acumuladas y adelanto de vacaciones anuales. El patrono podrá ordenar al trabajador el disfrute de vacaciones de los días pendientes acumulados, de los proporcionales al tiempo laborado. Además podrá adelantarle los días de vacaciones que le pudieran corresponder durante la vigencia de la autorización para el uso de las medidas temporales. (p. 245).

Como en otros artículos de este proyecto de ley ya mencionados, el objetivo es facilitar al empleador el ajuste de la mano de obra a sus intereses.

Salario Escolar

Surge como un acuerdo de política salarial en el gobierno de José María Figueres Olsen, debido a que se adeuda un porcentaje de la negociación salarial. Consiste en un ajuste salarial adicional al obligatorio en cada semestre, que inicia a partir del segundo semestre (mes de julio) de 1994, presentando, durante nueve semestres, una retención de una parte del incremento salarial que correspondía en cada semestre, hasta alcanzar el 8.19%, que era el porcentaje que había quedado pendiente por costo de vida. Se paga de forma acumulativa y diferida en el mes de enero de cada año y, por ser salario, se le realizan las rebajas por cargas sociales y el impuesto de la renta en los casos que corresponda.

Se le llamó escolar porque su entrega coincide con la entrada a clases, pero no es cierto que su origen haya sido para ayudar a los gastos que requiere esta época, ya que, como se indicó anteriormente, era un porcentaje pendiente por costo de vida. Por esa razón lo reciben todas las personas que laboran en el Sector Público sin que medie si tienen hijos e hijas en edad escolar, colegial o universitaria.

Este salario se reconoce hasta el momento en el Sector Público y en algunas municipalidades como las de Tibás, Coronado, San José, Turrialba, Curridabat, Santa Ana, Nicoya, Santa Cruz de Guanacaste, Garabito, Puriscal, Orotina, Cañas y Aserri, por mencionar algunas. En el caso de los municipios de Tibás, Nicoya, Santa Cruz de Guanacaste y Garabito, la Administración aportó el porcentaje completo, o sea el 8.19%, por medio de una negociación que quedó establecida en la Convención Colectiva de Trabajo o en el Convenio Simple. En los demás municipios se realizó por medio de retenciones de una parte del ajuste salarial que correspondía en cada semestre, hasta llegar al total del porcentaje establecido.

Mediante la Ley N° 8682 del 8 de diciembre de 2008, Ley de Promoción del Salario Escolar en el Sector Privado, se aplica a este sector de la economía, pero es más bien un ahorro laboral para proteger y fomentar la educación en las familias.

Para Vargas (2013), el Salario Escolar en el Sector Público se reconoce en muchas instituciones, aunque señala que falta en varias municipalidades. En el Sector Privado, a pesar de que existe una ley para su pago, es inoperante.

Días feriados

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (s.f.), en su sitio web, conceptualiza los días feriados de la siguiente manera: “Son días feriados aquellos días que de acuerdo con la ley deben concederse a toda persona trabajadora para que participe de las celebraciones especiales, ya sean cívicas, religiosas, sociales o históricas” (parra. 1).

Se regulan en el Código de Trabajo en el capítulo tercero, sección I, artículos del 147 al 152. Se establecen dos tipos de días feriados: los de pago obligatorio y los que no son de ese tipo de pago. Esta distinción se refiere a que los de pago obligatorio no se laboran pero son pagados, es decir, el patrono debe pagarlos como si se hubiesen laborado; en caso de que el patrono requiera que se labore en esos días, deben pagarse dobles y la persona trabajadora deberá consentir, pues el patrono no puede obligarla a laborar contra su voluntad. Los feriados no obligatorios se pueden laborar normalmente si así lo requiere el empleador, sin que sea necesario el pago doble.

En el país se contaba con trece días feriados obligatorios: el 1° de enero, 19 de marzo, 11 de abril, Jueves Santo y Viernes Santo, 1 de Mayo, 29 de junio, 25 de julio, 2 de agosto, 15 de agosto, 15 de setiembre, 12 de octubre, 8 de diciembre y 25 de diciembre. Sin embargo, por medio de una reforma al artículo 151 del Código de Trabajo, por medio de la ley 7619 del 18 de julio de 1996, se eliminan tres días feriados, el 19 de marzo, el 29 de junio y el 8 de diciembre.

Dado lo anterior, en el artículo 148 del Código de Trabajo, luego de la reforma, se indica que los días feriados de pago obligatorio son: 1 de enero, 11 de abril, Jueves Santo, Viernes Santo, 1 de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 15 de setiembre y 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre son feriados, pero no de pago obligatorio.

Otro cambio importante para esta investigación es el cambio en el día de disfrute de los feriados. Si el 12 de octubre cae martes, miércoles, jueves o viernes, el día libre se traslada para el lunes siguiente. Esto se da mediante la reforma al artículo 148 por medio de la Ley 8886, Reforma del párrafo segundo del artículo 148 del Código de Trabajo, Ley N. ° 2, de 27 de agosto de 1943, y sus reformas, del 1 de noviembre de 2010.

Este es un claro ejemplo de cómo priman los intereses del mercado cuando se trata de temas laborales. Esta modificación se discutió y aprobó en la Comisión de Asuntos Económicos, siendo una reforma planteada para beneficiar al sector empresarial turístico y se constituye en un ejemplo de legislación laboral en beneficio del interés empresario.

Reglamento Interno de Trabajo

En los artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo, así como en el Decreto N° 4 del 26 de abril de 1966 denominado “Reglamento de Reglamentos”, se hace referencia al Reglamento Interno de Trabajo, que regula las condiciones de trabajo, las relaciones humanas, las medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias. Es elaborado de forma unilateral (ya sea solo por la persona o institución empleadora), de acatamiento obligatorio para el personal y no se considera la participación, en su elaboración y redacción, a las personas trabajadoras. Únicamente por medio del Comité Permanente de Trabajadores, o por una organización sindical, pueden opinar si consideran que algunos de sus derechos se están violentando. De no existir este Comité o Sindicato, pueden hacerlo por medio de votación secreta, pero no podrán incluir artículos o temas de forma arbitraria, solamente pueden revisar el documento y cuentan con diez días hábiles para presentar observaciones ante el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), esto en caso de que, como se menciona anteriormente, consideren que el Reglamento les está violentado un derecho.

Este reglamento regula los siguientes rubros: control de asistencia y puntualidad, abandono de trabajo, vacaciones, aguinaldo, tipos de contratos vigentes, feriados y día de descanso semanal.

Debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y registrá quince días después de haber sido dado a conocer a las personas trabajadoras en su versión final (Quirós, (s.f.), parra. 1-9).

Libertad Sindical

Se entiende la Libertad Sindical como el derecho de una organización no solo de agruparse, sino de desarrollar la actividad sindical y los derechos de las personas sindicalizadas, ya sea de forma individual o colectiva.

Los Convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, así como la Recomendación 143 sobre los representantes de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refieren a la Libertad Sindical y establecen los mecanismos de protección que todo país miembro debe observar. En el caso costarricense, los mismos fueron ratificados mediante Ley N° 2561 “Ratificación de varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)” del 6 de mayo de 1960. Los convenios 87 y 98 se ratificaron por medio de la Ley N° 5968 “Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgar a los representantes de los trabajadores en la empresa” del 9 de noviembre de 1976, el Convenio 135 y la Recomendación 143 (Ver Anexo 10).

El gobierno de Costa Rica ha sido en varias ocasiones acusado, por parte de organizaciones sindicales, ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por violación a la libertad sindical. Para el período de estudio, según el sitio web de esta organización, se presentaron 19 quejas (ver Anexo 11, además consultar el Anexo 12).

Tendencias en relación con la Libertad Sindical

Ya que la libertad sindical es el mecanismo para proteger la acción sindical, comprendiendo esta desde ejercer el derecho a afiliarse a un sindicato hasta la negociación colectiva para toda la clase trabajadora, independientemente de que se labore en el sector Público o Privado, y teniendo claro que los cambios estructurales buscan beneficiar al capital, cercenando los derechos sindicales, la tendencia es violentar el derecho de ejercer el sindicalismo. En el sector Privado existe una arremetida contra este sector, se usa el solidarismo como su sustituto y se impide la afiliación al sindicato. En el sector Público se violenta en el tema de negociación colectiva, permitiéndole únicamente a una parte de este sector ejercerla.

Modificaciones o intentos de modificaciones a la Libertad Sindical en la legislación laboral

A pesar de que en el año 1992 se obtuvieron algunos acuerdos en materia de libertad sindical, estos no se llegaron a implementar. Debido a esta situación, algunos sindicatos comenzaron el trámite correspondiente para presentar la denuncia de la inacción del gobierno ante el Representante del Comercio de los Estados Unidos de América. Como el tema solo se encontraba en el papel, los sindicatos optaron por tratar de formalizar con el Consejo Superior de Trabajo a través de un acuerdo de Concertación Nacional, en el cual se “implicaba reformas y programas administrativos y varias reformas legales en materia de libertades sindicales, empleo público, procedimientos judiciales para sancionar incumplimientos y para proteger eficazmente el fuero sindical, responsabilidades sindicales, etc.” (ANEP, 2006, parra. 4).

En el año 2001, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) solicita a las organizaciones sindicales su criterio con relación al proyecto de negociación colectiva en el sector público, para lo cual los sindicatos “indican que no es posible aceptar reformas sobre negociación colectiva en el sector público si no se acompaña de las reformas para garantizar la libertad sindical en el sector privado” (ANEP, 2006, parra. 13).

El 13 de junio de 2001, los sindicatos presentan la petición ante el Representante del Comercio de los Estado Unidos de América. Previamente la AFL-CIO le envió una carta al Presidente Rodríguez Echeverría (16 de mayo de 2001) en la que le sugiere un arreglo con los sindicatos antes de que se eleve al Representante del Comercio. Por su parte, el embajador de Costa Rica para Estados Unidos, el señor Jaime Daremblum, insta a las organizaciones sindicales a no presentar la petición y esperar la llegada de la misión de asesoría técnica de la OIT (entre los meses de setiembre y octubre de 2001). Sin embargo, ninguna de estas acciones detiene a las organizaciones sindicales, que presentan la petición.

Aunado a las medidas implementadas por el Representante del Comercio y el dictamen de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, que establecen que es urgente aprobar varias reformas por parte del gobierno costarricense en relación con la libertad sindical, el gobierno de turno redacta un nuevo proyecto sobre libertades sindicales para atender a las demandas de los organismos internacionales. No obstante, este proyecto es totalmente inaceptable para el movimiento. Entre los argumentos más importantes esgrimidos por estas organizaciones están:

- La forma como está planteado el tema de flexibilidad de jornada de trabajo va a tener un impacto negativo (desempleo) en las mujeres y en las personas que cursan secundaria; además, puede implicar un aumento en los riesgos de trabajo.
- El proyecto de fuero sindical y autonomía sindical fue modificado unilateralmente por el gobierno, desechando todo el proceso previo de acuerdos consensuados tripartitamente (ANEP, 2006, parra. 24).

En contraste, argumentan que las reformas urgentes que deben ser aprobadas por el gobierno son:

- Aprobación del expediente legislativo N° 13.475 sobre la regulación al fuero sindical y la autonomía sindical.
- Procedimiento de juzgamiento de infracciones a las leyes de trabajo.

- Reforma Procesal General (ordinario laboral)
- Sobre la cantidad de personas protegidas por el fuero sindical.
- Responsabilidades sindicales.
- Políticas de apoyo a la producción social, laboral y ambientalmente limpia que incluyan la transparencia tecnológica, capacitación, crédito (banca de desarrollo), apoyo a la comercialización, contratación prioritaria del Estado, otorgamiento prioritario de incentivos fiscales, entre otros.
- Negociación colectiva en el sector público.
- Aprobación de los convenios 151 y 154 de la OIT (ANEP, 2006, parra. 26).

Proyecto N° 13.475. Fortalecimiento del movimiento sindical

A partir del acuerdo de Concertación Nacional, surgen varios proyectos de ley y reformas pero solo se envió uno de los proyectos acordados. Este proyecto incorpora los procedimientos para proteger el fuero sindical y facilitar el funcionamiento interno de los sindicatos (Expediente N° 13.475). Ingresó a la corriente legislativa el 30 de noviembre de 1998 y se publica el 4 de diciembre del mismo año. Se emite un dictamen unánime afirmativo el 10 de marzo de 1999, el cual a su vez se detiene para ser modificado en contra de los acuerdos tomados previamente. Para el 4 de octubre de 2000 se corrige la situación, pero aún para el año 2006 sigue en la agenda del Plenario sin ser aprobado.

Este tema no es nuevo en el país y la OIT ha recomendado vehementemente a Costa Rica garantizar la protección del fuero sindical.

Este proyecto plantea reformas al Código de Trabajo con miras a agilizar los trámites y procedimientos necesarios para la constitución, inscripción y funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Céspedes y Fallas (2010) plantean que, en la reforma al artículo 339 (ver Anexo 13), se propone la ampliación de la función adicionando dos nuevas ideas que vendrían a cambiar la finalidad general de las organizaciones sindicales. De esta manera, estas organizaciones serían también, según reza el proyecto, “(...) para la participación en la formulación, proposición y aplicación de políticas socio económicas y para participar en la economía en general” (p.231).

A la vez, se propone la reforma al inciso e) del artículo 340, cuando se indica dentro de las actividades sindicales: “desarrollo de todo tipo de actividades comerciales, de ahorro, crédito e inversión, y celebración de todo tipo de contratos u operaciones lícitas para el cumplimiento de sus fines” (Céspedes & Fallas, 2010, p.231).

Ambas reformas pretenden dar a los sindicatos la posibilidad de ejercer actividades comerciales, lo que podría responder a la necesidad de otorgar al sindicalismo la potestad que tiene el solidarismo en cuanto a la obtención de financiamiento para el desarrollo de sus objetivos.

En cuanto al tema del fuero sindical, Céspedes y Fallas (2010) consideran que con el artículo 368 (bis) la propuesta pretende:

(...) introducir de manera expresa un procedimiento laboral interno de autorización de despido, conforme a los principios del debido proceso, para lograr demostrar y determinar una justa causa para un despido que afecte a un individuo protegido por el fuero sindical, es decir, se pretende asegurar que los despidos sean procedentes. Tiene también medidas para atacar el problema de afiliación sindical, ya que flexibiliza los procedimientos para que sea posible inscribir un sindicato. Además de que brinda mayor capacidad de autoadministración del sindicato (p. 323).

La Ley 7360, Ley de reforma a la Ley de Asociaciones Solidaristas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, del 4 de noviembre de 1993, que modifica el Capítulo Tercero del Título Quinto (artículos 363 y siguientes), establece una protección de los derechos sindicales e introduce la noción de práctica laboral desleal en el ordenamiento

jurídico nacional, estableciendo la nulidad de actos antisindicales y la restitución de los derechos violados.

En cuanto a libertad sindical, Vargas (2013) indica lo siguiente:

Siguen los problemas en el sector Privado, especialmente en el agropecuario. Hay mucha presión antisindical. En estos años, sí se han dado, notables sentencias judiciales protectoras del fuero sindical. Pensamos que con la RPL podría desarrollarse más al respecto. Ha habido intentonas de equiparar los comités permanentes de las empresas privadas a los sindicatos, inscribiéndoles como éstos en el Departamento de Organizaciones Sociales del MTSS. Sin embargo, hasta ahora no han fructificado. Pero está la intención. El Solidarismo, por otra parte, sigue siendo utilizado como herramienta de presión antisindical.

Aguilar (2013) indica que la Libertad Sindical no está establecida como tal dentro del Estatuto del personal del ICE, sino que lo establecido son permisos para asistir a reuniones de juntas directivas y licencias para realizar reuniones en diferentes lugares de la institución. Sin embargo, las personas dirigentes sindicales están a tiempo completo para ejercer su puesto, pero es más como un derecho de facto que reglamentado, ya que desde hace muchos años se realiza de esa forma. El peligro que corren es que lo eliminen repentinamente, a pesar de que, por la fuerza sindical ahí presente, consideran que es difícil que eso ocurra.

En cuanto a los sindicatos en el sector público, Aguilar Arce (2013) menciona:

Con el advenimiento del neoliberalismo, Eduardo Lizano, ex presidente del Banco Central, mencionó como obstáculo para el crecimiento económico los sindicatos y sugirió que había que acabarlos. La ley solidarista [Ley de Asociaciones Solidaristas promulgada en el año 1984], le dio gran fuerza al solidarismo y este llega a contrarrestar al movimiento sindical. El movimiento sufrió reveses en el sector privado que ha sido casi imposible volver a recuperar.

Asimismo, señala que la situación del sindicalismo en el sector privado es muy distinta a la de los años 60 y 70:

Hay 16 sindicatos en el sector privado. En la agricultura quedan unos pocos de banano, hay también dos sindicatos de la palma africana. Algunos de estos sindicatos son CHIRIQUI LAND, PALMATICA, SINTRAFTCO, COBANA, TABOGA, PRODUCTOS DE CONCRETO, INCESA STANDARD, el Sindicato de la Industria de Cartón, uno en el área de las frutas que está en proceso de construcción, pues es muy difícil por la resistencia. Se tienen Convenciones Colectivas en la agroindustria en Limón, empresas que tienen que ver con refrigeración de contenedores, ahí se han negociado Convenciones Colectivas y esto nos ha permitido detener despidos en piñeras por ejemplo. Las condiciones ahora son muy distintas. Con las zonas francas ha habido un cambio drástico, directamente piden que no haya sindicatos como parte del reglamento interno. En San Jerónimo de Naranjo tengo conocimiento que se prohibió el sindicato en una empresa. [Las zonas francas] se convierten en campos de concentración pues no es posible hacer gestión sindical porque le echan a uno la policía. La única posibilidad de hacer sindicalismo es ir a los pueblos donde están los trabajadores.

Duarte (2009) menciona, sobre la situación del sindicalismo en el sector privado, que

...la afiliación sindical apenas alcanza el 4%. En otras palabras, solo 4 de cada 100 trabajadores del sector privado están sindicalizados y, de estos 4, la mitad labora en la actividad agrícola, lo que demuestra la ausencia de sindicatos en muchos sectores de nuestro país (Duarte, 2009, junio 17., La Nación p.15).

Convención Colectiva de Trabajo

En el artículo 54 del Código de Trabajo se conceptualiza la Convención Colectiva de Trabajo como

...la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país (pp.91-92).

La Convención Colectiva de Trabajo se extiende a todas las personas trabajadoras en la institución en donde se firme, estén sindicalizadas o no. En el artículo 58 del Código de Trabajo se indica que en la Convención se debe especificar lo relacionado con la intensidad y calidad del trabajo, la jornada, los descansos y las vacaciones, los salarios y las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda (pp. 91-104).

Al ser ley profesional, su contenido es de acatamiento obligatorio para las partes firmantes suscribientes, y todos los contratos actuales y futuros deben estar sujetos a las disposiciones ahí pactadas.

Las convenciones colectivas de trabajo son el instrumento jurídico más importante, en el sentido de que garantizan el respeto de los derechos laborales, así como una verdadera oportunidad para que mejoren las condiciones mínimas reconocidas por la ley ordinaria, como el Código de Trabajo, y que se regulen aspectos que posiblemente no estén muy desarrollados en la legislación laboral nacional.

El país está regido por el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por medio de la ley N° 2561 del 11 de mayo de 1960, en el artículo N° 62 de la Constitución Política, en el capítulo tercero, artículos del 54 al 65 del Código de Trabajo y por medio del Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el sector público.

Regidor Umaña (s.f.) indica que, para negociar colectivamente, es necesario que la organización sindical que solicita la negociación cuente con al menos el 33% de personas sindicalizadas del personal que labora en la institución o empresa, haciendo la salvedad de que en ese total se considera a las personas que no pueden beneficiarse de la Convención Colectiva, como son los puestos gerenciales.

Si existiese más de una organización sindical, la negociación se realiza con la que tenga el mayor número de personas afiliadas. Si en la institución o empresa se emplea a personas de varias profesiones u oficios, la negociación debe realizarse con todos los sindicatos que representan a cada profesión u oficio, siempre y cuando las organizaciones sindicales lleguen a un acuerdo entre ellas. Si no se llega a ese acuerdo, cada organización sindical puede solicitar la suscripción de la convención colectiva de su propio sector representado (p.43).

En cuanto al sector privado, señala Regidor Umaña (s.f.) que, en caso de que el patrono no quisiera negociar, se tendría que plantear una Conciliación Colectiva ante los Tribunales, en donde deben presentar un pliego de peticiones suscrito por al menos el 60% de las personas trabajadoras, sin importar si están afiliadas o no al sindicato (p.43).

Por medio del artículo 370 del Código de Trabajo, se obliga al patrono a que negocie colectivamente con la organización sindical presente en esa empresa o institución, siempre y cuando esta tenga afiliada, como mínimo, a la mitad más una de la totalidad de las personas trabajadoras. Esta normativa existe para contrarrestar la actitud antisindical de la patronal costarricense, ya que para evitar la negociación con los sindicatos hacían uso de lo que se estipula en el artículo 504 del Código de Trabajo, denominado “Consejos o Comités Permanentes de Trabajadores”, el cual tiene la competencia de resolver conflictos por medio de lo que se conoce como “arreglos directos”. Estos Consejos o Comités se constituyen por

medio de las Asociaciones Solidaristas, de manera que una vez suscrito ese arreglo directo, el sindicato no puede suscribir convenciones colectivas mientras esté vigente el arreglo directo (p.44).

Si se presenta violación a uno o más artículos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo, ya sea de forma individual o colectiva, se debe presentar una demanda laboral ante los Tribunales de Justicia, aunque dependiendo del artículo violentado, se podría intentar interponer un Recurso de Amparo, que es una vía mucho más expedita que la demanda laboral.

Durante el período de investigación (del año 2000 al 2010), según datos suministrados por el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se suscriben 53 nuevas convenciones colectivas de trabajo, las cuales se detallan en el Anexo 14.

Tendencias con relación a las Convenciones Colectivas del Trabajo

Como restringir el gasto público es parte de los planteamientos en cuanto a la política económica del Estado, existe la tendencia a cercenar este importante instrumento jurídico que legisla aspectos más allá de los estipulados en el Código de Trabajo, de manera que se van aplicando restricciones a las negociaciones colectivas. En el sector Público, se impide negociar a un sector de empleados y empleadas públicas, y en el sector Privado se promueven las Asociaciones Solidaristas en sustitución de los sindicatos para que resuelvan conflictos por medio de arreglos directos utilizando la figura de los Comités Permanentes.

Modificaciones o intentos de modificaciones en las Convenciones Colectivas de Trabajo en la legislación laboral

Por medio del artículo 112 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 de 1979, y de pronunciamientos de la Procuraduría General de la República, el Estado costarricense elimina la negociación colectiva para regular las relaciones laborales entre él y las personas trabajadoras en ese sector.

Mediante los votos números 4453-00, 9690-00, 6973-00, 6435-00 y 244-01, la Sala Constitucional reseña sobre la posibilidad de que las personas que laboran para el sector Público pueden negociar colectivamente.

Sin embargo, debido a las múltiples quejas que han presentado las organizaciones sindicales ante la OIT, específicamente ante el Comité de Libertad Sindical, el Estado promulgó el “Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el Sector Público” N° 29576-MTSS del 15 de junio de 2001. A pesar de que se abre un poco el espacio de negociación, el reglamento sigue siendo restrictiva, ya que indica cuales trabajadores y trabajadoras del sector público pueden o no negociar colectivamente.

Es importante señalar que este reglamento, según el artículo 5, indica que es una regulación transitoria, mientras se promulga la legislación que regule la relación laboral en el sector Público. Es claro que este reglamento cuenta, al momento de redacción de esta investigación, con 12 años y aún no se realiza la legislación que menciona, ni siquiera se han ratificado los convenios de OIT N° 154 “Convenio sobre la negociación colectiva.” Tampoco el N° 151, “Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”, que vendría a incidir positivamente en la publicación de la legislación mencionada.

La acción de inconstitucionalidad N° 2007-05677 de la Sala Constitucional, interpuesta por los partidarios del Movimiento Libertario Federico Malavassi Calvo, Ronaldo Alfaro García, Peter Guevara Guth, Carlos Herrera Calvo y Carlos Salazar Ramírez, solicita la declaratoria de inconstitucionalidad de los artículos 5, 6, 10, 23, 58 y 59 de la Convención Colectiva de Trabajo entre la UCR y SINDEU, ya que indican que estos violan los principios de igualdad, racionalidad, razonabilidad y proporcionalidad que deben prevalecer cuando están de por medio fondos públicos para cubrir esos derechos, mencionados también como privilegios porque no cubren a todo el sector laboral costarricense, sea en el ámbito público o privado.

Este razonamiento ha servido para que se deslegitimen las convenciones colectivas y se genere, en el imaginario colectivo, que este instrumento es un privilegio y por lo tanto debería de derogarse, cuando por lo contrario debería ser una meta para que las y los trabajadores, ya sean del sector privado o del público, logren acceder y obtener mejores condiciones laborales.

En el proyecto de Ley General de la Relación Pública de Servicio y modificación del estatuto del Servicio Civil, ley N° 1581 del 30 de mayo de 1953, expediente 17.628, (a pesar que no está dentro del período en investigación, es importante salvar sobre lo indicado en este tema), presentado por la jefatura de la fracción parlamentaria del Partido Liberación Nacional, en la segunda administración de Oscar Arias Sánchez, se menciona, sobre las Convenciones Colectivas de Trabajo, que “Las convenciones colectivas y otros convenios similares vigentes y que se opongan a esta Ley continuarán rigiendo por un año más, improrrogable” (transitorio II). Esta cita claramente refleja la intención de eliminar las convenciones colectivas y la indisposición de negociarlas.

Cambios en las Convenciones Colectivas de Trabajo

Las negociaciones en el sector público en cuanto a temas económicos son muy limitadas, de hecho las instituciones de la administración pública tienen impedimento de negociar colectivamente, únicamente pueden hacerlo las instituciones autónomas o semiautónomas. Esto porque no se han ratificado los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 154 “Convenio sobre la negociación colectiva”, ni el N° 151, “Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”.

Este impedimento por parte del Estado para suscribir convenciones colectivas de trabajo, señala Blanco (1994), surge a partir de la promulgación de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del año 1979, propiamente en el artículo 112, que indica que será por medio del derecho administrativo que se regulen las relaciones de servicio entre la administración y los trabajadores y trabajadoras públicas, reforzado por pronunciamientos de la Procuraduría General de la República, específicamente el N° C-204-79 del 14 de setiembre de 1979, (citado en Blanco, 1994) que indica que “no es procedente en ningún caso la

suscripción de convenciones colectivas por parte del Estado y los demás entes públicos...” (p.75). El autor enfatiza que “se orientaron de manera definitiva hacia la eliminación de la Convención Colectiva de Trabajo como instrumento válido para la regulación de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores” (p.75).

Es importante señalar que la Procuraduría General de la República no es la única que se ha pronunciado sobre el impedimento para que el Estado realice negociación colectiva, por lo que de manera sucinta se mencionan las restricciones que el sistema jurídico nacional, específicamente la Sala Constitucional, le ha trazado a este instrumento jurídico de negociación colectiva y, por lo tanto social, por medio de una línea jurisprudencial que no permite desarrollarlo.

Por medio de los votos número 4453-00, 9690-00, 6973-00, 6435-00 y 244-01, la Sala Constitucional se ha referido a que las personas que laboran para el sector Público pueden negociar colectivamente. Los votos mencionados indican que pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo en el sector Público aquellas personas trabajadoras cuya relación laboral se rija por el Derecho común, o sea por el Código de Trabajo, pero imposibilita a quienes tienen una relación estatutaria, o sea por la Dirección General de Servicio Civil. Es importante resaltar que en el voto número 244-01, la Sala Constitucional clasifica a las personas que trabajan en el sector Público en dos grupos: los denominados funcionarios públicos, servidores públicos o empleados públicos, que son quienes realizan gestión pública del Estado y, por lo tanto, se rigen por el régimen del empleo público o Servicio Civil; por otra parte, quienes trabajan para las empresas o servicios de carácter económico estatal, que a pesar de trabajar para el Estado lo hacen para las empresas del mismo que ofrecen servicios económicos. Estas personas cuentan con relaciones laborales regidas por el Derecho común.

Bajo estos criterios, la Sala Constitucional restringe la negociación colectiva para el sector Público, violentando los convenios de la OIT que han sido ratificados por nuestro país desde la promulgación de leyes que convierten a esos convenios en leyes de la República.

Con estos argumentos legales que niegan la negociación de Convención Colectiva de Trabajo en el sector Público, se está violentando el artículo 62 de la Constitución Política y los convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que están ratificados por nuestro país y que, por lo tanto, cuentan con rango de ley superior.

Como referencia a los cambios que ha sufrido este importante instrumento jurídico, consignamos la intervención de Vargas (2013) de forma literal

Siguen siendo controversiales luego del ataque brutal que sufrieran por su situación en el sector Público. No hay plenitud de negociación en este sector porque sigue vigente la comisión de CCT's del sector Público que restringe mucho su negociación. Esperamos que con la RPL pueda abrirse nuevas posibilidades para este instrumento vital del Derecho Laboral. En el sector Privado solamente existen algunas pero no hay mayor desarrollo. Ajustamos ya tres décadas de que los convenios pertinentes en la materia de la OIT, 151 y 154, siguen sin aprobación legislativa.

Género en las relaciones laborales

El impacto de los cambios en las relaciones laborales no afecta de igual forma a hombres y mujeres. Socialmente, recae sobre la mujer la tensión del trabajo reproductivo o el cuidado de otras personas, así como el trabajo asalariado o productivo. Es lo que muchos autores conocen como la división sexual del trabajo, la cual asigna valores diferentes a distintos trabajos. En el caso costarricense, tal como lo menciona Ana Lucía Fernández (2012), se suscribe la corresponsabilidad del cuidado a un modelo de institucionalidad costarricense que defiende un tipo de familia tradicional, en contraposición con la responsabilidad de la mujer en el ámbito laboral (p. 204).

Por tanto, se acuña el concepto de Picchio (citado por Fernández 2012) quien argumenta que de acuerdo con el tipo de trabajo que una persona realiza en el sistema de producción social, así se determina su posición en el mercado laboral y, con ello, su calidad de vida y clase social (Fernández, 2012, p.205). En este sistema, las mujeres realizan el trabajo doméstico, el cual se define así:

La producción de bienes materiales para el mantenimiento físico de las personas (alimentación, higiene, salud, etc.), pero también el cuidado directo de los niños y niñas y de las personas adultas que constituyen la fuerza del trabajo, además de la difícil gestión de los afectos y de las relaciones sociales; es decir, el núcleo fundamental de lo que hoy se conoce como trabajo de cuidados (p.205).

También es importante mencionar que el trabajo de cuidado, enfrentado a todos estos cambios de modelo de desarrollo y a la forma en que se tejen las redes entre patronos y trabajadores, no escapa de ser desvalorizado por la sociedad capitalista, ya que quien se encuentre fuera del vínculo productivo relacionado con trabajo asalariado es excluido del ámbito social. Es así como el Estado formula la política social de acuerdo a estos postulados, lo cual afecta a las mujeres en la difícil conciliación del trabajo doméstico y cuidados con el trabajo remunerado (Fernández, 2012, p.206).

Tal como señala Carlos Sandoval (2013) en su exposición oral sobre Trabajo y Migraciones:

El neoliberalismo busca evadir la responsabilidad hacia las otras personas, sobre todo cuando se trata del cuidado. En las relaciones laborales se combina con el no cumplimiento de las garantías, división jerárquica por género, sexo, tipo de trabajo, acoso sexual. En el caso de las mujeres afecta el cuidado y el autocuidado, están bajo tensiones laborales de cuidado.

Leyes y reformas relacionadas con la incorporación en el mercado laboral de la mujer, durante el período 2000-2010

Una vez descrito teóricamente el porqué de esa diferenciación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el Anexo 15 se presenta una tabla en la cual se sistematizan las leyes relacionadas con la incorporación de la mujer en el ámbito laboral dentro del período comprendido.

El tema, dentro de la agenda institucional, está dirigido a la licencia por maternidad e inserto en la política pública simbólica, así como el tema de paternidad responsable y el derecho al permiso por paternidad remunerada y al tema salarial de las trabajadoras domésticas. Los temas que se tratan de salarios equitativos entre hombres y mujeres se encuentran totalmente ausentes de la agenda institucional. Hasta el momento no se encontraron iniciativas legislativas por resolver este tipo de inequidades, las cuales se encuentran aún vigentes en el sector privado.

En el tema de las Convenciones Colectivas de Trabajo, tal como se expresa en la que se negocia entre el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), es importante destacar que estas se encuentran sujetas a las normas internacionales tales como los Convenios de la OIT ratificados por la Asamblea Legislativa y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (Normas supletorias).

Se toma en cuenta también lo dispuesto en el Reglamento de Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, No 29576-MTSS, por la Sala Constitucional en su voto N° 4453-2000, el Convenio 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principales derechos a la Sindicalización y Negociación Colectiva, ratificado por Ley N° 2561 del 11 de mayo de 1960, los artículos 111, inciso 3 y 112, inciso 2, de la Ley General de Administración Pública y el artículo 54 del Código de Trabajo (ANEP-INAMU, 2008, p.1).

Las Convenciones Colectivas de Trabajo se encuentran diseñadas de tal forma que retoman el marco internacional sobre derechos de las personas trabajadoras en cuanto a maternidad, paternidad, incapacidades y relaciones laborales, incluyendo otros derechos como la permanencia laboral, la capacitación y vacaciones. No obstante, al igual que lo encontrado en la Asamblea Legislativa, no se hace mención a temas salariales u otros relacionados con el tema de salarios equitativos entre ambos géneros. En los textos revisados, se parte del hecho de igual salario e igual derecho a carrera administrativa, carrera profesional, traslados, ascensos, etc.

En el caso de la Convención Colectiva de la Municipalidad de Coronado, firmada el 1 de febrero de 1990, el derecho de licencia para el cuidado de familiares con enfermedades terminales con goce de salario se encuentra estipulado en el artículo 19, incisos del a al c, dentro del capítulo 6 correspondiente a Servicios Sociales.

Por su parte, en el Capítulo 7, correspondiente a las Garantías Sociales, también en esta convención colectiva se encuentra estipulado el derecho a la licencia de maternidad en el artículo 20, incisos b y c.

La Convención Colectiva de Trabajo entre la Imprenta Nacional y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) suscribe también lo descrito en los 2 párrafos anteriores, en su capítulo 7 bajo el título *Libertad Sindical*, en el artículo 40, de los incisos del a al f.

En el caso de la Convención Colectiva de Trabajo del INAMU-ANEP, en su artículo 34, del capítulo sobre Garantías Sociales, inciso h, a diferencia de las otras Convenciones Colectivas consultadas, brinda hasta 10 días hábiles por licencia de paternidad. En su artículo 35 queda estipulada la licencia de maternidad: además de los 4 meses estipulados, se brinda la posibilidad de prórroga según prescripción médica.

Asimismo, queda claramente señalado un capítulo sobre Acoso Sexual de los artículos del 57 al 69. Algo importante a destacar en esta Convención es que realiza un llamado a la no discriminación por género o discapacidad, de una forma más abierta y directa, dada su naturaleza.

Incorporación de la mujer en el ámbito laboral 2000-2010

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido muy alta, tanto en el período de estudio como en el que le antecede. Según expresa Luisa López (2013), se puede hablar de un antes y un después:

...uno de los aspectos que marca en una forma muy particular el ingreso de las mujeres al mercado laboral es la Ley de Promoción de la Igualdad Social, más conocida como la Ley de Igualdad Real, porque la ley promueve cambios muy importantes en materia laboral.

Lo anterior, con la manifestación de que el Estado costarricense está obligado a velar porque en los espacios laborales no se desarrolle la discriminación contra las mujeres, compromiso que adquirió cuando firmó la Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer, la CEDAW por sus siglas en inglés (López, 2013).

Por otra parte, lo que se refiere al comportamiento laboral de las mujeres en el país está supeditado a las condiciones económicas, así como al dinamismo de los sectores productivos en cuanto a su desempeño y capacidad para generar puestos de trabajo y aceptación de la mano de obra femenina. De esta forma, el dinamismo laboral de las mujeres se vincula con sus años de escolaridad (MIDEPLAN, 2009, p.3).

Tal como lo refleja MIDEPLAN en su Informe sobre Realidad Nacional y Política Económica, la fuerza de trabajo de las mujeres ha presentado un crecimiento permanente de la Población Económicamente Activa (PEA) total, al pasar del 26% al 30% entre 1985 y 1995, alcanzando niveles de 35% en el primer quinquenio de la década de 2000 y hasta un 37.7% en el 2008 (MIDEPLAN, 2009, p.1).

En seguimiento de ello, vale destacar que las mujeres encuentran mayor empleabilidad en el sector público, que concentra el 19.3% de las ocupadas y 14,1% de los ocupados, mientras que a nivel nacional esa proporción se ha mantenido en 14,1%. La distribución de las mujeres trabajadoras en el sector público es bastante equitativa entre el Gobierno Central y las instituciones autónomas, mientras que las municipalidades asumen solo 0,3%, siendo la mitad de lo que en total las mismas absorben de mano de obra. Esta tendencia se ha mantenido en esta década (MIDEPLAN, 2009, p.1).

Tal como se menciona, la mayor tasa de participación neta y ocupación femenina se registra con las mujeres que cuentan con educación superior, seguidas de las que cumplen con secundaria completa, mientras que las menores tasas de participación laboral se presentan en mujeres con ningún grado de instrucción y con primaria incompleta. Esto significa que a mayor grado de instrucción en la población femenina, mayores son las posibilidades de contratación (MIDEPLAN, 2009, p.1). En el Anexo 16 se presenta un cuadro donde se detalla el porcentaje del salario promedio mensual de las mujeres respecto a los hombres según el nivel de instrucción.

Aunque también se cuenta con datos que muestran que las mujeres se mantienen mucho en los sectores de baja productividad, o sector informal, cabe señalar que hay grupos de mayor profesionalismo, tales como el nivel directivo, profesional y técnico. El porcentaje de ocupación femenina total en esos grupos ha pasado de un 26% en el 2006 hasta el 31% en el 2008. Las mujeres absorben la mayoría de los ocupados en los niveles profesional, científico e intelectual, apoyo administrativo y en ventas en locales y prestación de servicios directos a personas (MIDEPLAN, 2009, p.4).

De este modo, se ha presentado también la tendencia a incrementar el acceso de mujeres a puestos especializados, pasando del 25% al 28% en la última década, mientras que el porcentaje de mujeres en puestos directivos, respecto de la ocupación total femenina, ha permanecido relativamente constante. Sin embargo, la cantidad de mujeres colocadas en puestos directivos, respecto del total de ocupados en este grupo ocupacional, muestra un

aumento al pasar del 23% en el primer quinquenio de los años noventa a niveles cercanos al 30% en la última década (MIDEPLAN, 2009, p.5).

Así, se observa que la participación de mujeres en niveles profesionales y técnicos es superior en el sector público, de tal forma que las mujeres alcanzaron el 50% de los puestos directivos y el 60% de los puestos profesionales y técnicos en el sector público en el 2008. El sector privado, por su parte, registra una mayor representación femenina en los puestos de profesional y técnico con 36% de los ocupados en esos grupos, mientras que en los puestos directivos ellas mantienen aproximadamente el 20% de los ocupados en este nivel (MIDEPLAN, 2009, p.5).

Cabe destacar que en el caso de ocupaciones incluyentes (las que realizan tanto hombres como mujeres) para las mujeres, el porcentaje ha aumentado del 50% en 1990 hasta más del 95% en 2007 y 2008 (MIDEPLAN, 2009, p.5).

En lo que se refiere a mujeres ocupadas por rama de actividad, el 80% de las mujeres se concentra en las siguientes actividades principales: comercial, incluyendo hoteles y restaurantes (26.4% en el 2008), seguido del sector de enseñanza, servicios sociales y salud, hogares con servicio doméstico, industria manufacturera y el sector de intermediación financiera y actividades inmobiliarias. Las actividades en que las mujeres tienen mayor participación en comparación con los hombres son hoteles y restaurantes, lo cual está asociado al desarrollo del sector turístico nacional; asimismo destacan la enseñanza, la salud y la atención social, que se vinculan a la ocupación tradicional de maestras, profesoras y enfermeras respectivamente, mientras que en la actividad de intermediación financiera se ha alcanzado una similitud en la distribución de ocupados por sexo (49.3% y 50% mujeres, según la encuesta de Hogares del 2008), que está asociado al mayor dinamismo y aporte a la producción nacional del sector de servicios financieros (MIDEPLAN, 2009, p.7).

De acuerdo con el INEC (2008), los datos muestran que 8 de cada 10 mujeres realizan trabajo doméstico, dedicando tiempo efectivo de 4 horas y 17 minutos por día en tareas domésticas, mientras que los hombres dedican 1 hora y 44 minutos de tiempo efectivo a las mismas tareas, aunque lo hacen solo 2 de cada 10 hombres (Fernández, 2012, p.209).

En seguimiento a ello, el trabajo de cuidados es el tipo de trabajo al que las mujeres dedican más tiempo, con una tasa de participación del 34%, mientras que para los hombres representa un 13%. Con ello se reflejan desigualdades en tiempo y dedicación al trabajo doméstico y los cuidados en Costa Rica, tareas esenciales para el mantenimiento del sistema de reproducción social (Fernández, 2012, p.209).

De este modo, se evidencia que los hombres trabajan en el mercado por día 8 horas y 13 minutos, mientras que las mujeres trabajan de forma remunerada 7 horas y 7 minutos diarios. Si se toma en cuenta el trabajo doméstico y de cuidado, se confirma que las mujeres trabajan más que los hombres, aproximadamente 15 horas con 8 minutos, mientras los hombres 12 horas con 23 minutos (INEC, 2008, p.43).

Tal como se menciona en la investigación realizada por Carcedo, Chaves y Lexartza (citado por Fernández, 2012), el trabajo doméstico asalariado es la segunda ocupación más frecuente para las mujeres costarricenses después del comercio: 2 de cada 10 mujeres en Costa Rica trabajan como empleadas domésticas por un sueldo y, del total de estas trabajadoras, para el año 2009, el 19.1% son nicaragüenses (puede haber un subregistro por las condiciones laborales de las nicaragüenses, por lo que este porcentaje puede ascender a un 38,6%).

Por esto mismo, el análisis del comportamiento de las relaciones laborales de las mujeres no se remite solamente al nivel de participación, sino que también deben observarse las condiciones en que estas participan; de ahí que sea imprescindible conocer paralelamente el problema que enfrenta la participación femenina, tal como la subutilización de su mano de obra, las brechas salariales, cuidado y maternidad, elementos que colocan en la autonomía y derechos laborales un techo de cristal.

En ese sentido, la mayor intervención femenina en el mercado de trabajo se desarrolla de manera paralela al problema de la subutilización de su mano de obra. La tasa de desempleo femenina ha sido superior al promedio nacional, aunque tuvo una reducción importante de 6,2% para 2008 (MIDEPLAN, 2009, p.9).

Los mayores niveles de desempleo se presentan en las mujeres con menos instrucción, primaria incompleta (10,4%) y secundaria incompleta (8,8%), mientras que el menor desempleo se ubica en las mujeres con educación superior (4,1%) y secundaria completa (4,5%) (MIDEPLAN, 2009, p.9).

Ahora bien, el problema del subempleo persiste debido a la situación de insuficiencia en horas de trabajo y de niveles de ingreso inferiores al mínimo, con lo cual la tasa de subutilización muestra una tendencia al alza hasta el 2005, mientras que entre el 2006 y el 2008 se reduce hasta ubicarse en 14,13%. Sin embargo, está por encima de la tasa de los hombres, que es del 10,2%, lo cual refleja la desigualdad en cuanto a la calidad de la inserción laboral de las mujeres. La tasa de subutilización femenina tiene como principales factores explicativos el desempleo y el subempleo visible, es decir, las mujeres tienen mayores problemas para encontrar trabajo aunque están dispuestas a laborar. Aunque estén ocupadas, trabajan menos de 47 horas semanales y desean laborar más horas (MIDEPLAN, 2009, p.10).

El subempleo invisible de las mujeres (2,7%), aunque menor al de los hombres (3,2%), refleja la existencia de problemas en cuanto al pago de salario mínimo para las mujeres que trabajan 47 horas o más (MIDEPLAN, 2009, p.10).

Una situación asociada a la calidad de empleo de las mujeres es la posibilidad de estar desprotegidas en tanto no estén cubiertas por el seguro social. En ese contexto, mientras el porcentaje de población ocupada total del país asegurada directamente es de 66,5%, y en el caso de los hombres 70,6%, solamente el 59,6% de las mujeres cuentan con seguro directo. Esa situación puede estar asociada al trabajo de carácter temporal o informal en actividades económicas no reguladas. La situación descrita se relaciona con lo comentado en el empleo según categoría ocupacional (MIDEPLAN, 2009, p.10).

Por ejemplo, el sector informal ha sido el más dinámico de la economía, caracterizado por una alta precariedad laboral y escasas remuneraciones, en conjunto con una gran cantidad de mujeres que participan en él. Este tipo de trabajos es el más vulnerable y de baja productividad. Representa trabajos de subsistencia que constituyen la única salida que tienen las mujeres mayores de edad con baja calificación escolar, o las que pueden trabajar de manera parcial por las responsabilidades familiares (Fernández, 2012, p.209).

Ahora bien, en lo que refiere al tema de la brecha salarial, según datos del Informe del MIDEPLAN, el ingreso promedio de las ocupadas se caracteriza por ser menor que el de los hombres, lo cual evidencia la desigualdad que persiste entre ambos sexos en el mercado laboral. Además, el porcentaje de ingreso de las mujeres respecto a los hombres ha tendido a aumentar en esta década al pasar de más de 80% entre el 2002 y el 2004, al 74% en el 2008. La menor brecha salarial se registra en el caso de las asalariadas en comparación con las categorías ocupacionales (MIDEPLAN, 2009, p.12).

En este aspecto, la proporción de ingresos de las mujeres respecto a los hombres ha disminuido en los casos de las patronas y las trabajadoras por cuenta propia, que concentran menos del 25% de las ocupadas. En las asalariadas representan el 75% en el 2008, pero sobre todo en las asalariadas del sector privado la brecha es mayor (MIDEPLAN, 2009, p.12).

El sector público, que capta un mayor porcentaje de mujeres (51%) que de hombres (49%), ha mantenido menores diferencias salariales con respecto al sector privado, lo cual se relaciona con el mayor nivel de contratación de profesionales y directivas que tienen grados universitarios con el reconocimiento salarial correspondiente. El menor diferencial de ingresos en el sector público se registra, principalmente, en las instituciones autónomas y semiautónomas del sector público, no tanto en el Gobierno Central (MIDEPLAN, 2009, p.12).

La distribución de las mujeres ocupadas, con ingreso conocido según grupo ocupacional, muestra que el 30% se concentraba en los 3 niveles de mayores ingresos mensuales promedio, profesional, científico e intelectual, según la Encuesta de Hogares 2008.

La situación señalada supera la de los hombres, 24,8% de los cuales está ocupado en los tres niveles de ingresos superiores. Sin embargo, existe una mayor agrupación de mujeres (27,1%), en comparación con los hombres (23,8%), en ocupaciones no calificadas que registran los menores niveles de ingresos (MIDEPLAN, 2009, p.13).

Además, se evidencia, tal como lo menciona Fernández (2012), que en el trabajo del mercado la brecha salarial por género ha oscilado alrededor del 20% en los últimos veinte años (OIT, 2010). A esto hay que agregar las brechas por jornadas laborales: mujeres que trabajan remuneradamente más en jornadas parciales que los hombres y solo 30 de cada 100 mujeres aduce razones familiares para no trabajar o ampliar sus jornadas laborales (p.213).

Ahora bien, en lo que respecta al cuidado, se han realizado, dentro de la política pública simbólica o formal, algunos avances, sin que esto signifique necesariamente un cambio de mentalidad sociocultural. En la Anexo 17 se realiza un resumen de algunas reformas impulsadas en materia de corresponsabilidad social en el cuidado.

Esa tensión entre lo productivo y lo reproductivo continúa afectando a las mujeres en su autonomía económica y el acceso al trabajo asalariado, entre otras, lo cual lleva directamente al tema del cuidado, uno de los principales problemas a los que las mujeres con hijos se enfrentan para desarrollar su trabajo adecuadamente. No es casual, incluso, que en la Política de Igualdad y Equidad de Género que impulsa el INAMU (2007-2017), el primer punto esté relacionado con el cuidado, que es una política de igualdad que se supone debe ser de Estado (López, 2013).

En este sentido, según un informe especial sobre la demanda potencial de cuidado infantil del Estado de la Nación (2010) se destaca lo siguiente dentro de los hallazgos relevantes:

- La estructura de los hogares costarricenses con hijos cambió notablemente en los últimos veinte años, pues los hogares biparentales con hombre proveedor y cónyuge ama de casa constituían el 63% en 1990 y disminuyeron al 38% en el

2008, mientras que los biparentales con doble proveedor aumentaron del 19% al 35% y los mono parentales con jefatura femenina pasaron del 18% al 27%.

- La demanda potencial de cuidado, aproximada por las jefas ocupadas en los hogares mono parentales que desean trabajar más horas y no lo hacen por razones familiares, pertenecen principalmente a las clases de otros trabajadores (27.3%, pequeñas propietarias (25.9%) y obreras de servicios (20.7%) (Morales & Román, pp.5).

•

Así también, en lo que respecta al fenómeno de las brechas de género, según lo destacado en Estado de la Nación (2005), se insiste en que buena parte de los problemas se dan por incumplimiento político. Destaca de esta forma que desde el año 2000 ha habido un estancamiento en los factores estructurales, empleo y pobreza que afectan directamente la calidad en el acceso de las mujeres al empleo. Esto a pesar del aumento de la incorporación al empleo de la mujer sin mejores condiciones salariales (pp. 118-119).

Así lo expuesto, en el Estado de la Nación (2007) se hace referencia a este fenómeno de estancamiento en los factores estructurales arriba mencionados, es decir, se destaca que no hubo mayores cambios (pp.109). Sin embargo, en el informe de Estado de la Nación (2008) se vuelve a subrayar lo anterior con énfasis al incremento de la inserción de la mujer al mercado laboral calificado y el consecuente aumento del subempleo (pp. 42).

También es importante señalar, tal como se destaca en el Estado de la Nación (2008), que los procesos de crecimiento económico tienden a favorecer al empleo masculino y, con ello, se aumenta la brecha de género. En cambio, en los períodos de depresión económica son los empleos típicamente masculinos los que se ven afectados. De esta forma se destaca el ejemplo de la creación, en el año 2008, de 32.000 plazas, de las cuales, 25.000 se dirigieron a mujeres calificadas (78.3%), con lo que hubo una reducción del desempleo femenino en el área formal (pp.42).

Por su parte, en el estudio sobre demanda potencial de cuidado del Estado de la Nación del 2010, se informa que el crecimiento anual de la participación de la mujer en el mercado laboral es mayor al de los hombres (5,9% versus 3,6% de la participación masculina en los últimos diez años (Morales & Román, 2010, p.7).

En seguimiento de lo anterior, la inserción laboral de las madres ha aumentado considerablemente en el mercado laboral en la última década (2000 al 2010). En Costa Rica, el 33% de las madres están ocupadas, o sea, tienen un empleo además de los oficios domésticos (La Nación, 16 de agosto 2013).

Según los censos, en el 2000 había 272.039 madres ocupadas en el trabajo remunerado. Para el censo del 2011 esta cifra alcanzó 419.524 madres, con lo que se dio un aumento de un 54%. (La Nación, 16 de agosto 2013).

A pesar de este aumento, se estima que las madres incorporadas (46%) en su mayoría todavía se dedican a los oficios domésticos como actividad principal (datos brindados en el artículo de la Nación, quienes a su vez lo retoman de la encuesta del INEC, 2013). En este aspecto, la incorporación de madres al trabajo se debe a varios factores:

- Aspectos culturales como mayor nivel educativo, sumado a un entorno económico que demanda que los hogares tengan más ingresos para posibilitar el consumo.
- Según explica el investigador Juan Diego Trejos (UCR), el comportamiento del mercado laboral ha variado: en el caso de los trabajos urbanos que se relacionan con el área de servicios, estos están más ocupados por mujeres. Por el lado de la oferta, hay más mujeres en el mercado laboral por necesidad o para ajustar los ingresos del hogar (La Nación, 16 de agosto 2013).

A lo anterior, es importante agregar que 4 de cada 10 de estas mujeres están casadas. Además, el 71% está en edad reproductiva y tiene entre 25 y 49 años. Por su parte, el 35% son jefas de hogar (La Nación, 16 de agosto 2013).

Ahora bien, cabe mencionar que en lo que respecta a los procesos de cambio que se dan a partir de los años 80, el planteamiento neoliberal ha afectado muchísimo a las mujeres. El problema del acceso al empleo y de la inestabilidad del trabajo afecta más a las mujeres. En el país se han desarrollado más los subempleos y las mujeres participan fuertemente en ellos. Esto se combina a su vez con un aumento en la intensidad de las jornadas de trabajo, intensidad en los ritmos de trabajo y jornadas laborales muchísimo más largas, con el consecuente problema para las mujeres con el tema del cuidado (López, entrevista, 2013).

De este modo, también se identifica que la inserción de la mujer en la fuerza de trabajo se condiciona por la segmentación o tipificación de labores por género. En este caso, las mujeres que se insertan al mercado laboral cuentan con más educación formal que los hombres, aunque son más subutilizadas y con menos acceso a puestos de trabajo de su profesión.

Con esto se refleja una inserción laboral precaria en empleos desprotegidos (sin seguridad social), a tiempo parcial (subempleo visible), en empleo temporal o contratado por períodos definidos, así como empleo asalariado fraudulento (MIDEPLAN, 2009, p. 25).

Además de la importancia del tiempo parcial para las mujeres en la fuerza laboral, también se dan extremos de doble jornada laboral y mayor inserción en el sector laboral informal, lo cual, tal como se ha mencionado en párrafos anteriores, vulnerabiliza a la mujer en su condición de acceder a sus derechos laborales (sectores de baja productividad, economía de subsistencia) (MIDEPLAN, 2009, p. 25).

Según indica López (2013), en el ámbito laboral se presentan violaciones al derecho de maternidad. Las mujeres enfrentan el hostigamiento laboral vinculado al embarazo y se ha descubierto en los últimos tiempos la discriminación por género porque en muchas empresas están volviendo a pedir la prueba de embarazo. Esta práctica se detuvo por un tiempo gracias a la reforma en el artículo 94 del Código de Trabajo, sin embargo, en el sector privado volvió a surgir en los últimos años.

En este aspecto, la debilidad legal en los procedimientos administrativos y judiciales desanima a las mujeres para presentar denuncias contra acoso y hostigamiento sexual en el trabajo, lo cual es una práctica común, por lo que no se tramitan o se desiste del proceso adecuado por falta de pruebas y por temor de las víctimas a mayores represalias, vacíos en la ley y desconfianza en el sistema. El acoso sexual es un flagelo social invisible que está obstaculizando la permanencia de las mujeres en sus puestos de trabajo o llevando a las mismas a permanecer en sus puestos con serias consecuencias en su salud, relaciones sociales y productividad laboral (MIDEPLAN, 2009, pp. 22-23).

Es así como muchas mujeres han renunciado a sus derechos por temor a enfrentar acoso laboral. El MTSS ha atendido casos en que las mujeres embarazadas prefieren renunciar al derecho de la licencia por maternidad (un mes antes y tres meses después del parto) para no perder su empleo.

Otras, en su búsqueda de empleo, recurren a prácticas desleales como adjuntar en su currículo el certificado médico donde conste que se le practicó una salpingostomía (esterilización), ya que es común en el ámbito empresarial realizar pruebas de sangre a las mujeres que se va a contratar para descartar posible embarazo.

Textualmente, en el informe del MIDEPLAN se expone lo siguiente:

Los casos de mujeres embarazadas son los que generaron mayor demanda dentro del total de casos especiales que atendió la Unidad de Gestión de la Inspección de Trabajo del MTSS entre el 2005 y el 2007. Los casos especiales se refieren a denuncias por despidos de menores de edad, prácticas desleales, persecución sindical, acoso sexual y embarazos. Se atendieron 153 casos de mujeres embarazadas por las siguientes razones en el 2008: despido ilegal (76), gestiones de despido (28) y restricción de derechos (49), de acuerdo con datos de la Unidad de Gestión de la Inspección de Trabajo del MTSS (MIDEPLAN, 2009, p. 22).

Así también, según indica Cartín (2013), las contrataciones temporales de las mujeres y los contratos cada 85 días, son prácticas comunes para las mujeres.

En este aspecto, la maternidad y el cuidado de niños pequeños continúa siendo el techo de cristal, ya que muchas mujeres renuncian a su desarrollo personal por una limitación sociocultural que privilegia a su vez ciertas decisiones que se orientan al cuidado. Esto merece especial atención, pues no puede haber igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el trabajo sin una adecuada protección a la maternidad y al derecho de las mujeres a no ser discriminadas en el trabajo por factores asociados a su capacidad reproductiva (López, 2013)

Cabe destacar que los cambios en las relaciones laborales, en el período 2000-2010, han significado, para el caso de la mujer, un avance en la construcción de políticas públicas simbólicas con respecto al cuidado y derechos laborales, incluso tomando los antecedentes de la ley N° 7142 del 8 de marzo de 1990, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, en la primera administración de Oscar Arias Sánchez (1986-1990).

No obstante, el sector informal de la economía continúa cobijando la mayor parte de la mano de obra femenina, por estar más dispuesta a la flexibilización de su trabajo y a la recarga de distintas jornadas laborales que van desde el plano productivo hasta el doméstico. Esto significa, a su vez, la vulnerabilización de los derechos laborales de este grupo de mujeres, que van desde patronas hasta trabajadoras por cuenta propia, las segundas en labores domésticas para terceras personas. Un ejemplo común, tal como lo señala Cartín (2013), lo representan las maquilas textiles, ya que muchas mujeres recurren a este tipo de trabajos porque tienen la oportunidad de realizarlos desde su casa (flexibilización laboral) y no reciben derechos laborales legalmente constituidos.

Por otra parte, a pesar de los avances en políticas públicas en el tema de cuidado y de la protección vinculada a la maternidad, esta también se constituye en una discriminación en cuanto a los contratos de trabajo y de participación en puestos directivos, tanto en los centros laborales como en las organizaciones. Este tipo de medidas llegan a tener un resultado simbólico, es decir, a pesar de ser adoptadas, no tienen cobertura suficiente en la práctica, ya sea por falta de voluntad política o problemas de diseño. Esto evidencia que, aunque se encuentren contempladas como leyes en la mayoría de casos, es necesario un estudio crítico del sistema, ya que el cuidado debe contemplar políticas públicas de distinta naturaleza (Martínez & Camacho, 2005).

Sujeta a la maternidad se encuentra la violación de derechos, como lo representan la continuidad laboral, el no despido por encontrarse en estado de embarazo, el acceso a equidad salarial y el derecho a las oportunidades de ascenso laboral. En este punto, existe una brecha de género que afecta a nivel general a la mujer por su condición; no obstante, se afecta en mayor medida a aquellas mujeres que tienen menos estudios escolares, pues se viola su derecho a la seguridad social y los trabajos no calificados son acaparados por la mano de obra masculina.

Sindicatos y participación de las mujeres en las estructuras organizativas

En esta parte se considera importante mencionar la participación política de las mujeres dentro de los sindicatos, ya que estos son los encargados de velar por el cumplimiento de los derechos laborales. En este aspecto, cabe anotar la existencia de la ley N° 8901 del 18 de noviembre de 2010, Ley de Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben integrar las directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, que hace alusión a la paridad en organizaciones, entendida ésta como la equidad en la participación política de las mujeres, dejando claro el mensaje de que lo privado también tiene carácter de interés público. (Quesada, s.f., p.12).

También se debe señalar que no se hace una descripción de la participación política de las mujeres como tales (en términos de paridad), ya que este no es el eje central de la investigación. No obstante, es uno de los comportamientos de las organizaciones sindicales que deben visualizarse en torno a las relaciones laborales.

Resulta destacable que la participación de la mujer, tanto en el ámbito laboral como dentro de la organización política, topa con limitaciones: siempre le son asignados los roles del ámbito público a los hombres (sistema de valores) y los roles del ámbito doméstico son proyectados en la participación social de las organizaciones mixtas. Es así como a las mujeres se les dejan los cargos de menor decisión, como lo son los puestos de secretarias, el cuidado, entre otros (Quesada, s.f., p.14).

Tal como describe Cartín (2013):

Esto se constituye un techo de cristal si las mujeres renuncian a ocupar altos cargos por razones de género. Se les dejan los cargos de menor decisión a las mujeres porque los hombres asumen que ellos son los indicados, los que tienen *el conocimiento por naturaleza* y porque quieren el mando y el control y no están dispuestos a soltarlos.

A lo anterior se suma el recargo de jornadas en el ámbito laboral, como ya se ha mencionado anteriormente, debido a que las labores del hogar y de cuidado no son compartidas ya sea en el ámbito laboral, doméstico o comunal. A lo anterior se suma el acoso político compuesto tanto por la minimización de los aportes de las mujeres dentro de las organizaciones como por la violencia que se ejerce hacia mujeres con cargos de representación política, practicados tanto por hombres como por mujeres (Cartín, 2013).

En lo referente al estado de representación política de las mujeres en las organizaciones sindicales, este se puede observar en el

Cuadro 2, elaborado por la politóloga Yanis Quesada:

Cuadro 2. Costa Rica: Participación porcentual de mujeres en juntas directivas de diez sindicatos en los tres últimos períodos electorarios:

Sindicato	Período tras anterior		Período anterior		Período actual	
Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense (SEC)	62,5	2006-2008	36	2008-2011	54,5	2011-2013
Confederación de Trabajadores RerumNovarum (CTRN)	35,7	2003-2005	23,5	2007-2009	35,3	2009-2013
Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)	31,5	2007-2009	63	2009-2011	47,3	2011-2013
Sindicatos de Trabajadores de JAPDEVA (SINTRAJAP)	15,3	2007-2009	15,3	2009-2011	8,3	2011-2013
Sindicatos de Trabajadores del INA SITRAINIA	60	2010	60	2011	63,6	2012
Unión de Pequeños y Medianos Agricultores Nacionales (UPANACIONAL)	22,2	2008-2010	11	2010-2012	33	2012-2014
Asociación Sindical de Empleados Industriales de las Comunicaciones y de la Energía, ASDEICE	50	27-5-2011	50	25-11-2011	50	25-5-2012
Sindicatos de Trabajadores Costarricenses del Banano y Afines Libre (SINTRACOBAL)	10	2006-2008	8,3	2008-2010	8,3	2010-2012
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Privada y Pública (SITEPP)	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información	2011-2013
Unión Nacional de empleados de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA)	38,4	2008-2010	30,7	2009-2011	46	2011-2013
Promedio total	34		32,6		39	

Fuente: Quesada, Yanis (s.f.). Reflexiones acerca de la paridad en organizaciones. Revista Olympia No n.d; p. 17.

Como se puede observar en el cuadro anterior, hay organizaciones sindicales que mantienen el 50% de puestos entre mujeres y hombres. Sin embargo, en organizaciones como SINTRACOBAL y SINTRAJAP, los hombres ocupan la mayoría de los puestos (Quesada, (s.f.), p.18).

No obstante, aunque se aplique la paridad, en muchas de estas organizaciones los altos cargos siguen siendo ocupados por hombres. La paridad se presenta como un cumplimiento, ya que los puestos de secretario general, subsecretario adjunto y la secretaria de finanzas, en su mayoría, son ocupados por hombres y a las mujeres se les coloca en posiciones de menor valor (Cartín, 2013).

En seguimiento a la participación política de las mujeres en los niveles directivos de las organizaciones sindicales, cabe rescatar lo mencionado por las y los informantes clave de estas organizaciones. Así, en el caso de SINTRAJAP, María Miranda (2013), quien forma parte de la Junta Directiva de esta organización como subsecretaria de finanzas, rescata lo siguiente:

SINTRAJAP y JAPDEVA tienen como parte de los estatutos que exista participación equitativa en la Junta Directiva, con delegados de cada departamento. Actualmente, se está observando más la participación de la mujer en la lucha y en la toma de decisiones, sin embargo, culturalmente todavía persiste el miedo de algunas mujeres y el recelo de algunos hombres, que deben acostumbrarse. En la actualidad, de 1500 trabajadores portuarios afiliados, aproximadamente 400 son mujeres, por lo tanto, hace falta mayor vinculación de las mujeres.

Por otra parte, tal como lo manifiesta Miranda (2013), en el tema de trabajo las mujeres se vinculan más a labores portuarias que antes solo eran realizadas por hombres, tales como las realizadas por operadores, montacargas y en las máquinas que trasladan los contenedores. Ello implica que dentro de la Convención Colectiva estén contemplados iguales derechos en el tema de salud laboral, salarios y jornada laboral, contrato de trabajos e indemnizaciones, dada la especificidad de funciones que se realizan en el sector portuario.

Ahora bien, en cuanto al tema de capacitación, según explica Miranda, se está trabajando en una escuela sindical para capacitar a la mujer en el tema de la participación política activa. Así mismo, la organización vela porque en las capacitaciones que se brinden participe un número representativo de mujeres (2013).

Así, en el tema del cuidado, SINTRAJAP dio un paso importante al incorporar una guardería. No obstante, dado el tipo de población que ahora tiene JAPDEVA, esta queda obsoleta, ya que atiende una población de infantes de 1 a 5 años. La población ahora es más adulta y el tipo de cuidado que se requiere debe ampliarse a edades escolares y colegiales (Miranda, 2013).

Sobre este tema, en el caso de ASDEICE, en cuanto a participación en las estructuras de toma de decisiones de las mujeres, equidad de género dentro de la institución y el cuidado, según indica Chaves (2013), ha habido cambios importantes, ya que se trata de cumplir con la paridad de género en las representaciones directivas. En el tema de trabajo, el ICE es una institución que, por su tipo de labores, participan más hombres (81% hombres y 19% mujeres) en el área técnica y profesional. La mujer se ha vinculado más al sector administrativo, aunque ya se está incorporando más a la mujer en el sector técnico y profesional y en las jefaturas.

Chaves (2013) considera que en el tema de la equidad de género, ASDEICE, dio un paso muy importante con la creación de la guardería, ya que esto dio mayor tranquilidad a las personas trabajadoras de la institución. Respecto a esto, indica lo siguiente:

La guardería del ICE fue creada en los años de 1990. Está dirigida a los empleados del Grupo ICE, tanto ICE central, como la Compañía de Fuerza y Luz y también RACSA.

Si una institución ha sido pionera en el tema de género, ha sido el ICE, en los años 90 se creó en la Junta de Relaciones Laborales el tema de hostigamiento sexual y el reglamento de hostigamiento sexual, fue la primera institución que determinó un reglamento contra el hostigamiento sexual como un causal de despido fortísimo, obedeciendo a las leyes, a la aplicación de las leyes, por supuesto, el tema de género se dio un potencial con grupos de compañeras feministas dentro de la institución son sobresalientes en todo el país, han participado en todo el país (Chaves, 2013).

Es así como, en el espacio político, en ASDEICE, a pesar de que 3700 afiliados aproximadamente 500 son mujeres, estas participan en las juntas directivas y en tres filiales hay presidentas (Chaves, 2013).

Entre los años 2003 y 2005 se creó la Dirección de Equidad de Género en el ICE y esta se orienta hacia el tema de la equidad de género en términos de las relaciones hombres-mujeres. (Chaves, 2013).

Ahora bien, en el caso de ANEP y la participación política de las mujeres, según expresa Fallas (2013), a lo interno se ha convertido históricamente en una lucha de poder entre ambos sexos. Sin embargo, actualmente se trabaja con la ley de paridad de género (50% de representación entre hombres y mujeres). Aun así, este dirigente destaca que la escogencia de los puestos debe darse según capacidades y no por delimitación de género.

Capítulo V: Organizaciones sindicales en Costa Rica: origen, tipología y relaciones nacionales e internacionales.

En este capítulo se expone una breve descripción del origen y desarrollo de las organizaciones sindicales, con énfasis en el período en estudio (2000-2010), así como la definición y estructura general de estas organizaciones. En un primer momento se describe, de manera amplia, la génesis de estas organizaciones y su desarrollo hasta alcanzar el período en estudio. Posteriormente, se define la tipología de las mismas a nivel nacional y las alianzas internacionales que tienen. Por último, se detallan los sindicatos ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP a partir de su información general, historia, estructura, afiliación, financiamiento, estrategia, demandas y luchas, propuestas y desafíos.

Origen y desarrollo de las organizaciones sindicales

Para esta investigación, resulta de interés el período que comprende de 2000 a 2010. Dentro de este espacio temporal se distinguen tres coyunturas importantes: la primera, la relacionada con la Ley para el mejoramiento de los servicios públicos de electricidad y telecomunicaciones y de la participación del Estado, más conocido como ‘Combo del ICE ‘en el año 2000; luego, la que corresponde a la aprobación del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y EEUU (CAFTA por sus siglas en inglés) entre los años 2003-2007; y por último, el tema agropecuario, que estuvo presente en el año 2000 y en el 2008.

Antes de iniciar la caracterización del período 2000-2010, se realiza una breve recapitulación del desarrollo y contexto de las organizaciones sindicales en Costa Rica a partir del año 1948.

Antecedentes, período 1948-2000

Es a partir de la Guerra Civil de 1948 que se crea la Junta Fundadora de la Segunda República. Esta Junta realiza varias acciones que afectan las relaciones laborales en este período, como son la eliminación de las comisiones mixtas de salarios en cada provincia y la creación del Consejo Nacional de Salarios, encargado de fijar periódicamente los aumentos salariales a nivel nacional.

En lo concerniente al tema sindical, se observa un retroceso en el tema de la libertad sindical, como menciona Aguilar (1987 y 2004,) ya que aparece desorganización principalmente en sectores que estuvieron afiliados a la Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR), se realizan despidos de los empleados públicos que apoyaron al régimen anterior, así como se intenta eliminar la cesantía y crear un sistema solidario como fondo económico común (por presión del sector patronal). Sin embargo, la Confederación Costarricense de Trabajadores Rerum Novarum (CCTRN) se opuso a tales medidas. Además, inician represiones contra las organizaciones por parte de los patronos y el Estado y la Iglesia Católica deja de promover la organización sindical, como fue el caso de la CCTRN. En este período se proscriben la Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR) y el Partido Comunista (PC).

En el plano internacional, en la década de 1950 se vive la 'Guerra Fría', lo que repercute en la actitud anti comunista adoptada por el Estado costarricense. De acuerdo con Cartín (2013), en el marco de la Guerra Fría y con la proscripción del Partido Comunista, las organizaciones sindicales que surgen en este período lo hacen bajo bajo el nombre de asociaciones o uniones, (como es el caso de dos de los sindicatos en estudio, ASDEICE (1955) y ANEP (1958), entre otros) para sortear el estigma legitimado por el Estado, que ve al sindicato como comunista. Así, toda la atmósfera de miedo construida alrededor del comunismo por el contexto internacional hace que la mayoría de las personas se alejen de los sindicatos para no ser vistas como partidarios de esa ideología.

En este contexto es importante indicar que, a partir de 1950 y hasta la década de los 80, existe un vínculo entre los partidos políticos y las organizaciones sindicales. Estas últimas se convierten, como menciona Cartín (2013), en correas de transmisión de las posiciones ideológicas de los partidos políticos (Partido Liberación Nacional y Vanguardia Popular).

La década de los sesenta es considerada por Aguilar (2004) como una etapa de estancamiento para las organizaciones sindicales, en gran medida por la persecución en los centros de trabajo para evitar que sus trabajadores y trabajadoras se sindicalizaran.

El inicio del cambio de modelo económico costarricense en la década de los años setenta se ve enmarcado por el aumento del precio del petróleo, lo cual genera una crisis en el país, la cual le da la oportunidad a las clases dominantes de cuestionar el papel del Estado y reducirlo al mínimo con la privatización de diversas instituciones.

Entre los factores positivos que viven las organizaciones sindicales en esta década, se encuentra llevar a cabo negociaciones colectivas (este derecho se estipula treinta años antes, pero hasta este momento se hace efectivo). De acuerdo con Donato y Rojas (1985), entre los años 1972 y 1983 se firmaron alrededor de cuatrocientas veintisiete convenciones colectivas de trabajo. En este período se crean los sindicatos conocidos como ‘los verdaderos sindicatos blancos’, organizados por los patronos para imponer contratos colectivos inofensivos para sus intereses (Aguilar, 1987).

Para finales de la década de 1980 y principios de la de 1990, con el derrumbe de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y la caída del Muro de Berlín, la derecha política se declara victoriosa y se posiciona hegemónicamente con su filosofía económica llamada neoliberalismo, con lo que inicia la difusión del “Consenso de Washington”.

Se consolidan las tesis neoliberales por parte de los partidos políticos mayoritarios, como es el caso de la administración Monge Álvarez (1982-1986), durante la que se comienzan a aprobar las transformaciones económicas productivas del país. La redefinición del rol estatal incide en los mecanismos de contratación del Estado, lo cual favorece la disminución y, consecuentemente, el descenso de la membresía sindical, así como la reducción del gasto del gobierno limita el derecho de negociar las convenciones colectivas de trabajo, lo que replica en las empresas privadas. Para el año 1984 se crea la Ley de Asociaciones Solidaristas, la cual dio gran fuerza al solidarismo y sirvió para contrarrestar al movimiento sindical.

Como menciona Regidor (2003), para las organizaciones sindicales costarricenses en la década de 1990 se inicia una difícil etapa, ya que se debe defender el modelo del Estado Social de Derecho, resistiendo al modelo neoliberal y defendiendo la institucionalidad contra las privatizaciones, la movilidad y la flexibilidad laboral, entre otras. Además, a partir de la inclinación de los partidos políticos mayoritarios por las tesis neoliberales, se genera una ruptura en la relación tradicional partido político-sindicato, lo que ha llevado a los sindicatos a buscar sus propias propuestas; también se plantea el desarrollo de una nueva agenda sindical donde se incluyen temas como seguridad social, derechos humanos, ambiente, educación, empleo, seguridad ciudadana, corrupción y defensa de la institucionalidad.

Período de interés para esta investigación, 2000-2010

En el año 2000, las organizaciones sindicales reaparecen en la lucha social, con la oposición a la Ley para el mejoramiento de los servicios públicos de electricidad y telecomunicaciones y de la participación del Estado, más conocida como 'Combo del ICE', lucha en que se llega a un empate estratégico de fuerzas (Observatorio Social de América Latina).

A partir de los datos presentados por el Observatorio Social de América Latina, se realiza una breve cronología de las acciones sociales entre los años 2001-2010 (no se cuenta con la información de las acciones sociales del año 2000, ni en la Base de acciones sociales de Sindy Mora, ni en la del Observatorio Social de América Latina). En este período, afín al tema de relaciones laborales, se llevan a cabo alrededor de 395 eventos relacionados al tema de un total de 2044. En promedio, las acciones relacionadas al tema laboral representa un 19.32% del total de acciones.

Los actores con mayor participación e incidencia en las movilizaciones y reivindicaciones, de acuerdo con Mora (2008), son los y las trabajadoras de instituciones públicas. Las acciones más representativas de este tipo de demandas son realizadas por las organizaciones sindicales del Instituto Nacional de Seguros (INS), del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) y de Acueductos y Alcantarillados (AyA). Sus demandas oscilaban en: mejoras de la calidad de los servicios ofrecidos por las instituciones, aumento del presupuesto y la negativa a la privatización de esas instituciones (p.139).

Luego del “Combo del ICE”, las acciones de las organizaciones sindicales y sociales en esta década se encuentran relacionadas en gran medida con la aprobación del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y EEUU (CAFTA, conocido como TLC), por el descontento de la ciudadanía costarricense en contra del mismo y como estrategia por parte del Gobierno de turno para lograr su aprobación. Estas acciones condujeron a la realización del referéndum.

En el año 2005 se comienza a consolidar la campaña contra el TLC. Esta se encuentra conformada por un bloque no formal integrado por los sectores académicos-intelectuales, sociales, sindicales, comunales, iglesias y estudiantes, mayoritariamente. Lo novedoso es el surgimiento de una forma de organización social comunal nueva: los Comités Patrióticos, cuyo aspecto importante es su forma de unir organización e incidencia a escala, desde el barrio hasta la nación (Rayner, 2008) en las diferentes áreas de influencia del país, lo que posteriormente llevaría a la constitución de la Comisión Nacional de Enlace.

Es importante destacar la alianza de los sindicatos con los Comités Patrióticos en las diferentes actividades, como foros, charlas, conferencias, manifestaciones entre otros, sobre las implicaciones del TLC en la sociedad costarricense. De acuerdo al Informe del Comité Ejecutivo de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) en el XVII Congreso Ordinario Gerardo Castillo (Agosto, 2008),

la constitución de los comités patrióticos y coordinadoras cantonales a lo largo y ancho del país, reafirmó ese proceso de alianza y por ello conforma un basamento sustantivo que debe ser estimulado y apoyado por todas las organizaciones que tenemos la certeza que la lucha continua, ... para exigir que las leyes de implementación no tengan impactos en la población, así como para que se establezca una agenda de desarrollo que incluya las suficientes leyes de blindaje, leyes sociales y laborales (p.2).

Esta misma situación se ve replicada en los tres sindicatos en estudio, donde las personas entrevistadas hacen referencia del apoyo económico, de convocatoria, de logística y de comunicación entre otros, que brindan estas organizaciones a los Comités Patrióticos.

En esta coyuntura aparecen dos bloques: los que están a favor y los que están en contra del TLC. La campaña del NO al TLC “se construye como un ejercicio de participación política... como un proceso más amplio de resistencia contra procesos excluyentes y autoritarios representados y profundizados por el modelo neoliberal” (Álvarez, 2011, p.201). La participación de la ciudadanía contribuye a “la generación de formas alternativas y novedosas de entender y practicar la política desde los y las ciudadanos” (Álvarez), haciendo uso de medios alternativos de comunicación como Internet y otros.

Entre los legados más importantes de la campaña del No al TLC, se cuenta con la construcción de un tejido social fuerte, dinámico y creativo, con el que es posible que se unan las diversidades más antagónicas para luchar por un fin en común (Álvarez, 2011, p. 223).

Las organizaciones sindicales se oponen a la privatización de las instituciones porque esto representa un retroceso en las conquistas sociales de décadas pasadas e igualmente significa despidos masivos, pérdidas de la estabilidad laboral y conquistas salariales u otras obtenidas por las convenciones colectivas de trabajo. Sería caer en la precariedad laboral.

Por su parte, los y las productoras agropecuarias ven en el TLC la amenaza de la seguridad y soberanía alimentaria del país, lo que se traduce en la dependencia de los productos alimenticios importados y la inseguridad que producen los vaivenes del mercado internacional, tanto en los precios como en la oferta de los productos, el abandono del campo y la migración masiva a la ciudad, la cual incrementa la ‘mano de obra de reemplazo’ y afecta los salarios.

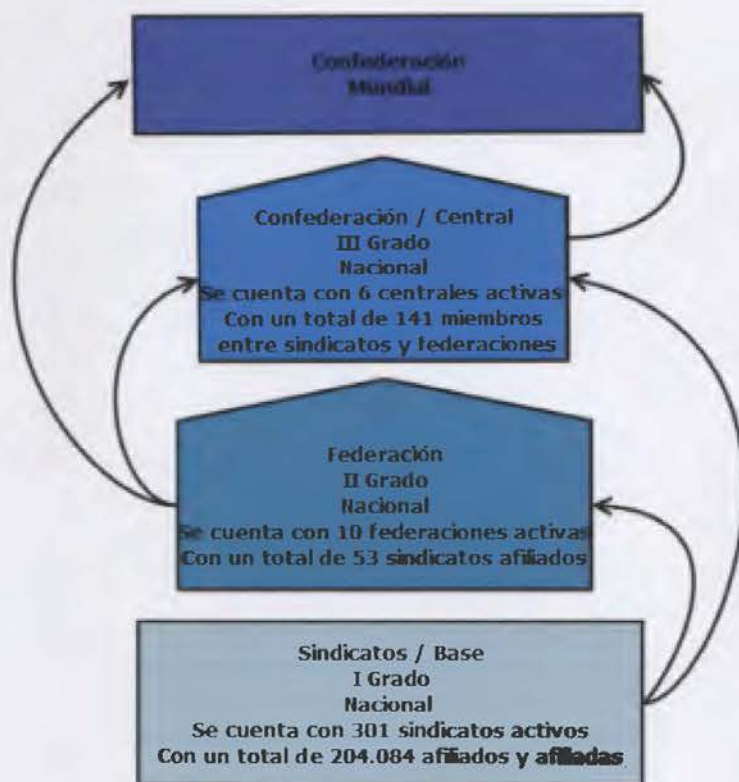
Las organizaciones sindicales en Costa Rica

Las organizaciones sindicales, desde el punto de vista sociopolítico, son instituciones catalizadoras de los conflictos entre las distintas esferas (social, económica y política), cuya perspectiva de grupo se encuentra constituida por ser instituciones reivindicativas que representan los intereses de los miembros que las conforman. Para las empresas, las organizaciones sindicales representan ‘obstáculos del desarrollo de los empresarios’, limitándoles el poder de acción a los patronos.

Entre las organizaciones sindicales se cuenta con sindicatos, federaciones, confederaciones y confederaciones a nivel mundial, que se detallaran a continuación, en el Diagrama 1.

:

Diagrama 1: Jerarquía de las organizaciones sindicales, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida del MTSS, 2013.

Sindicato

Según el artículo 339 del Código de Trabajo, un sindicato es: “toda asociación permanente de personas de profesión u oficio independiente constituido exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Se asume como sindicato a aquella institución de carácter colectivo y permanente, conformado por trabajadores y/o trabajadoras, cuyo objetivo sea la representación y defensa de los derechos y garantías, no solo en el plano laboral, sino también en otras áreas como económica, recreativa y cultural. Las acciones de esta institución se constituyen de acuerdo con los intereses de sus miembros.

Los sindicatos se clasifican en cinco tipos:

1. **Gremiales:** están formados por individuos de una misma profesión, oficio, o especialidad (López, 1993, p.13).
2. **Empresa:** formados por individuos de distintas profesiones, oficios o especialidades que laboran para una misma empresa; la acción de estos sindicatos se dirige en relación con la empresa y los planteamientos de esta con relación a sus trabajadores y trabajadoras (López, 1993, p.14).
3. **Industrial o por rama de actividad:** se encuentran constituidos por personas de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma clase (López, 1993, p.13).
4. **Mixtos o de oficios varios:** están compuestos por los trabajadores y trabajadoras de distintas actividades diversas e inconexas. La constitución de estos sindicatos está determinada por cantón o empresa donde el número de trabajadores y/o trabajadoras no alcance al mínimo legal. Las funciones de los mismos se encuentran dirigidas a la realización de políticas que desarrollen y protejan los intereses de los y las trabajadoras que lo constituyen (López, 1993, p.14).
5. **Patronales o cámaras:** son asociaciones conformadas por patronos que mantienen una misma actividad comercial, industrial, ganadera o agrícola. Estos no se agrupan como sindicatos, sino como asociaciones patronales, por ejemplo, la Cámara de comercio, Cámara de comerciantes, entre otras (López, 1993, p.14). Las cámaras tienen una enorme influencia política, económica y social. “sus postulados son de primer orden dentro de la política nacional, y mucha de su acción es contraria a lo requerido por las organizaciones sindicales” (Gómez, 1999, p.21).

Debe hacerse una distinción entre los sindicatos de patronos y de personas trabajadoras. Si bien el Código de Trabajo regula ambos con los mismos artículos, existe una diferencia sustancial de clase entre estos, dado que las cámaras (sindicatos de patronos) encuentran su razón de ser en la defensa de sus propios intereses, los cuales, la mayoría de las veces, están contrapuestos a los de los y las trabajadoras; esto con el fin de poder hacer frente a los embates de la competencia de un libre mercado y contar con fuerza de negociación o presión sobre los gobiernos. Esta capacidad les proporciona la unidad para alcanzar sus objetivos. Para efectos de esta investigación, se están estudiando solamente los sindicatos de personas trabajadoras.

A su vez, los sindicatos se dividen por su estructura formal en dos: los organizados y los independientes-

- A. **Organizados:** son aquellos que se vinculan a federaciones o confederaciones, con el fin de alcanzar mayor influencia, representatividad y poder real para la defensa de los intereses de sus afiliados y afiliadas. (Díaz, 1993, p.6) Esta disposición formal es vital porque consolida una mejor organización, cohesión y unidad entre las diversas organizaciones sindicales para hacer frente a los nuevos desafíos que le presenta el modelo neoliberal.
- B. **Independientes:** estos son los sindicatos que no se encuentran vinculados orgánicamente a instancias de nivel superior, que se dedican a la representación y protección de sus afiliados y afiliadas (Díaz, 1993, p.8).

El objetivo mediato de los sindicatos es garantizar los derechos de los y las trabajadoras al velar que sus intereses sean respetados y ejecutados de la mejor manera posible; pero su objetivo final es el mejoramiento de las condiciones de vida para sus afiliados y afiliadas a través de la obtención de mejores condiciones y beneficios (Gómez, 1999, p.28).

En el caso costarricense, para el año 2013⁷, en el estado de los sindicatos (activo/inactivo) se puede distinguir un porcentaje alto en inactividad, en especial del sector privado, como se muestra en el Cuadro 3.

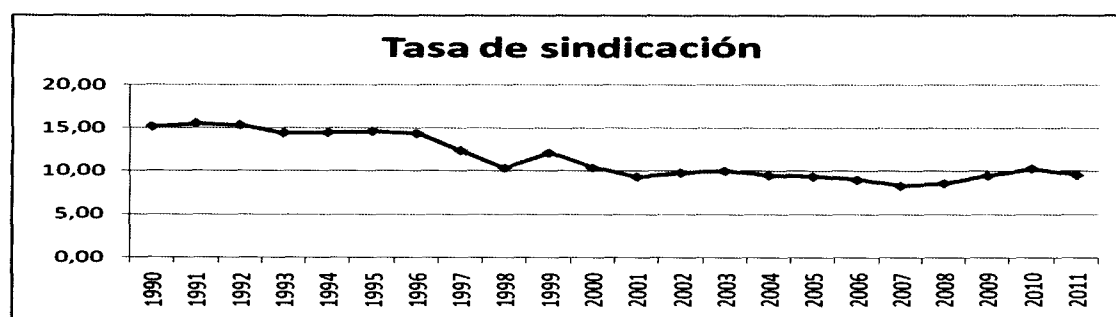
Cuadro 3. Costa Rica: sindicatos según estado por sector institucional, 2013 (%)

Estado	Total	Sector público				Sector privado
		Gob. Central	Inst. autónomas	Inst. semi autónomas	Subtotal (sector público)	
Activo	31.74	4.01	8.67	1.73	14.41	17.33
Inactivo	68.26	5.74	5.31	1.30	12.35	55.90
Total general	100.00	9.75	13.98	3.03	26.76	73.24

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta realizada al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013.

A su vez si se observa la tasa de sindicación, como lo muestra el Gráfico 3 (Anexo 18), se observa un ligero repunte en los años 1999, 2003 y 2010, luego hay una tendencia a la disminución de la afiliación de los y las trabajadoras a los sindicatos en relación con el total de la población ocupada.

Gráfico 3. Costa Rica: Tasa de sindicación entre los años 1990-2011.



Nota: La tasa de sindicación se calcula: cantidad de afiliados a sindicatos activos entre la población ocupada total, multiplicado por cien.

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico 2011 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

⁷Se trabaja con datos al 2013 debido a que la base del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es considerada como un organismo vivo, el cual se va modificando diariamente y no se cuenta con los datos de años anteriores debido al cambio de metodología del mismo departamento y su imposibilidad de comparación de los datos en los distintos Anuarios emitidos.

Al observar la consolidación de nuevos sindicatos (ver Gráfico 4 y Anexo 19), es notable que estos no tienen relación directa con las coyunturas del período, como lo fueron el ‘Combo del ICE’ del año 2000, las protestas contra el monopolio de Riteve en el 2004 y las protestas contra el TLC entre los años 2003 y 2007. Se ve un incremento importante a partir del año 2008. Es interesante el hecho de que surgen sindicatos, pero estos están inactivos, en especial para los años 2001, 2002 y 2003. En los años siguientes se presenta un patrón de disminución de sindicatos inactivos.

Entre las posibles explicaciones de este patrón de comportamiento está la fragmentación y dispersión de los sindicatos, ya que se encuentran pequeños grupos trabajando por sus propios intereses y, a su vez, involucrados en un sinnúmero de actividades que los mantiene enfocados en reivindicaciones cotidianas y no en cambios estructurales. Además, existe una gran competencia por conseguir nuevos afiliados o por campos de acción (manejo del poder), lo que se ejemplifica en la cantidad de sindicatos que existen en la Caja Costarricense de Seguro Social, donde hay aproximadamente 32 (con un total de 22.917 miembros), 19 de los cuales están activos, de acuerdo a la información obtenida del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el año 2013.

Esta situación trae consigo dos escenarios principales,

A. La fragmentación, que es una forma de reproducir relaciones de poder y dependencia entre las organizaciones de primer grado y las organizaciones de grados superiores. Este escenario es beneficioso para el Gobierno, porque es más fácil controlar a sindicatos aislados que organizaciones sindicales organizadas.

B. Por otro lado, se encuentra que a lo interno de las organizaciones se desarrollan estrategias de subordinación que vuelven sumisas a las bases y dejan que otros actores asuman la responsabilidad. Esto se traduce en desinterés y falta de participación principalmente.

Un problema que se añade a la inactividad de los sindicatos es la falta de participación de los y las afiliadas, así como el desinterés de afiliarse a alguna de estas organizaciones, promovido principalmente por la concentración del poder en una sola persona o un grupo muy reducido. Esta situación no es exclusiva de los sindicatos, sino que se ve también reflejado en organizaciones de pequeños y medianos productores. Se han identificado dos vertientes en esta problemática:

1. Se encuentra un grupo reducido que se considera con la capacidad suficiente para llevar adelante a la organización, grupo que no toma en consideración a las bases, que se identifican poco con la organización y sufren de baja autoestima por lo poco que pueden influir en los cambios por gestar.
2. Los dirigentes sindicales carecen de interés o de los medios para formar nuevos líderes que los releven de su puesto. Este último factor es uno de los talones de Aquiles de varias organizaciones sindicales, cuyos Secretarios Generales se mantienen de manera perpetua en ese puesto a través de elecciones, lo que trae consigo una erosión en la legitimidad de la organización y un estancamiento en la renovación de nuevos pensamientos y estrategias.

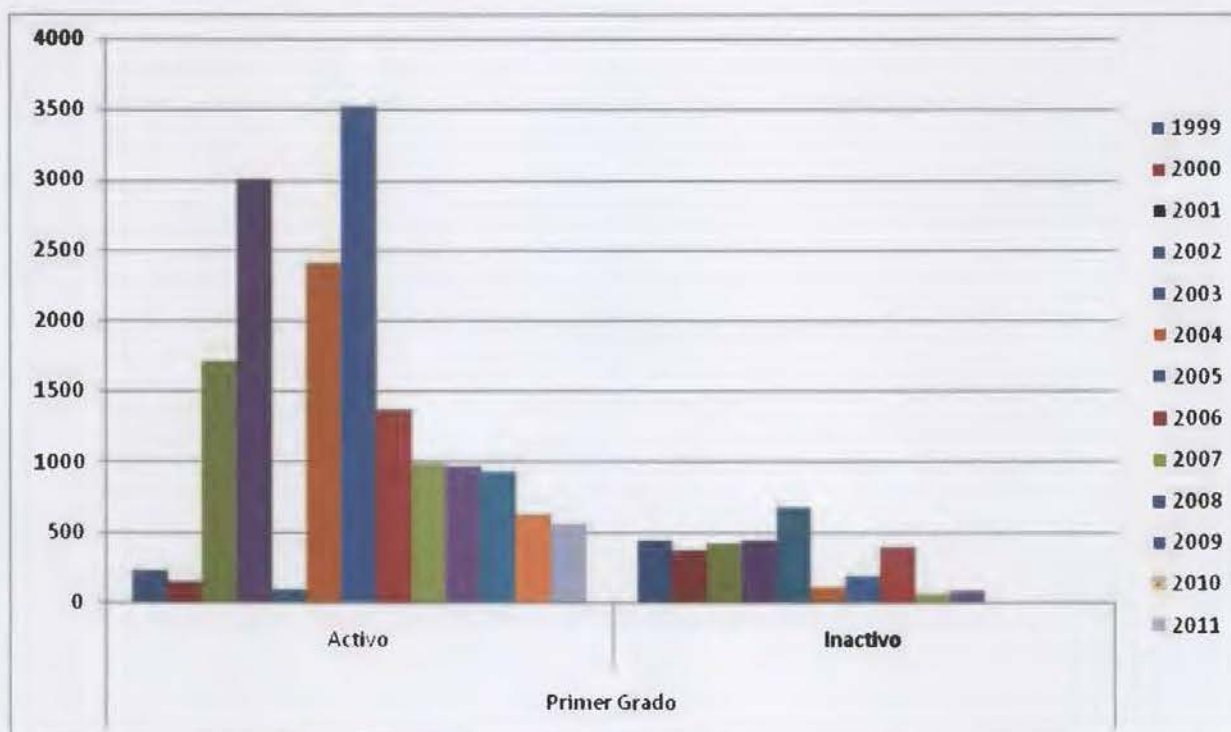
Por último, la falta de participación también responde a las desigualdades de género, edad, estatus social y nacionalidad que se dan dentro de estas organizaciones.

También, como señala María de los Ángeles Aguilar (1995), otro factor, es la actitud defensiva en asuntos meramente gremiales y no presentar una actitud ofensiva “con alternativas concretas al modelo neoliberal en lo económico, en lo político y en lo ideológico” (p.9).

Finaliza indicando que los retos para las organizaciones sindicales (para el período de su artículo 1988-1993, pero que se mantienen vigentes para el período de esta investigación), son varios, entre los cuales destaca un posicionamiento claro sobre el reto del crecimiento de las personas trabajadoras en el sector informal, la solicitud de las mujeres en cuanto a la igualdad laboral y social, y la problemática de las personas jóvenes trabajadoras. No obstante, el reto más difícil es

...la construcción de un nuevo paradigma que recoja los ideales de justicia social, y democracia. Los resultados de sus luchas frente a la expansión neoliberal no deben quedarse en la defensa misma de la sobrevivencia material. El mensaje humanista que han difundido las organizaciones sindicales desde su nacimiento debe ser retomado para procurar que los hombres del mañana tengan “qué decir, qué hablar, qué pensar y qué hacer” (p.9).

Gráfico 4. Costa Rica: Constitución de organizaciones sindicales de primer grado de acuerdo a su estado. 1999-2011. Valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta realizada al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013¹.

Aunque se presenta un aumento en la consolidación de sindicatos a partir del año 2008, la cantidad de nuevos afiliados y afiliadas que estos presentan viene decreciendo desde el año 2006 (ver Gráfico 4 y el Anexo 19). No debe confundirse el incremento de nuevos sindicatos con el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, pues si lo que se busca es fortalecerlas, se debe apuntar a reducir la dispersión de sindicatos por rama de actividad y, en su lugar, consolidar menos cantidad de sindicatos pero con mayor membrecía y con vínculos con las otras organizaciones sindicales (confederaciones y federaciones), así como alianzas internacionales.

Federaciones

Son organizaciones que agrupan a un conjunto de sindicatos de la misma región o país. Antecedes al sindicato como forma de organización superior y se les llama también organizaciones de segundo grado: “se constituyen con dos o más sindicatos, sean estos del mismo sector o de actividades diversas con el fin de obtener poder o influencia en la defensa de sus intereses” (MTSS, 1993, p. 9). En el Anexo 20 se presenta el listado de las federaciones activas para el año 2013.

Como se puede ver en el Cuadro 4, la cantidad de federaciones activas es de diez y su gran mayoría se sitúa en el sector privado, pero como se ha señalado en el caso de los sindicatos, esta dispersión y gran cantidad de federaciones no es favorable para el sector. Se debe trabajar por el fortalecimiento y adhesión a una federación en donde se responda a los intereses de la mayoría y así se logre robustecer el músculo sindical. Esta situación refleja la poca integración de las organizaciones sindicales de primer y segundo grado, así como que se encuentran luchando por intereses propios sin la búsqueda de la integración en estructuras más complejas, lo que aumentaría su incidencia en lo político y/o social.

Cuadro 4. Costa Rica: Federaciones según sector y estado, 2013. Valores absolutos

Sector	Activo	Inactivo	Total general
Gobierno Central	0	3	3
Inst. Autónomas y Semi-Autónomas	1	4	5
Privado	9	28	37
Total general	10	35	45

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta realizada al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013¹.

Este contexto responde en gran medida a la incapacidad de la dirigencia *sindical* para concretar acuerdos comunes, por lo que impera la imposición de intereses personales por sobre los intereses de la clase trabajadora o del país, así como se carece de la capacidad para desarrollar una visión estratégica y un proyecto sindical país común o concertado de largo plazo. Como se indicó en las organizaciones de primer grado, se carece de madurez política y sus acciones responden al inmediatismo, activismo y cortoplacismo como métodos de trabajo, lo que les resta legitimidad e identificación a sus miembros.

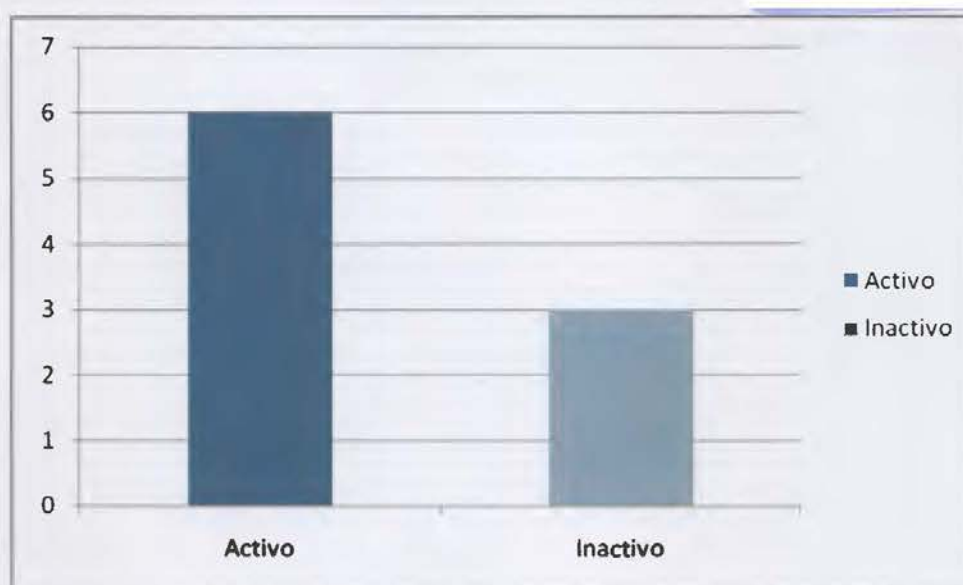
Además de su dispersión, estas federaciones se atacan entre sí, aumentando la atmósfera negativa que reina sobre ellas, ya que no solo deben enfrentar los ataques de la élite de poder. Solamente en coyunturas especiales que atentan contra su existencia han sido capaces de construir acuerdos comunes, como por ejemplo la lucha contra el “Combo del ICE” o los tratados de libre comercio (como el caso del TLC). En estos casos hacen una tregua para no atacarse entre sí e impulsar luchas comunes.

Confederación o Central

Es la organización sindical superior. Son llamadas también organizaciones de tercer grado o centrales sindicales y “se constituyen con dos o más Federaciones y pueden afiliar sindicatos directamente o indirectamente a través de federaciones” (MTSS, 1993, p.9).

Las organizaciones sindicales de tercer grado no presentan diferencias con respecto al comportamiento antes descrito de las federaciones, lo que refleja la descoordinación entre las organizaciones a la hora de crear frentes comunes, así como que se encuentran reguladas por estructuras legitimadas ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Gráfico 5. Costa Rica: Distribución de las confederaciones según estado. Valores absolutos, 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta realizada al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013.

En el Cuadro 5 se observa la cantidad de confederaciones activas e inactivas para el año 2013. En primer lugar, Ermida, al igual que Aguilar y otros autores consultados, ha apuntado la dispersión en este sector y que se debería contar con solo una central a nivel nacional, no seis, como las hay actualmente. Además, en la Tabla 3 se aprecia que estas centrales tienen una afiliación baja en comparación con la cantidad de federaciones y sindicatos que existen. Esto expone no solo la incapacidad de integrar y construir unidad del sector, sino que se prefiere trabajar de manera independiente y de esa manera solucionar las necesidades particulares de sus afiliados y afiliadas, sin ver la importancia de unirse y ser parte de un frente común en la lucha de las reivindicaciones de los y las trabajadoras en general.

Tabla 3. Costa Rica: Confederaciones activas según sector estado y total de afiliados, 2013.

Valores absolutos.

Nombre	Siglas	Sector	Total de afiliados
Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses	CMTC	Privado	23
Central General de Trabajadores	CGT	Privado	21
Central Social Juanito Mora Porras	CSJMP	Privado	7
Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum	CCTDRN	Privado	22
Confederación de Trabajadores Rerum Novarum	CTRN	Privado	62
Confederación Unitaria de Trabajadores	CUT	Privado	6

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta realizada al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013¹.

Alianzas o vínculos a nivel internacional y nacional

La alianza y/o vínculos a nivel internacional es tan importante como la nacional, ya que en otras latitudes los sindicatos son organizaciones con alto poder de incidencia política, de manera que al brindar solidaridad, no solo promueven una acción de sanción moral, sino que también podría ser económica. Un ejemplo de esta situación es lo que sucede en Europa donde, ante las demandas costarricenses por violación a los derechos laborales y sindicales en las plantaciones bananeras y piñeras establecidas en el país, los sindicatos solicitan a los de las empresas de la casa matriz que se abstengan de comprar esas frutas porque están “contaminadas socialmente”. Es el término que se utiliza para indicar que las empresas productoras están violando derechos laborales y sindicales. Otra medida se da cuando los sindicatos o confederaciones nacionales gestionan, a través de los sindicatos europeos, realizar denuncias internacionales. Con este tipo de acciones sindicales las empresas se sienten presionadas.

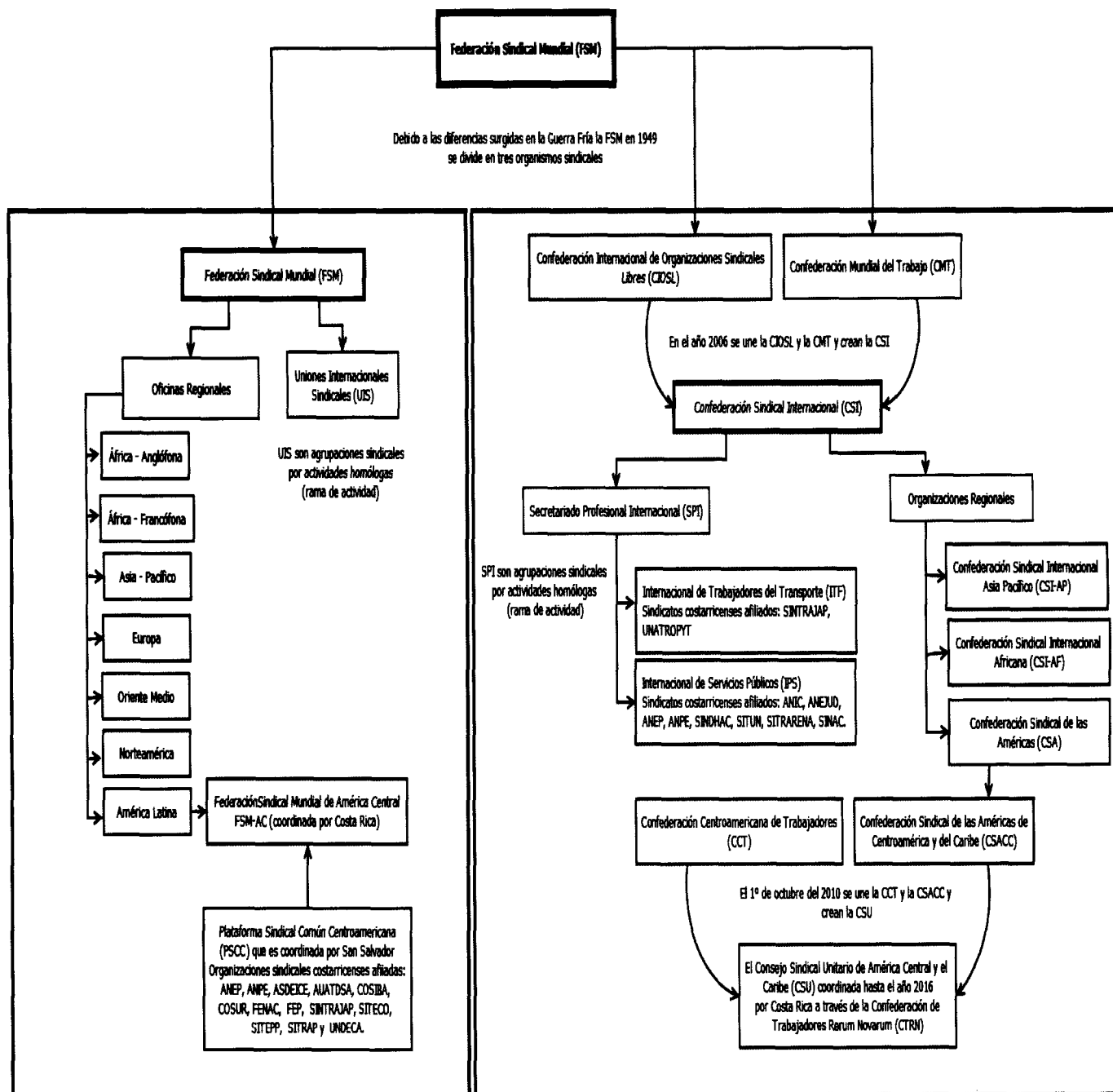
A su vez, algunos de los sindicatos internacionales, principalmente europeos, cuentan con aporte económico estatal para diferentes proyectos en el exterior, ya sea de educación, formación, capacitación o con temas específicos como el trabajo con personas migrantes, de la construcción, del transporte y otros, de manera que apoyan el fortalecimiento de los sindicatos.

En el plano nacional, la alianza y/o vínculo entre las organizaciones sindicales es importante, ya que crea más fuerza y desarrolla músculo sindical para impulsar soluciones a los problemas que día a día se deben enfrentar en la lucha por la defensa de los derechos laborales de la clase trabajadora. Además, contribuye a la defensa de la institucionalidad, principalmente en la actualidad, cuando el avance de las políticas neoliberales quiere derogar las leyes que protegen a las personas trabajadoras con el fin de obtener más ganancias y aumentar su capital.

Con la unidad formal de las organizaciones sindicales a nivel nacional, se genera más fuerza y mayor incidencia en las políticas nacionales que tienden a respetar los derechos laborales, así como la defensa de la institucionalidad. Se lograría, como ya sucedió durante lo que popularmente se conoce como el “Combo del ICE”, la unión de la mayoría de las organizaciones sindicales nacionales, la que consiguió detener, al menos en la coyuntura, la apertura del ICE en una sola ley y en ese momento.

Esta situación indica que cuando las organizaciones sindicales son amenazadas de forma conjunta, se unen y establecen una tregua de no atacarse entre sí, dejando de lado sus diferencias para enfrentar esa amenaza con propuestas y acciones de presión. Estas alianzas fortalecen la credibilidad de las organizaciones sindicales, lo que da como resultado que aumente su capacidad de incidencia política en temas laborales, sindicales y nacionales.

Diagrama 2: Estructura de las organizaciones FSM y la CSI, 2013



Debido a las diferencias surgidas en la Guerra Fría la FSM en 1949 se divide en tres organismos sindicales

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Confederación Mundial del Trabajo (CMT)

En el año 2006 se une la CIOSL y la CMT y crean la CSI

Confederación Sindical Internacional (CSI)

Secretariado Profesional Internacional (SPI)

Organizaciones Regionales

SPI son agrupaciones sindicales por actividades homólogas (rama de actividad)

Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)
Sindicatos costarricenses afiliados: SINTRAJAP, UNATROPYT

Internacional de Servicios Públicos (IPU)
Sindicatos costarricenses afiliados: ANIC, ANEJUD, ANEP, ANPE, SINDHAC, SITUN, SITRARENA, SINAC.

Confederación Sindical Internacional Asia Pacífico (CSF-AP)

Confederación Sindical Internacional Africana (CSF-AF)

Confederación Sindical de las Américas (CSA)

Confederación Centroamericana de Trabajadores (CCT)

Confederación Sindical de las Américas de Centroamérica y del Caribe (CSACC)

El 1º de octubre del 2010 se une la CCT y la CSACC y crean la CSU

El Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) coordinada hasta el año 2016 por Costa Rica a través de la Confederación de Trabajadores Rarum Novarum (CTRM)

Fuente: Elaboración propia, a partir de la revisión de la información de ambas organizaciones sindicales.

Vínculos en el plano internacional

En este apartado se desarrolla una breve caracterización de las confederaciones internacionales (ver Diagrama 2: Estructura de las organizaciones FSM y la CSI, 2013) que tienen relación con las organizaciones sindicales que fueron elegidas para esta investigación, entendiendo como confederación la unión de dos o más federaciones sindicales, tanto a nivel nacional como internacional.

Federación Sindical Mundial (FSM)

Según el sitio oficial en Internet de la organización, la Federación Sindical Mundial (FSM) se funda el 3 de octubre de 1945 en la Conferencia Sindical Mundial celebrada en París. En dicha ocasión, se reunieron 56 organizaciones de 55 países, representando a 67 millones de trabajadores. El objetivo principal “fue el de establecer una organización mundial, clasista, democrática y universal, que impulsara las luchas de los trabajadores y trabajadoras” (FSM, 2013, parra. 1). Además, se consigna que sigue la línea del movimiento sindical clasista “y lucha contra el capitalismo y el imperialismo por una sociedad sin explotación del hombre por el hombre” (FSM, 2013, parra 2).

Es la segunda organización sindical internacional más antigua y fundadora de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En su inicio congrega a una importante cantidad de sindicatos de Europa, América del Norte y el resto del mundo de tendencia socialdemócrata y comunista. Sin embargo, debido a las tensiones de la Guerra Fría y las posiciones divergentes entre los socialdemócratas y los comunistas, los primeros se separan y forman la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo en 1949, confederaciones que se fusionan en 2006 para conformar la mayor central sindical mundial, la Confederación Sindical Internacional (CSI).

La organización que se queda con el nombre de Federación Sindical Mundial (FSM) luego de la separación en 1949, cuenta con 80 millones de miembros en 120 países alrededor del mundo en diciembre de 2011.

Esta organización se encuentra conformada por el Congreso Sindical Mundial, el Consejo Presidencial y el Secretariado. Cuenta con siete Oficinas Regionales: África anglófona, África francófona, Asia-Pacífico, Europa, América Latina, Oriente Medio y Norteamérica. Además, cuenta con una oficina sub regional en el país, cuya representación está en manos de UNDECA. Cuenta con 9 Secretariados que funcionan como organizaciones por rama de actividad, agroalimentación, bancos y aseguradoras, trabajadores de la construcción y afines, educación, energía, metal y minería, servicios públicos, turismo y hoteles, y transporte. Además, cuenta con dos secretarías específicas, una de la mujer y la otra de juventud.

La FSM tiene representación permanente en la ONU, la OIT, la FAO y la UNESCO y posee institutos de educación sindical en varios países.

Como también se consigna en el sitio oficial de Internet, los principios básicos que guían la organización son: funcionamiento democrático y elecciones para todos los órganos en todos los niveles, orientación internacionalista y solidaridad internacional, lucha por la paz y la amistad entre los pueblos, defensa del derecho de cada pueblo y clase obrera a decidir por sí mismos sobre su presente y futuro, oposición a la privatización, unidad de la clase trabajadora, involucrar a los jóvenes, las mujeres y los trabajadores migrantes en la vida, acción y administración de los sindicatos, prioridad a los temas de seguridad y salud para los trabajadores, lucha contra el elitismo, la burocracia, la compra de conciencias y la corrupción, derecho de todos los trabajadores a la salud, educación y seguridad social pública y gratuita, la mejora continua del nivel de vida, salarios y pensiones, refuerzo de la crítica, la autocrítica y la emulación fraterna entre dirigentes y afiliados, lucha por las libertades sindicales y democráticas, organización de seminarios y formación sindicalistas.

Además de estar al frente de la conquista de los derechos laborales y sindicales, se indica en el sitio web que también ha sido protagonista en las luchas contra el apartheid, el racismo, el colonialismo, la política de los distintos gobiernos de los Estados Unidos y la OTAN, entre otros.

La Confederación Sindical Internacional (CSI)

La Confederación Sindical Internacional (CSI) fue creada el 1 de noviembre de 2006 y es la principal organización internacional en la representación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras del mundo. En ella se reagrupan las antiguas afiliadas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), además de otras organizaciones sindicales que no estaban afiliadas a ninguna internacional.

La CSI tiene como objetivo principal “promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores mediante la cooperación internacional entre sindicatos, realizar campañas mundiales y abogar por ellos ante las principales instituciones mundiales” (CSI, 2013).

Las nuevas organizaciones regionales de la CSI son la Organización Regional Asia-Pacífico (CSI-AP), la Organización Regional Africana (CSI-AF) y la Organización Regional de las Américas (CSA) (ver el diagrama 4).

Además, la CSI trabaja en estrecha cooperación con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), incluso a través del Consejo Regional Paneuropeo (CRPE); también se ha acercado a las Federaciones Sindicales Internacionales y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC-CSC) en el seno del Consejo *Global Unions*. A su vez, mantiene un trabajo en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como con otros organismos especializados de las Naciones Unidas.

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)

Es la confederación sindical regional más importante del continente americano, fundada el 27 de marzo de 2008 en la Ciudad de Panamá, a partir de la unificación de la ORIT y la Central Latinoamericana de trabajadores (CLAT); afilia a 53 organizaciones nacionales de 23 países, que representan a más de 50 millones de personas trabajadoras.

Entre los principios de la CSA se encuentra el pleno respeto y la promoción de los derechos humanos en general y, en particular, de los derechos sindicales y laborales de todas las personas sin distinción alguna; también se preocupan por la igualdad y equidad de género, además de la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical y su desarrollo, para mejorar las condiciones de trabajo y elevar la calidad de vida de sus afiliados y afiliadas; la solidaridad entre los y las trabajadoras y entre sus organizaciones desde el lugar de trabajo y la comunidad en que residen hasta el ámbito mundial; coordinar con las organizaciones sindicales nacionales afiliadas y fraternales programas que fortalezcan los procesos de unidad sindical; crear acuerdos y alianzas estratégicas con otros movimientos y actores sociopolíticos afines para construir el poder necesario para alcanzar la defensa y reivindicación de los y las trabajadores y de la comunidad que hace justicia social, entre otros.

A nivel nacional hay dos centrales afiliadas a la CSA, las cuales son la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) y la Central de Trabajadores Rerum Novarum (CTRNL).

Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU)

El Consejo Sindical Unitario de América Central, El Caribe y México (CSU) nace desde la Coordinadora Sindical de América Central y el Caribe (CSACC) y la Confederación Centroamericana de Trabajadores (CCT) en octubre de 2010, como parte de los procesos de unidad sindical mundial y continental que han venido desarrollando la CSI y la CSA. En su artículo IV dice que “como instancia de coordinación sindical subregional, trabajará en concordancia, e interlocución y complementación con las políticas de la CSI/CSA” (p.1).

Según el artículo III de su normativa,

...la CSU es una instancia que integra políticas, programas, esfuerzos y voluntades de organizaciones sindicales de nivel superior de todos los países de América Central, México y el Caribe que por varios años han venido coordinando esfuerzos y tomando acuerdos de unidad de acción y programática (p.2).

Como menciona Aguilar (2010), en el discurso de la asamblea constitutiva, la CSU surge “con un potencial muy rico, con una historia muy diversa, en una Subregión en donde la cultura antisindical ha sido constante y permanente desde los primeros pasos del movimiento sindical en cada uno de nuestros países” (p.2).

Los objetivos de la CSU, según su normativa, son los siguientes:

1. Promover la organización de todos/as los/as trabajadores/as en los países de América Central, México y el Caribe como condición efectiva para la defensa de sus derechos, propiciando toda acción orientada a generar mejores condiciones de vida, de trabajo y la conquista de una sociedad más democrática, por medio de la acción socio política y la formulación de propuestas para la incidencia en los diferentes ámbitos nacionales y subregionales.
2. Gestionar y conquistar el efectivo respeto y cumplimiento de los derechos humanos: sociales, sindicales y laborales.
3. Representar a las organizaciones que la integran en todo el proceso, estructura y organismos de integración centroamericanos y aquellas otras instituciones que tengan relación directa con la promoción integral y colectiva de la clase trabajadora.
4. Promover y defender los intereses de la clase trabajadora.
5. Alcanzar un papel protagónico en los procesos políticos, sociales como también en los de integración y libre comercio.

6. Promover y fortalecer una acción sindical unificada fuerte que recupere imagen, presencia e incida en los escenarios nacionales y en la sub-región, que nos permita elaborar y llevar adelante una agenda política-laboral de las centrales sindicales de América Central y el Caribe, que incida en las políticas públicas a favor de los sectores más necesitados que son las grandes mayorías de nuestra subregión
7. Propugnar por leyes y políticas destinadas a formalizar las relaciones laborales de trabajadores(as) independientes y micro empleados(as), que asegure la protección social de los(as) desempleados(as) y que incorpore de forma permanente la seguridad social de los migrantes.
8. Impulsar políticas de educación pública y formación profesional como mecanismos de inclusión de las nuevas generaciones, con sistemas educativos que garanticen calidad e igualdad de condiciones, lo que también incida para que la niñez no sea arrastrada a la exclusión por la mala calidad del empleo y la precariedad laboral de los adultos (pp. 6-7).

Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC)

La Plataforma Sindical Común Centroamericana nace en el año 2002 tras un largo proceso de negociación y democratización en la región Centroamericana, el cual inicia a principios de los noventa con la firma de acuerdos de paz en la región. Gracias a todo eso, se da un importante proyecto de impulso a la unidad sindical. El esfuerzo surge a partir de la iniciativa de las organizaciones de Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Honduras. En el mes de setiembre de 2003 se incorporan organizaciones de Costa Rica, tales como la Asociación de Empleados Públicos y Privados (ANEP), la Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería (ANPE), la Asociación Sindical de Empleados del Instituto Costarricense de Electricidad (ASDEICE), la Asociación Unión Agraria Tierra y Desarrollo de Sarapiquí (AUATDSA), la Coordinadora Sindicato Bananera (COSIBA), la Coordinadora Sindical del Sur (COSUR), la Federación Nacional Campesinos (FENAC), la Federación de Empleados Públicos (FEP), el Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines (SINTRAJAP), el Sindicato Trabajadores Estatales Costarricenses (SITECO), el Sindicato Trabajadores Empresa Públicos y Privados (SITEPP),

el Sindicato de Trabajadores Públicos (SITRAP) y la Unión de Empleados de la Caja Costarricense (UNDECA).

La Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC) es parte de la Federación Sindical Mundial de América Central (FSM-AC), la cual es coordinada desde Costa Rica por el sindicato UNDECA; la FSM-AC es una sub oficina de la Oficina Regional de América Latina de la Federación Sindical Mundial.

Objetivos de la PSCC

- Contribuir a la mejora de la situación económica y socio-laboral de los y las trabajadoras centroamericanas.
- Intensificar y fortalecer la presencia, impulso e incidencia de la PSCC como instrumento de propuesta y acción sindical y socio-laboral de los y las trabajadoras, mediando la coordinación de acciones comunes regionales y la concreción de propuestas específicas en los ámbitos nacionales orientadas, prioritariamente, a la consecución y fortalecimiento de la unidad sindical y de los movimientos sociales con una visión socio-política.

Sindicatos Internacionales⁸

Los sindicatos mundiales operan por rama de actividad y agrupan a sindicatos nacionales de todos los continentes. En este apartado se destacan solamente los sindicatos mundiales Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), a los que están integrados los sindicatos considerados en el estudio.

⁸Estos no son la totalidad de sindicatos internacionales, pero estos tienen relación con los tres sindicatos en estudio y es ahí donde radica la importancia de hacer mención general de sus atributos.

La Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

Es una federación internacional de sindicatos de trabajadores del transporte. Cuenta con alrededor de 700 sindicatos que representan a más de 4,5 millones de trabajadores de transporte en más de 150 países. Además, la ITF está vinculada con la CSI.

Entre los objetivos de la ITF se encuentra promover el respeto de los derechos sindicales y humanos en todo el mundo, velando por la paz cimentada en la justicia social y el progreso económico; brindar ayuda a sus sindicatos afiliados en la defensa de los intereses de sus miembros; prestar servicios de investigación e información; y proporcionar asistencia de transporte para trabajadores con dificultades.

En síntesis, sus tres categorías principales son la representación, información y solidaridad práctica. Este tipo de solidaridad puede variar, por ejemplo: mensajes de protesta, manifestaciones y presiones políticas para dirigir las acciones colectivas en forma de huelgas, boicots, entre otros.

A nivel nacional dos sindicatos están integrados en la ITF, el Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines (SINTRAJAP) y la Unión Nacional de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (UNATROPYT).

Internacional de Servicios Públicos (ISP)

La Internacional de Servicios Públicos (ISP), según su página electrónica, es una federación sindical mundial que se dedica a la promoción de los servicios públicos de calidad. Congrega a más de 20 millones de trabajadores, los cuales representan alrededor de 650 sindicatos en 148 países y territorios. Sus afiliadas constituyen dos tercios del total de los afiliados, quienes trabajan en servicios sociales, de asistencia sanitaria, servicios municipales y de la comunidad, el gobierno central y los servicios públicos como agua y electricidad (parra.1). Además, se encuentra vinculada con la CSI.

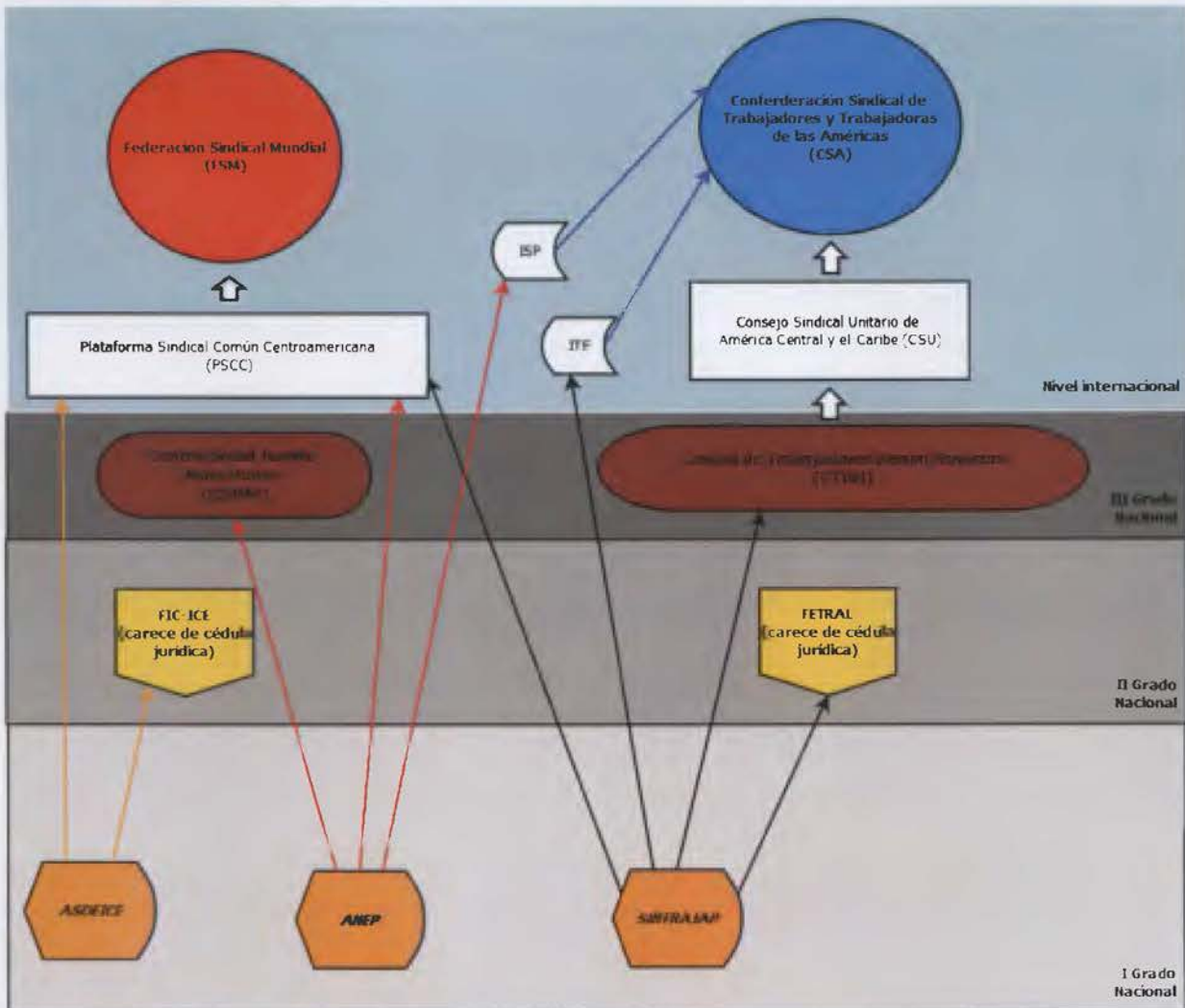
Entre las líneas de acción de la ISP está la defensa de los derechos humanos, la promoción de la justicia social y el acceso universal a servicios públicos de calidad. A su vez, la ISP colabora con el sistema de las Naciones Unidas y con entidades de la sociedad civil, sindicatos y otras organizaciones.

A nivel nacional son ocho sindicatos los que forman parte de la ISP: la Asociación de Investigadores en Criminalística (ANIC), la Asociación Nacional de Empleados Judiciales (ANEJUD), la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), la Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería (ANPE), el Sindicato de Empleados del Ministerio de Hacienda (SINDHAC), el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN), el Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional, Pensionados y Afines (SITRARENA) y el Sindicato Nacional de Conserjes (SINAC).

Confederaciones sindicales nacionales

En este apartado se desarrolla una breve caracterización de las confederaciones nacionales, a las que están integrados los tres sindicatos que fueron elegidos para esta investigación (ver Diagrama 3).

Diagrama 3: Estructura de las alianzas y/o vínculos de los sindicatos ASDEICE, ANEP y SINTRAJAP a nivel nacional e internacional, 2013.



Fuente: Elaboración propia, a partir de la revisión de la información de las organizaciones sindicales involucradas

Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP)

La asamblea constitutiva se realiza el 26 de noviembre de 2006, amparándose en el artículo 358 y concordantes del Código de Trabajo y los Convenios 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nace con el nombre de Central Social Juanito Mora y las siglas (CSJM). Sin embargo, en la Asamblea del 27 de febrero de 2009 cambia su nombre al que actualmente rige: Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP).

La CSJMP tiene siete organizaciones con un total de 23.292 personas afiliadas (ver el Cuadro 5).

Cuadro 5. Costa Rica: Miembros afiliados a la Central Social Juanito Mora Porras y total de afiliados por organización, 2010.

Miembro	Total afiliados por organización
Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados	10.940
Asociación Sindical de Empleados Industriales de las Comunicaciones y la Energía	3.236
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Privada y Publica	3.173
Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas	1.999
Sindicato Pro Trabajadores del Consejo Nacional de Producción	120
Federación Nacional Campesina	512
Federación Nacional Sindical Juanito Mora Porras	3.312
Total de Miembros:	23.292

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013.

La aspiración de la CSJMP es integrar a trabajadores y trabajadoras u organizaciones sociales sin imponer ningún obstáculo para su afiliación a la Central, siempre y cuando “accepten y practiquen los conceptos filosóficos para la cual fue creada” (Art.2.). Entre sus principios filosóficos y de lucha está el promover lealtad y respeto entre las organizaciones e individuos que la componen y también entre las organizaciones ‘hermanas’ a nivel externo (Art. 2, 3, 4).

Entre los objetivos de la CSJMP se encuentra contribuir al desarrollo organizativo del movimiento sindical a través del mejoramiento de la democracia; avance en materia económica, social y cultural de la sociedad costarricense; la defensa de los derechos individuales y colectivos de la sociedad civil; la unidad programática, orgánica y de ejecución de la población trabajadora a partir de mecanismos democráticos de participación; promover la creación de servicios comunales con los cuales se cumplan los objetivos definidos para la Central; fomentar una conciencia crítica y política entre sus afiliados y afiliadas, al igual que en sectores populares, para así articular distintas acciones en que la población trabajadora sea protagónica en las esferas de decisión y consignar sus demandas; promover el desarrollo de actividades económicas y empresariales entre la sociedad civil a partir de los principios de la economía solidaria; promover e impulsar la lucha por la reforma agraria y eliminar el latifundio y obtener una justa distribución de las tierras; por último, apoyar a las organizaciones que crean alianzas estratégicas para el mejoramiento de la sociedad costarricense.

Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)

Históricamente, esta Confederación tiene como antecedente a la Central Costarricense de Trabajadores Rerum Novarum (CCTRN) y se basa en los principios de la Encíclica Rerum Novarum del Papa León XIII, publicada en 1891. Dichos principios comprenden los derechos del trabajador defendidos por la Iglesia Católica ante la expansión del capitalismo explotador del siglo XIX: justo salario, derecho de libre sindicalización, tierra para el campesino, vivienda digna para el trabajador y unidad familiar.

La Central de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) se funda el 24 de agosto de 1991, producto de la fusión de 3 centrales sindicales nacionales: la Confederación Auténtica de Trabajadores Democráticos (CATD), la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) y la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD); varias de estas centrales son fracturas que sufre la CCTRN con anterioridad; por medio del apoyo de organizaciones sindicales internacionales, se aboga a su unión. Esta central está afiliada a la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).

La CTRN agrupa a 62 sindicatos y, en total, cuenta con 61.693 afiliados, entre los cuales se encuentra SINTRAJAP. Para ver en detalle los miembros que la constituyen, se recomienda ver el Anexo 21.Tabla 8. Costa Rica: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, total de afiliados por organización, 2010

Objetivos principales de la CTRN

Sindicalismo basado en la justicia social, lograr una sociedad más justa, mantener la democracia y la paz, respeto al ser humano y al medio, defensa de la Unidad y la Solidaridad, libertad de Organización, derecho a huelga, derecho a la Convención Colectiva, promover la alianza de sectores, mejorar la educación y la formación técnica, promover la educación y organización sindical, rescatar los valores cívicos y defender los derechos laborales.

Los tres sindicatos en estudio

La Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)



Caracterización

La ANEP es un sindicato de base de tipo industrial. Según el artículo 1 de sus estatutos, su génesis está en la oficina de salarios del Ministerio de Trabajo, donde nace como tal el 19 de agosto de 1958. Agrupa a personas trabajadoras asalariadas de los distintos segmentos de la Administración Pública del país hasta 1998, año en que se abre al sector privado de la economía como parte de una estrategia para adecuarse a los cambios estructurales ocurridos en la sociedad, producto de la implantación en el país del modelo neoliberal de desarrollo.

Según datos de la oficina de Afiliación de la organización, esta cuenta con personas afiliadas de 153 instituciones públicas, mientras que tiene personas afiliadas procedentes del sector privado en Agrícola Agromonte, TUASA S.A., Monte La Providencia, Seguridad Marín Empresarial, S.A., Transportes La 400, Ex Obreros de Corcovado, Trabajadores y Trabajadoras Migrantes (Convenio ANEP-FNT), Personas jubiladas de sector privado, personas desempleadas, Seguridad Privada, Taxistas y Payasos y Payasas.

Historia

En el documento “ABC Sindical” de la Unidad de Capacitación y Formación Político Sindical, se indica que la historia de ANEP se puede dividir en cuatro etapas: la primera etapa (1958-1977) período de nacimiento de la organización dentro del modelo de desarrollo impulsado bajo la concepción de Estado Benefactor/Estado Social de Derecho en Costa Rica. La segunda (1977-1990), en la que ANEP pasa a ser orientada por diversos partidos de izquierda. La tercera etapa (1990-2007), período de independencia partidaria de la organización y de apertura política. Por último, la cuarta etapa (2007 a la actualidad), denominada la etapa del “Sindicalismo en tiempos del TLC”. En esta etapa se profundiza en la implementación de las políticas neoliberales. Internamente, en este período la ANEP enfrenta una importante crisis política que provoca una división interna, la cual culmina con la salida de la organización del grupo disidente, el cual pasa a formar otra organización sindical.

Estructura

ANEP cuenta con dos niveles de estructura organizativa: la política y la operativa. La estructura política está integrada por el Congreso que se realiza cada cuatro años, la Asamblea General en sus tres expresiones (Fin de Período, Medio Período y Extraordinaria) y el Consejo Consultivo Nacional, que se reúne cada dos meses. En estos espacios se toman las decisiones políticas de la organización. La realización del congreso cuatrienalmente no se cumple. El último fue en 1994, mientras que el noveno está en estado embrionario.

La estructura operativa la forma la Junta Directiva Nacional, la Secretaría General en su conjunto (General y Adjunta) y las Unidades Operativas (Unidad de Desarrollo Organizacional (UDO), Unidad de Asesoría Jurídica (UAJ), Unidad de Economía, Finanzas y Administración (UEFA), Unidad de Información y Comunicación (UIC) y la Unidad de Capacitación y Formación Político Sindical (UCFPS)), los Comités Seccionales y las personas delegadas.

Afiliación

En el último registro de personas afiliadas ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), del 08 de febrero del 2013 se, indica que cuenta con 10.940 personas afiliadas.

Financiamiento

Su principal fuente de financiamiento es la cuota de afiliación que sus agremiadas y agremiados aportan mensualmente, ya sea por deducción en planilla para el sector público o por depósito bancario o pago en la sede central de la organización; éstas últimas opciones para el sector privado, sector informal y cuentapropistas.

Estrategia

ANEP se ha propuesto ser, como lo menciona en su sitio web,

...desde una perspectiva política, una fuerza social dispuesta a contribuir para fortalecer la democracia; para crear espacios de participación verdaderamente representativos; para participar en la toma de las decisiones más importantes y trascendentales de la vida institucional del país, procurando que sean justas y equitativas; a favor del ser humano, en pro del bien común y en plena armonía con el ambiente (parra.1).

Se busca la transformación de la sociedad para hacerla “más justa, democrática e incluyente en todas sus dimensiones: económica, ambiental, política y sociocultural... Interactuar y construir alianzas con diferentes actores políticos y sociales que coincidan con nuestros fines y valores..., si las exigencias del momento histórico así lo determinan” (ANEP, parra.4-8).

Demandas y luchas:

Las demandas y luchas de ANEP son de corte clasista y están orientadas a las reivindicaciones laborales. La ANEP se asume como una organización legítima, representante de las personas trabajadoras y busca garantizar el respeto a los derechos laborales y, por ende, el bienestar de las personas trabajadoras. Entre sus luchas destacan combatir la amenaza de no cancelar el aguinaldo a las personas que laboran para el sector público; luchar contra el contrato leonino para la construcción y administración de un centro penal en Pococí y la privatización de los puertos de Puntarenas; combatir el deterioro de las condiciones laborales en diferentes municipalidades, así como el paro de labores del Servicio de Nutrición del Hospital Nacional de Niños, en la Imprenta Nacional y en AyA; promover convocatorias a verdaderas negociaciones salariales, así como la presentación de una propuesta ante la Oficina de Iniciativa Popular de la Asamblea Legislativa para la formulación de una ley de establecimiento del Salario Escolar para toda la clase trabajadora del Sector Privado; la circulación del Decreto Ejecutivo N° 33713-MP-PLAN-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, N° 73, que establece amplia libertad para las reestructuraciones institucionales diseñadas internamente en cada entidad, lo que lleva a que las jerarquías tengan más libertad de realizar despido; el compromiso del Gobierno de aprobar el proyecto de ley 13.475 sobre Libertades Sindicales; impulsar La Reforma Procesal Laboral; combatir el acoso sexual en la Fuerza Pública; luchar contra la privatización de la lotería; impulsar negociaciones de convenciones colectivas de trabajo en diferentes municipalidades, en el INAMU, Imprenta Nacional, SINART S.A. y el Sistema Penitenciario Nacional.

Además, destaca su amplia participación en la gran movilización social contra lo que se conoció como el “Combo del ICE” y la lucha contra el TLC con Estados Unidos.

Propuestas:

Como parte de su proyecto político, la ANEP ha impulsado, junto a otras organizaciones sociales y sindicales, varias propuestas frente a los grandes temas de interés nacional en el campo económico, político y social. En este sentido se destacan, en el plano nacional, las siguientes: “*Costa Rica: Hacia la Tercera República. Frente a los desafíos nacionales del siglo XXI*”, 20 de agosto de 2003; “*Aportes para una nueva Costa Rica inclusiva y solidaria*”, 10 de agosto de 2005; “*Diez medidas para enfrentar la crisis económica con inclusión social y productiva*”, 14 de julio de 2009; “*Diez medidas para comenzar a ordenar la Caja*”, 4 de mayo de 2012.

En el plano laboral nacional, ha impulsado las siguientes propuestas: *Una Política Nacional de Empleo; Propuesta de Fomento de la Producción Social, Laboral y Ambientalmente Limpia; Propuesta para el desarrollo de la infraestructura social del cuidado; Propuesta de reforma de IVM; Reforma Procesal Laboral; Propuesta para la regulación del tema laboral en las negociaciones comerciales; Propuesta del financiamiento de la maternidad en el empleo; Propuesta alternativa para la regulación de las jornadas laborales.*

En el espacio laboral sectorial, impulsó las propuestas sobre la “*Regulación del Hostigamiento Laboral. Incentivo por productividad en una negociación colectiva*”.

En el campo ciudadano, se destacan las siguientes propuestas: *Para enfrentar el alto costo de la vida; Propuesta para enfrentar el incremento de los combustibles; Propuesta para un Pacto Fiscal; Propuesta para la democratización de la revisión técnica vehicular.*

La Asociación Sindical de Empleados y Empleadas Industriales de las Comunicaciones y la Energía (ASDEICE)



Caracterización

Actualmente se caracteriza como un sindicato de tipo industrial. Su Estatuto (ASDEICE, 2010) consigna como principios fundamentales de la organización la democracia, la autonomía, la solidaridad y la unidad.

Sus objetivos son:

- a) Defender y ampliar los derechos adquiridos de los trabajadores de las comunicaciones, la energía en particular y de los trabajadores de Costa Rica en general.
- b) Promover el mejoramiento económico, social, ecológico y cultural de los trabajadores de las comunicaciones y energía en particular y de los trabajadores de Costa Rica en general.
- c) Promover y vigilar la adecuada participación de los trabajadores en la dirección de las empresas de las comunicaciones y de la energía.
- d) Promover la solidaridad, la democracia y la unidad sindical, así como una mayor participación de los trabajadores en la actividad económica, social y política de Costa Rica.
- e) Promover la democracia interna del sindicato, creando la estructura organizativa que garantice una mayor solidaridad y participación de los afiliados.

- f) Mantener una actitud de unidad que garantice a las diferentes agrupaciones, sindicatos y asociaciones mayor fuerza en sus posiciones y reivindicaciones.
- g) Todos los que le confieren las leyes de Costa Rica, así como los que en el futuro les llegasen a conferir (ASDEICE, 2010, p.1).

Todos estos objetivos enmarcados dentro del propósito fundamental de “defender y luchar por la conquista de los intereses ecológicos, económicos, sociales y políticos de los trabajadores costarricenses en general y de los trabajadores de las industrias de las Comunicaciones y la Energía en particular” (ASDEICE, 2010, p.1).

Historia

ASDEICE nace en abril de 1955 como una Caja de Ahorro y Préstamos llamada Asociación de Empleados del ICE (ADEICE) y el 4 de octubre de 1955 se convierte en la Asociación Sindical de Empleados del ICE (ASDEICE), un sindicato de empresa, con el fin de promover el mejoramiento económico, social y cultural. Fomenta un plan de ahorro y préstamo, así como la lucha por el mejoramiento de las condiciones socio-laborales, económicas y culturales (ASDEICE, s.f., p. 1).

En 1967, por presión de las bases laborales, inicia una nueva etapa caracterizada por un proceso de cambio y una conducción influenciada por corrientes ideológicas de partidos políticos de izquierda, en concreto el Partido Socialista, cuya visión expresaba que la lucha de clases en Costa Rica también estaba presente en el ICE. Se visualizaba como una institución estratégica para el desarrollo de la industria, cuya política general respondía a los intereses de la clase dominante y de las compañías transnacionales (s.f., p. 10).

Hacia 1979, ASDEICE empieza a desvincularse del Partido Socialista en busca de mayor independencia. También involucra a otros trabajadores de la institución, lo que hace que la afiliación aumente tras una previa disminución debida a la huelga de 1976 y la campaña de desprestigio que vivió interna y externamente.

Al respecto, Aguilar afirma que entre las personas trabajadoras del ICE existía la necesidad de organizarse, pero había mucha desconfianza hacia el sindicato ASDEICE por el tinte socialista o comunista que se le dio. Esa necesidad de organizarse se concreta cuando surgen organizaciones bajo el nombre de asociaciones, tales como Asociación de Secretarías, Asociación de Oficinistas y otras más (Aguilar, 2013).

Estructura

ASDEICE (2010) estipula que es representado legalmente por la Junta Directiva, la cual se encuentra conformada de la siguiente manera: Presidente, Vicepresidente, Director de Conflictos y Seguridad Laboral, Director de Finanzas, Director de Formación y Desarrollo Cultural y Deportivo, Director de Información y Ecología, Director de Organización, Director de Promoción Social, Sub-Dirección de Finanzas y Director (a) de Equidad de Género.

Afiliación

El último registro de personas afiliadas ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), del 8 de febrero de 2013, indica que cuenta con 3.236 personas afiliadas.

Según el Estatuto de ASDEICE (2010), “para ser parte del sindicato pueden afiliarse todos los trabajadores que laboren en las industrias de las comunicaciones y la energía, que soliciten su afiliación por escrito ante la Junta Directiva” (p.3).

Financiamiento

Su principal fuente de financiamiento es la cuota de afiliación que sus agremiadas y agremiados aportan mensualmente, ya sea por deducción en planilla para el sector público o por depósito bancario o pago en la sede central de la organización.

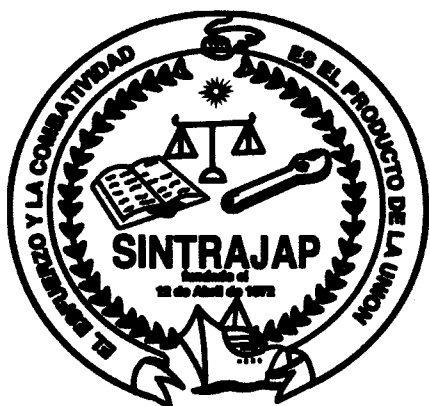
Estrategia

Después del Combo del ICE, comenta Aguilar (2013), la prioridad que se tenía era apoyar y continuar la vinculación con los sectores sociales, dada su importante participación en este acontecimiento nacional.

Demandas y luchas

Además de las luchas de carácter reivindicativo, como asuntos internos de trabajo, ajustes salariales y huelgas, ASDEICE fue un protagonista principal de la lucha contra el Combo del ICE. En la lucha contra el TLC hizo aportes económicos (Aguilar, 2013).

El Sindicato de trabajadores de JAPDEVA (SINTRAJAP)



Caracterización

En 1963 se crea la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (en adelante JAPDEVA), la cual es una organización de grado de ente autónomo del Estado destinada a la construcción y administración de infraestructura portuaria en la Vertiente Atlántica de Costa Rica (Ley orgánica, 1963, artículo 1). Su propósito de creación obedece a la necesidad de regular la utilización de los puertos limonenses. Dentro de este ente autónomo se origina el Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y afines portuarios (en adelante SINTRAJAP).

El objetivo principal de SINTRAJAP es el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus afiliados y afiliadas. En su estatuto indica que sus funciones son las otorgadas por el Código de Trabajo y agrega:

- Representar y defender los intereses y derechos de los y las trabajadoras de la actividad portuaria y afines.
- Organizar, formar e informar a los trabajadores y trabajadoras de la actividad portuaria y afines.
- Propiciar la fraternidad, la justicia, el orden, el equilibrio y su doctrina sindical entre todos sus miembros.
- Luchar por el trabajo digno y de calidad, una remuneración justa y equitativa, por horarios y jornadas adecuadas y por condiciones de trabajo razonables para sus afiliadas y afiliados.
- Procurar la conciliación de los conflictos de trabajo.
- Intervenir en los problemas que afectan a la comunidad y a las trabajadoras y trabajadores.
- Impulsar la capacitación técnica y cultural de sus afiliados y afiliadas.
- Todo aquello que procure y se constituya en el bienestar social, económico, intelectual, cultural y moral de sus afiliados y afiliadas.

Historia

SINTRAJAP nace a la vida pública el 12 de abril de 1972. En su momento de creación contaba con 23 personas afiliadas.

La organización vela por el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de sus afiliados y afiliadas, además de buscar la integración efectiva de sus miembros, no solo con el sindicato, sino también con su entorno social, cultural y económico.

Como indica Castillo (2013), SINTRAJAP nace para llenar el vacío existente en la defensa de los derechos laborales y gremiales de las y los trabajadores del puerto. Este sindicato se origina como una contraposición a los sindicatos con una tendencia ideológica de izquierda, pero la práctica sindical que impulsa en la defensa de los derechos de los trabajadores lo distancia de su posición inicial, cercana al sector patronal, para convertirse en uno de los sindicatos más combativos en la defensa de los derechos laborales de la clase trabajadora portuaria (p.1).

Desde sus inicios, SINTRAJAP se involucra en acciones comunales, ya que las características particulares de la provincia de Limón generan que las organizaciones formen articulaciones o alianzas con otros sectores. Para Castillo (2013), estas articulaciones son

...una característica de todos los grupos sociales y de los movimientos sociales en Limón, es involucrarse en otras luchas, no hay grupo social en Limón consciente que no esté involucrado en la dinámica comunal, en la dinámica social, es casi imposible encontrar un grupo serio que este encerrado solo en su cosa, es muy difícil, casi imposible, que esté solo viendo sus intereses internos o gremiales, la dinámica de Limón ha obligado a que la gente tenga que unirse, tenga que aliarse, tenga que hacer articulaciones, para lograr lo típico de lo que se merece el pueblo de Limón (p.1).

Una de estas alianzas, a la cual pertenece SINTRAJAP, es a la Federación de Trabajadores de Limón (FETRAL). La FETRAL, como menciona Castillo (2013), es una organización que aglutina inicialmente solo organizaciones sindicales, pero después es conformada además por diferentes sectores sociales de Limón como grupos estudiantiles de secundaria y de universidad, grupos comunales y organismos no gubernamentales (ver Anexo 22).

En la actualidad, SINTRAJAP cuenta con afiliación de otras instituciones autónomas y semi-autónomas, lo cual se logra a partir del año 2012 con la reforma de sus estatutos, con la cual la organización cambia su denominación y agrega a su nombre la leyenda “y Afines Portuarios”, aceptando la eventual afiliación de cualquier trabajador o trabajadora relacionado con la actividad portuaria sin que sea necesariamente de JAPDEVA. De esta manera, la organización se convierte en un sindicato de industria. Su domicilio legal se ubica en la ciudad de Puerto Limón.

Estructura

La estructura del sindicato reside en sus Órganos de dirección y Administración:

a) La Asamblea General: esta constituye la máxima autoridad del sindicato y reúne a todos los y las afiliadas empadronadas en su registro. Utiliza dos tipos de asamblea general básicos: la ordinaria y la extraordinaria. La ordinaria se encarga de la reforma de estatutos y reglamentos, el nombramiento de los miembros del Tribunal Electoral y otros órganos internos, así como efectuar la Asamblea General Ordinaria para elegir a la Junta directiva (cada dos años). La Extraordinaria se realiza para un asunto específico de interés sindical y que debe ser votado en ese mismo momento.

b) La Junta Directiva: es un órgano representativo del sindicato, elegido por sus agremiados y agremiadas en la Asamblea General. Se encarga de la ejecución de los acuerdos alcanzados por la Asamblea y el cumplimiento de las funciones sindicales antes indicadas. Los puestos son: Secretario General, Secretario General Adjunto, Secretario de Finanzas, Secretario de Conflictos, Secretario de Organización, Secretario de Educación, Secretario de Actas y Correspondencia, Secretario de Actividades Culturales y Deportivas, Secretaria de la Mujer Trabajadora, Secretario de la Prensa y Propaganda, Secretario Asuntos comunales, Fiscal, Sub- Secretario de Finanzas, Sub- Secretario de Conflictos, Sub-Secretario Fiscal.

c) Consejo de Delegados.

d) Órganos del sindicato:

Comité de Ética y Disciplina.

Tribunal de Elecciones Internas.

Comisiones Permanentes.

Afiliación

Este sindicato reúne a trabajadores y trabajadoras que presten servicios relacionados con la actividad portuaria y afines en Costa Rica. La única excusa para negar afiliación es a los altos jefes de JAPDEVA. Con esta medida, se busca evitar la intromisión del sector patronal en la organización sindical.

En el último registro de personas afiliadas ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), del 8 de febrero del 2013, en total hay 1494 afiliados y afiliadas (MTSS, 2013), lo cual representa aproximadamente el 92% de la planilla total de la institución. Este dato resalta el nivel elevado de identificación al ideal sindical de la zona descrito anteriormente.

Financiamiento

Su principal y única fuente de financiamiento es la cuota de afiliación que sus agremiadas y agremiados aportan mensualmente. Castillo (2013) menciona que en ocasiones muy aisladas se han recibido aportes económicos para algún tipo de capacitación o programas determinados, como es el caso de la capacitación en género que están recibiendo compañeras del sindicato en este año, auspiciado por la Fundación Rosa Luxemburgo.

Estrategia

Este sindicato cuenta con una herramienta de estrategia, denominada “hoja estratégica”, para realizar su trabajo. Castillo (2013) indica que no solo han hecho una, sino varias “hojas estratégicas” con el pasar de los años y estas se actualizan conforme cambia la realidad. Para el sindicato esta hoja es muy importante, ya que desde el año 2006 han sufrido embates directos de la prensa, el gobierno y los sectores empresariales, precisamente porque se enfrentan de forma frontal a las políticas neoliberales. El objetivo principal de esta estrategia ha sido la defensa del derecho al trabajo y la estabilidad laboral, pero sin aislarlo del sustento material, ya que no se puede hablar de defensa del trabajo y estabilidad laboral si no existe el patrono que las permite, en este caso JAPDEVA.

Demandas y luchas

Sus demandas se centran en oponerse a la privatización de los puertos del Estado (ni vender, ni concesionar). Instan al gobierno a que invierta en la modernización de los puertos para así brindar mejores servicios y subir la productividad de los mismos, con lo cual se verá beneficiada la economía nacional y la de la provincia de Limón. El derecho de los y las costarricenses de obtener un trabajo digno y estable, así como que se respete el derecho al trabajo, la organización y la libre expresión.

De acuerdo a sus documentos en línea, su lucha se caracteriza por ser:

- Patriótica: contra el soborno, la corrupción, engaño y fraude, en defensa de la no privatización de los puertos costarricenses.
- Por el bienestar de los y las habitantes de la provincia de Limón, en defensa de JAPDEVA, porque esta representa el principal motor de desarrollo de la provincia.
- Por garantizar un trabajo digno y estable.

Propuestas

En el año 2006, SINTRAJAP formula la “*Propuesta de Fortalecimiento de JAPDEVA*”. Como menciona Castillo (2013), es la primera propuesta de modernización que se hace en los tiempos modernos, adelantándonos al gobierno y a los empresarios, la cual no ha sido superada. Es una propuesta financiera, operativa y políticamente viable.

Desafío

Para Castillo (2013), el mayor desafío que tiene la organización es lograr que se lleve a cabo la ejecución concreta de la modernización portuaria que Costa Rica necesita, porque los servicios portuarios son sumamente estratégicos, un servicio clave para la dinámica económica de este país. Por los puertos de Limón pasa aproximadamente el 85% de todo el comercio exterior nacional. Actualmente, este servicio se está brindando de forma eficiente, pero la proyección para los próximos 25 años dice que si el servicio se queda como está, se va a tener un déficit en la atención de la demanda futura.

Relaciones entre las organizaciones sindicales en estudio

Se pueden destacar aspectos que muestran particularidades comunes entre las tres organizaciones, por ejemplo, que las tres son de tipo industrial o por rama de actividad, se encuentran en el sector público y su afiliación se ha visto afectada por las reformas del Estado y la movilidad laboral aplicadas bajo los paradigmas de ajuste estructural y el Consenso de Washington.

Tanto ASDEICE como SINTRAJAP agrupan a trabajadores y trabajadoras de dos instituciones públicas estratégicas del país, una encargada de la energía eléctrica y la otra de los puertos. Por tanto, sus acciones de lucha pueden provocar que el país se paralice.

ANEP y SINTRAJAP se distinguen por impulsar propuestas alternativas al modelo neoliberal que no se han llevado a la realidad por falta de interés del Gobierno, pero este mismo se ha apropiado elementos de las mismas y las ha implementado, como es el caso del estudio 'Plan de Desarrollo Nacional Portuario', llevado a cabo por la empresa holandesa Royal Haskoning. Dicho plan es solicitado y pagado por el Gobierno luego de que SINTRAJAP presentara en el 2006 la 'Propuesta de Fortalecimiento de JAPDEVA'. De acuerdo con líderes de SINTRAJAP, ese estudio es homólogo al que ellos presentaron con anterioridad y por el cual no cobraron ningún dinero.

El Gobierno ha buscado la manera de privatizar el Instituto Costarricense de Electricidad (la liberalización de los mercados hidroeléctricos y su vínculo con el manejo de los recursos naturales, y a su vez las telecomunicaciones), así como los puertos de Limón, entre otras instituciones, impulsando acciones de desfinanciamiento y desprestigio de sus servicios. Como respuesta a estos intentos, tanto ASDEICE con el 'Combo del ICE', como SINTRAJAP contra la privatización de los puertos de Limón, han luchado en unión con otras organizaciones sindicales, sociales, entre otras, en defensa de que sigan bajo monopolio estatal.

En coyunturas específicas, estos tres sindicatos han sido muy beligerantes ante medidas que responden a los cambios del modelo: ASDEICE en el 'Combo del ICE', la cual paralizó al país, SINTRAJAP con la privatización de los puertos de Limón, lo que llevó al Gobierno al punto de tratar de quitar la Junta de SINTRAJAP y colocar a sus allegados para privatizar los puertos, sin lograrlo; y 'La legítima Junta de SINTRAJAP', con apoyo de organizaciones sindicales tanto nacionales como internacionales, se opusieron a los deseos del segundo Gobierno de Oscar Arias Sánchez. ANEP ha dado su apoyo en las coyunturas antes mencionadas y, así mismo, ha estado pendiente en la denuncia de casos irregulares o corruptos llevados por parte de funcionarios de altos cargos públicos. También ha estado en contra de la privatización del INS, de la campaña de desprestigio e intentos de privatización de la CCSS, entre muchos otros sucesos ocurridos en la década en estudio.

Las tres organizaciones impulsan el sindicalismo sociopolítico, el cual busca el respeto del pluralismo ideológico. No solo ser el defensor de las prácticas sociolaborales, sino también proponer alternativas críticas al capitalismo. Para lograrlo, deben conciliar una plataforma sociolaboral, pero para esto se debe ir más allá de las luchas y reivindicaciones gremiales e incorporar luchas e intereses que responden a un proyecto país.

Las tres organizaciones cuentan además con vinculaciones internacionales como es el caso de ANEP con el IPS y por consiguiente con la CSU, CSA y la CSI, a su vez está afiliada a la PSCC y con ello a la FMS; por su parte SINTRAJAP cuenta con el apoyo de la ITF, la cual se manifestó abierta y públicamente contra las medidas impuestas por el segundo mandato del presidente Oscar Arias Sánchez en su intento por privatizar los puertos de Limón; también pertenece a la PSCC, la FMS, CSU, CSA y la CSI.

Capítulo VI: Acciones políticas de las organizaciones sindicales seleccionadas: ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP ante los cambios en las relaciones laborales en el período 2000-2010

El objetivo de este capítulo es analizar las acciones políticas sindicales de las organizaciones sindicales, en el período 2000-2010, reportadas⁹ por los medios de comunicación seleccionados. El análisis se enfoca en tres sindicatos, a saber, ANEP (Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados), ASDEICE (Asociación Sindical de Empleados y Empleadas Industriales de las Telecomunicaciones y la Energía) y SINTRAJAP (Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA y Afines Portuarios).

Se explican en primera instancia las razones de la selección de las tres organizaciones que se desempeñan y median entre el sistema político y la sociedad civil. Seguidamente, se hace una caracterización general de las acciones políticas que dichas organizaciones llevan a cabo como respuesta ante los cambios que han sufrido las relaciones laborales en el país durante el período en estudio. En el análisis posterior, se dividen estas acciones que responden a cambios de tipo estructural por la imposición del modelo neoliberal y respuestas directamente vinculadas a los elementos de las relaciones laborales.

Lo anterior tomando en cuenta, tal como se menciona en el Capítulo III, que a partir del año 1995 y con mayor énfasis en 1999 y 2000, se promueve una mayor aceleración de los procesos de liberalización económica del modelo neoliberal. Con ello se marcan estrategias de luchas sociales que buscan negociar mecanismos alternativos de desarrollo y defender derechos laborales.

⁹Es importante aclarar que el papel de los medios de comunicación no sólo es reportar el suceso, sino además incluyen la subjetividad del sector al que representan y eso se observa en el cómo presentan la noticia, porque la pueden manipular, distorsionar y desinformar. Esta postura no es indiferente para los dirigentes sindicales, quienes hacen mención de que una noticia sobre ellos principalmente es para dar una visión negativa. Y aunque es importante analizar el cómo se presenta la noticia, no es parte de esta investigación, por lo que se debería profundizar en otra investigación donde se realice un análisis de contenido acerca de cómo proyectan los medios de comunicación las noticias sindicales.

Para el análisis, se levantó una base de datos a partir de lo informado por los periódicos Diario Extra, La Nación, Semanario Universidad y Diario El País, a la vez que se realizaron entrevistas y se consultaron otras fuentes de información relevantes.

Se advierte que los medios de comunicación, tanto audiovisual como escrita, no expresan el derecho a la información ciudadana, por lo tanto, se nota una disminución de las denuncias y acciones políticas realizadas por las organizaciones relacionadas con el tema del Tratado durante este período. El manejo discursivo de los medios de comunicación hacia el movimiento social, los partidos de izquierda y en particular hacia las organizaciones sindicales, es orientado a la criminalización (Cárdenas, 2010).

Organizaciones sindicales como sujetos políticos

Dadas las características de las organizaciones sindicales, podemos afirmar que estas se comportan como sujetos políticos que interactúan en el sistema político y la sociedad civil. Retomando lo expuesto en los capítulos III y V, algunas de estas características son:

- Se distinguen como mediadores entre la toma de decisiones en políticas públicas y la sociedad civil.
- En las distintas coyunturas histórico políticas, ejercen influencia política en luchas sociales y forman parte de movimientos sociales.
- Buscan incidir políticamente para cambiar el rumbo que se le da a una política pública, un proyecto de Ley o una propuesta gubernamental.
- Están asociadas a los sistemas internacionales globalizados de poder a través del espacio de incidencia que les brindan las federaciones y/o confederaciones sindicales internacionales. Por su influencia, se encuentran también en el ámbito de la política internacional. Esta condición les permite crear espacios de negociación política tanto nacionales como regionales y globales.

- Frente a condiciones de subordinación, tienen la tarea de “determinar las posibilidades de acción efectiva dentro del sistema político” (Rodríguez, 2002, parra. 8).
- Es el medio por el cual las y los trabajadores se organizan y afilian según sus necesidades para ejercer acción sindical, tal como la defensa de derechos laborales. De esta forma, se constituyen en el espacio donde se defienden de forma colectiva los derechos laborales frente al poder patronal.

En este sentido, ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP se constituyen en sujetos políticos, ya que cumplen como mediadores entre la toma de decisiones en política pública y sociedad civil. Tales son los casos de las negociaciones salariales, como por ejemplo las acciones propositivas de ANEP orientadas a la construcción de políticas públicas como: *Fomento de la Producción Social, Laboral y Ambientalmente Limpia, Diez medidas para enfrentar la crisis económica con inclusión social y productivo, Costa Rica: Hacia la Tercera República frente a los desafíos del Siglo XXI* y *CRISOL: aportes para una Costa Rica inclusiva y solidaria, entre otras*.

En este sentido, cabe destacar la participación de ANEP y ASDEICE en la Comisión Especial Mixta de la Asamblea Legislativa sobre el Pacto Fiscal en el año 2002, en la que se realiza incidencia política por la vía del Pacto Fiscal y se trabaja en un plan de contingencia de carácter integral con amplio consenso que incluye impuestos directos, medidas no tributarias, reforzamiento de la administración tributaria, rendición de cuentas permanentes por parte del Poder Ejecutivo y política monetaria (CMPF, 23 de setiembre del 2002).

Estas organizaciones también actúan como actores políticos en coyunturas de difícil cohesión social, tales como el caso del “Combo del ICE” en el año 2000 y la lucha por el No al TLC, descritas ambas en el Capítulo III.

Otra de las razones para la escogencia de estas tres organizaciones es su afiliación internacional a federaciones y confederaciones sindicales. ANEP está, a nivel nacional, vinculada a la CSJMP, que a nivel centroamericano está afiliada a la PSCC y a nivel internacional a la FSM y a la ISP, CSU, CSA y CSI. Por su parte, ASDEICE pertenece al FIT-ICE a nivel institucional. En el caso de SINTRAJAP, a nivel nacional se vincula a la CTRN y FETRAL, a nivel centroamericano a la PSCC, internacionalmente a la FSM y a la ITF, que también se vincula con la CSU, CSA y CSI. Estos vínculos amplían el marco de acción y la visión de estas organizaciones, ya sea en la presión hacia el gobierno o en negociaciones políticas (Ver Diagrama 2: Estructura de las organizaciones FSM y la CSI, 2013, en el Capítulo V).

Un ejemplo de estas vinculaciones son las alianzas que ha establecido SINTRAJAP con organizaciones comunales, nacionales e internacionales en las reivindicaciones de los trabajadores portuarios, tal como ha sido su unión con FETRAL en acciones sindicales que van desde huelgas a mesas de negociación. Así también, con organizaciones internacionales como la ITF (Internacional de Trabajadores del Transporte) en luchas como la realizada en contra de la privatización de los muelles.

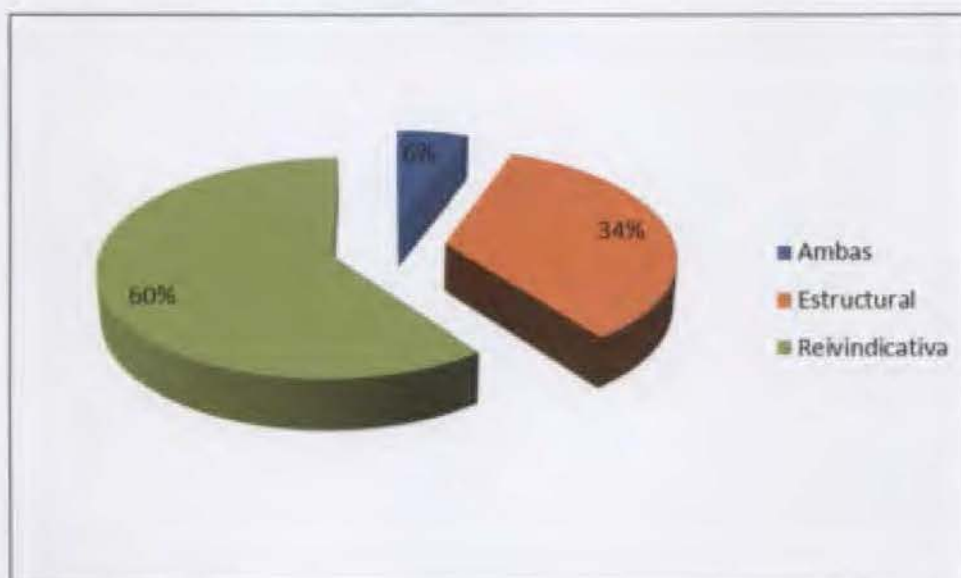
Ahora bien, teniendo claras estas características y ejemplos, se puede entonces afirmar que estas tres organizaciones llevan a cabo acciones políticas sindicales, según lo definido anteriormente. De acuerdo a la investigación realizada, se han identificado acciones políticas sindicales reivindicativas, estructurales, reactivas y propositivas. Una aproximación para la definición de cada una de estas tipologías es:

- Reivindicativa: son acciones que reclaman o argumentan el respeto a los derechos laborales. Los planteamientos de las organizaciones sindicales tienen como base exigencias con una visión gremial.
- Estructural: la proposición de las organizaciones trae consigo un cambio sustantivo en las disposiciones de las relaciones laborales que afectan no solo la parte gremial, sino también a la sociedad costarricense.

- **Reactiva:** las organizaciones sindicales proceden con una gestión de reacción ante una situación incitante, aplicando mecanismos de presión sin contar con una propuesta.
- **Propositiva:** las organizaciones elaboran una acción de lucha aplicando o no mecanismos de presión, pero cuentan con una propuesta.

Al analizar las acciones políticas de las organizaciones sindicales a partir de los hallazgos encontrados en la sistematización de noticias de la prensa escrita seleccionada, se aprecia en el **Gráfico 6** (Anexo 23) que, del total de las acciones realizadas por estas organizaciones, el 60% son acciones reivindicativas, las cuales buscan en gran medida la mejora de los salarios de los y las trabajadoras.

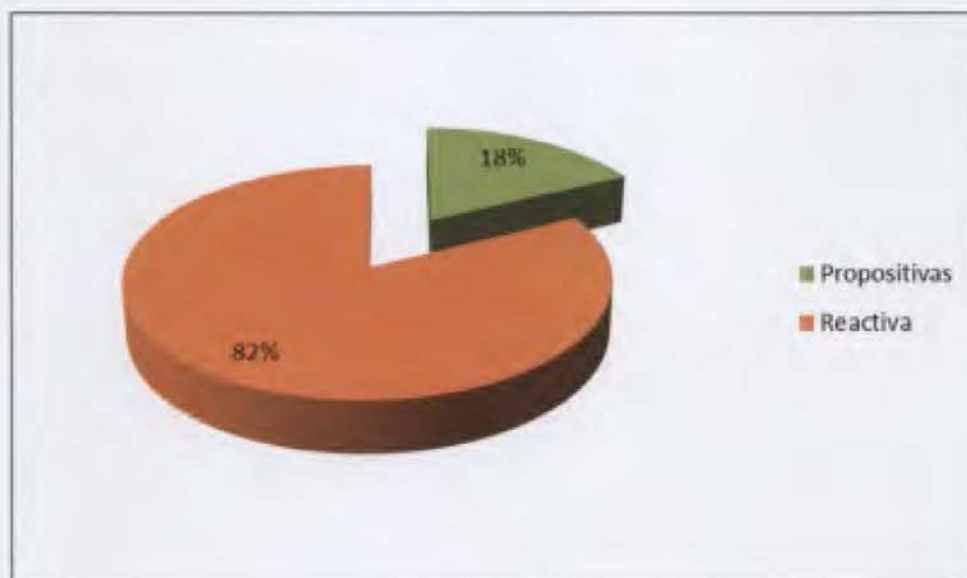
Gráfico 6. Costa Rica: Porcentaje de Acciones Políticas Sindicales de acuerdo a su tipo: estructural, reivindicativa o ambas, 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Además, las acciones estructurales se centraron en cuatro temas principales (en orden de mayor a menor importancia): privatización de servicios públicos (sin incluir el “Combo del ICE), el “Combo del ICE”, denuncia de irregularidades presentes en las instituciones públicas y el CAFTA. Por otro lado, los temas de salarios, derecho laboral y sindical, convenciones colectivas de trabajo y mejoras en las condiciones laborales son los principales temas de las acciones reivindicativas. Esta información se expone de acuerdo a lo publicado por los periódicos consultados.

Gráfico 7. Costa Rica: Porcentaje de Acciones Políticas Sindicales de acuerdo a su tipo: propositiva o reactiva, 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Por otra parte, en el Gráfico 7 (Anexo 24) se observa que el 82% de las acciones realizadas son reactivas, es decir, son contestatarias ante una situación que atenta contra los principios, valores y/o derechos de los y las trabajadoras. Pero aún es más importante resaltar que, aunque es bajo el porcentaje de las acciones políticas sindicales propositivas, los mecanismos de presión que acompañaron la acción de lucha se caracterizaron por el empleo de acciones pacíficas (de acuerdo a como se presentan las noticias y sus titulares, los actos pacíficos consisten en bloqueos, actos pacíficos de protesta, declaración pública y entrega de una propuesta para cambiar la situación por la cual se manifiestan) como se presenta en el Gráfico 8 (Anexo 25).

Un alto porcentaje de ellas está orientado a la presentación y/o entrega de propuestas elaboradas por las organizaciones sindicales. Estas propuestas buscan un equilibrio entre los cambios estructurales y el bienestar de las personas.

Gráfico 8. Costa Rica: Porcentaje de Acciones políticas sindicales propositivas de acuerdo al tipo de mecanismo de presión, 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Por otro lado, las acciones reactivas emplean más de diez tipos de mecanismos de presión, entre los que prima el empleo de la protesta y la huelga como las principales estrategias empleadas por las organizaciones sindicales, como se aprecia en el

Gráfico 9 (Anexo 26).

Gráfico 9. Costa Rica: Porcentaje de Acciones políticas sindicales reactivas de acuerdo al tipo de mecanismo de presión*, 2000-2010



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de las organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

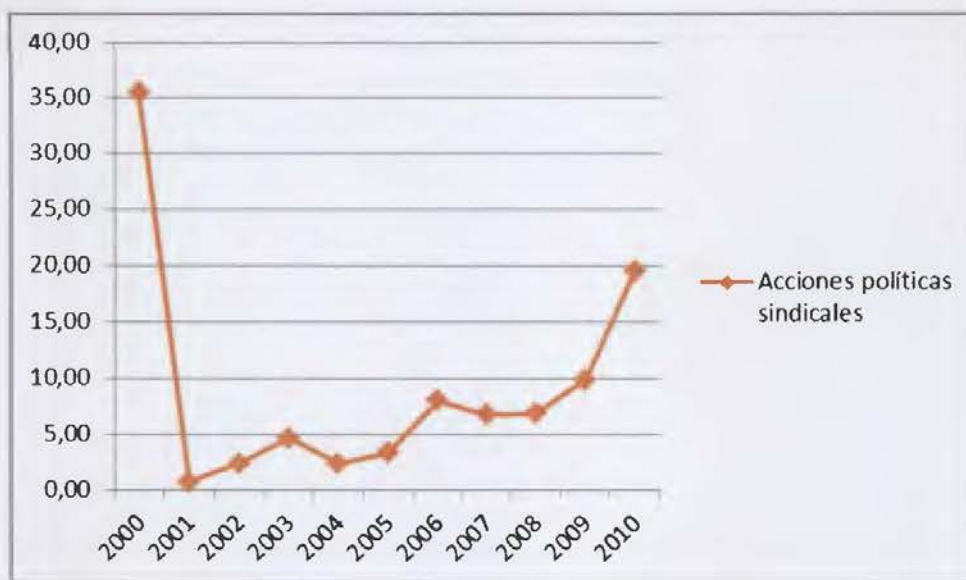
* El rubro de “descontento de las organizaciones sindicales” hace referencia a su negativa ante una negociación por parte del sector patronal, y así se informa en las noticias, en la mayoría de los casos implicaba no dar su voto para un aumento del salario que consideraban insuficiente. Además el rubro de “Otros” comprende los siguientes mecanismos de presión: tortuguismo, bloqueos, protesta y bloqueo, actos pacíficos de protesta, acuerdo, participación en negociación, marcha y ultimátum (amenaza). Ninguno de estos rubros sobrepasa el 4%.

En este contexto, al tener dilucidados los conceptos de sujeto político y la tipología de la acción política sindical, se observa que las características de las organizaciones sindicales para el período de estudio tuvieron un comportamiento de acuerdo a lo que se propone teóricamente en el Capítulo I.

Caracterización general de la respuesta de las organizaciones sindicales

En el Gráfico 10 (Anexo 27) se observa la distribución por año, durante el período estudiado, de las acciones políticas sindicales reportadas por los medios de prensa consultados.

Gráfico 10. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Al observar la distribución anual de las acciones políticas sindicales reportadas por los medios de prensa consultados, los mayores porcentajes coinciden con importantes coyunturas en el país, relacionadas con la implementación de políticas neoliberales.

El pico más alto corresponde al año 2000, con un 35.4% del total de dichas acciones. En este año, los sindicatos del país y numerosas organizaciones de la sociedad civil se lanzan a las calles en contra del “Combo del ICE”. Otras luchas importantes se relacionan con el tema de salarios, calendario escolar y convenciones colectivas. También, se identifican en este año varias acciones que luchan a favor de los derechos laborales y sindicales, sin especificar cuáles

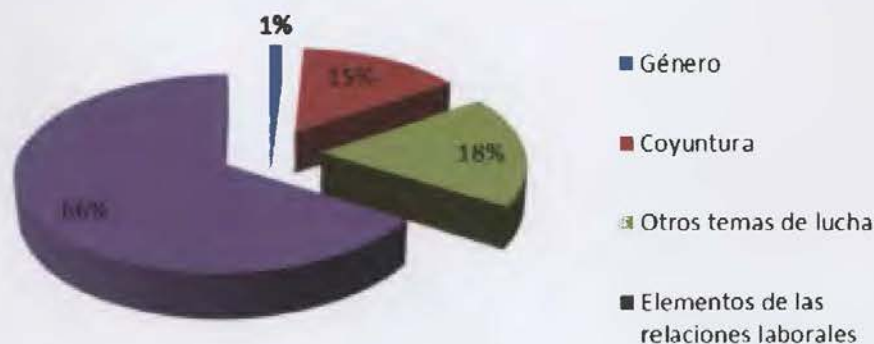
derechos. Es interesante observar que tan solo un año después se da una dramática baja en las acciones sindicales reportadas.

La segunda cifra más alta en el período corresponde al año 2006. La mayoría de las acciones sindicales de este período estuvieron relacionadas con la lucha en contra del CAFTA, en la que numerosos sectores de la sociedad civil convergieron también, uniendo esfuerzos opositores.

A partir del año 2009, se identifica un incremento de las acciones sindicales, alcanzando la tercera cifra más importante en 2010. En este año se identifican varias luchas importantes, entre ellas la lucha que dan las organizaciones sindicales en contra de la apertura de los muelles del Caribe, el Plan Escudo y la minería a cielo abierto, específicamente en el llamado caso Crucitas. Muchas de estas luchas tienen que ver con la coyuntura de la crisis por la que atraviesa el país a raíz de la crisis financiera que se origina en EEUU.

De todas estas acciones reportadas, el 66% están relacionadas directamente con algunos de los elementos de las relaciones laborales detallados en el Capítulo IV. Solo un 1% corresponde a luchas de género, mientras que el 33% restante está vinculado a otro tipo de luchas, muchas de ellas orientadas a temas estructurales que derivan de la implementación de cambios exigidos por el modelo neoliberal predominante. En el Gráfico 11 (Anexo 28) se observa la distribución por temas en el período estudiado.

Gráfico 11. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones política sindicales por cuatro categorías de análisis*, 2000-2010.

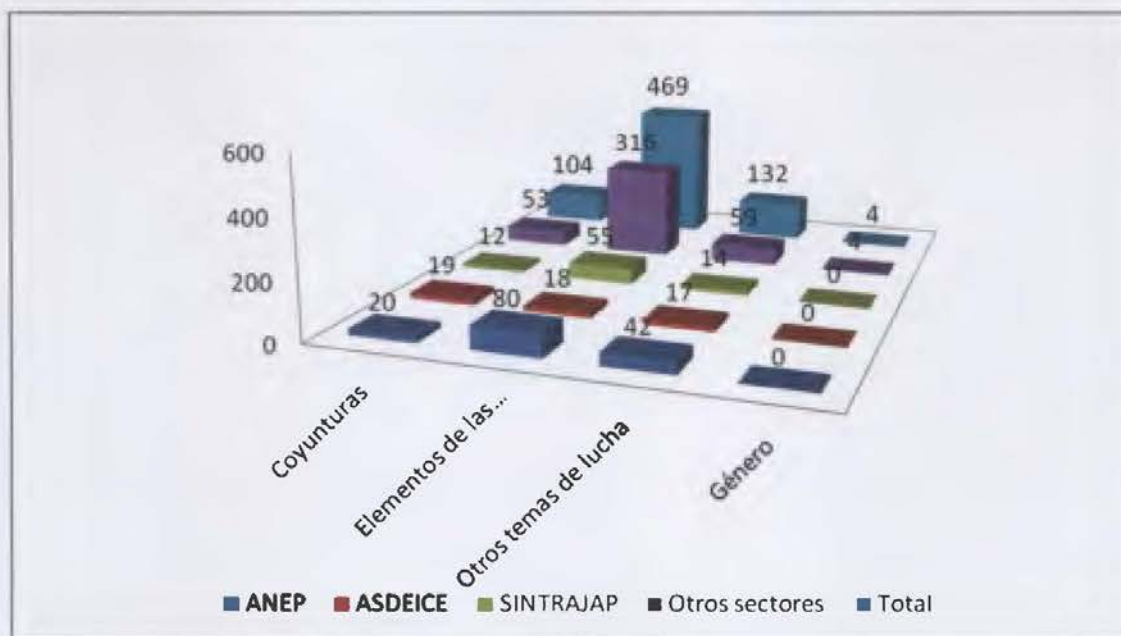


Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de las organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

* La categoría “elementos de las relaciones laborales” incluye: convenciones colectivas de trabajo, derecho laboral y sindical, contrato de trabajo, salud ocupacional, jornada laboral, libertad sindical, pensiones y salarios. La categoría “coyuntura”: agro, CAFTA, COMBO del ICE. Otros temas de lucha se refiere a: apoyo a otros sindicatos, corrupción, denuncia irregularidades, privatización de servicios públicos y otros.

Al dividir las acciones sindicales reportadas en los medios consultados en dos grandes grupos, –vinculadas y no vinculadas directamente a los elementos de las relaciones laborales– se observa cómo se distribuye la participación de los sindicatos estudiados, ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP. Estos sindicatos, además de luchar por sus reivindicaciones laborales, también realizan un número importante de acciones orientadas a luchas en contra de cambios estructurales y otros temas como corrupción, denuncias ante irregularidades, entre otros. A continuación, la distribución de la participación en acciones sindicales por organización (ver Gráfico 12 y Anexo 29).

Gráfico 12. Costa Rica: distribución de la participación de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en cuatro categorías de análisis* 2000-2010. Valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

* La categoría “elementos de las relaciones laborales” incluye: convenciones colectivas de trabajo, derecho laboral y sindical, contrato de trabajo, salud ocupacional, jornada laboral, libertad sindical, pensiones y salarios. La categoría “coyuntura”: agro, CAFTA, COMBO del ICE. Otros temas de lucha se refieren a: apoyo a otros sindicatos, corrupción, denuncia de irregularidades, privatización de servicios públicos y otros.

Acciones de las organizaciones sindicales orientadas a temas estructurales y coyunturas generadas a partir de la estrategia Neoliberal

En el siguiente apartado, se realiza un análisis de las acciones que llevaron a cabo las organizaciones sindicales como respuesta ante los cambios coyunturales que se dan en el país, las que representan aproximadamente el 15% de las acciones de las organizaciones sindicales en el período 2000 – 2010, para luego abordar aquellas acciones vinculadas directamente con los elementos de las relaciones laborales.

Así, se profundiza en las acciones políticas de las organizaciones sindicales ante el impulso del pensamiento neoliberal, el cual conlleva, tal como se ha expresado en los capítulos anteriores, a la liberalización del mercado (mercado de alimentos) y la atracción masiva de inversión extranjera, (principalmente por la firma de tratados de libre comercio) y la consecuente reducción del Estado costarricense, utilizando la estrategia de la privatización sistemática de instituciones estatales que brindan servicios clave para el capital extranjero, tales como la salud, los seguros, los muelles, telecomunicaciones, entre otros.

Como consecuencia de la imposición del modelo neoliberal, se generan en el país distintas coyunturas que llevan a las organizaciones sindicales a realizar acciones en oposición a los intereses del capital y garantizar los derechos laborales de diversos sectores. Dentro de estas coyunturas, destacan la privatización del INS, del ICE (“Combo del ICE”), de los muelles de Limón, de la CCSS y otros servicios públicos, la indiscriminada firma y negociación cerrada de tratados de libre comercio (TLC con Estados Unidos) y su impacto en la producción nacional, así como el efecto negativo en la seguridad alimentaria, que se vio reflejada en la crisis de alimentos del 2008. Así también, las organizaciones sindicales denuncian ante la ciudadanía los casos de corrupción e irregularidades que se relacionan con los temas antes citados.

Por consiguiente, la estructura empleada en el análisis de las coyunturas se realiza de forma regresiva, tomando como punto de partida la coyuntura del TLC con Estados Unidos en la cual, aunque las negociaciones formales con los estados socios inician desde 2003 , es a partir de 2004 que se comienzan a visibilizar las denuncias realizadas por las organizaciones sindicales ante las irregularidades encontradas, lo cual culmina con la realización del Referéndum en el año 2007.

Seguidamente, se describen las principales privatizaciones de los servicios públicos, tales como telecomunicaciones y muelles, que impulsan los gobiernos de turno en el período de 2000 a 2006. También se mencionan denuncias de privatización realizadas por las organizaciones sindicales en la CCSS, AyA, INS y diferentes municipalidades. Posteriormente, se hará referencia a la situación del agro, en la que se tienen dos cimas de acciones sindicales: los años 2000 y 2008. La primera responde a la negativa contra el denominado combo 'El Sanguche'. La segunda, de 2008, por la crisis alimentaria mundial. Por último, se desarrolla el tema de corrupción e irregularidades en el sector público. A través del estudio, se ha descubierto que estos temas son de relevancia para las organizaciones sindicales, ya que inciden en las subjetividades de la población trabajadora.

El CAFTA y sus implicaciones en la transformación para el Modelo de Desarrollo Costarricense. Coyuntura 2004-2007 y las acciones políticas realizadas por parte de las organizaciones sindicales.

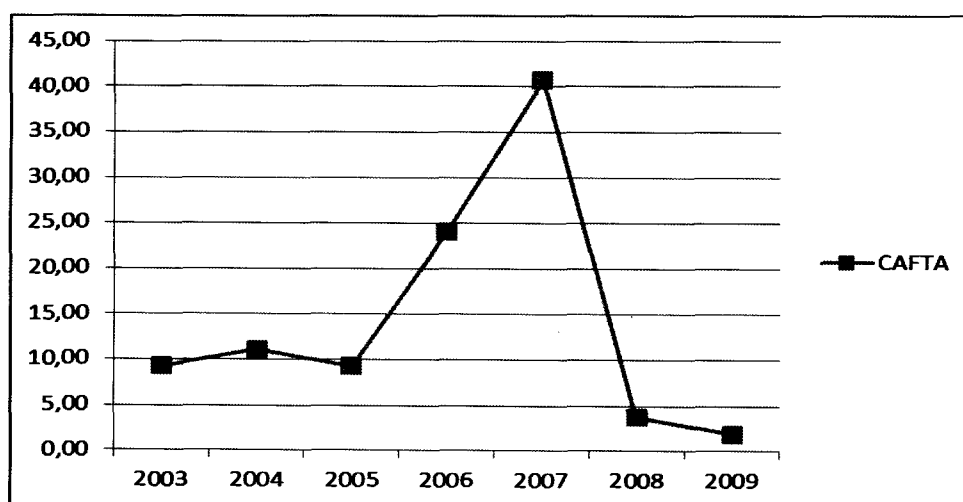
Una de las coyunturas más relevantes, que profundiza aún más los cambios estructurales, es la Ratificación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y República Dominicana. A diferencia de otros tratados de libre comercio, en los cuales los Estados Parte negocian productos estratégicos y rompen monopolios, este Tratado contiene una transformación más profunda en las estructuras tanto del Estado como del mercado costarricense. Esto conlleva a mayores reformas en algunos de los elementos de las relaciones laborales descritos en el Capítulo IV.

En este contexto, tal como se explica en el documental Costa Rica S.A (Ortega, 2006), los tratados de libre comercio se definen como instrumentos de desarrollo, bajo la ideología del neoliberalismo, que funcionan para la liberalización de los servicios. En estos términos, se permite el libre comercio de ciertos bienes, servicios y factores de producción entre las partes contratantes, de forma que los productos negociados quedan libres de aranceles.

En el caso del TLC con Estados Unidos, existe una diferencia significativa, ya que refleja cambios profundos en la administración del comercio. En la práctica, no cumple con los principios básicos del libre comercio porque promueve los monopolios privados e impide que los países socios tengan control sobre los precios de los productos, con la excepción de Estados Unidos, aumentando la competencia en condiciones desiguales por el alto proteccionismo que ofrece Estados Unidos a sus productores agrícolas (especialmente de granos). Esto se da en contraposición a la desprotección e impedimento *en que* los estados centroamericanos tienen a sus productores internos.

Una vez descrita la coyuntura relacionada con el CAFTA, es imprescindible notar que, a pesar de que la coyuntura en la que se comienza ha denunciar las irregularidades del TLC más abiertamente hacia la sociedad civil es de 2004 a 2007, el porcentaje de acciones registradas en los medios de comunicación escritos consultados no muestra una frecuencia importante: en promedio un 5,15%, como lo muestra el Gráfico 13 (Anexo 30).

Gráfico 13. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno al CAFTA por año 2003-2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País

Este número tan bajo de acciones reportadas puede explicarse según la forma en que la información llega a la sociedad civil por parte del gobierno. En este aspecto, especialistas como Marco Herrera y William Gómez, entrevistados por Cárdenas (2010), mencionan que dentro de la cultura organizacional de los medios de comunicación en este contexto predomina la autocensura, en la cual imperan los intereses de la empresa sobre la línea informativa.

Así, los medios ceden a las presiones de la élite empresarial y política, quienes se imponen con discursos como el siguiente: “se está jugando con la publicidad de las empresas que se pueden establecer en el país, así como las empresas establecidas en el país que apoyan al TLC” (Cárdenas, 2010).

Los medios de comunicación, tanto audiovisuales como escritos, no expresan el derecho a la información ciudadana y, por consiguiente, se nota una disminución de las denuncias y acciones políticas sindicales realizadas por las organizaciones relacionadas con el tema del Tratado durante este período.

Como menciona José Luis Castillo, Secretario de Comunicación de SINTRAJAP, (actualmente es el presidente de la CTRN) en relación con este discurso mediático, existe una “campaña sistemática de satanización de los sindicatos”, en la que el tratamiento de la noticia no es inocente, ya que todas las noticias son direccionadas y tienen una intención: “es una campaña de satanización de los sindicatos de varias décadas, muchas décadas, de 30-40 años, uno va a la hemeroteca y ve periódicos de 1970 y ve titulares parecidos a los titulares del año 2008, 2009, 2010” (2013).

Ahora bien, para dar una visión más amplia de los medios de comunicación masivos, los dirigentes sindicales consultados mencionan las diferentes acciones y esfuerzos que realizan a lo largo del proceso que representa la lucha contra el TLC. Este proceso se caracteriza por un “trabajo tipo hormiga” para la concientización de la población.

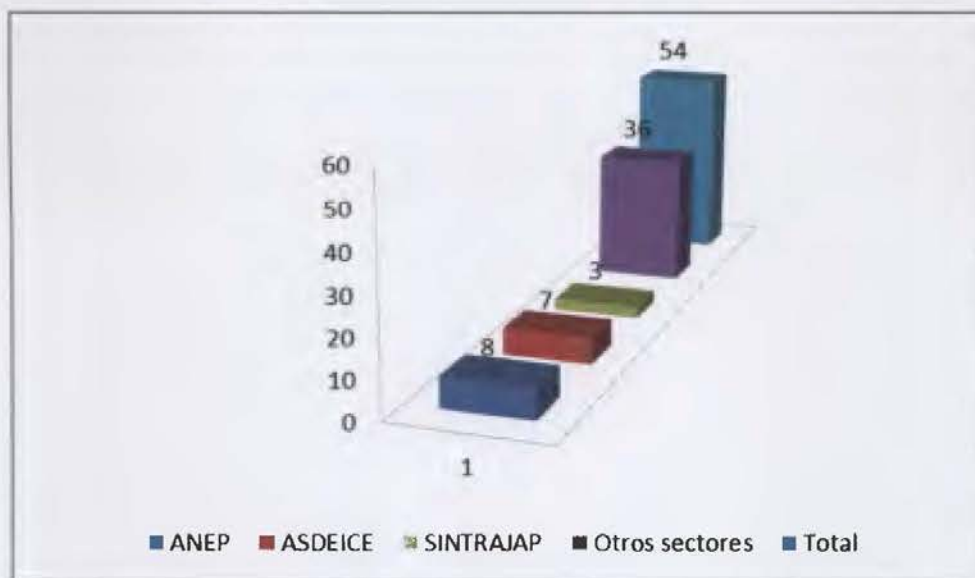
En el caso de SINTRAJAP, entre los años 2006 y 2007 participan activamente en el proceso de información y concientización sobre los riesgos que implicaba el TLC, dirigido primero a los agremiados y agremiadas y luego a toda la población que se pudiese alcanzar. Importante mencionar que en el referéndum realizado, en el cantón central de Limón, la papeleta de los que estaban en contra al TLC ganó aproximadamente un 51% (Castillo, 2013).

ANEP realiza un trabajo arduo, tal como lo menciona Freddy Solórzano Jiménez, ex-dirigente de esta organización.

En primer lugar, estudian todo el planteamiento, proceso en el que se encuentran las grandes desventajas del tratado para el desarrollo de Costa Rica. Se visita todo el país, exponiendo los temas más importantes que afectarían la vida de los costarricenses y se logra que las personas comprendan la situación (2013). Además, Albino Vargas Barrantes, Secretario General de ANEP, hace referencia al espacio de opinión semanal que esta organización tiene en el Diario Extra, el cual se convierte en una trinchera contra el TLC. Desde este espacio se publican más de doscientos artículos, lo que permite una cercanía con otros sectores sociales como los agricultores, la academia y cierto sector empresarial al que en un pasado no se hubiese podido llegar (2013).

A continuación, en el siguiente gráfico se muestra la participación de las organizaciones sindicales estudiadas en las luchas relacionadas con el CAFTA (ver Anexo 31).

Gráfico 14. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas al CAFTA 2003-2009. Valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Guido Fallas Monge, ex-directivo nacional de ANEP, hace hincapié en que se da una importante inversión en propaganda, a lo cual se debe el posterior endeudamiento sufrido por la organización (2013).

Algo relevante que menciona Fabio Chaves Castro (2013), presidente de ASDEICE, es que aunque los sindicatos tienen un papel importante, aunque lamentablemente no existe una estrategia, ya que por culpa de toda la estigmatización que ha realizado la prensa contra las organizaciones sindicales del país, se decide participar activamente pero no figurar:

...para mí eso fue un error político, que no debimos realizar, de mantener el perfil bajo, algunos partidos nos pidieron que mantuviéramos un perfil bajo para que no se sindicalizara la lucha, y no darle oportunidad a los contrarios que dijeran que era el movimiento sindical, que siempre está contra todo (Chaves, 2013).

Se observa que existe una participación importante de todas las organizaciones consultadas, un esfuerzo tanto económico como humano, un despliegue para la concientización e información de los y las afiliadas y la población en general, con todos los medios al alcance, aunque al final todos los dirigentes consultados concuerdan en que los intereses económicos de la clase dominante se imponen de una forma poco democrática.

Intentos de privatización de los servicios públicos motivados por implementación de la política neoliberal.

A continuación, se describen los dos acontecimientos más importantes relacionados con el intento de privatización de los servicios públicos en el país. El primero es el proyecto Ley para el Mejoramiento de los Servicios Públicos de Electricidad y Telecomunicaciones y de la Participación del Estado, más conocido como “Combo del ICE”, en el año 2000. El otro hito es la situación que se ha dado relativa a la privatización de los puertos del país en el Caribe.

Cabe mencionar que el tema de privatización no solo involucra las instituciones y servicios antes mencionados, sino que comprende otras instituciones públicas, según lo que reportan los medios de comunicación escritos consultados en este período. Entre ellas se encuentra la Caja Costarricense del Seguro Social (que también se ve fuertemente afectada en el tema de corrupción que se desarrolla en sección aparte), el Instituto Nacional de Seguros, Acueductos y Alcantarillados y diferentes municipalidades del país. La presente investigación aborda solamente los primeros dos casos.

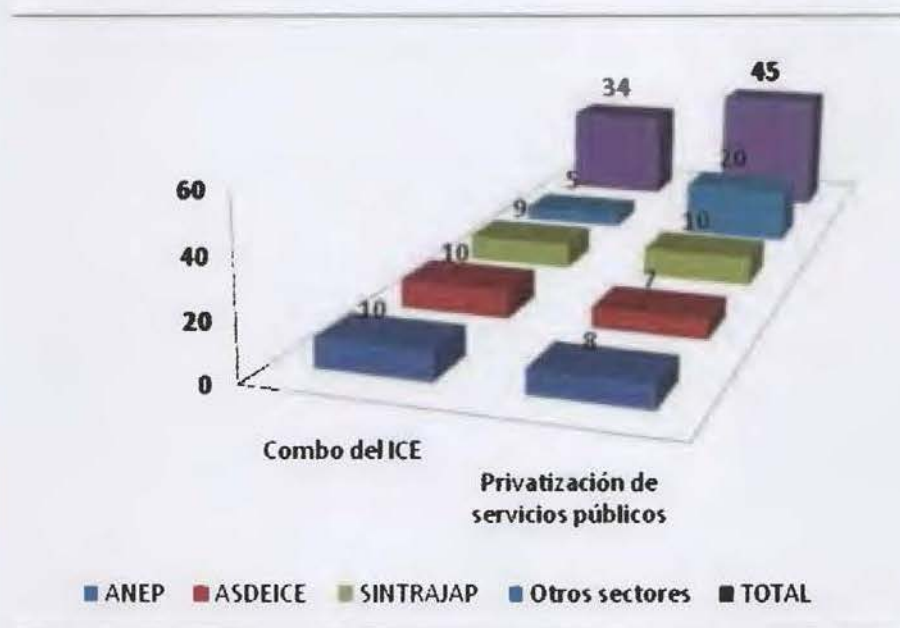
Al analizar la base de datos construida para esta investigación, en relación con las noticias reportadas, existe un 6,35% relacionado con la temática de privatización.

El impulso de privatización que más repercute en los medios de comunicación es el denominado “Combo del ICE”, con un 43,04%. En esta situación se involucra un número importante de organizaciones sindicales y sociales del país, pero de forma más directa los que pertenecían al Instituto Costarricense de Electricidad, entre ellos ASDEICE, concentrados en el Frente Interno de Trabajadores del ICE (FIT – ICE).

Durante el primer semestre del año 2000, esta coyuntura moviliza al país entero e incluso llega a paralizarlo. Se realizan acciones tales como bloqueos a lo largo y ancho del país, manifestaciones, marchas, “tortugismo”, protestas y huelgas, entre otros. Cabe destacar que la represión por parte del Estado a través de la fuerza policial resulta ser muy violenta.

A continuación se muestra un gráfico con las diferentes respuestas que dan las organizaciones sindicales y sociales ante el “Combo del ICE” y las otras privatizaciones de servicios públicos, según los medios de comunicación consultados en el período de estudio (ver Gráfico 15 y Anexo 32).

Gráfico 15. Costa Rica: Acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP frente a los temas de privatización de servicios públicos y del “COMBO del ICE”, 2000-2010. Valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Para las organizaciones sindicales del ICE, esta lucha es la más importante de los últimos años. Como menciona Juan de Dios Cordero Duarte, Subdirector de Finanzas de ASDEICE, la participación de su organización es completa, ya que se afecta directamente a la institución al ser esta un recurso estratégico para la inversión privada (2013). Por su parte, Fabio Chaves (2013) expresa que las y los trabajadores del ICE son los primeros que salen a huelga del 17 de marzo de 2000 al 4 de abril del mismo año, día que en que se logra derrotar al gobierno.

Para Chaves (2013):

...los trabajadores logramos una huelga increíble, fuertísima, que despertó a toda la sociedad costarricense y después se unieron los estudiantes fundamentalmente, que jugaron un rol importante (...) y los sectores populares. Nosotros los atrajimos hacia esta lucha, con volanteo ciudadano, con cabildos ciudadanos en todos los lados, explicando cómo era la situación del Combo, los objetivos que estaban persiguiendo, destruir el modelo eléctrico de Costa Rica, que este se buscaba pasarlo a las transnacionales, esto lo entendió toda la sociedad costarricense.

Es importante recalcar la producción cultural como medio de visibilización del movimiento social y de las organizaciones sindicales, que resulta efectivo para mostrar los diferentes sentires y resistencias que en muchas ocasiones son omitidas por los medios de comunicación masivos. Entre estas producciones destaca el documental “Combo Callejero” (Cárdenas, 2003), que muestra la participación de diferentes actores sociales en esta lucha, entre ellos las organizaciones sindicales como ASDEICE y ANEP. Sus dirigentes mencionan que esta privatización representaba la posición del sector hegemónico de entrar en una segunda fase del ajuste estructural del país, como un claro irrespeto hacia la voluntad popular y por ello esta lucha se convirtió en válvula de escape del malestar que se venía generando en la sociedad costarricense desde la década anterior. Fue en la calle que se mostró ese descontento, ya que se agotaron los espacios institucionales de protesta. Como afirma Sindy Mora (2011),

Vargas¹ (2013) de ANEP comenta que esta lucha en particular resulta extraordinaria:

...fue una participación intensa, financiera, organizativamente de esclarecimiento, de participación en los espacios de conducción que se dieron, pienso que ahí sí, la organización se metió de lleno, hasta de hipotecar sus propias finanzas, hasta hipotecar sus propiedades para poder financiar que la lucha se diera.

Por último, Solórzano (2013) rescata de esta coyuntura, en términos generales, que ANEP ha sido una organización proactiva con capacidad de estudiar los temas y de trabajar de una forma política, que organiza y capacita al sector trabajador desde las bases y con ayuda de especialistas.

El segundo acontecimiento de relevancia sobre privatizaciones en el país en este período es el relacionado con los muelles. Esto comienza a gestarse en el año 2002 en el Pacífico (INCOP), puerto que está concesionado a una empresa privada. Luego, en el año 2006, continuaron con la gestión de privatización de los puertos del Atlántico (JAPDEVA).

La lucha en contra de la privatización de los muelles de la zona atlántica ha sido en su mayor parte realizada por SINTRAJAP. Según afirma Castillo (2013), desde el principio de esta lucha, la respuesta por parte de los sectores más poderosos del país fue violenta, ya que esta organización sindical se enfrenta de una forma directa a las políticas neoliberales planteadas por estas élites.

Esta organización sindical ha mantenido una estrategia definida (gremial) cuyo principal motor es velar por el respeto y cumplimiento del derecho al trabajo. Para la dirigencia de SINTRAJAP, no se puede hablar de defender el trabajo o la estabilidad laboral si no se cuenta con el patrono que permita y fomente la estabilidad laboral en los puestos de trabajo, en este caso los puertos. Por eso luchan en contra de la privatización. Para este dirigente sindical, está claro que no pueden “defender los derechos de los trabajadores si los trabajadores no tienen

Como apoyo a las diferentes organizaciones sindicales, Fallas (2013) menciona que ANEP, desde un principio, se solidariza con SINTRAJAP. Uno de los resultados colaterales de esta alianza fue el acercamiento entre ANEP y la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum. Vargas (2013) afirma que su organización le brinda apoyo jurídico a SINTRAJAP para presentar recursos de amparo. Solórzano (2013), por su parte, comenta que se le brinda apoyo económico, entre otras cosas.

Por parte de ASDEICE, Cordero (2013) indica que su organización ha participado en varios foros nacionales para apoyar la posición de SINTRAJAP, ya que la posición de ASDEICE como organización también es impedir la privatización de los puertos. Además, Chaves (2013), de la misma organización, afirma que se ha llevado el caso a instancias internacionales en busca de apoyo.

Por otra parte, las noticias muestran que existen múltiples denuncias realizadas por diferentes organizaciones sindicales en las que indican que, a lo interno de la CCSS, se estimula la privatización de diferentes servicios que presta la entidad, por medio de fundaciones privadas, tales como los de la farmacia.

Además, se promueve una Ley Reguladora de la Actividad de las Sociedades Públicas de Economía Mixta, orientada a crear empresas mixtas que presten servicios municipales. Todo esto aumentaría el costo de los servicios brindados y la posibilidad de que los y las trabajadoras sean subcontratadas.

A modo de conclusión, se nota que existe un despliegue importantísimo de acciones para la coyuntura del “Combo del ICE”, además de una solidaridad entre las organizaciones sindicales consultadas, que ha logrado retrasar la privatización total del Instituto Costarricense de Electricidad. Con relación a las privatizaciones, se observa que es una lucha que continúa y que estas organizaciones ven que, con la unidad en la acción política sindical, pueden generar más presión en contra de las políticas de privatización, como se demuestra en el caso de los muelles.

La poca participación en el tema del agro por parte de las organizaciones sindicales se confirma con los siguientes comentarios: Vargas (2013) afirma que “no ha sido un tema preponderante en la agenda social de la ANEP”; Fallas (2013) menciona que ha “sido un tema que se ha planteado la posición en algunos lugares, pero no se ha hecho un trabajo real sobre eso”; y por su parte, Solórzano (2013) expresa que en el tema de la soberanía y la seguridad alimentaria, la participación de ANEP ha sido muy poca, además de que ha hecho falta trabajar desde el campesinado, desde las bases, tema de suma importancia porque no producir lo que se come debilita mucho al país.

Por su parte, dirigentes de ASDEICE, como Cordero (2013), indican que a pesar de que la seguridad alimentaria es una preocupación dentro de su organización, “la defensa de la seguridad eléctrica es un desgaste económico y es un desgaste muy grande a nivel de organización entonces eso nos ha tenido muy ocupados”. Así mismo, Chaves (2013) dice que este es un tema “que se ha venido viendo con los distintos gobiernos y que muy poco le dan a un área estratégica los candidatos y los gobiernos que entran. Ese se convirtió en un negocio de transnacionales, fundamentalmente”.

Para las organizaciones sindicales consultadas, existe una deuda con el tema del agro y las implicaciones que esto genera a los y las trabajadoras del país y a la población en general.

Denuncia de actos de corrupción e irregularidades en el sector público por parte de las organizaciones sindicales

Al profundizar en el tema de corrupción e irregularidades como uno importante en el devenir de las organizaciones sindicales en el período de estudio, se responde no solo a la priorización de las consignas de lucha por parte de estas organización, sino también a su impacto en la ciudadanía y, con ello, a la democracia y la legitimación de la legislación en general. Esto debido a que favorece un Estado al servicio de intereses particulares, alentando un sistema de sustracción ilícita, nombramientos políticos o despidos injustificados. Todo esto repercute en la inestabilidad de la atmósfera laboral de la población trabajadora.

A esta situación se añade el estallido de escándalos de corrupción de tres ex presidentes que gobernaron el país entre 1990 y 2002, y de altos dirigentes de los partidos Liberación Nacional y Unidad Social Cristiana, evento que marca el fin del bipartidismo costarricense. De esta manera, se expone la vulnerabilidad del sistema de compras del Estado ante la ambición/participación entre autoridades políticas e intereses comerciales de contratistas y proveedores privados. Este compendio de acciones impacta en el malestar y repudio ciudadano hacia los partidos políticos. De acuerdo al XI Estado de la Nación, al hacer una síntesis de esta situación “la democracia costarricense experimentó un agravamiento de los serios problemas de representación política que la han venido aquejando en los últimos tiempos” (p.6).

La situación se torna más tensa por la contradicción entre ‘la promesa democrática del sistema político a la ciudadanía’, debido a la promulgación de “una importante cantidad de nuevos derechos sociales, políticos, civiles y ambientales, durante las dos últimas décadas, y la creciente incapacidad del Estado para cumplir con los mandatos aprobados” (XI Estado de la Nación, 2005, p.6).

De la misma manera ocurre al aprobarse la legislación para regular la ejecución de los procesos de contratación, control y fiscalización, que además ha sido complementada por jurisprudencia constitucional (con relación al tema de corrupción) y no ha tenido mayor trascendencia, ya que las organizaciones sindicales y algunos medios de comunicación siguen denunciando hechos de enriquecimiento ilícito y corrupción.

Las leyes no se aplican a los y las funcionarios de altos puestos políticos, situación que sigue alimentando el descontento de los sectores sociales que se sienten burlados, traicionados y con menor capacidad adquisitiva. Esta situación se intensifica cuando se enteran de que aquellas personas en las que depositaron su confianza se están ‘robando’ el dinero de la ciudadanía costarricense.

...este ha sido un período de resistencia social ante la retirada del Estado desarrollista (Cfr. Cortés *et al.*, 2009: 23), donde el proceso de ajuste estructural ha sido implementado mediante una estrategia tecnocrática, que ha mantenido a los grupos de ciudadanos y actores políticos excluidos de la toma de decisiones (Cfr. Raventós, 1997: 117-118). Ante esta exclusión, *la política de la calle*, si bien no ha detenido el proceso, ha logrado retrasarlo de manera significativa (p.279).

Se observa que en todas las acciones políticas sindicales, las organizaciones sindicales no actúan en solitario, trabajan en conjunto entre ellas, y con organizaciones sociales, estudiantiles y población civil, entre otros. Por ello se genera la efervescencia de las protestas y se logra que la Ley para el Mejoramiento de los Servicios Públicos de Electricidad y Telecomunicaciones y de la Participación del Estado se retire de la corriente legislativa en abril de 2000. Aunque este es un logro para la lucha popular y sindical, solo permite retrasar la privatización en telecomunicaciones, ya que con el TLC este sector fue uno de los más afectados por la apertura del monopolio estatal.

En referencia a lo anterior, cabe citar lo expresado por Castillo (2013) de SINTRAJAP sobre el apoyo a esta lucha:

En el “Combo del ICE” nosotros hicimos movimientos de presión, hicimos manifestaciones, marchas y nos sumamos a la movilización que había en contra de ese intento de dismantelar todo lo que es telecomunicaciones y electricidad, una participación muy activa en ese período en el tema del “Combo del ICE”.

Así mismo, para Fallas (2013) de ANEP, el trabajo que se da en esa lucha es increíble, se trabaja a nivel de instituciones públicas, de comunidades, de iglesias, con los campesinos, con todo el mundo, “la gente no estaba en los sindicatos, estaba en la calle y se logró que la gente reaccionara, fue increíble, traspasamos las fronteras del sindicato. De hecho ahí participaron todos los sindicatos como si fueran una sola cosa”.

trabajo. No podemos defender el trabajo, si no tienen salario, si no tienen ingresos y no podemos defender el salario y los ingresos si no existe JAPDEVA” (Castillo, 2013, p.5).

Es importante recalcar las particularidades históricas de la provincia de Limón, como menciona Caamaño (2006), para entender este tipo de luchas:

Cuando analizamos el origen y la historia de tales conflictos es posible comprender la relación entre desarrollo del capitalismo en la zona y la exclusión de los y las limonenses de los beneficios que el país y las empresas transnacionales obtienen de las actividades económicas que allí se desarrollan. Estas hacen de Limón un espacio de constante pugna entre el gobierno y empresas transnacionales y la sociedad civil (p.165).

En esta lucha ocurren actos con los que el poder ejecutivo, en la segunda Administración de Oscar Arias Sánchez, interfiere directamente con las decisiones internas de la organización sindical, al punto de que se destituye la Junta Directiva y se establece una distinta en enero del 2010, la cual favorece los planes de privatización de los puertos. Esto lleva a la junta legítima de SINTRAJAP a acudir a la Sala IV, cuya resolución fue anular la Junta Directiva del sindicato instituida por dicha Administración, además de anular todas las resoluciones tomadas por la misma, incluyendo aquellas que otorgaban el favor de las y los trabajadores de concesionar los puertos de Limón.

En este proceso, que aún no termina, SINTRAJAP, en ocasiones en solitario y en otros apoyados por diferentes organizaciones sindicales, ha realizado múltiples denuncias, bloqueos, “tortugismo”, protestas y huelgas como mecanismos de presión en contra de la privatización. Para el año 2006 presentan una propuesta de ‘Modernización de los puertos del Atlántico’. A pesar de que el Gobierno la considera una buena propuesta, se opta por la contratación de una empresa holandesa para diseñar una estrategia de fortalecimiento de JAPDEVA.

Acciones políticas de las organizaciones sindicales vinculadas al sector agrícola

En seguimiento del impulso de las privatizaciones, se encuentra el tema del sector agrícola y la seguridad alimentaria. En la década en estudio, de los tres sindicatos elegidos solo ANEP y ASDEICE tienen participación directa en este tema, según lo expresado en los medios de comunicación escrita. No obstante, las acciones llevadas a cabo por parte de los sindicatos seleccionados consistieron en dar apoyo a las organizaciones sociales del sector agrario, quienes proponen alternativas sustentables para el beneficio de los pequeños y medianos productores.

No obstante, el resultado que obtienen a partir de sus acciones, en términos generales, es la omisión por parte del gobierno, lo que se muestra en el año 2007 con la firma y aprobación del CAFTA-RD-USA (Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y República Dominicana con Estados Unidos, por sus siglas en inglés). Dicho tratado, tras su implementación, no ha sido tan beneficioso como lo exponían sus adeptos, lo que se evidencia en el titular del Informa-tico.com “Costa Rica llega a cifra histórica de desempleo tras seis años de aprobado el TLC” (08 de octubre del 2013). Con este y otros titulares se visualiza que uno de los principales beneficios promocionados en la campaña del Sí al TLC, la captación de inversión extranjera para la generación de empleo, con lo que se podría combatir la pobreza y la desigualdad social, no ha resultado cierto. Luego de seis años de la firma del Tratado de Libre Comercio con EE.UU, los niveles de desempleo y pobreza se han incrementado. Las poblaciones más afectadas son las de zonas rurales, quienes no logran vender su producción por la importación desmedida de productos de otros países, pues no se paga la seguridad social de sus trabajadores y eso garantiza precios menores y mayores ganancias para los dueños del capital.

Los puntos identificados en las noticias consultadas de esta temática están asociados a irregularidades en el sector público, entre ellos incumplimiento en acuerdos previos, clientelismo en el nombramiento de personal o designación de concesiones (o contrataciones de terceros), legislación en beneficio propio por parte de altos funcionarios de las instituciones estatales, malversación de fondos públicos (específicamente de la CCSS), entre otros.

La desconfianza hacia el Gobierno se cimenta en la mala prestación de servicios de las instituciones estatales en la década estudiada. Las organizaciones sindicales hacen denuncias sobre diversas instituciones como el MTSS, CCSS, MOPT, MEP, ARESEP, ICE, Aviación Civil, Municipalidad de Cartago, Asamblea Legislativa y Poder Ejecutivo. Estas insuficiencias en la calidad de la prestación de servicios públicos generan un comportamiento apático por parte de la población costarricense hacia el régimen democrático y los más afectados son los partidos políticos. Al estudiar los datos presentados por diversos Estados de la Nación de la década, se nota de manera reiterada la disminución de la simpatía partidaria por parte de la ciudadanía: “un segmento importante del electorado, cuyo tamaño no tiene precedentes en la historia política reciente del país, se muestra muy reticente a participar en el proceso electoral” (XI Estado de la Nación, 2005, p.5). Además, este mismo documento apunta que “el apoyo ciudadano a la democracia es hoy significativamente más bajo que hace veinte años” (2005).

Los escándalos de corrupción en dos de las principales instituciones autónomas del país, el ICE y la CCSS, repercuten en el malestar de la población costarricense y reflejan un retroceso en las bases de la democracia representativa. Esto ocasiona una coyuntura de incertidumbre política al exhibirse “las debilidades de los sistemas institucionales de control sobre la gestión pública, pues a pesar de la gravedad y lo sistemático de los actos denunciados, ninguno de ellos fue detectado por las entidades de control” (XI Estado de la Nación, 2005, p.19), quienes ejercieron un papel importante. En su lugar, son algunos medios de comunicación y las organizaciones sindicales quienes hacen la denuncia de las irregularidades, “lo que demuestra la importancia de una prensa independiente que vigile los asuntos de interés público” (XI Estado de la Nación, 2005, p.19).

En relación con este tema, los dirigentes sindicales son enfáticos. Por ejemplo, en el caso de SINTRAJAP, Castillo (2013) afirma que las acciones más importantes en contra de la corrupción son las denuncias, las cuales se realizan en dos líneas: a) A lo interno de la institución, en situaciones como nombramientos de personal que no cumplen requisitos, nombramiento en plazas, salarios o diferentes contrataciones. Incluso menciona que en el período 2000-2010, por lo menos dos presidentes ejecutivos de JAPDEVA tuvieron que salir de la institución por acusaciones de estar involucrados en compras de equipo que sus mismas empresas estaban ofreciendo a la institución. b) Denunciando y apoyando. En este sentido, Castillo (2013) menciona: “nosotros hemos sido siempre solidarios divulgando esa información y atacando esos actos de corrupción de parte de los funcionarios de gobierno de turno”.

Además, para este dirigente, la Ley de Concesiones que se aprobó en 1998 “es una ley que se utiliza para encubrir actos de corrupción y lo hemos sustentado en el caso de la concesión del Puerto de Caldera”. Solórzano (2013), por su parte, hace referencia al tema de la Ley de Concesiones, mencionando que es un tipo de corrupción que está legitimada bajo ese tipo de marco legal.

Para Chaves (2013) de ASDEICE, el clientelismo político representa para su organización un acto de corrupción, razón por la que han evitado que lleguen gerentes que no pertenecen a la institución, colocados ahí por “clientelismo político”. Además, afirma que, lamentablemente, “el tema de corrupción es de los temas más graves que tenemos en el país actualmente.”

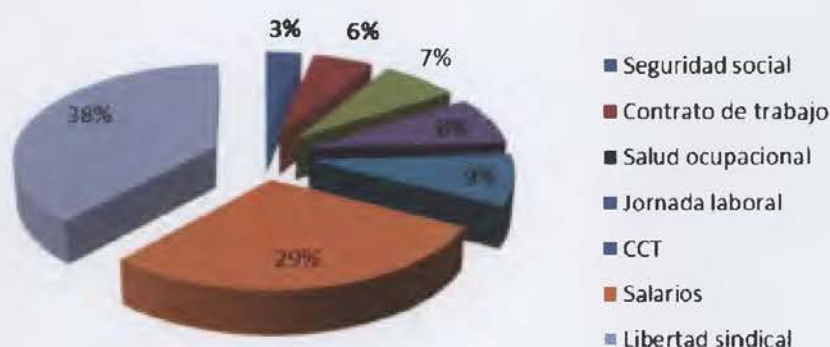
Por su parte Fallas y Vargas (2013) hacen referencia a que su organización ha sido abanderada de la denuncia. Existen importantes casos de denuncia realizados por la ANEP, entre los que destacan el caso del Instituto Costarricense de Turismo, en el que se denuncia un tráfico de influencias contra la Presidenta de la Junta de Protección Social, Sra. Kyra de la Rosa por poner su foto en una lotería y otras denuncias en la CCSS por manejos deficientes.

Aunque existe una lucha por parte de estas organizaciones sindicales con relación a la corrupción que hay tanto dentro de sus instituciones como en el gobierno en general, es preocupante ver que es uno de los mayores males que aquejan al país en este momento.

Acciones sindicales vinculadas directamente a las relaciones laborales

En este apartado se abordan las acciones de las relaciones laborales directamente asociadas a los elementos de las relaciones laborales. La distribución por elemento se muestra en el Gráfico 16 (Anexo 33).

Gráfico 16. Costa Rica: distribución porcentual de las acciones políticas sindicales según elemento de las relaciones laborales del 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Además del alto porcentaje que representa el tema de “libertad sindical”, también se observa un porcentaje importantes en la categoría “salarios”. De acuerdo a lo encontrado en el contenido de los reportes de los medios de prensa consultados, es frecuente que las acciones de las organizaciones sindicales lleven como consigna la lucha por los derechos laborales y sindicales, sin apuntar concretamente cuáles de estos derechos están siendo quebrantados.

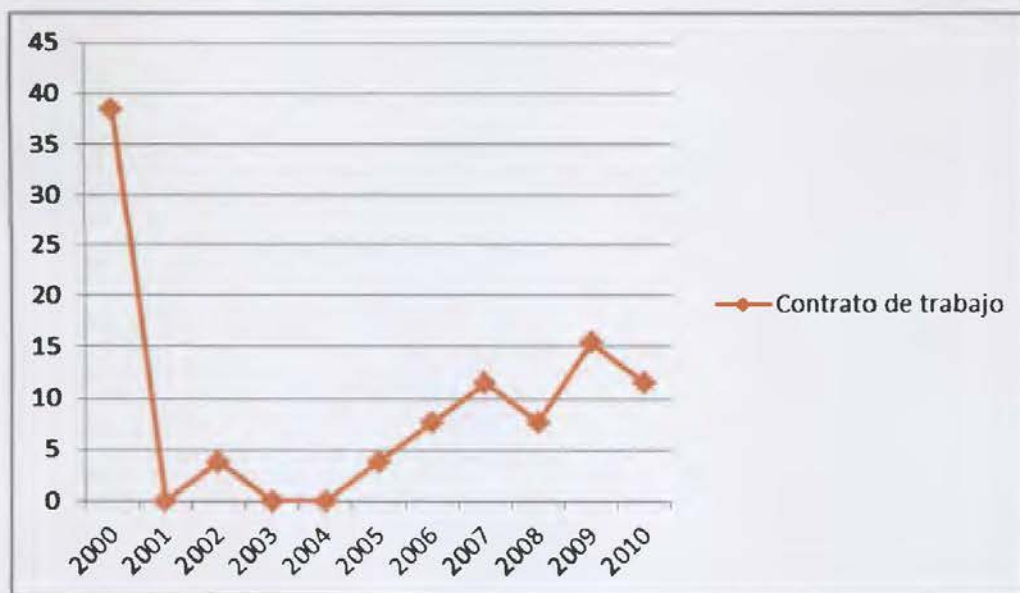
Si se contrastan los datos que se muestran en el gráfico anterior con lo que reporta el MTSS en su Anuario Estadístico 2011, aunque hay una alta frecuencia de infracciones alrededor de elementos relacionados con la jornada laboral y la salud ocupacional, para las organizaciones sindicales estos temas no merecieron mayores acciones, según lo reportado por los medios de comunicación escrita en el período estudiado. De esta manera, se podría interpretar que las organizaciones sindicales no están abordando de forma concreta y puntual las violaciones de los derechos laborales de los y las trabajadoras. Esta brecha entre las violaciones y las acciones políticas de las organizaciones sindicales podría obedecer a que presuntamente el sector donde se dan más violaciones a los derechos laborales es el sector privado y no el público, que es el sector donde hay mucho más presencia de organizaciones sindicales. Sin embargo, también se podría interpretar que las organizaciones sindicales no están abordando de forma concreta y puntual las violaciones de los derechos laborales de los y las trabajadoras

Acciones sindicales relacionadas con el contrato de trabajo

En cuanto al contrato de trabajo, las acciones sindicales que se realizaron en el período estudiado abordan únicamente los temas de despido e interinazgo, de manera que los medios de comunicación consultados no reportan acciones políticas sindicales orientadas al contrato de trabajo como tema único de lucha. Esto llama la atención pues uno de los principales mecanismos de flexibilización laboral, según lo analizado en el Capítulo IV, es la tendencia hacia contratos de trabajo definidos mediante la flexibilización de hecho o empresarial, así como “disfrazar” las relaciones contractuales mediante diversas estrategias.

Si se toman en cuenta estos dos aspectos del contrato de trabajo –despido e interinazgo– y la distribución anual porcentual de las acciones políticas sindicales reportadas alrededor del tema del contrato de trabajo, al analizar el gráfico siguiente (Anexo 34):

Gráfico 17. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales en torno al contrato de trabajo por año 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País,

Retomando el tema del interinazgo de forma separada, este representa un 0,28% del total de las acciones sindicales reportadas por los medios de comunicación consultados para esta investigación. Se trata de dos acciones realizadas en el año 2010, una por el SEC, solicitándole al MEP que acate la resolución de la Sala Constitucional que indica que debe nombrarse en propiedad a las personas trabajadoras del Magisterio que están en condición de interinas. La otra acción es de ANEP, propiamente una marcha a Casa Presidencial por parte de personas trabajadoras de diferentes ministerios, con el fin de solicitarle a la Presidenta de la República, Laura Chinchilla Miranda, que emita un decreto que asegure la estabilidad laboral de más de cinco mil personas en condición de interinazgo.

En cuanto al despido, se observa que el porcentaje de respuesta sindical hacia el tema de despidos se encuentra entre el 0 y el 1.5% de las respuestas sindicales encontradas, tendencia que se mantiene durante toda la década. En los años 2001, 2003 y 2004 no se reportan acciones en este tema, mientras que el año de mayor respuesta es el 2000.

El porcentaje de acciones hacia el tema de despidos, en el ámbito de las organizaciones sindicales, no obedece a coyunturas políticas y se encuentra más bien vinculado a temas más políticos como la no privatización de servicios públicos. Tal es el caso del INS, el ICE y la CCSS, así como la lucha social en Limón en torno a la privatización de los muelles y la denuncia en contra de la represión de la libertad sindical. Así también, la disputa contra despidos producto de privatizaciones, indemnización a los trabajadores esterilizados de las bananeras y reincorporación de trabajadores muellers despedidos por la empresa ESTIBA.

Esto refleja que aunque el tema de despido se encuentra directamente vinculado con los elementos de las relaciones laborales, específicamente con las obligaciones obrero-patronales, no se ha observado incidencia de las organizaciones como tema de lucha política, como sí ocurre con el tema del salario, como se verá más adelante, aunque sea también parte de las obligaciones obrero-patronales.

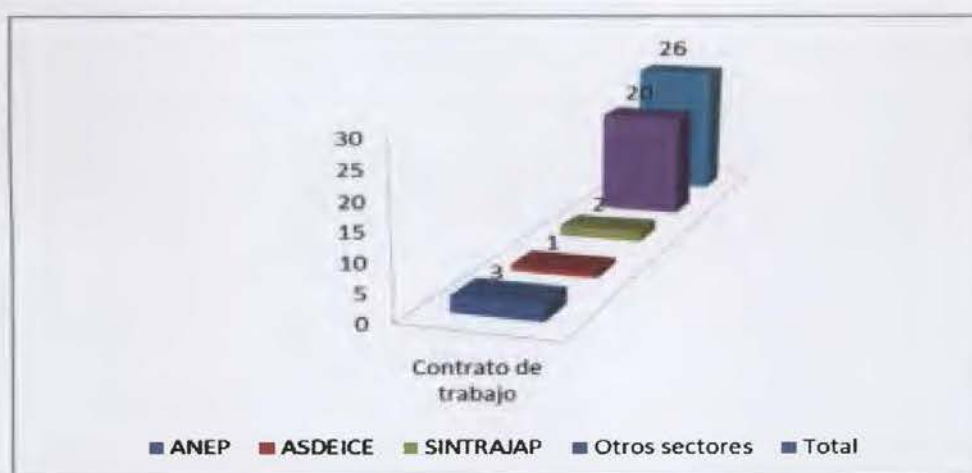
Sí deben destacarse los casos del sector salud: se da una unión estratégica en la cual también participan ANEP y los sindicatos de profesionales del sector salud, para contrarrestar los efectos negativos de la reestructuración que se planteaba hacia el sector salud y los posibles despidos a que esto conllevaba (año 2006). Así también, se observa la unión de esta organización con los trabajadores de la empresa LACSA en su lucha por evitar la desaparición de las garantías laborales, entre ellas indemnizaciones y derechos que habían sido adquiridos por los trabajadores durante sus años laborados.

En seguimiento a ello, cabe mencionar, tal como se ha descrito en capítulos anteriores, que el año 2000 fue de una coyuntura política clave, en la cual se manifiesta una importante participación de los distintos sectores sociales en oposición al llamado “Combo del ICE”, así como el año en que también se tuvo respuesta hacia la reforma de jornada laboral que se buscaba establecer en el sector educativo como parte de la imposición de las políticas neoliberales. Por su parte, en el año 2010 hay aumento en las respuestas, expresadas también en los medios de comunicación escritos, por la crisis generalizada en el mercado de capitales desde el año 2008, la cual termina de detonarse expresamente en este año.

Ahora bien, dentro de este tema, según datos encontrados en el Anuario Estadístico del MTSS, se han denunciado causas especiales de despido relacionadas con alteraciones de derechos laborales. Entre ellos se observan despidos por embarazo, por ejercicio de la maternidad, despidos a menores de edad y a personas que padecen algún tipo de discapacidad. A pesar de la observación de estos casos, excepto por algunas reacciones que las organizaciones sindicales han tenido en temas de género, se ha notado la ausencia de respuesta de estas organizaciones hacia casos tan específicos como los arriba mencionados.

En cuanto a la participación de los tres sindicatos estudiados, ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP, al observar el Gráfico 18 se tienen los siguientes datos (Anexo 35):

Gráfico 18. Costa Rica: Distribución de acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en torno al contrato de trabajo 2000 – 2010. Valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Al consultar a dirigentes sindicales de los tres sindicatos estudiados en cuanto a la incidencia de sus organizaciones en el tema del contrato de trabajo, Fallas (2013), comentando sobre la necesidad de atención puntual a este tema en casos específicos, menciona que ANEP tiene gran proyección nacional, pero está fallando en el trabajo base, pues no hay una focalización en la atención de las necesidades de las personas trabajadoras. Añade que el sindicato debería fortalecer su estructura de base, de modo que sea capaz de luchar por las necesidades propias de los derechos laborales, tales como el contrato de trabajo.

Por su parte, Vargas (2013) menciona que la poca incidencia que arrojan los datos recopilados en el tema del contrato de trabajo podría deberse a que el grueso de la afiliación de ANEP pertenece al sector Público y que en este sector se presenta una alta estabilidad laboral, por lo que es poco el abordaje mediático al respecto. Además, indica que las acciones de ANEP que se reflejan en los medios están más dirigidas a salarios y temas de corte estructural nacional, como el “Combo del ICE” y el NO al TLC.

Por su parte, Solórzano (2013) indica que hace falta combatir aún más el problema de los interinazgos, ya que este es un instrumento político utilizado por los partidos políticos más poderosos (en su tiempo PUSC y PLN) para manipular el voto:

El asunto del interinazgo hay que combatirlo a muerte porque eso es un botín político, única y exclusivamente para doblegar al trabajador, no solamente al que está interino sino también al otro que está a la par. Juegan con este que está interino, usted calladito porque si no, no lo nombro... Y qué justifica que en una institución como la Corte haya tanto interino, incluso jueces. Cómo va a ser posible que un juez esté interino dos años, tres años, póngase a pensar lo que se puede hacer con aquel juez, verdad, él va a perder e indefectiblemente va a perder también autonomía. Aquí hay casos de gente que tiene 10 años de estar interino y mañana le dicen, se le terminó el contrato a usted y nombran a una persona que les gustó más. Esa gran pelea todavía no se ha dado.

Para Eduardo Bloonfiel (2013), dirigente de SINTRAJAP, la lucha del sindicato en este ámbito tiene una estrategia orientada a la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores portuarios, y se ha abierto a otras personas que también se encuentran indirectamente relacionadas con el puerto. El sindicato se enfoca en que las condiciones del contrato estén en regla y con todos los derechos que implica el tipo de labores que realizan, las cuales son en su mayoría de alto riesgo y agotamiento físico.

También añade que ante el fenómeno que representó la coyuntura del CAFTA, el tipo de contrato se ha visto afectado, ya que estas privatizaciones facilitan las subcontrataciones y dañan los derechos de las y los trabajadores:

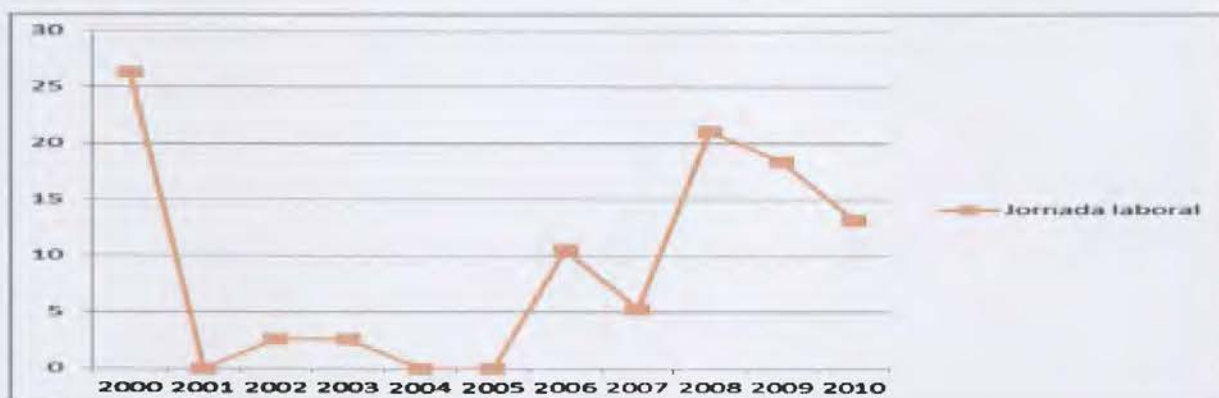
...entonces en nuestra región cuando se impone o impulsa una privatización, ya no hay patrono que se responsabiliza con la parte de la seguridad social del trabajador, ¿por qué lo digo así? Porque algunas empresas meramente portuarias, ellos subcontratan a los trabajadores, entonces el trabajador no

tiene un ligamen directo con un patrono, y en eso el sindicato de JAPDEVA tuvo que pelear en contra de ese sistema privatizador, porque aparte de que hay 1.500 trabajadores directos, hay algunos indirectos que trabajan en los puertos que son afines al sindicato (Bloonfield, 2013).

Jornada de trabajo

En cuanto a la jornada de trabajo, los medios de prensa escrita consultados reportan que las acciones políticas sindicales alrededor de este tema (como tema único de lucha), representan tan solo el 1,5% de las acciones reportadas por dichos medios (Gráfico 19 y Anexo 36).

Gráfico 19. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales en torno a la jornada laboral por año 2000-2010.



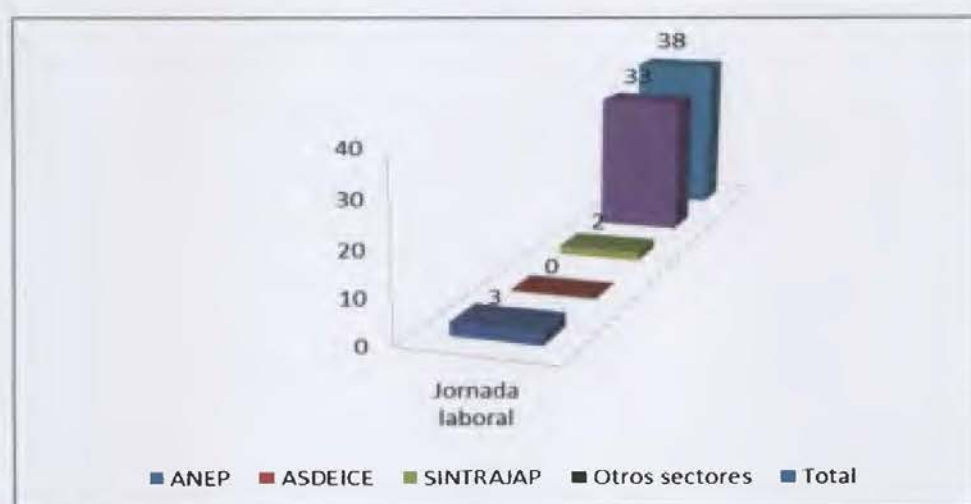
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Como se puede observar, la jornada laboral no ha sido relevante como tema único de lucha para las organizaciones sindicales. El año en que se presentan mayores acciones por parte de las organizaciones sindicales es 2000, año en que estas organizaciones, principalmente del gremio educativo, realizan acciones relacionadas con el calendario escolar.

Lo anterior es más bien paradójico si se toma en cuenta que la jornada laboral es uno de los elementos de las relaciones laborales que se ha flexibilizado de hecho en aras de la competitividad. Cada vez son más las empresas que implementan jornadas de 12 horas (la llamada jornada 4x3) y jornadas diferenciadas en las épocas de mayor producción. Así las cosas, el capital, representado en este tema por UCCAEP, ha promovido y apoyado proyectos de ley como el 15161, el 17351 y el 16030, (los cuales fueron discutidos en el Capítulo IV), con el fin de permitir a las empresas extender los horarios.

En cuanto a la participación de los tres sindicatos en los que se ha enfocado esta investigación, en luchas relacionadas con este importante elemento de las relaciones laborales, los medios consultados reportan lo siguiente (Anexo 37):

Gráfico 20. Costa Rica: Distribución de acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en torno a la jornada laboral 2000 – 2010. Valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País

Los datos muestran que, en general, los tres sindicatos estudiados, durante el período abordado, no emprenden acciones en defensa de la jornada laboral tal como está estipulada en el Código de Trabajo. Un aspecto importante a tomar en cuenta es que el sector privado es el mayor impulsor de la jornada laboral flexibilizada, sin embargo, si se llegara a desregular la jornada laboral, el impacto afectaría también al sector público. Es justamente este análisis el que se esperaba que hagan los sindicatos al definir sus estrategias de lucha.

Al comentar estos datos con los dirigentes de los sindicatos estudiados, Fallas (2013), de ANEP, comenta que existe incapacidad de respuesta por dos razones: porque el dirigente da su opinión desde su perspectiva pero no lo consulta con la base y porque esta no está educada para identificar las desventajas resultantes de las propuestas o cambios en la jornada laboral que se quieren introducir. En cuanto acciones concretas por parte de ANEP en este ámbito, comenta que se realizaron acciones de denuncia pública y cree que se presentó la posición en contra del cambio en la jornada laboral ante la Asamblea Legislativa, pero no se realizaron acciones de campo que informaran a la gente sobre el tema. Por su parte, Vargas¹ (2013) concluye que, al igual que en el tema del contrato de trabajo, lo magro de las cifras en cuanto a las luchas del ANEP en este punto se debe al énfasis del sindicato en lo estructural nacional y la estabilidad laboral en el sector público, del cual provienen la mayoría de sus afiliados y afiliadas.

Efectivamente, tal como se menciona en el párrafo anterior, mediante oficio S.G. 09-11-0027-09 del 10 de agosto de 2009, ANEP, en respuesta a la consulta hecha por la Comisión Permanente de Asuntos Económicos de la Asamblea Legislativa sobre el proyecto “Ley para Proteger el Empleo en Momentos de Crisis”, expediente N° 17.315, externa su posición en contra de este proyecto (ANEP, 2009).

Por su parte, Castillo¹ (2013), de SINTRAJAP, menciona que el sindicato ha tenido una acción muy fuerte, ya que históricamente se han dado muchas irregularidades en torno a la jornada laboral debido a que la operación portuaria se realiza 24 horas al día:

...se hicieron jornadas de hasta 36 horas seguidas, donde los trabajadores tenían que dormir en el centro de trabajo, dormir entre comillas, dormir una hora dos horas o encima del montacargas, en el asiento del montacargas, (...) mientras empezaba el otro buque a hacer la labor, eso llevó a que la Contraloría General de la República precisamente en el 2002 la primera vez (...) le exige que regule el tema de las jornadas, porque no puede ser que se esté violando la Constitución Política, los convenios internacionales de la OIT, el Código de Trabajo y las normas elementales de la salud pública, la salud de los trabajadores con jornadas de 36 horas o hasta de 40 horas. En el tema de las jornadas si tuvimos una gran participación y acción, al punto que hubo que modificar en la convención colectiva el tema de las jornadas laborales.

Hablando específicamente de los abusos en la jornada de trabajo, Castillo¹ (2013) menciona que estaban muy relacionadas con el tema del pago de las horas extra:

Esa jornada excesiva se convertía en atractiva para el trabajador, porque con salarios malos implicaba un ingreso adicional importante en horas extras y entonces los trabajadores más bien, a pesar que es ilegal, que atenta contra la salud física y mental del trabajador, a pesar que atenta contra la constitución política, a pesar de que atenta contra los convenios internacionales, más bien los trabajadores exigían jornadas extras, porque era una forma de ganar más plata.

Por su parte, Chaves (2013) de ASDEICE, comenta que, debido a la apertura en comunicaciones, los horarios de atención del ICE han variado para poder competir con sus nuevos rivales. De esta manera, los antiguos horarios de lunes a viernes han tenido que variar, sobre todo en el área de servicio al cliente, para satisfacer a los usuarios:

esto ha variado nuestras condiciones laborales que eso también es una realidad (...) lo hemos visto y lo hemos aceptado siempre y cuando no se infrinja las leyes, por ejemplo, las jornadas laborales, si es de siete horas que sean de siete horas, si son de ocho de ocho y si es nocturna de seis horas, que se respeten, hemos permitido que varíen los horarios, inclusive el horario, también el tipo de jornadas, (...) ahora se tiene que trabajar sábados y domingos (...) para poder competir, ahora nosotros no podemos tener cerrado mientras la competencia tiene abierto en los *malls*, en las agencias, en todo lado, entonces perdemos mercado, entonces nosotros nos hemos tenido que amoldar, pero siempre respetando los derechos de los trabajadores.

En este comentario queda visibilizada la importancia que ASDEICE le da al respeto de la jornada laboral tal como está estipulada en el Código de Trabajo. En este sentido, cabe mencionar que ASDEICE, dentro del marco de la “Campana Regional contra la Flexibilidad Laboral”, participa activamente cuando se discute el proyecto de ley de 15.161 (discutido en el Capítulo IV) en la Asamblea Legislativa. Los esfuerzos de este espacio, contribuyen a que este proyecto de ley sea finalmente rechazado en la Comisión de Asuntos Sociales.

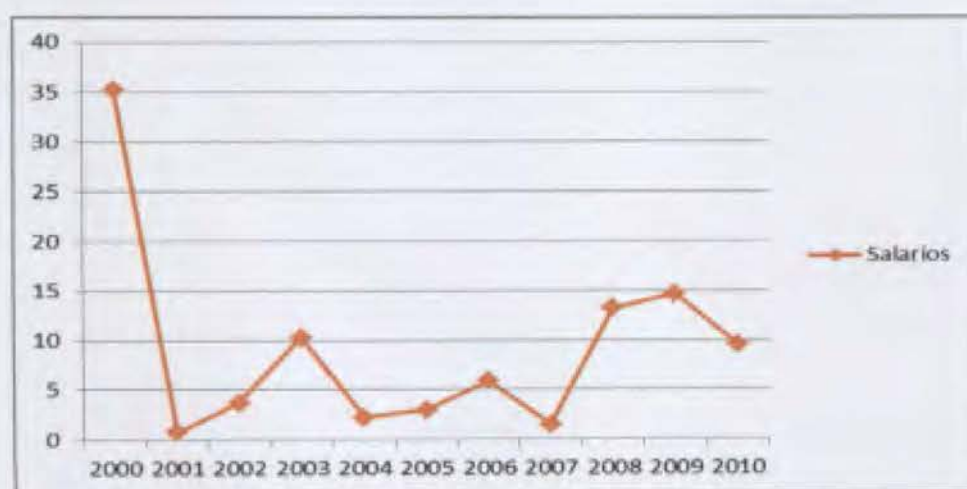
Tanto Bloonfiel (2013) como Antonio Wells (2013), también dirigente sindical de SINTRAJAP, están conscientes de que la jornada de trabajo en el puerto es extenuante. Al pasar un 85% de las importaciones y las exportaciones del país por el puerto del Caribe, los trabajadores tienen clara la hora de entrada, pero no la de salida. Esto implica que el puerto debe estar operando las 24 horas. Por esta circunstancia especial, no pueden contar con las jornadas de 8 horas, además de que las condiciones varían según la empresa o empresas privadas que requieren el servicio. También comentan que en JAPDEVA se ha logrado trabajar bajo las regulaciones estipuladas en el Código de Trabajo, sin embargo, en las empresas privadas que operan en los muelles la situación de irregularidad continúa.

Bloonfiel (2013) propone que deberían existir regulaciones especiales sobre la jornada laboral para los trabajadores de los muelles que laboran para empresas privadas. Sin embargo, llama la atención esta propuesta pues el tema de las jornadas extenuantes, como él mismo las llama, se resolvería con una mayor cantidad de turnos de trabajo, tal como se implementa en JAPDEVA, según la información otorgada por este dirigente.

Salarios

En relación con los salarios, los medios de prensa escrita consultados reportaron 120 veces acerca de este tema. Del total de acciones reportadas, esto representa el 17% (como tema único de lucha), constituyéndose en el ítem de mayor predominancia en el período estudiado. En cuanto a la distribución anual de las respuestas políticas que dieron las organizaciones sindicales durante el mismo período, se obtuvieron los siguientes datos (Anexo 38):

Gráfico 21. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a salarios por año 2000-2010.

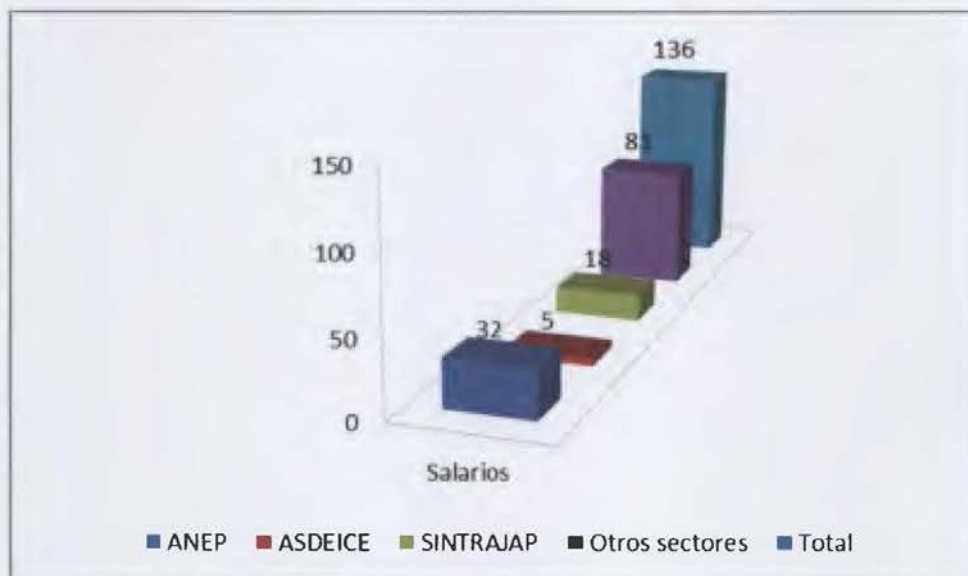


Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

El 2000 es el año en que se dan más acciones de las organizaciones sindicales en torno a este elemento de las relaciones laborales (como tema único de lucha). Se distinguen tres momentos importantes: el sector educación reclama una compensación o incentivo salarial por los 200 días lectivos. También en este año, UNDECA y otros sindicatos del sector salud luchan por un aumento digno de al menos 11%, ya que el gobierno decreta un aumento de 2.600 colones a la base salarial. En el 2009 también se observa un incremento en las acciones de las organizaciones sindicales alrededor del tema salarios. En este año, el gremio salud también es protagonista de la lucha por un aumento de salario justo.

Del total de acciones sindicales en este apartado, la participación de cada uno de los sindicatos estudiados se muestra a continuación (ver Anexo 39).

Gráfico 22. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a salarios 2000-2010. Valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Los datos muestran que ANEP es el sindicato que, durante el período en estudio, realiza más acciones sindicales en el tema de salarios, según lo que reportan los medios consultados. Una explicación de lo anterior podría ser que ya que este sindicato no es gremial, se ha unido a diversas luchas. Sin embargo, siendo este un tema tan sensible para la población y dado el gran protagonismo que tiene, se considera que las tres organizaciones han realizado pocas acciones en este ámbito.

Al comentar estos datos con los dirigentes sindicales de los tres sindicatos estudiados, Fallas (2013) apunta que en ANEP el énfasis se pone en el aumento de salario y no en una política salarial del Estado que pueda generar mejores salarios:

Las acciones que ha realizado ANEP son dos huelgas, algunos piquetes en el Ministerio de Trabajo para tratar de presionar por la cuestión salarial, pero yo siento que las acciones que tomamos son siempre las mismas: llamamos, amenazamos, decimos que vamos y toda la cuestión pero ya es como repetir la misma receta, digamos el problema es que queremos resultados diferentes, haciendo lo mismo, no puede ser. Si hacemos lo mismo tenemos el mismo resultado.

Para Vargas¹ (2013), ANEP hace pública su posición coyuntural semestralmente, logrando que el tema se abra en los medios. Sin embargo, básicamente el esfuerzo se centra en el porcentaje de aumento, en si habrá o no negociación o, por lo general, “el lloriqueo por la imposición vía decreto.”

Castillo (2013) menciona que en SINTRAJAP, “en el tema de salarios sí ha habido una actividad permanente cotidiana fuertísima”, principalmente a través de la Convención Colectiva. En cuanto a la participación a nivel nacional para la negociación de los salarios, Liroy Pérez (2013), dirigente de esta organización, menciona:

SINTRAJAP en teoría nunca ha participado en ese proceso, hemos estado digamos en apoyo de lo que hace nuestra central sindical, CTRN, porque la

central sindical nuestra si participa en el proceso, pero nosotros nos hemos quedado como al margen. Honestamente nuestra central sindical, en el pasado nunca nos convocó a un proceso de lucha, para oponernos por ejemplo al acuerdo o a la imposición, porque casi siempre fue vía decreto, en que se establecieron los salarios en Costa Rica. Nunca nos convocó en medida de protesta en contra a lo que se estaba tomando gubernamentalmente. Por lo tanto, nosotros ante el conformismo generalizado, porque siempre se dio, quizás también nos mantuvimos al margen.

Añade también una posible causa del poco impacto que tiene el sindicalismo en la negociación salarial, expresando que puede estar relacionada con el hecho de que los representantes que van a la mesa de negociación no son especialistas, por lo que usualmente se carece de los argumentos suficientes para negociar; mientras tanto, “la parte empresarial lleva gente muy especializada en el tema” (2013).

Para Chaves (2013) de ASDEICE, la lucha por el tema de los salarios en el sector público es un punto de convergencia para los sindicatos:

La única lucha que se da como general, es la lucha del salario del sector público, fundamentalmente. Entonces nos unimos todos como sector que estamos afectados, digámoslo así, bajo una misma cobija, unos por el Servicio Civil y otras instituciones que tenemos una identidad colectiva porque nos aplican el mismo aumento, entonces salimos a la pelea por un aumento más justo. Que nos unimos todos, pero normalmente los otros sindicatos como los maestros luchan por cosas gremiales, por aumentos gremiales, por cosas de la institución.

En cuanto a la situación de los salarios dentro del ICE, comenta la tendencia reciente de introducir el salario único en la institución:

Ahora, nos quieren implementar en algunos momentos el tema del salario único, (...) no estamos aceptando eso, en RACSA lo hicieron, es una subsidiaria. Tenemos un juicio presentado en RACSA, porque precisamente ahí la mayoría de los trabajadores nuevos, de 500 empleados, 350 están con salario único (...) los que son viejos se mantienen con las mismas condiciones, esas no han podido variarlas.

Refiriéndose puntualmente a la lucha salarial, menciona que no es un tema central para el sindicato:

...salimos muy fuertes acompañando al movimiento sindical, en febrero del año pasado, ayudando pero nosotros no salimos ayudando por luchas salariales. Nuestro contexto siempre es por la defensa del modelo eléctrico y de electrificaciones. Esa es nuestra lucha política e ideológica en contra de la privatización.

En este sentido, Cordero (2013) considera que, desde el 2000 en adelante, la lucha se ha fraguado para evitar la privatización de las telecomunicaciones –Combo del ICE y el TLC–, con lo cual ha mermado la lucha en favor de los salarios.

Solórzano (2013), ex promotor de ANEP, respecto a la incidencia del sindicato en este tema, indica que un antecedente en la lucha de esta organización lo constituye una huelga que se realizó en 1984 en el sector judicial y el sistema penitenciario. A esta lucha la llama un “agente de cambio”, ya que logra reivindicar el pago de la peligrosidad y la exposición a que se enfrentan este tipo de trabajadores como un adicional al salario. Así también, se logra universalizar el pago y reconocimiento de anualidades a las personas trabajadoras del sector público; esta anualidad se reconoce tanto a trabajadores en propiedad como a interinos.

Sobre el tema salarial, Wells (2013) comenta que en 2006, durante la Administración de Abel Pacheco, SINTRAJAP llega a un acuerdo con el gobierno para mejorar las condiciones

salariales de los trabajadores portuarios. Es un estudio que se realiza a nivel internacional y que concluye en el año 2010:

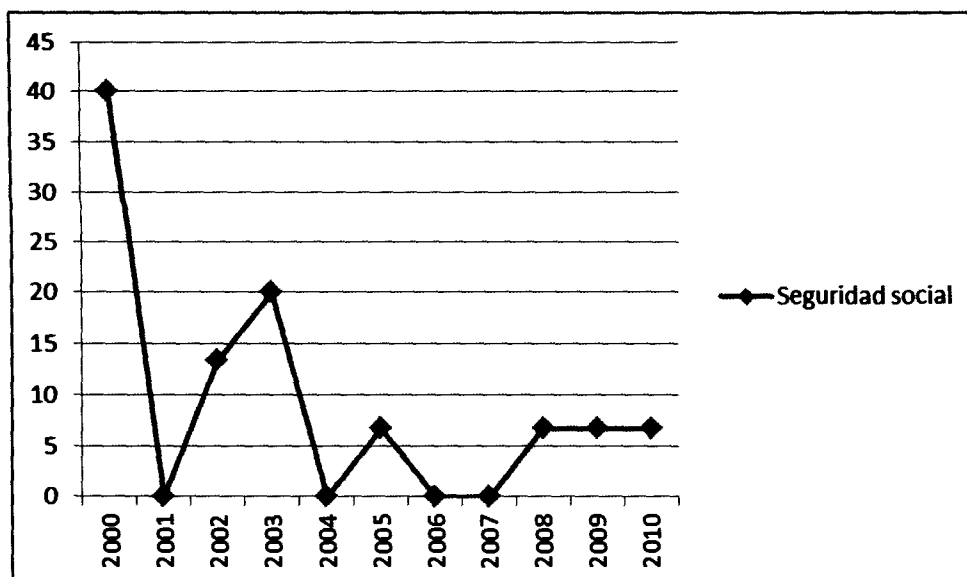
JAPDEVA no tiene parangón a nivel nacional porque no se puede comparar los puestos que hay aquí muy técnicos como capitán, atracadores de tierra, supervisores de naves y todo este tipo de puestos que no se pueden comparar a nivel nacional. Entonces JAPDEVA realiza un estudio a nivel de América Latina y el Caribe, en que participan diferentes países, Panamá, Jamaica, Guatemala, Honduras, Colombia... y otros países. Al final hacen una comisión tripartita donde participan el Servicio Civil, SINTRAJAP y JAPDEVA. De lo que arroja este estudio hicimos un manual, un manual de funciones que incluye todo lo que exige el Servicio Civil y la comparación a nivel internacional, entonces fijamos nuevos salarios para la clase operativa de JAPDEVA. [El estudio] arrojó unos salarios que en los que estábamos por debajo de Centroamérica y el Caribe y ya se equipararon.

En el tema salarial, se considera muy proactiva la acción de SINTRAJAP para mejorar los salarios de los y las trabajadoras de los muelles, dadas las condiciones únicas de sus labores. Este se constituye en un excelente ejemplo de defensa de los derechos de los trabajadores en un tema concreto y específico.

Seguridad Social

Entre los hallazgos de la presente investigación se tiene que las organizaciones sindicales en estos años, y en general en la década de estudio, no abordaron el tema de seguridad social en su totalidad, abordando únicamente el tema de pensiones (ver Gráfico 23 y Anexo 40).

Gráfico 23. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a la seguridad social por año 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

De las acciones reportadas por los medios de comunicación analizados en esta investigación, el único tema relacionado con la seguridad social es el tema de pensiones, representando el 2,12% del total de las acciones sindicales realizadas en el período de estudio.

El año 2000 es el momento que se presentan más acciones sindicales en este ámbito, las cuales alcanzan el 40% del total de las acciones sindicales. También se observa una mayor concentración de acciones sobre pensiones en los años 2002 y 2003, con un 13,33% y un 20% respectivamente. El pico del año 2000 coincide con la promulgación de la Ley de Protección al Trabajador (LPT), número N° 7983, que viene a reformar el sistema de pensiones.

Las acciones registradas fueron de denuncia en cuanto a esta ley. Como se explicó en el Capítulo IV, los sindicatos mantienen una posición dividida ante sus alcances en cuanto a temas como el aumento de cuotas y edad para la jubilación. Uno de los argumentos de las organizaciones sindicales que apoyan esta ley es que regula la morosidad y, por tanto, garantiza la estabilidad financiera de la CCSS.

Según los datos obtenidos de los medios de comunicación, no se registran acciones políticas en torno a la seguridad social por parte de ninguno de los tres sindicatos estudiados; sin embargo, datos de dichas organizaciones muestran que sí han tenido participación directa en el tema de pensiones, esto a partir de los comunicados de prensa de ANEP en el año 2004, refiriéndose a acciones políticas sindicales propositivas en cuanto a la situación interna de la CCSS, específicamente en relación con la Gerencia de Pensiones y la Comisión Social para la Reforma de IVM.

Sin embargo, aunque hubo participación en el tema de las pensiones, en otros aspectos importantes de la seguridad social se evidencia la falta de atención por parte de los sindicatos, mientras que cada vez más los trabajadores y trabajadoras que se ven afectados por la falta de cumplimiento de la legislación laboral por parte de sus patronos, en este tema fundamental de los derechos de los y las trabajadoras.

En este sentido, según el Anuario Estadístico MTSS 2011, en los años 2000, 2007 y 2010, las infracciones laborales predominantes en las visitas inspectivas son dos: la falta de cumplimiento en aseguramiento con la CCSS y la presentación de informe completo a la CCSS.

Cuadro 6. Costa Rica: Infracciones laborales más frecuentes en porcentajes, agrupadas por las categorías de análisis* 2000, 2007 y 2010.

Infracción	2000	2007	2010
Seguridad Social	18,80	18,00	6,53
Salud Ocupacional	30,60	28,38	7,45
Jornada laboral	12,87	13,43	9,95
Salario	28,65	42,15	41,20
Género	n/a	n/a	5,80

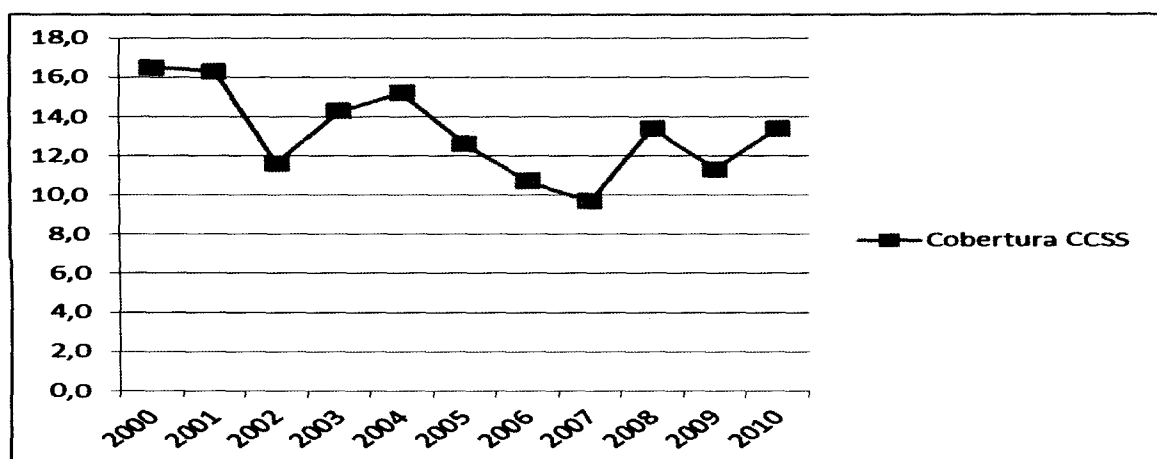
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario Estadístico MTSS 2011. p. 36.

* Estas categorías se crearon a partir de las infracciones laborales indicadas por el MTSS. Seguridad Social comprende: Aseguramiento con la CCSS, Obligaciones y prohibiciones patronales y reporte incompleto a la CCSS. Seguridad ocupacional comprende: botiquín de emergencias, extintor de incendios, riesgos de trabajo y otras de salud ocupacional. Jornada laboral está compuesta por descanso semanal, días feriados y horas extras. Salario comprende comprobante de pago y salario mínimo. Género se refiere a que no existe procedimiento o divulgación para casos de hostigamiento sexual.

** En una sola visita se pueden detectar una o más infracciones laborales, por lo que los porcentajes no son agregables.

En contraste con la información anterior, el siguiente gráfico muestra una consistente baja en las inspecciones que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizan para determinar si los patronos están cumpliendo con su obligación patronal en este tema.

Gráfico 24. Costa Rica: Estimación inspecciones orientadas a determinar la cobertura de la CCSS de las personas trabajadoras, en porcentajes según datos de la CCSS, 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario Estadístico MTSS 2011. p. 34.

Como se muestra en el Gráfico 25, el número de inspecciones del MTSS en cuanto a cobertura de la CCSS baja del 16.5% en 2000 al 13.4% en 2010. A la vez, según datos de la Encuesta de Hogares, de 2001 a 2008 se pasa de 123.423 patronos a 146.707. También se da una disminución porcentual del total de visitas realizadas por el MTSS, específicamente de un 11.26% a un 8.22% en los mismos años. Así las cosas, se percibe ineficiencia por parte del MTSS en relación con el total de visitas inspectivas y la cantidad de patronos.

Al de compartir algunos de estos datos con dirigentes sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP, se obtuvo información que contrasta, o bien, complementa estos datos.

Fallas (2013) menciona que ANEP, no solo entra acción con el tema de pensiones, sino que tiene una importante participación en cuanto a la Ley de Protección al Trabajador (LPT). Además, realiza una serie de denuncias sobre mal manejo de fondos de la CCSS y toma parte en la elaboración de propuestas integrales como resultado de un encuentro nacional de salud.

Vargas¹ (2013), Secretario General de ANEP, indica que se ha dado énfasis al tema de pensiones como parte del tema general de seguridad social, esto se debe a que, en esos momentos, el poder político lo posiciona en la agenda nacional por la preocupación que genera el que la población costarricense se esté envejeciendo. Sin embargo, menciona que

...a partir de la crisis de la Caja, pero ya casi finalizando el período estudiado por ustedes, se habla estructuralmente de la Caja como un todo, de su privatización, de su crisis financiera, de la corrupción, incluso el desenganche salarial médico.

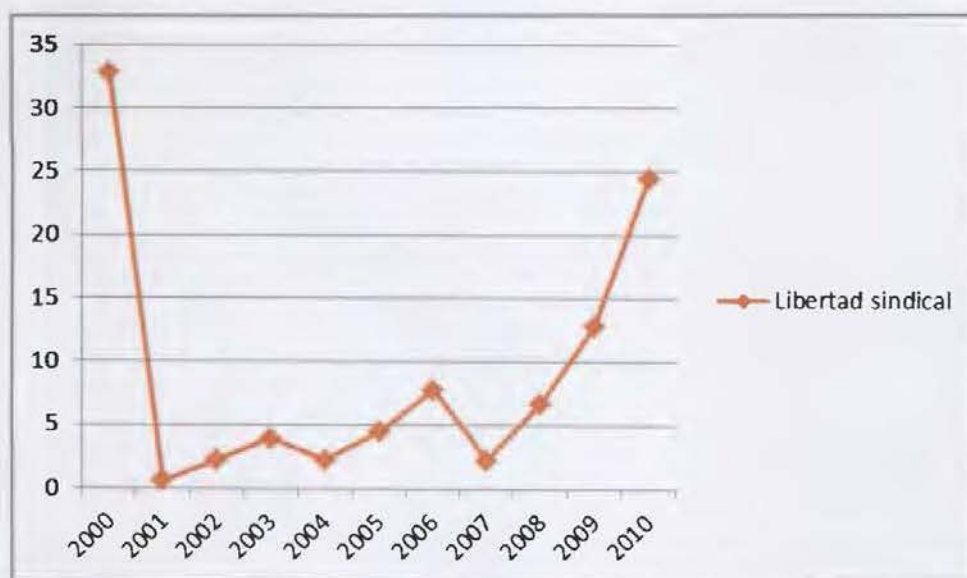
Para Fabio Chaves (2013), Presidente de ASDEICE, la poca participación en el tema de pensiones se debe a que, según él, se le deja a las organizaciones sindicales que manejan de mejor forma el tema. Desde ASDEICE se les brinda apoyo al trabajo que realiza, pero. Se les deja como titulares del caso.

Bloonfiel (2013), de SINTRAJAP, expresa que la lucha en el tema de la seguridad social está concentrada en el tema de pensiones, lo cual deja por fuera otros aspectos importantes de los derechos laborales de las personas trabajadoras, como el incumplimiento por parte de los patronos de la seguridad social, lo que va en detrimento de las personas trabajadoras. Por eso es que el sindicato ha hecho sus denuncias, para que tengan una cobertura total.

Libertad Sindical

La libertad sindical representa la posibilidad de las personas trabajadoras de ejercer el derecho a organizarse en sindicatos, negociar colectivamente e ir a huelga. A continuación se muestra la distribución por año de las acciones políticas sindicales realizadas durante el período estudiado (Gráfico 25 y Anexo 42).

Gráfico 25. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a la libertad sindical por año 2000-2010.

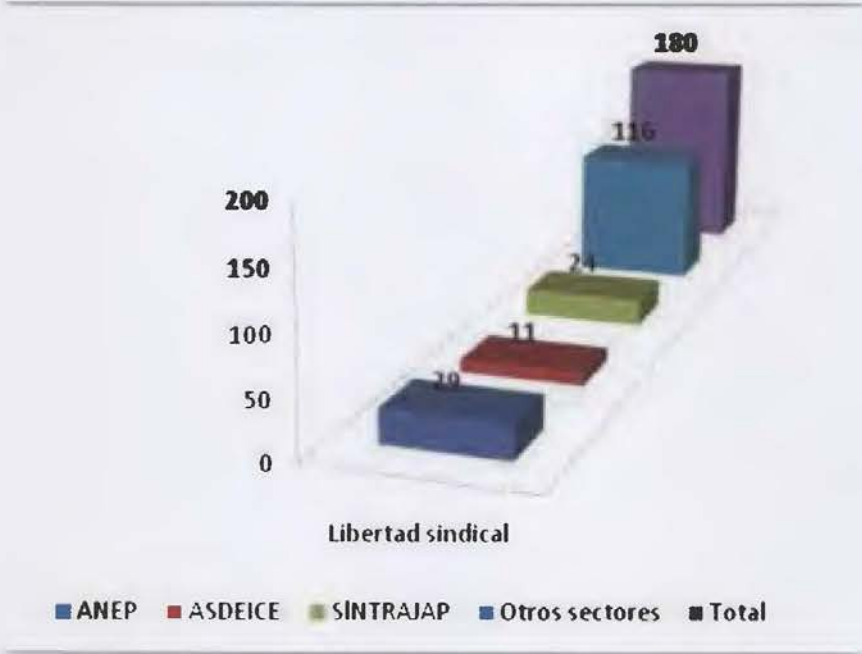


Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Los dos picos que se muestran en la gráfica anterior, en 2000 y 2010, están relacionados con la discusión alrededor del proyecto de Ley de libertades sindicales y la ratificación de dos convenios de la OIT para que en Costa Rica se respete la libertad sindical, especialmente en el sector privado. Este proyecto no ha sido aprobado a la fecha de conclusión de esta investigación, en gran medida porque el sector empresarial y las élites políticas quieren obstaculizar las facilidades que daría para que se establezcan sindicatos en el sector privado.

La participación de los sindicatos estudiados en las acciones políticas sindicales orientadas a este tema se muestra en el siguiente gráfico (Anexo 43).

Gráfico 26. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a libertad sindical 2000-2010. Valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Tal como se muestra en el gráfico anterior, de un total de 180 casos en los que los medios registran noticias relacionadas con la libertad sindical, 29 son atendidos por ANEP, 24 por SINTRAJAP y, en menor medida, se le adjudican a ASDEICE. Este fenómeno se debe, principalmente en el caso de ANEP, a que se trata de una organización sindical que adjunta a empleados y empleadas tanto del sector público como del privado, lo que le permite realizar una lucha más política en temas diversos. En lo que respecta a SINTRAJAP, tal como se ha venido comentando, este ha sido un ente sindical que ha estado en el centro de los medios de comunicación y ha tenido que ejercer mucha presión para defender tanto su existencia como la reivindicación de los diferentes derechos de las personas trabajadoras del sector portuario.

Cabe mencionar que en el caso de SINTRAJAP, se da la compañía de otros sectores sindicales y sociales que apoyan su lucha por la modernización de los puertos y la autonomía sindical, tal como se puede observar en las noticias analizadas al respecto. Así también, el tipo de acción política sindical en relación con las alianzas ha sido propositivo (declaraciones públicas).

En el período estudiado, según datos del Anuario Estadístico 2011, se realizaron 126 huelgas y cierres patronales¹⁰, mientras que los medios de prensa escrita consultados informaron en 164 oportunidades acerca de este tipo de acciones realizadas por las organizaciones sindicales. Las acciones son específicamente huelgas, paros de labores y protestas. De ellas, 13 fueron impulsadas por ANEP, 7 por ASDEICE y 10 por SINTRAJAP. También se identificaron 20 acciones políticas sindicales en las que estas organizaciones actuaron conjuntamente, tanto entre ellas como con otras organizaciones sindicales y sociales.

Así también, de acuerdo a la información suministrada por la Sección de Estadística del Departamento de Planificación del Poder Judicial, para el período de estudio ingresaron a los despachos laborales de todo el país 188 peticiones de calificación de huelga.

¹⁰Es necesario aclarar que en el cuadro 51 del citado documento, de donde se obtiene la información aquí indicada, se consigna que son huelgas y cierres patronales; sin embargo, la señora Eugenia Segura, subdirectora de la Dirección de Asuntos Laborales del MTSS, indica vía correo electrónico que en Costa Rica no ha habido paros patronales, por lo que las cifras se refieren exclusivamente a huelgas de personas trabajadoras.

Comparando ambas informaciones, la de los medios de comunicación y la del Poder Judicial, no todos los eventos huelguísticos se cubren e informan en los medios escritos consultados.

Es importante señalar que los datos obtenidos en las instituciones estatales son insuficientes y no comparables debido a factores técnicos como la metodología de recolección de datos. Se hace mención de que en el documento Anuario Estadístico 2012, no se contemplan ventanas de tiempo, lo que impide que se pueda realizar un análisis detallado y amplio de las acciones político-sindicales en cuanto a huelgas para el caso específico del documento de marras.

Según lo reportado en estos medios de prensa, en diversas ocasiones el Estado ha actuado de forma represiva con el fin de desmotivar las acciones sindicales, inclusive con intervención de la Fuerza Pública. Estos actos represivos sumaron 41 en el período estudiado. Algunos ejemplos de ellos son: 15 ocasiones el uso de la policía para dispersar manifestación; 4 hechos de persecución contra los que participaron en la huelga y 3 por amenaza de bajar salarios a quienes participen en la huelga; desalojo con uso de la fuerza policial y presión por parte de la élite política para privatizar.

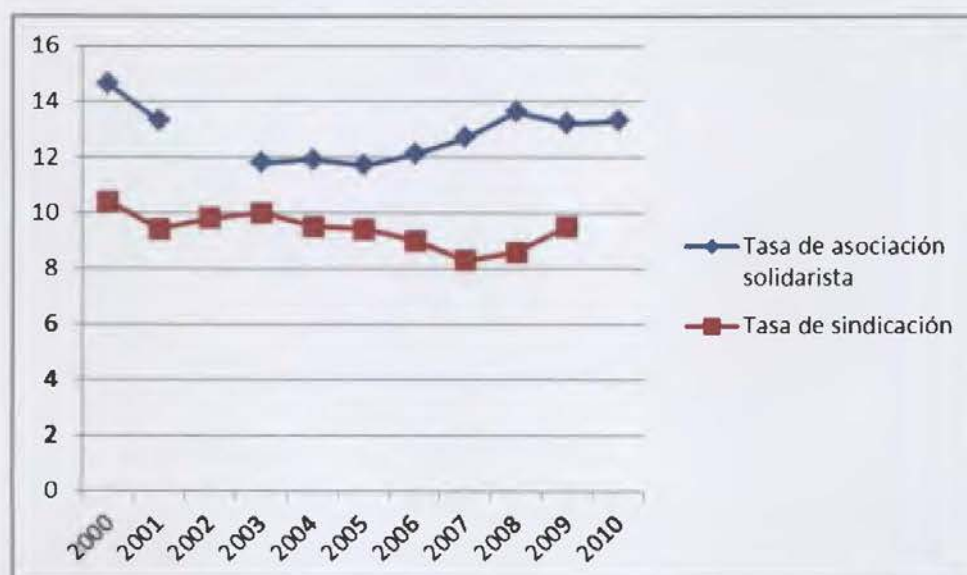
Se observa la estigmatización de las organizaciones sindicales y la invisibilización de sus luchas, utilizando términos genéricos como “los sindicatos” o bien “los trabajadores”. Este tipo de posturas por parte de la prensa escrita, en muchos casos representativa de la opinión de las elites políticas y económicas del país, es legitimada por el gobierno, quien aplica una política de criminalización de la protesta social, ejercida por el Poder Ejecutivo por medio de la Fuerza Pública.

En el 2007, el propio Presidente de la República, Óscar Arias Sánchez, manifiesta que *el desabastecimiento de la energía se debe a asuntos ideológicos de sindicalistas por no aceptar que el sector privado participe en la generación de la energía eléctrica*. Para el 2010, el Presidente Ejecutivo de JAPDEVA menciona que *el país tuvo importantes pérdidas porque los trabajadores no laboraron el 15 de setiembre*.

A nivel empresarial, se refuerza la promoción del solidarismo en detrimento de la afiliación sindical, lo cual se sustenta a partir de la información del Anuario Estadístico 2011, el cual visualiza que para 2000, la tasa de asociación solidarista (cantidad de personas afiliadas a asociaciones solidaristas/población ocupada * 100) es del 14.6%, en comparación con la tasa de sindicación (cantidad de personas afiliadas a sindicatos /población ocupada * 100) que representa el 10.4% y, aunque hubo una disminución para el año 2010 en ambos sectores, las asociaciones solidaristas siguen presentado mayor porcentaje que los sindicatos: un 13.3% y un 10.3% respectivamente.

Así, en el siguiente gráfico se muestran las tasas de crecimiento de las asociaciones solidaristas y de sindicalización durante el período de estudio (2000-2010).

Gráfico 27. Costa Rica: Tasas de asociación solidarista y de sindicación, 2000-2010¹



¹Para el año 2002 no se cuenta con la información de cantidad de afiliados en las asociaciones solidaristas.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario Estadístico 2011 del Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Como lo refleja el Gráfico 27, entre los años 2006 y 2009 se observan las tasas más altas de incorporación a las asociaciones solidaristas, siendo el pico más alto en el año 2008. Por su parte, se puede observar una baja importante en la tasa de sindicalización en esos mismos años, con el pico más bajo entre los años 2007 y 2008. Esto puede explicarse por una serie de políticas que se han venido aplicando durante el período como estrategia patronal para quebrar el sindicalismo, al impulsar e incentivar el solidarismo en detrimento de la sindicalización como garante de derechos laborales.

En el sector privado se presentan dos medidas que pueden ser identificadas como prácticas antisindicales. Por un lado, se fortalece el crecimiento del solidarismo, ya que al firmar el contrato de trabajo, a la persona trabajadora se le aplica la afiliación a la asociación solidarista como un *acto de hecho*, lo que lleva a que el trabajador y la trabajadora lo asuman como *obligatoriedad natural*. Por otro lado, existe una tendencia a despedir a la persona que se afilie a un sindicato, violentando su derecho constitucional a afiliarse si así lo desea (Programa Sindical Nacional, 2013, p.4).

No obstante, el sector público no está exento de violación a la libertad sindical. La dirigente Alicia Vargas, integrante del directorio de UPINS, fue despedida y el actual presidente ejecutivo de esa institución, Guillermo Constela Umaña, le exigió que renunciara a UPINS para ser reinstalada en su puesto (Programa Sindical Nacional, 2013, p.4).

Puede interpretarse como otra medida antisindical, por parte del Poder Judicial, que los juicios laborales tardan entre 4 y 6 años en ser resueltos, como el caso de la señora Vargas, que fue presentado ante los Tribunales de Justicia y que lleva ya 6 años (Programa Sindical Nacional, 2013, p.4).

Estas acciones fomentan el favoritismo por parte de las personas trabajadoras para afiliarse a la asociación solidarista en lugar del sindicato, pues prefieren evitar este tipo de situaciones. Esto aunado a la descalificación que desde los diferentes poderes de la República, la clase empresarial, la clase política y los medios de comunicación se realiza constantemente contra los sindicatos, por lo que se bloquea la negociación de convenciones colectivas de trabajo tanto en el sector privado como el público.

Los medios de comunicación escrita seleccionados reportaron en 9 ocasiones sobre casos de persecución y/o criminalización sindical: 2 en el año 2000 y 7 en el 2010. En cuanto a la represión, entendida como violencia física por parte de la Fuerza Pública, hubo 45 ocasiones, la mayoría de las cuales en 2000, año del “Combo de ICE”, así como en 2010, época de la principal lucha por la defensa de los muelles de Limón por parte de SINTRAJAP. Específicamente, en cuanto a las organizaciones sindicales seleccionadas, SINTRAJAP es la que enfrenta más casos de persecución y/o criminalización sindical y violencia física por parte de la Fuerza Pública, con 7 referencias periodísticas; a ANEP y ASDEICE se les menciona en una ocasión cada una. En total, a las acciones reportadas de las organizaciones sindicales, seleccionadas en forma conjunta y/o con otras organizaciones sociales y sindicales, se les reporta en 7 ocasiones.

Del total de las acciones reportadas por la prensa escrita seleccionada, un 7,62% se refiere a casos de persecución y/o criminalización sindical y la represión que atentan contra la libertad sindical. Estas podrían tener repercusiones en la afiliación por parte de la población trabajadora y, a nivel interno de las organizaciones sindicales, podría disminuir el poder de convocatoria ante acciones de lucha que requieran movimiento de presión.

De la revisión documental de los sindicatos en estudio, se extrae que en el tema de libertad sindical existe un comunicado de prensa de ANEP del año 2009, haciendo un llamado a la Asamblea Legislativa para que se apruebe el proyecto de ley N° 13.475 sobre Libertad Sindical y se limpie el nombre del país ante la OIT y, por lo tanto, ante la comunidad internacional.

En cuanto a este tema, los dirigentes sindicales se refieren a la información extraída de la base de datos de la siguiente manera:

Fallas (2013), ex directivo nacional de ANEP, menciona en los últimos 25 años el país ha estado dirigido por dos partidos políticos de corte neoliberal que han colocado en las estructuras de poder a personas que coinciden con ese pensamiento, desde el pacto Figueres-Calderón no hay diferencia entre ambos.

La ubicación de esas personas afines a este pensamiento también ocurre en el Poder Judicial, en donde se colocan jueces con una visión muy particular sobre la legislación laboral. La participación de los sindicatos es nula en cuanto a los nombramientos de jueces y magistrados en los juzgados y tribunales de trabajo. Detalla Fallas (2013) de la siguiente manera:

No es un tema ni siquiera de análisis o discusión cuando estamos hablando de Magistrados que van a resolver los problemas de los trabajadores, entonces cómo es posible que los políticos sean los que dan los nombramientos a nivel de toda la Corte.

Vargas¹ (2013) indica que debe haber más acciones realizadas por ANEP. A su vez razona que la poca visibilización de las acciones por parte de los medios de comunicación seleccionados se debe a que el tema de libertad sindical

...es uno de los temas más difíciles de posicionar en los medios de comunicación colectiva, porque también les toca directamente en cuanto a empresas y para ellos la acción sindical que les interesa es la que se hace en el sector público, no necesariamente la poca que puede haber en el sector privado, creo que se deben haber hecho más cosas, pero mediáticamente no cogieron fuerza, no fueron noticia.

Por su parte, Bloonfiel (2013), dirigente de SINTRAJAP, menciona que la libertad sindical, en el caso de esta organización, ha sido violentada en varias ocasiones por la lucha frontal en defensa del trabajo portuario que, debido a los intereses de los gobiernos por privatizar este sector, han llegado incluso a querer destituir a la Junta Directiva del sindicato y deslegitimar las acciones realizadas ante la opinión pública, entre otras medidas.

Es importante indicar que, para inicios de 2010, se destituye a la que en ese momento era la actual Junta Directiva de SINTRAJAP liderada por Ronaldo Blear Blear, y se realiza una asamblea general sin el debido proceso, con lo que se nombra a un nuevo directorio afín al gobierno de la República y, por lo tanto, a la concesión de los muelles del Caribe. Varios sindicatos se solidarizan con SINTRAJAP y realizan diferentes acciones, desde manifestaciones hasta la toma del despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, debido a que ese ministerio acredita la nueva junta directiva a pesar de contar con vicios de nulidad, como el que no se realizara la convocatoria a la asamblea de la forma correcta. Es por medio de una acción de inconstitucionalidad que se anula ese nombramiento y se restituye la Junta Directiva dirigida por Blear Blear. Este hecho es un caso ejemplar del funcionamiento del antisindicalismo de Estado.

Finalmente, el Gobierno de Costa Rica ha sido denunciado ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT por violación a la libertad sindical, lo cual va desde denuncias por negociación colectiva, destitución de la junta directiva de un sindicato y asalto armado a una organización sindical. Ante lo anterior, es visible la falta de voluntad política para que en Costa Rica se ejerza plenamente la libertad sindical en todos los sectores productivos de la economía del país.

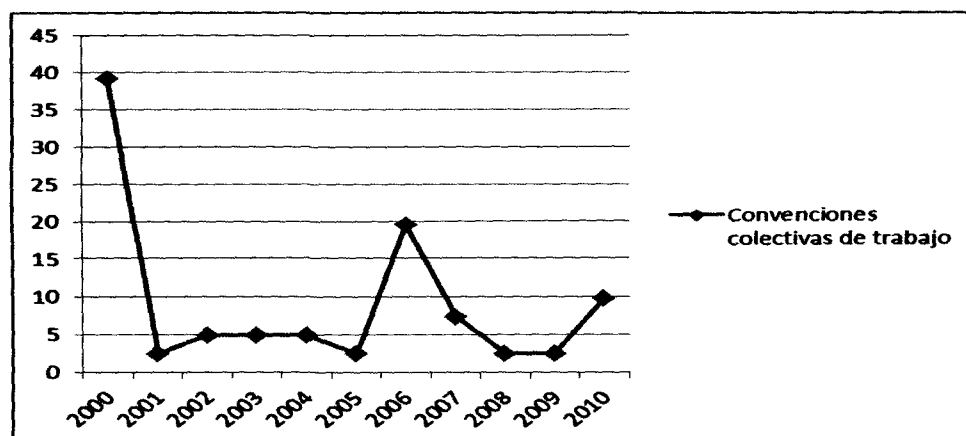
Convención Colectiva de Trabajo

Las convenciones colectivas ayudan a mejorar las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras y constituyen un complemento salarial, así como regulan las relaciones de trabajo en una empresa o institución. Constituyen un derecho laboral objetivo que se incorpora al contenido de los contratos de trabajo y, por lo tanto, contiene las obligaciones concretas del empleador frente a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, como también las obligaciones que de modo general adquiere el empleador frente a la generalidad de las personas trabajadoras. Se fijan la jornada laboral, descansos, salarios, prestaciones sociales, régimen disciplinario y estable de los servicios comunes para todos los trabajadores y trabajadoras en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.

Este es un tema que ha estado en la agenda nacional de forma sistemática y del que se ha generado, desde los medios de comunicación, una posición negativa. Es un importante instrumento jurídico ante la sociedad en general. Los medios de comunicación y los empresarios en los últimos años las han catalogado como *privilegios*.

Así, en el siguiente gráfico se muestra la distribución anual de las acciones políticas sindicales en torno a este tema (ver Gráfico 28 y Anexo 44).

Gráfico 28. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a las Convenciones Colectivas de Trabajo, según año 2000-2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Durante este período, en lo que se refiere a las convenciones colectivas de trabajo, se muestran 4 grandes picos de acciones políticas de las entidades sindicales: el primer pico y más alto puede observarse en 2000 (ver Gráfico 28), coyuntura en la cual este tipo de instrumento fue fuertemente atacado por el gobierno de turno.

En el año 2000, la lucha que se da integralmente en distintos sectores sindicales con el fin de que se respetaran las convenciones colectivas de trabajo, esto por cuanto la Sala Constitucional se pronuncia sobre este instrumento jurídico, declarándolas nulas, lo que lleva al movimiento sindical a indicar que llevarían el caso ante la OIT por violación a la libertad sindical. Además, la Sala IV se pronuncia indicando que en el sector público pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo las personas trabajadoras que se regulen por el Código de Trabajo de Costa Rica, pero las que realicen funciones de naturaleza pública y su relación sea estatutaria o de Servicio Civil tienen impedimento para hacerlo.

Además, el año 2000 resulta ser el comienzo de la transformación más profunda del Estado hacia el modelo neoliberal, ya que entra en vigencia la legislación dirigida a erosionar las conquistas sociales alcanzadas en el ámbito laboral del período anterior. Se muestra la arremetida no solo de la clase empresarial por desmejorar y reducir los derechos laborales, sino además del propio Estado costarricense, a través del poder judicial.

Los otros tres picos se presentaron durante los años 2006, 2007 y 2009 (ver Gráfico 28). Dicha coyuntura corresponde también a la lucha de los movimientos sociales en torno al CAFTA, específicamente en los años 2006 y 2007.

Durante 2006 destacan distintos sectores que defienden las convenciones colectivas de trabajo, tales como trabajadores y trabajadoras municipales con apoyo de la ANEP, SINTRAJAP y personas trabajadoras del INS, CNFL, CNP y Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Los motivos que llevan a los sindicatos a ejecutar acciones son de diversa índole, por ejemplo, SINTRAJAP aplica el tortuguismo por la supresión de las negociaciones del convenio colectivo; además solicitan el pago de horas extra y de los derechos convencionales que se les adeudan. Trabajadores y trabajadoras de las Municipalidades de San José y Desamparados realizan huelga para exigir el pago del aumento salarial para el primer semestre de ese año, acción que lleva a que el Concejo Municipal de Desamparados suspenda el veto a la convención colectiva de trabajo que habían otorgado; finalmente, la derogación de artículos de las convenciones colectivas de trabajo de instituciones como RECOPE, JAPDEVA, INS, CNP, CNFL y del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Dada esta situación, la representación sindical toma medidas legales ante OIT y otros foros internacionales.

Como ejemplo de lo anterior, se indica que por medio de resoluciones de la Sala Constitucional ante la presentación de acciones de inconstitucionalidad, relacionadas con la anulación de artículos de varias convenciones colectivas de trabajo vigentes, se resuelve lo siguiente: de acuerdo al número de acción de inconstitucionalidad, número 003-005738-0007-CO, se anula la cláusula número 92 de la convención colectiva de trabajo de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz. Número 03-008459-0007-CO se anula la cláusula número 77 de la convención colectiva de trabajo de JAPDEVA. Número 03-009633-0007-CO se anulan 4

cláusulas de la convención colectiva de trabajo del INS. Número 03-009903-0007-CO se anulan 5 cláusulas de la convención colectiva de trabajo de JAPDEVA. Y la número 04-003934-0007-CO, se anula 1 cláusula de la convención colectiva de trabajo de la Junta de Protección Social de San José (Sala Constitucional de la República de Costa Rica. s.f. párras. 6-13).

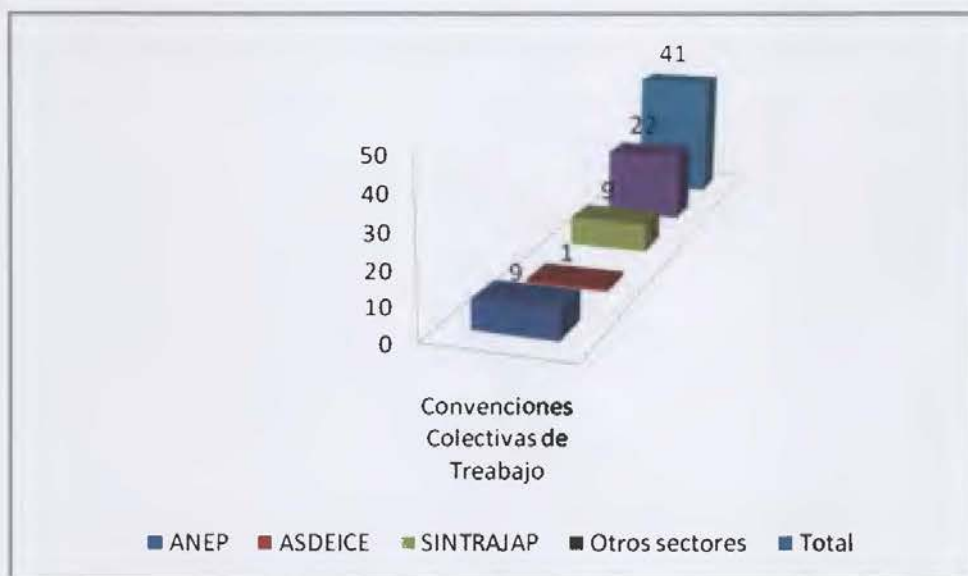
En 2007 se presentan tres importantes eventos: las personas trabajadoras de JAPDEVA se declaran en paro para exigir la restitución del artículo de la convención colectiva de trabajo que permite la realización de actividades gremiales por medio de licencia sindical con goce salarial. Asimismo, se llevaron a cabo acciones debido a que la OIT excluye a Costa Rica de la lista de países que incumplen normas internacionales de trabajo, a pesar de que varios sindicatos costarricenses habían presentado denuncias por incumplimiento. Finalmente, las personas trabajadoras de JAPDEVA utilizan el mecanismo de tortuguismo para manifestar su repudio porque la Sala Constitucional declara ilegal el artículo de la convención colectiva de trabajo que beneficia a los grureros, el cual les reconoce el arraigo en el puerto, así como para presionar a la patronal para reanudar negociaciones de la convención colectiva de trabajo.

En 2009 se desarrolla una huelga para presionar al Gobierno para que se respete y aplique la convención colectiva de trabajo en la Imprenta Nacional, mientras la Comisión de Políticas Públicas para la Negociación de Convenciones Colectivas resuelve el conflicto que se presenta con la misma. Es importante señalar que, debido a la utilización de ese mecanismo de presión, se logra nombrar una comisión que trabajará para lograr acuerdos en los puntos de discrepancia.

Por otro lado, llama la atención que entre las infracciones más frecuentes, el MTSS no toma en cuenta el tema de convenciones colectivas de trabajo y libertad sindical, a pesar de que estos temas son muy importantes en las relaciones laborales según el mandato constitucional, además de que ambas están relacionadas entre sí, ya que la libertad sindical incluye la negociación colectiva. Al indagar sobre las acciones reportadas por los medios de comunicación escrita seleccionados, se encuentra que el tema se abordó en 41 ocasiones, lo que refleja un 5,78% de las acciones publicadas del total de 709.

Por otra parte, siguiendo el ítem de las convenciones colectivas de trabajo, en el siguiente gráfico (Anexo 45) se muestra la distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP, vinculadas a las convenciones colectivas de trabajo 2000-2010, en valores absolutos.

Gráfico 29. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a las convenciones colectivas de trabajo 2000-2010. Valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 con base en la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el Diario digital El País.

Aquí puede observarse cómo ha sido el comportamiento de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en el tema de las convenciones colectivas de trabajo: de un total de 41 noticias reportadas, 9 intervenciones han sido de ANEP, igual cifra de SINTRAJAP, y 1 de ASDEICE. El caso de este último puede explicarse porque la institución no tiene convención colectiva de trabajo. En cuanto a los casos defendidos por estas instancias, tal como se indica en párrafos anteriores, están relacionados con la lucha en contra del interés político por socavar este tipo de acuerdos que regulan y mejoran las relaciones laborales.

Es importante señalar que, a nivel político-económico, la tendencia es invisibilizar y restringir el derecho sindical de negociar convenciones colectivas de trabajo, con el interés de suprimirlas como medio de protección de los derechos de las personas trabajadoras y a la negociación colectiva. De esta manera, se promueve la individualización de las relaciones empleador-trabajador, lo que en última instancia es uno de los elementos facilitadores de la flexibilización laboral y profundización de la precarización laboral en beneficio del capital.

Por otra parte, el siguiente gráfico (Anexo 46) muestra los valores porcentuales de las convenciones colectivas de trabajo firmadas por primera vez, tanto en el sector público como privado.

Gráfico 30. Costa Rica: Convenciones Colectivas de Trabajo firmadas por primera vez de acuerdo a sector público o privado, 2000-2010. Valores porcentuales.



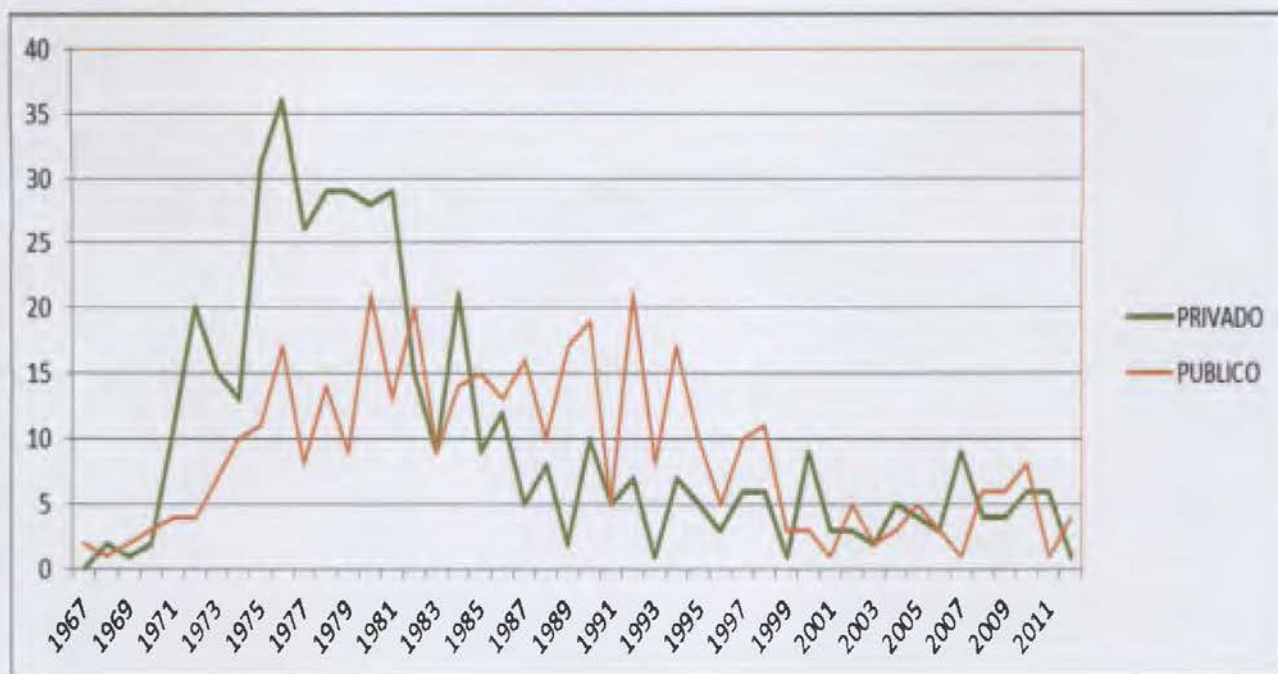
Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por el Departamento de Relaciones Laborales, Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013.

En el gráfico anterior, según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se muestra que del total de convenciones colectivas firmadas, un 46% corresponde al sector privado y un 54% se firma en el sector público. En datos absolutos, la información anterior indica lo siguiente: para el período de estudio (2000-2010), se firman 51 convenciones colectivas de trabajo en el sector privado y 43 en el sector público y de 1967 a 1999, se firman 401 en el sector privado y 347 en el público. A pesar de que son cifras relativamente altas y muy similares en ambos sectores de la economía costarricense, los hechos que se han venido registrando, tanto en los medios de comunicación consultados como por los informantes claves, revelan que en esta década se muestra una tendencia hacia la anulación de artículos, la puesta de trabas para la negociación y la descalificación de estos procedimientos por parte del sector empresarial, político y del Estado por medio de una campaña sistemática apoyada por los medios de comunicación.

Sobre este tema, el Poder Judicial reporta que se presentan, ante los Juzgados de Trabajo, 40 trámites relacionados con conflictos colectivos, esto por cuanto existe una negativa por parte de los empleadores a negociar colectivamente.

El siguiente gráfico muestra una tendencia de marcado decrecimiento en la firma de nuevas convenciones colectivas de trabajo (Anexo 47).

Gráfico 31. Costa Rica: Distribución porcentual de las Convenciones Colectivas de Trabajo firmadas por primera vez, 1967 – 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por el Departamento de Relaciones Laborales, Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013.

Se aprecia en el gráfico el giro de las políticas laborales en el período que va de 1967 a 1981, durante el que puede observarse una tendencia de crecimiento, aunque no constante, de las convenciones colectivas de trabajo, tanto en el sector público como en el privado. Este fenómeno obedece a una política orientada hacia la estabilidad laboral y el desarrollo hacia adentro, también con tendencia, hacia finales de los años 70, hacia la liberalización económica, comenzando por la apertura del mercado a las importaciones y la diversificación del sector exportador, expresamente, el sector agro exportador. Por otra parte, en 1981, aunado a la crisis mundial y los cambios de las élites políticas y empresariales (tal como se expone en el capítulo III del presente estudio), este tipo de contratos experimenta un detrimento importante, primero por la imposición de los PAE's (1981-1998), a partir de la década del 2000, como se observa en el Gráfico 27. Todo esto se suma al crecimiento de la afiliación a las asociaciones solidaristas como parte del nuevo giro de la política estatal.

Parte de las estrategias para desprestigiar las convenciones colectivas de trabajo por parte de la clase política y empresarial, en el marco de privatizaciones de instituciones y activos del Estado, que a su vez es parte de las políticas neoliberales, es impedirle la modernización a estas instituciones, para que así su trabajo sea ineficiente y poco competitivo; ejemplo de esto es lo ocurrido en el ICE, RECOPE, los puertos tanto del Pacífico como del Caribe y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), entre otros casos, lo que genera una justificación para realizar una campaña de desprestigio contra esas instituciones por no brindar servicios oportunos y de calidad. Aunado a ello, el problema se achaca a los sindicatos y a las convenciones colectivas de trabajo, porque la conclusión obtenida es que los *privilegios* que se consignan en este instrumento jurídico vuelven poco competitivos los servicios prestados por las instituciones estatales, ya que aumentan los costos, que terminan siendo muy altos, especialmente al compararlos con los otros países de Centro América, donde se ha demostrado que la seguridad social y las condiciones laborales son inferiores a las de Costa Rica (Cartín. FES. Programa Sindical Regional, 2000-2013).

Entre otras explicaciones, pueden mencionarse también las campañas mediáticas de deslegitimación del sector sindical, la anulación de partes importantes de algunas convenciones colectivas de trabajo, entre otras. Asociado a lo anterior, otra razón que pudo haber influenciado en la baja tasa de sindicalización es el debilitamiento en que quedan las organizaciones sindicales luego del resultado del referéndum en octubre de 2007, hecho que utilizaron las clases empresariales y políticas que se oponen al sindicalismo, para desprestigiarlas ante la sociedad. Los sindicatos no estaban en condición de dar otra lucha fuerte en el estado en que quedaron tras el trabajo sociopolítico que realizaron contra el CAFTA.

Es importante tomar en cuenta lo que la dirigencia sindical informa sobre estos procesos. Fallas Monge (2013) se refiere a que ANEP realiza una serie de acciones, como denuncias públicas y recursos de amparo, pero que cuando las personas encargadas de administrar la justicia ya tienen un criterio, están comprometidos con una idea de desarrollo de país, por lo que es muy difícil lograr un resultado favorable para las personas trabajadoras. Además, se presentaron denuncias ante OIT, pero ANEP solo se queda a nivel de denuncia.

En palabras de Vargas¹ (2013),

...el tema de las Convenciones Colectivas de Trabajo es de los más satanizados por los medios de comunicación colectiva, se ha posicionado en el imaginario colectivo que las Convenciones Colectivas son de empleados públicos nada más, ellos son los que tienen ese “privilegio”, como instrumento se han desprestigiado bastante; han sido desprestigiados malintencionadamente y si se ven pocas en el período, en el caso de ANEP básicamente, porque las que han estado en cuestionamiento no eran de ANEP.

Adiciona que las convenciones colectivas de trabajo más cuestionadas en el período de estudio son de instituciones en donde la organización que representan no participa de forma directa, por lo que de esa manera justifica que no se les diera mucho énfasis.

Freddy Solórzano Jiménez (2013), ex promotor de ANEP, indica que el tema de Convenciones Colectivas de Trabajo, desde 1980 y hasta el 2000, se ha estado anulando pero que se ha acrecentado en los últimos años y esto tiene como fin favorecer las formas de contrato individual. Indica que tanto ANEP como otros sindicatos han dado una lucha insuficiente.

El dirigente sindical de SINTRAJAP, Liroy Pérez (2013), indica que en su caso este es un tema permanente, ya que deben denunciarlo cada dos años y en el proceso de negociación se puede tardar hasta año y medio, dado que en la mesa de negociación se debe llegar a acuerdos y entendimientos, por lo que de forma casi seguida deben iniciar el siguiente proceso de negociación.

José Luis Castillo (2013), dirigente de SINTRAJAP, señala que por ser un instrumento fundamental para la regulación de las relaciones obrero-patronales, este es un tema activo y con acción muy fuerte por parte de SINTRAJAP, sobre todo porque deben negociarla cada dos años.

Es evidente cómo se cercena el derecho a la negociación colectiva y se favorece el individualismo, promoviendo la asociación solidarista ante el sindicalismo. El sindicato se deslegitima como instrumento natural para negociar colectivamente y como organización única para la defensa de los derechos laborales de la clase trabajadora al homologar derechos laborales como privilegios y violentar el principio de autonomía. Dado que en las asociaciones solidaristas cuentan con la intromisión del patrono, parte de la cesantía de las personas trabajadoras se traslada a la asociación. El patrono, además, ubica a las personas de su simpatía dentro de la estructura.

Reivindicaciones laborales de mujeres

Se considera que existe un gran vacío en las luchas de las organizaciones sindicales con respecto a cuestiones de género, pues se identifica un incremento en el porcentaje de los hogares liderados por mujeres y de su participación en la fuerza laboral del país. Una de las desigualdades que se han identificado para este grupo es la brecha salarial con respecto al género masculino. Además, la continua discriminación por condición de género en las formas de contratación especialmente en el sector privado. Ejemplos de esta discriminación por condición de género son los siguientes: requisito velado de no tener hijos o no estar embarazadas, pruebas de sangre periódicas que se aplican a las trabajadoras o presentación de la toalla con la menstruación.

Otros hallazgos alrededor del tema de género incluyen el acceso real a oportunidades que tienen las mujeres trabajadoras en la sociedad para desarrollarse laboral y profesionalmente. Esto se suma a la maternidad, la cual incide en que la mujer tenga menos oportunidades para ocupar altos puestos directivos por falta de atestados académicos e imposibilidad de asistir a capacitaciones fuera de horario de trabajo debido a sus ocupaciones en el ámbito del hogar, así como el poco acceso a opciones de cuidado para sus hijas e hijos.

Otra situación que se ha evidenciado en esta investigación es el acoso sexual que sufren las mujeres en su lugar de trabajo, el cual, en muchas ocasiones, conlleva también al acoso laboral. Aunque esta es una práctica generalizada, persiste debilidad en los procedimientos tanto administrativos como judiciales, que desaniman a las mujeres ante la opción de presentar denuncias por temor a represalias por parte de los patronos, así como por la poca credibilidad que tienen en el sistema.

En el sector público han sido muy publicitados los casos de acoso sexual que se enfrentaron: una asesora de la Asamblea Legislativa acosada por un diputado, una jueza acosada por un magistrado, mujeres policías y oficiales de tránsito. En ninguno de los casos las afectadas recibieron apoyo institucional, por lo que debieron enfrentar el caso en solitario. Si esto ocurre en el sector público, en el sector privado la situación se agudiza, solo que no sale a la luz pública (Cartín, 2013).

Es importante señalar que la actual red de cuidado promovida por el Gobierno de Laura Chinchilla Miranda tiene su origen en la propuesta presentada, a nivel nacional, por varias organizaciones sindicales y sociales, entre ellas ANEP y ASDEICE, en el año 2009, titulada “Diez medidas para enfrentar la crisis económica con inclusión social y productiva”. En el apartado 4 de dicha propuesta se menciona que

...corresponsabilidad social y trabajo decente mediante infraestructura social de cuidados: frente a una propuesta de gobierno exclusivamente compensatoria en materia de inversión social, proponemos la generación de empleo y superación de barreras para el acceso de las mujeres al mercado laboral, mediante la ampliación y la creación de una infraestructura social de cuidados que aumente el ingreso de los hogares y evite la deserción escolar (p. 4).

Paradójicamente, a lo interno de las organizaciones sindicales se identifica una problemática similar a la antes descrita. Es evidente la ausencia de mujeres en los altos mandos y en las juntas directivas de estas organizaciones, de manera que se les excluye de la toma de decisiones políticas y estratégicas y se les relega a funciones y roles tradicionalmente asignados a las mujeres en las sociedades patriarcales.

En este sentido, es lamentable que las organizaciones sindicales, en su papel de sujeto político, en lugar de procurar la defensa y la promoción de la equidad de género, profundicen las estructuras verticales patriarcales en detrimento de los derechos políticos y participativos de las mujeres.

El temor a perder poder y ser desplazados en su liderazgo político lleva a que, en muchas ocasiones, la dirigencia sindical vea con desconfianza la incorporación de las mujeres en las estructuras de toma de decisiones y su presencia en los cargos estratégicos más relevantes de dichas organizaciones. Esto se evidencia en que de las seis centrales sindicales del país, solo en una el cargo de Secretaria General es ocupado por una mujer. Igualmente, en los sindicatos de base son pocas las mujeres en el cargo de Secretaria General.

Aun cuando se aplica la paridad de género en las Juntas Directivas sindicales, solo se cumple como un requisito formal-legal, pues las mujeres que forman parte de las Juntas Directivas sindicales no pasan a ocupar los cargos más estratégicos y se ubican en las secretarías de menor valía, lo cual muestra que la tendencia es a aplicar la paridad vertical y no la horizontal, pues las mujeres no encabezan los sindicatos, estos siguen estando ocupados por hombres que llevan en esos cargos una década o más y son los mismos que rotan en los cargos cuando se renueva la Junta Directiva. Muchas veces, para cumplir con el requisito formal, se busca a mujeres que no cuestionen ni disientan con el Secretario General. En este sentido, la auto-reforma sindical impulsada por la CSA-CSI y la OIT, que busca la incorporación de las mujeres en las organizaciones sindicales y en los puestos estratégicos de toma de decisiones sigue siendo una aspiración (Cartín, 2013).

Por otro lado, la verificación del cumplimiento de la aplicación de la paridad en las organizaciones sindicales por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha sido escamoteada, puesto que se ha aceptado el argumento de algunas organizaciones que aducen que no han podido cumplir con el requisito porque hay muy pocas mujeres en los sindicatos (Cartín, 2013).

Las mujeres no forman parte de las Comisiones tripartitas donde participan los sindicatos, tales como la Comisión Nacional de Salarios en la CCSS y en el INA (Cartín, 2013). Por tanto, se dilucida que los temas de interés de las mujeres no forman parte de la agenda política de las organizaciones sindicales.

Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

A continuación, se exponen los principales hallazgos encontrados, a manera de conclusión:

Se puede concluir, en el presente estudio, que existe un cambio en la prioridad del Estado costarricense durante los dos modelos de desarrollo enfocados en la atención a los derechos laborales. En la primera etapa (1950 – 1985), conocida como el modelo desarrollista, se procura vincular un modelo económico benefactor que fortalezca al sector trabajador, priorizando al estado empresario y, con ello, asegurando la estabilidad laboral. Paulatinamente, en la década de los 80, a raíz de la conocida crisis del Petróleo, esta visión cambia y se comienzan a aplicar las políticas neoliberales dirigidas a la transformación del Estado a partir de su reducción y la priorización de la inversión extranjera.

Dicho contexto, conocido como la era de los PAES (1985 – 1998), es entendido por las organizaciones sindicales como la antesala de las luchas sociales que se vienen dando para minimizar los efectos negativos de la apertura de los mercados tradicionalmente en manos del Estado, afectando negativamente las conquistas laborales. Esta situación se profundiza a partir del año 2000.

La década del 2000 al 2010 se caracteriza por el predominio de la profundización de las políticas neoliberales. La clase dominante busca a toda costa privatizar las instituciones estatales más lucrativas y centrales para la inversión extranjera, a la vez que se intensificaron sus esfuerzos, mediante diversas estrategias, para que las relaciones entre el patrono y el trabajador fueran cada vez más flexibles en aras de la competitividad.

Los empresarios, conjuntamente con el Estado y las élites políticas del país, han impulsado insistentemente modificaciones a la legislación laboral por medio de proyectos de ley que, entre otras cosas, pretenden flexibilizar por la vía legal la jornada laboral, el contrato de trabajo y el salario. De esta manera, el capital pretende legitimar las jornadas de trabajo anualizadas y acumuladas y los contratos de trabajo por tiempo definido o fijos interrumpidos en todos los sectores laborales, así como limitar los aumentos de salario, aumentar la discrecionalidad administrativa en torno al *ius variandi* e incluso el establecimiento de un salario único (sector público).

Así también, hay una fuerte tendencia a modificar, paulatinamente, el ordenamiento jurídico laboral a través de los Tribunales de Justicia mediante sentencias. De esta manera, se introduce la flexibilización laboral por vía jurisprudencial, cediendo ante los intereses del capital en diversos temas como las convenciones colectivas y la cesantía.

Sin embargo, la estrategia más utilizada por el capital, en complicidad con las élites políticas que han gobernado el país los últimos 30 años, es la flexibilización de hecho o empresarial. Las jornadas laborales ampliadas son aplicadas en muchas empresas nacionales e internacionales que operan en el país; también se flexibiliza el contrato de trabajo mediante la subcontratación, la tercerización, o bajo figuras como “servicios profesionales”, la “contratación por licitación” o bien se introducen modalidades de contrato que ni siquiera están reguladas, como lo es el caso del teletrabajo. Bajo estas modalidades, se “oculta” o “disfraza” la relación de trabajo, evadiendo las obligaciones obrero-patronales en perjuicio de la persona trabajadora.

Otra situación perjudicial para la persona trabajadora la representan las condiciones de trabajo en lo relacionado con la salud ocupacional. Se ha descubierto que un porcentaje importante de las infracciones de los patronos están relacionado con la salud ocupacional, especialmente en lo referente a los riesgos de trabajo.

En cuanto a la Seguridad Social, se encuentra que el principio de universalidad se ha visto afectado negativamente por la precarización del trabajo y el aumento del trabajo informal, pues estos fenómenos inciden directamente en la disminución de la cobertura. Ejemplo de esto es que entre las infracciones patronales más frecuentes de los patronos, en contra de los derechos de las persona trabajadoras, están la cobertura de la CCSS y la presentación de informes completos a esta misma institución.

Además de la infracción a la ley por parte de los patronos, se da la flexibilización legal en el tema de las pensiones, pues se introduce legislación que afecta el cálculo de las pensiones y el número de años requeridos para la jubilación, tal como sucede en el caso de los educadores del sector público.

Importante de recalcar es que las organizaciones sindicales, respecto a los temas de la seguridad social, en el período 2000 – 2010 solo toman acción en el de las pensiones, ya que participan en las negociaciones del Régimen IVM y en la Ley de Protección al Trabajador, además de que han dado seguimiento al caso de la crisis financiera de la CCSS.

Esta situación evidencia que los problemas inmediatos de las personas trabajadoras, que afectan directamente su bienestar, no están siendo abordados por los sindicatos con la fuerza que deberían, como representantes de la clase trabajadora que son por mandato constitucional.

En este estado de cosas, hay una progresiva pérdida de los derechos laborales y una consecuente precarización del trabajo. Mientras tanto, la respuesta directa de los sindicatos ante la amenaza de pérdida de derechos en cada uno de estos importantes elementos de las relaciones laborales es más bien escueta y puramente reactiva.

Las acciones políticas de las organizaciones sindicales en estos temas se realizan, frecuentemente, bajo el gran lema de lucha a favor de los “derechos labores y sindicales”. Esta situación invisibiliza, ante las bases y la población en general, el alcance real de las estrategias flexibilizantes impulsadas por el capital, a la vez que desfavorece el diseño y la puesta en marcha de una estrategia sindical unificada que impulse acciones propositivas que, de forma puntual y concreta, contribuyan a detener la ola flexibilizadora impulsada por los empresarios, usualmente agrupados en UCCAEP, con el aval y apoyo de las élites políticas del país y, por ende, del gobierno de turno.

En cuanto a la libertad sindical, se ha encontrado que en Costa Rica esta se violenta tanto en el sector público como en el privado. No obstante, en el sector privado se hace más difícil disfrutar de una plena libertad para ejercer el derecho a organizarse en sindicatos y a desarrollar la actividad sindical individual y/o colectiva; esto ha llevado a que, en varias ocasiones, se denuncie al gobierno ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT y, aunque el gobierno se ha comprometido a arreglar esa situación, lo cierto es que no existe voluntad política para ello. En el sector público no es posible negociar colectivamente de manera abierta, ya que únicamente una parte de ese sector puede ejercer la negociación colectiva.

Además, los distintos Gobiernos han utilizado la Fuerza Pública para reprimir las acciones sindicales tales como huelgas, paros de labores y protestas, aplicando una política de criminalización de estas actividades, lo que lleva a la minimización de las mismas y, por lo tanto, a que menos personas trabajadoras deseen participar en ellas por temor a la represión, el encarcelamiento y la pérdida de sus trabajos.

Las principales acciones políticas sindicales que han tomado los sindicatos en este tema se relacionan con la lucha por la aprobación de la Ley de libertades sindicales, a la que evidentemente se opone el sector empresarial, y con la ratificación de dos convenios de la OIT para que en Costa Rica se respete la libertad sindical, especialmente en el sector privado.

Así también, el interés de la clase empresarial, tanto nacional como transnacional, profundiza en la eliminación de las convenciones colectivas, presionando hacia una nueva forma de individualización del contrato laboral. En este tema, se ha introducido la flexibilización jurisprudencial, ya que el Poder Judicial ha restringido los derechos pactados en varias convenciones colectivas

Una de las estrategias para quebrar al sindicalismo ha sido el solidarismo. También se ha favorecido el individualismo promoviendo la asociación solidarista ante el sindicalismo, a la vez que se ha estigmatizado a este último como un sector conflictivo y se han señalado muchos de los derechos obtenidos mediante convención colectiva como privilegios que solo unas pocas personas pueden gozar. De esta manera, se utiliza a los medios de comunicación tradicionales como herramienta para posicionar el discurso oficialista.

Con respecto al tema de la unidad sindical, este sigue siendo una debilidad persistente al no crearse un frente común en el cual se logre actuar como agentes de cambio. Entre los aspectos principales a destacar se encuentra que la herencia histórica que cargan las organizaciones sindicales acerca de la atomización es muy fuerte, solo en ocasiones puntuales en este período se han creado alianzas (Combo del ICE, CAFTA) para enfrentar las políticas neoliberales; además, el caudillismo sindical crea divisiones internas que interfieren en el desempeño del sindicato y su vinculación con otras organizaciones; por último, su rigidez en el posicionamiento ideológico los limita de manera estratégica y en la capacidad de negociación interorganizacional. Así las cosas, todos estos factores imposibilitan cada vez más la creación de una visión estratégica de largo plazo, que acompañe un proyecto político sindical cohesionado.

En lo que refiere a la coyuntura del agro, a partir de los medios consultados se puede llegar a considerar que las organizaciones sindicales tienen una deuda con el tema y las implicaciones que esto genera a los y las trabajadoras del país y a la población en general. Al momento de profundizar el tema con dirigentes sindicales, se evidencia que hay un vacío en la agenda social sobre este tema.

El sector sindical ha sido uno de los voceros en la lucha en contra de los “delitos de cuello blanco” tales como el enriquecimiento ilícito y el tráfico de influencias por parte de funcionarios públicos que ocupan cargos jerárquicos, así como en la concesión de obra pública y la Ley 4-3 en las juntas Directivas de las instituciones, al punto de crear marcos legales como la Ley de Concesiones, que legitiman estos accionares y profundizan la corrupción en el país.

Con respecto a la participación política de las mujeres dentro de las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales, durante la década en estudio su incorporación ha venido aumentando, no obstante sigue siendo baja. En el último año y medio, con la entrada en vigencia de la aplicación obligatoria de la paridad, las mujeres pasan a ocupar cargos en las Juntas Directivas, pero no los de mayor valía. Hace falta un trabajo político-cultural, tanto en hombres como en mujeres, y retomar los temas de las mujeres para colocarlos en la agenda sindical, así como reivindicar los derechos políticos de las mujeres a nivel sindical, ya que históricamente se les ha relegado a los sectores administrativos y de atención a las necesidades que se presentan en las actividades públicas de corte misceláneo. Esto ocurre, en parte, porque los hombres se resisten a la participación de las mujeres, por miedo a perder poder y ser desplazados en sus liderazgos, además de porque en las mujeres persiste el temor de asumir cargos de decisión política por falta de capacitación y formación, así como los horarios y disponibilidad de tiempo que se deben tener para asumir cargos de esa índole, los cuales no contemplan la triple jornada que muchas mujeres enfrentan.

Se observa una mayor participación de la mujer por la Ley de Paridad de Género a partir del año 2010, pero no por convicción interna en la mayoría de las organizaciones sindicales, sino por obligación Jurídica.

En términos generales, en lo que respecta a la lucha por reivindicaciones de género, se hace manifiesto que dentro de la agenda política de las organizaciones sindicales este no es un tema de prioridad y no se contempla dentro de su discurso político-sindical.

En el tema del cuidado, a pesar del avance que se ha venido dando con algunos programas, no existe un proyecto país que universalice los programas de cuidado. Sin embargo, a nivel institucional, son conquistas de las organizaciones sindicales, quienes las financian tanto económicamente como con recurso humano.

Recomendaciones

Luego de la investigación realizada, las principales recomendaciones sugeridas en el estudio son las siguientes:

Recomendaciones a organizaciones sindicales

- Presencia y visibilización al público: contar con una estrategia comunicativa que abarque diferentes medios y recursos. En la actualidad, las nuevas tecnologías de comunicación han cambiado, por lo que las organizaciones deberían buscar nuevas formas de acercarse a sus afiliados y afiliadas, así como al público en general. Una herramienta importante para cumplir este objetivo es la página organizacional en línea, ya que estas tecnologías tienen un importante alcance. Por esta razón, recomendamos dar seguimiento, alimentar permanentemente y suministrar mantenimiento actualizado a las páginas web de los sindicatos en estudio y demás organizaciones consultadas, ya que solo en el sitio de Internet de ANEP se encuentra una amplia información sobre la organización. En las otras organizaciones sindicales, las páginas estaban desactualizadas y algunas no contaban con esta herramienta de comunicación.

- Buscar una mayor presencia en los medios de comunicación dominantes: hay muchas formas novedosas de hacer noticia apelando a estos medios. Entre algunas de estas estrategias comunicativas, es el uso de vallas publicitarias ya sea de forma individual o en conjunto con varios sindicatos o federaciones y/o confederaciones en donde mencionen la importancia de las organizaciones sindicales y logros obtenidos.
- Difundir permanentemente sus conquistas: la mayoría de trabajadores y trabajadoras desconocen que los derechos de los que disfrutan obedece a las luchas y conquistas de las organizaciones sindicales.
- Memoria histórica: contar con una base de datos y un archivo que recoja la memoria histórica de la organización. Existe un vacío en cuanto a documentos que consignen la memoria histórica de la mayoría de los sindicatos en estudio. La única institución que cuenta con un documento de esta naturaleza es ANEP. Se considera que la memoria histórica tiene gran relevancia, ya que en ella se recogen la trayectoria, logros, luchas y conquistas de este tipo de organizaciones.
- Alianzas y vínculos: las alianzas son elementos estratégicos que evidencian la tendencia ideológica, orígenes y estrategia política de las organizaciones. Es por ello que recomendamos que las organizaciones sindicales consoliden sus vínculos tanto a nivel nacional como internacional. Además, que amplíen sus alianzas y fortalezcan las que ya tienen a fin de unir esfuerzos en sus luchas y reivindicaciones.

- Superar el verticalismo y la centralización de poder en una sola persona (caudillo): en las tres organizaciones se nota centralización de poder y una jerarquía vertical en la que el poder recae en una sola figura (secretario general o presidente, según sus estatutos). Esto crea limitaciones y lentitud en la toma de decisiones políticas, paralizando las dinámicas de negociación. Se recomienda, por tanto, realizar una revisión interna de las estructuras jerárquicas, de forma que se deleguen distintas funciones de manera equitativa, tanto para hombres como mujeres, a fin de propiciar la horizontalidad organizacional y la construcción de agendas políticas desde las bases. De esta manera, se mejorarían los flujos internos de comunicación y participación, así como la agilidad en las negociaciones externas, es decir, con sectores privados, instituciones públicas y otros. Aplicar estas medidas podría, a mediano plazo, provocar mayor capacidad propositiva y efectividad en sus acciones y, por ende, una mayor visión a futuro.
- Mayor unidad en la acción política sindical y menos atomización de organizaciones para así fomentar el crecimiento de la afiliación: uno de los principales hallazgos de la presente investigación es la atomización de las organizaciones sindicales dentro de los gremios, la cual impide la unidad. Una posible estrategia ante la dificultad de lograr la unidad es la articulación de las organizaciones sindicales para conformar frentes comunes. De esta manera, se recomienda crear espacios en que se propicie la unidad de propuestas y acciones en objetivos comunes.
- Creación de estrategias de mercadeo efectivas para la promoción de mayor afiliación de trabajadores y trabajadoras del sector privado a las organizaciones sindicales: una estrategia podría ser una campaña publicitaria nacional, apoyada por la mayor cantidad de organizaciones sindicales nacionales e internacionales, que promuevan los valores originarios del sindicalismo, contribuyan a eliminar el estigma que se ha construido mediáticamente alrededor de las organizaciones sindicales y las impulsen como las representantes oficiales de las personas trabajadoras. Nuevos métodos de trabajo más participativos, atractivos y novedosos.

- Desarrollo de capacitación y orientación para el impulso organizacional con miras a una mayor eficacia a lo interno y externo de las organizaciones. Algunas de estas estrategias podrían ser:
 - Hacer que se respeten los convenios de la OIT y que se ratifiquen otros referentes a libertad sindical, especialmente desde el poder legislativo, ejerciendo su calidad de sujeto político y representante único y oficial de la clase trabajadora.
 - Formación política e ideológica para los afiliados y afiliadas existentes para que se produzca un efecto multiplicador en las empresas e instituciones en donde laboran.
 - Comunicación permanente base-dirigencia.
- Desarrollar la visión estratégica tanto en la dirigencia como en la base: mayor planificación estratégica y operativa. Otro de los grandes vacíos identificados en la presente investigación, es la carencia de una visión estratégica que responda a un proyecto político sindical y su concreción y aplicación en planes operativos factibles, a mediano y largo plazo. No contar con estas importantes herramientas de gestión propicia que se caiga en el activismo político y se priorice lo urgente y no lo importante. Esto provoca culturas “apaga incendios” que dejan de lado los asuntos medulares del quehacer sindical.

Recomendaciones a instituciones públicas

- Al gobierno central:
 - Contar con directrices claras acompañadas de presupuestos adecuados para la protección de los derechos adquiridos de la persona trabajadora que demuestren voluntad política en el cumplimiento de los mandatos constitucionales y demás jurisprudencia laboral.

- Eliminar el aumento salarial por decreto unilateral por parte del gobierno. Se considera imprescindible abrir las mesas de negociación con las organizaciones sindicales y vincular sus propuestas, tomando en cuenta la recomendación del punto anterior.
- Al Consejo Nacional de Salarios y a la Comisión para la Política Salarial del Sector Público: no tomar como único parámetro la inflación para los ajustes salariales, sino otros como el desempleo, la producción, la productividad de la mano de obra y en general las condiciones del mercado de trabajo y la economía. Así también, las necesidades del sector trabajador para que, de esta forma, el salario justo ayude a reactivar la economía (mayor liquidez).
- Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:
 - Una mayor inversión para la apropiada inspección de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.
 - Abrir procesos más ágiles y expeditos de defensa de los derechos laborales de los y las trabajadoras.
 - Crear mecanismos para la identificación de irregularidades en los contratos de trabajo que perjudican a las personas trabajadoras, como lo es la violación de la libertad sindical, violencia de género, contrataciones tercerizadas y, en general, flexibilización laboral.

- **Al Poder Judicial:**
 - Mayor agilidad en la resolución de los conflictos laborales en sede judicial.
 - Control cruzado con instituciones como el MTSS INAMU para la penalización eficiente del acoso laboral dentro en las instancias de trabajo.
- **Al Ministerio de Educación Pública:** considerar la introducción del tema del sindicalismo desde la perspectiva de la solidaridad y el bien común, dentro del currículo de Educación Cívica.

Escuela de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UCR

- Siendo el mundo laboral uno de los pilares de la vida de la ciudadanía y el motor que impulsa el desarrollo del país, se considera que el curso “Sociología del Trabajo” debería ser una materia obligatoria.
- Siendo las organizaciones sindicales, por mandato constitucional, los representantes legítimos de la clase trabajadora, estimular investigaciones alrededor de este tema, por ejemplo desde la temática que abordan los cursos de “Clases Sociales y Estratificación social”, “Movimientos Sociales”, “Partidos Políticos”, “Sociología del Desarrollo” y otros relacionados.
- Estimular que en los trabajos finales de graduación se investiguen temas de liderazgo, estructura interna, memoria histórica e incidencia política de las organizaciones sindicales.
- Estimular los trabajos finales de graduación interdisciplinarios. En este sentido, deberán establecerse mecanismos y procedimientos para la coordinación entre escuelas y facultades (según sea el caso) y entre los docentes involucrados que faciliten el proceso y contribuyan a su buen desarrollo.

Referencias Bibliográficas

Libros:

- Aguilar Arce, R., Meléndez González, J.J. & Quintero Barrero, J. (s.f.). *Cartilla CTRN*. San José, Costa Rica.
- Aguilar Bulgarelli, O.R., De la Cruz de Lemos, V. & Picado Gatjens, M. (1992). *Construyendo el futuro de Costa Rica desde nuestras gestas históricas*. (Para el debate). Heredia, C.R.
- Aguilar Hernández, M.A. (1987). *Clase trabajadora y organización sindical en Costa Rica 1948-1971*. San José, C.R.
- Aguilar Hernández, M.A. (2004). *Costa Rica en el siglo XX: luchas sociales y conquistas laborales*. 1. edición. (Cuadernos de Historia de la Cultura; 10). San José, C.R.: Editorial Universidad de Costa Rica.
- Altenbura, T, Hein, W, & Weller, J. (1990). *El desafío económico de Costa Rica: desarrollo agro industrial autoconcentrado como alternativa*. 1ª edición. San José: DEI.
- Alvarado, SV; Boralli, SHS y Vommaro, PA. (2007). *GT Juventud y prácticas políticas en América Latina: comprensiones y aprendizajes de la relación juventud-política-cultura en América Latina desde una perspectiva investigativa plural*. Colombia: CLASO.
- ANEP (1989). *Convención Colectiva de Trabajo en la Municipalidad de Vásquez de Coronado*. Vásquez de Coronado, 20 de diciembre.
- ANEP et al. (2003). *Propuesta de los Sectores Productivos "Costa Rica: Hacia la Tercera República. Frente a los desafíos nacionales del siglo XXI*.
- ANEP. (2003). *Planificación Estratégica*. Fundación Acceso.
- ANEP (2004). *Convención Colectiva de Trabajo en la Imprenta Nacional*. San José, 2 de enero.
- ANEP et al. (2005). *Aportes para una nueva Costa Rica inclusiva y solidaria*.
- ANEP (2008). *Convención Colectiva de Trabajo en el INAMU*. San José, 14 de marzo.
- ANEP et al. (2009). *Diez medidas para enfrentar la crisis económica con inclusión social y productiva*.

- ANEP. (2010). *El sindicalismo en tiempos de TLC's*. Primer Ideario Costarricense del Siglo XXI. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- ANEP (2012). *Oficina de Afiliación*.
- ANEP. (2012). *ABC Sindical*. Unidad de Capacitación y Formación Político Sindical.
- Apter, David E (1965). Una Teoría Política del Desarrollo. En *Antología de Teoría Política actual I*. Escuela de Ciencias Políticas. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica.
- Arias Sánchez, O. (2009). *Plan Escudo*. San José.
- ASDEICE. (2010). *Sistematización de las resoluciones políticas o líneas de acción*. Congreso Político Ideológico 2010.
- ASDEICE. (s.f.) *Historia de ASDEICE*.
- Barahona Montero, M.A. (1999). *El desarrollo económico*. En Costa Rica Contemporánea. 1ª edición. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Benavides Chaverri, E., De la Cruz de Lemos, V. & Montero Castillo, M. (1980). *Comentarios al Código de Trabajo*. Universidad Nacional, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Estudios del Trabajo.
- Blanch Ribas, J.M. (2003). *Trabajar en la Sociedad Informacional*, en Blanch Ribas, J.M. (Coord.), *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos*. Barcelona: UOC.
- Blanco Vado, M. A. (1994). *Ensayos sobre derecho laboral costarricense*. 1. Ed. San José: Juritexto.
- Briceño Ruíz, José, Álvarez de Flores, Raquel (2006). Modelos de Desarrollo y Estrategias de Integración en América Latina: una visión crítica. *Cuadernos sobre Relaciones Internacionales, Regionalismo y Desarrollo*. Vol.1, No. 1, enero-junio 2006. Comisión Económica para América Latina-CEPAL. Chile.
- Caamaño Morúa, C. (2006). Desarrollo capitalista, colonialismo y resistencia en Limón. *Anuario de Estudios Centroamericanos*. Universidad de Costa Rica. N°32, pp. 163-193.
- Camacho, R & Martínez, J. (2005). *Género, políticas conciliatorias y presupuesto público, una aproximación al caso de América Latina y el Caribe* en Políticas Conciliatorias y Presupuesto Público, una mirada desde género GTZ, UNFPA
- Cartín Herrera, S. (2013). Programa Regional de Género 2000-2013-FES.

- Cartín Herrera, S. (2013). Programa Sindical Regional 2000-2013-FES.
- Castro Méndez, M. (2012). *Marco regulatorio de la libertad sindical Costa Rica y su aplicación*. OIT.
- Castro Méndez, M. (2012). *Sobre el Veto Presidencial a la Reforma Procesal Laboral*. Central Social Juanito Mora Porras. (2006). *Estatuto Constitutivo*. San José, Costa Rica.
- Castro Méndez, M. (2013). *Arreglos Directos y Comités Permanentes de Trabajadores. Desde la perspectiva de la Libertad Sindical en Costa Rica*. Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses. Central Social Juanito Mora Porras. Confederación de Trabajadores RerumNovarum. OIT. Costa Rica.
- Castro Méndez, M. (2013). *Estudio sobre la situación del derecho de huelga en la legislación y práctica nacionales costarricenses*. (Documento sin publicar). OIT. Costa Rica.
- Constitución Política de la República de Costa Rica, 1949 (1993). 3^{era} Edición. San José: Investigaciones Jurídicas S.A. IJSA
- Cohen, J.L. & Arato A. (2000). *Sociedad Civil y Teoría Política*. Fondo de Cultura Económica, México D.F.
- CSA. (s.f.). *Consenso de Washington y Crisis del Neoliberalismo*. Formación de Cuadros en Economía Internacional y Desarrollo. ITUC CSI IGB
- De la Cruz de Lemos, V. & Picado, J. (1975). *Breve reseña histórica del movimiento sindical en Costa Rica*. Heredia, C.R.: Universidad Nacional, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Estudios del Trabajo.
- De la Cruz de Lemos, V. (1979). *Apuntes para la historia del movimiento obrero centroamericano*. Heredia, C.R. UNA, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Estudios del Trabajo, Unidad de Extensión.
- Díaz Alemán, E. (1993). *Estudio sobre los sindicatos*. MTSS, San José.
- Dirección General de Servicio Civil. (2010). Resolución DG-285-2010. Codificación de los elementos del sistema clasificatorio de puestos del Régimen de Servicio Civil.
- Donato Monge, E. & Rojas Bolaños, M. (1985). Problemas y perspectivas del sindicalismo costarricense. *Aportes*, Vol.5, no.24, 30-34.
- Elizondo Almeida, A (2011). *Código de Trabajo de la República de Costa Rica*. titulado, anotado, concordado y con Jurisprudencia. 1 era Edición. Editorial Juritexto. San José, Costa Rica.

- Ermida Uriarte, O. & Orsatti Álvarez. (s.f.). *Outsourcing/Tercerización: Un Recorrido entre Definiciones y Aplicaciones*. Bueno Rodríguez, L. & Dean, M. (Coordinadores). Outsourcing (Tercerización) Respuesta desde los Trabajadores. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C. México D.F.
- Ermida Uriarte, O. (1985). *Sindicatos en libertad sindical*. Fundación Cultura Universitaria, Montevideo.
- Ermida Uriarte, O. (2005). *Globalización y Relaciones Laborales*. Organización Internacional del Trabajo, OIT.
- Estado de la Nación (2005). *Un análisis amplio y objetivo sobre la Costa Rica que tenemos, a partir de los indicadores más actuales (2005)*. Informe 12. Programa Estado de la Nación, Costa Rica.
- Estado de la Nación (2007). *Un análisis amplio y objetivo sobre la Costa Rica que tenemos, a partir de los indicadores más actuales (2007)*. Informe 14. Programa Estado de la Nación, Costa Rica.
- Estado de la Nación (2008). *Un análisis amplio y objetivo sobre la Costa Rica que tenemos, a partir de los indicadores más actuales (2008)*. Informe 15. Resumen. Programa Estado de la Nación, Costa Rica.
- Fonseca Corrales, E. & Quirós Vargas, C. (1993). *Economía colonial y formación de las estructuras agrarias*. San José, C.R.: Publicaciones de la Cátedra de Historia de las Instituciones de Costa Rica.
- Fonseca Corrales, E. (1998). *Centroamérica: su historia*. 3. edición. San José: EDUCA.
- Fonseca Corrales, E.; Quirós Vargas, C. (1993). *Economía colonial y formación de las estructuras agrarias*. San José, C.R.: Publicaciones de la Cátedra de Historia de las Instituciones de Costa Rica.
- Franco, E.; Sojo, C. (1992). *Gobierno, empresarios y política de ajuste*. 1er edición, FLACSO, San José, Costa Rica.
- Garnier, L. & Blanco, L. (2010). *Costa Rica un país subdesarrollado casi exitoso*. San José: Uruk Editores.
- González Oviedo, M. (1993). *Ajuste Estructural, una obra en ejecución en Costa Rica*. En *Balance de la situación, Ajuste estructural y elecciones, más allá del PAE III*. CEPAS, Segunda Edición.
- Gunder, F. (1999). *Dialéctica del desarrollo*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1993). *Estudio sobre sindicatos. Documento: 45-93*. Dirección de Planificación del Trabajo. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1993). *Sindicatos: Naturaleza, características, problemática y cifras, Documento: 7-95*. Dirección General de Planificación, San José, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1998). *Estudio de sindicatos, federaciones y confederaciones a setiembre 1997*. Documento: 05-98. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2001). *Evolución histórica de los sindicatos y asociaciones solidaristas*. Documento: 01-01. Dirección General de Planificación. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2013). *Listado de sindicatos, federaciones y confederaciones*. Departamento de Organizaciones Sociales.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2013). *Resultado de las negociaciones salariales para el Sector Privado, período 2000-2010*. Consejo Nacional de Salarios.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad. (2012). *Anuario estadístico 2011*. MTSS, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral. San José: Diseño Editorial S.A.
- Monge Álvarez, L.A. (1983). *Unidad Nacional Frente a la Crisis*. Mensaje Presidencial. Imprenta Nacional. Costa Rica.
- Morales, N. & Román, I. (2010). *Demanda potencial de cuidado infantil según estructura en los hogares: el caso de Costa Rica. Convenio entre el INAMU y el Programa Estado de la Nación, CONARE para desarrollar la Investigación en el marco de la PIEG*. Enero 2010. Programa Estado de la Nación, San José, Costa Rica.
- O'donnell, G. (s.f.). *Apuntes para una Teoría del Estado*. Kellogg Institute for International Studies University of Notre Dame. Estados Unidos.
- ORIT-CIOSL. (1964). *Manual del organizador*. Publicaciones Especiales, Departamento de educación y de publicaciones de la ORIT, México, D.F.
- Panizza, F. (2009). *Contemporary Latin America. Development and Democracy beyond the Washington Consensus*. ZedBooks. London/New York.
- Pérez Sáinz, J.P. (2004). *La pobreza urbana en América Central: evidencias e interrogantes de la década de los 90*. En *Desafíos del Desarrollo social en Centroamérica*. San José: FLACSO.

- Hidalgo Capitán, A. L. (2003). *Costa Rica en evolución. Política económica, desarrollo y cambio estructural del sistema socioeconómico costarricense (1980-2002)*. Universidad de Huelva Publicaciones.
- Hounie, A., Pittaluga, L. Porcile, G. y Scatolin, F (1999). *La CEPAL y las nuevas teorías del crecimiento*. CEPAL. Chile
- Imprenta Nacional. (1985). *Ley 6989 Préstamos para Ajuste Estructural y Asistencia Técnica entre la República de Costa Rica y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento*. La Gaceta No. 158, pp. 1-6, Alcance No. 13.
- INAMU-UNFPA (2008). *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017*. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2009). *Indicadores de género*.
- JAPDEVA. (1963). *Ley orgánica de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica N° 3091*. Limón, Costa Rica.
- Jiménez González, R. (2011). *Opciones de Desarrollo para Costa Rica; una construcción a partir de los actores sociales, académicos, empresariales y políticos*. Proyecto de Investigación en proceso. (Material inédito).
- Kölher, Holm-Detlev, Martín Artiles, Antonio (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Segunda edición. Delta publicaciones. Madrid, España.
- Lechner, N. (1984). *Teoría y Política en América Latina, especificando la política*. CIDE. México D.F.
- Martínez Franzoni, J. (2005). *Informe final. Reformas recientes de las pensiones en Costa Rica: Avances hacia una mayor sostenibilidad financiera, acceso y progresividad del primer pilar de pensiones*. Undécimo Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Costa Rica.
- MIDEPLAN (2009). *Realidad Nacional: Mujeres en el Mercado Laboral*. *Boletín del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica*. Vol. 3/No 2/Agosto. ISSN: 1659-3456.
- Ministerio de Comercio Exterior. (2003). *Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y Estados Unidos y Agenda Integral de Cooperación*. San José: COMEX
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s.f.). *Cobertura de Convenciones Colectivas de Trabajo*. Departamento de Relaciones Laborales. Dirección General de Asuntos Laborales.

- Asegurar que todos los funcionarios y cuerpo docente conozcan de forma cabal, las distintas modalidades de trabajos finales de graduación. Esto evitará que los y las estudiantes experimenten un largo y tortuoso camino para conocer de lo que se trata cada modalidad, su formato y correspondiente contenido del documento final a elaborar.
- Propiciar y estimular que los y las docentes ofrezcan, de forma apropiada, oportuna y responsable, un adecuado acompañamiento a los y las estudiantes durante todo el proceso de elaboración de los trabajos finales de graduación a fin de potenciar su desempeño.

Escuela de Ciencias Políticas

- Al ser las organizaciones sindicales actores políticos clave dentro de las coyunturas socio políticas, así como mediadores entre la sociedad civil y el sistema político costarricense, se considera pertinente vincular investigaciones que exploren su incidencia política más allá de la experiencia en relaciones laborales, por ejemplo temas en políticas públicas y tenencia de la tierra, agricultura familiar campesina y sus vínculos con las organizaciones de base en las comunidades por regiones.
- Para el Centro de Investigación en Estudios Políticos, abrir espacios de investigación y un observatorio de organizaciones sindicales e incidencia política, políticas públicas y relaciones laborales.
- En el caso de los trabajos finales de graduación, incentivar los trabajos que, además de analizar la estructura interna de las organizaciones sindicales y estudios de caso, promuevan el desarrollo de investigaciones que identifiquen los impactos políticos que tienen los cambios en los modelos de desarrollo y el tipo de negociación que brindan las organizaciones sindicales, sus estrategias, alianzas e incidencia en el sistema político. Estudiar la incidencia política de las organizaciones sindicales desde la perspectiva de género.

- Regidor Umaña, J.E. (2003). *Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales: El caso de Costa Rica*. San José: OIT.
- Rojas Bolaños, M. (1980). *Costa Rica: el movimiento obrero y popular en el contexto de una crisis*. Anuario de estudios centroamericanos; No.6; 55-74.
- Rojas Bolaños, M. (1990). *Ajuste Estructural y desajuste social*. Centro de Estudios para la Acción Social (CEPAS). Documento No. 11. San José: Imprenta y Litografía La Jornada.
- Rovira Mas, J. (1980). *Costa Rica 1948-1970: clases sociales, estado y política económica, una perspectiva sociológica*. México: J Rovira M.
- Rovira Mas, J. (1988). *Costa Rica en los años 80*. 2. ed. (Colección debate). San José: Porvenir.
- Rovira Mas, J. (1995). *La actual coyuntura política nacional: notas para su comprensión*. (Contribuciones; 22). San José: UCR, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Rovira Mas, J. (2007). *Desafíos políticos de la Costa Rica actual*. 1. ed. Instituto de Investigaciones Sociales. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Rovira Mas, J. (2008). *Desarrollo modernización, dependencia y globalización: una mirada desde la sociología latinoamericana: consideraciones sobre viejos y nuevos temas*. Cuadernos de sociología;
- Sáenz Batalla, O & Vargas Brenes, J.R. (1999). *Los programas de ajuste estructural: análisis econométrico de efectividad*, en Conejo Fernández, G. (et al.) Compiladores, Costa Rica hacia el siglo XXI. Balance de las reformas económicas 1983-1998. EFUNA. Heredia, Costa Rica. pp. 41-57.
- SINTRAJAP. (2006). *Propuesta de fortalecimiento de JAPDEVA*, Limón, Costa Rica.
- Sojo Obando, C (1999). *Democracias con fractura: gobernabilidad, reforma económica y transición en Centroamérica*. San José: FLACSO.
- Sojo Obando, C. (1991). *¿Qué política exterior? Costa Rica ante la crisis centroamericana: análisis comparado de las administraciones Arias y Calderón*. Relaciones internacionales; No. 37; 9-20.
- Sojo Obando, C. (1992). *La mano invisible del mercado*. San José: Ediciones CRIES.
- Sojo Obando, C. (1995). *La sociedad después del ajuste: Demandas sociales, reforma económica y gobernabilidad en Costa Rica. Informe final de investigación del*

proyecto: Gobernabilidad Democrática y Procesos de Reestructuración Societal en Centroamérica. San José: FLACSO.

- Solís Avendaño, M. (2006). *La institucionalidad ajena. Los años cuarenta y el fin de siglo.* San José. Instituto de Investigaciones Sociales, UCR.
- Tarrow, Sidney (2003). *Power in movement.* Segunda edición. Estados Unidos: Cambridge University Press.
- Tilly, Charles y Wood, Lesley J (2010). *Los movimientos sociales 1768-2008 desde sus orígenes a Facebook.* Barcelona, España. Egedsa.
- Trejos París, M E (2005). *Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica.* Friedrich Ebert Stiftung. Colombia: Editorial Novo Art, S.A.
- Trejos París, M. E. (2005). *Reformas laborales y acciones sindicales en Centroamérica.* Friedrich Ebert Stiftung. Colombia: Editorial Novo Art, S.A.
- Valverde Rojas, J.M., Mora Salas, M. & Trejos París, M.E. (1992). *El ajuste de la política social en Costa Rica: una nueva estrategia de gobernabilidad: informe final de investigación.* San José. UCR, Instituto de Investigaciones Sociales, Centro Latinoamericano.
- Valverde Rojas, J.M., Trejos París M.E. & Mora Salas, M. (1993). *La movilidad laboral al descubierto: Impacto socio-laboral del plan de movilidad laboral en Costa Rica.* San José, C.R. ANEP-ASEPROLA
- Van der Laat Echeverría, B. (1997). *Derecho laboral III.* Facultad de derecho, UCR, San José.
- Vargas Cullell, J. & Rosero Bixby, L. (2006). *Cultura política de la democracia en Costa Rica: 2006.* Centro Centroamericano de Población, UCR- LAPOP. San José.
- Vargas Solís, L.P. (2002). *Liberalización y ajuste estructural o la autodestrucción del neoliberalismo.* San José: EUNED.
- Vargas Solís, LP. (2003). *La estrategia de liberalización económica 1985-1997.* En Cuadernos de Ciencias Económicas. UCR.
- Vargas Solís, L. P. (2003 b). *Modelo desarrollista y de industrialización sustitutiva.* En Serie de Cuadernos de Historia de las Instituciones de Costa Rica. No 8. Escuela de Historia. Cátedra de las Instituciones de Costa Rica. Universidad de Costa Rica.
- Vargas Solís, L. P. (2008). *El verdadero rostro de la Globalización. II Tomo: Los amos de la globalización.* San José: EUNED.

Vargas Solís, L. P. (2009). *Costa Rica hoy, una sociedad en crisis (2001), en Costa Rica dos visiones críticas*. San José: EUNED.

Vargas Solís, L. P. (2011). *Miradas plurales alrededor de la crisis económicas mundial*. San José: EUNED.

Vargas, L.P (2013). *Conferencia: Costa Rica, El Proyecto Histórico del Neoliberalismo*. Exposición para la ANDE.

Revistas:

Aguilar Hernández, M.A. (1990). Algunos problemas teórico- metodológicos de la historia sindical. *Revista de Ciencias Sociales*, v.49-50 (c1990), 99-108.

Aguilar Hernández, M.A. (1993). Costa Rica: democracia y libertades sindicales (1980-1989). *Revista de ciencias sociales*, v.59 (c1993), 71-80.

Añez Hernández, C &Bonomie, M. (2007). Relaciones Laborales y Sindicatos en el contexto adverso de la globalización. *Revista Venezolana de Gerencia*, enero-marzo, año/vol.12, número 037. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Bulmer Thomas, V. (1988). El nuevo modelo de desarrollo de Costa Rica. *Revista Ciencias Económicas*; Vol. III, n°2; 51-66.

Crocker, D.A. (1989). Cuatro modelos de desarrollo costarricense: un análisis y evaluación ética. *Revista de filosofía de la Universidad de Costa Rica*; Vol.27, no.66 (1989) 317-332.

Fonseca Corrales, E. (2006). Don Pepe y la abolición del ejército. *Revista Parlamentaria*; Vol.14, No.1/3; 79-82.

Gamboa Umaña, L.E. (2002). El Área de Libre Comercio de las Américas –ALCA-: Tareas y Retos ante un proyecto de integración. *Revista Espiga*, año III No. 6, 75-102

Ocampo Gaviria, J.A. (2001). Raúl Prebisch y la agenda del desarrollo en los albores del siglo XXI. *Revista de la CEPAL*; n°75; 25-40

Quesada Chanto, Y. (s.f.). Reflexiones acerca de la paridad en Organizaciones. En *Revista Olimpia*. INAMU.

Ramírez Avendaño, V.E. & Aguilar Hernández, M.A. (1989). Crisis económica y acción sindical en Costa Rica, 1980-1987. *Revista de Ciencias Sociales*; No.44 (1989); 49-68.

- Rayner, J. (2008). Vecinos, ciudadanos y patriotas: los Comités Patrióticos y el espacio-temporalidad de oposición al neoliberalismo en Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales*, 121, pp.71-87.
- Rovira Mas, J. (2002). Mesa Lago y el desarrollo de América Latina: Costa Rica, Chile y Cuba en perspectiva histórica comparada. *Revista de ciencias sociales*; n°98; 155-159.
- Valverde Rojas, J.M. & Trejos París, M.E. (1993). Diez años de luchas en Costa Rica: 1982-1992. *Revista de ciencias sociales*, v.61.
- Valverde Rojas, J.M.; Trejos París, M.E. (1993). Diez años de luchas en Costa Rica: 1982-1992. *Revista de ciencias sociales*; v.61.
- Revista Gestión Empresarial. (1989). Comentarios: "Objetivos del PAE II", *Revista Gestión empresarial*; no.16; 13-14.

Diccionarios:

- Giner, Salvador et al (2006). *Diccionario de Sociología*. Alianza Editorial. Segunda Edición. Madrid, España.
- Martínez, Antoni et al (2001). *Diccionario enciclopédico de Sociología*. Empresa Editorial Heder, S.A. Barcelona.

Trabajos Finales de Graduación:

- Amador Bejarano, S, Truque Arias, F (2000) *Evolución de las relaciones laborales en el sector privado a la luz de la jurisprudencia*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de Costa Rica, San José.
- Blanco Lizano, R. (2010). *Transformaciones del sector exportador costarricense en la transición del modelo de sustitución de importaciones al modelo de libre comercio: 1982-1996. Estudio de caso de las redes imbricadas de agentes público-privados: CINDE-COMEX*. (Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Gobierno y Políticas Públicas para optar al grado de Doctor en Gobierno y Políticas Públicas). UCR, San José.
- Cubero Matamoros, H. (2003) *Las posibilidades de implementar, en Costa Rica, un modelo de desarrollo basado en una política industrial impulsora de exportaciones de bienes estratégicos*. (Maestría en Economía con énfasis en Banca y mercados de capitales). UCR. San José.

- Calderón Devandas, P (2008). *La flexibilidad laboral y su repercusión en el derecho al descanso de las personas trabajadoras del sector privado costarricense*. (Tesis de Licenciatura en Derecho), UCR, San José.
- Castillo Valladares, C M (2008). *Reestructuración Capitalista y Transformaciones en el Mundo del trabajo: Subcontratación e Informalidad*. (Tesis de Maestría). UCR, San José.
- Gómez Pineda, H. (1999). *La función sindical en la nueva era de la globalización*. (Tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho). UCR, San José.
- López Martínez, L. (1993). *Análisis de la situación legal de los representantes sindicales*. (Tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho, UCR, San José)
- Navarro Orozco, L.M. (2012). *Análisis de la aplicación del principio democrático en las estructuras internas de las Organizaciones Sociales*. (Trabajo final de graduación para optar el título de Licenciatura en Derecho). UCR, San José.
- Rodríguez Jiménez, E & Tasies Castro. E. (2001). *Sindicalismo y Neoliberalismo: Nuevos Retos, Nuevas Luchas 1990-2000*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Sociología. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica)

Artículos de Página Web:

- Aguilar Hernández, M.A. (setiembre, 1995). Neoliberalismo y Movimiento Sindical en Costa Rica. 1988-1993. *Revista de Ciencias Sociales* 69: 81-90. Obtenido desde <http://163.178.170.74/wp-content/revistas/69/aguilard.pdf>
- Álvarez Rudín, M. (2011). Movimientos sociales y participación política: El movimiento contra el TLC en la campaña del referéndum 2007 en Costa Rica. *Anuario de Estudios Centroamericanos*. Universidad de Costa Rica. Obtenido desde <http://www.latindex.ucr.ac.cr/anca007-08.php>
- ANEP et al. (2012). Diez medidas para comenzar a ordenar la Caja. Obtenido desde <http://www.anep.or.cr/leer.php/5548>
- ANEP. (2006). Cronología de hechos sobre libertad sindical a partir de la concertación nacional. Obtenido desde <http://anep.or.cr/article/cronologia-de-hechos-sobre-libertad-sindical-a-par/>
- ANEP (2009). ANEP contra proyecto empresarial de Flexibilidad Laboral: Posición oficial ante el Parlamento. Obtenido desde <http://www.anep.or.cr/article/anep-contra-proyecto-empresarial-de-flexibilidad-l/>

ANEP. Estatutos. Obtenido desde <http://www.anep.or.cr/institucional/estatutos>

Arancibia Fernández, F (s.f.). Flexibilidad Laboral: Elementos Teórico Conceptuales para su análisis. Departamento de Ciencias Sociales. Universidad Arturo Prat. Iquique. *Revista de Ciencias Sociales*. N° 26. Primer Semestre 2011 pp. 39-55. ISSN 0717-225. Obtenido desde <http://www.revistacienciasociales.cl/archivos/revista26/pdf/rcs-art3.pdf>

Arguedas Herrera, J. J. (junio, 2013). Servicio Civil de Costa Rica de frente a la innovación política administrativa y tecnológica: acciones para trascender del letargo a la visibilidad. *ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública* (64): 159-172, 2013. Obtenido desde http://biblioteca.icap.ac.cr/rcap/64/jose_arguedas.pdf

Arias Sánchez, O (2009). *Plan Escudo*. Obtenido desde http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2009/febrero/01/_MMedia/0000006821.pdf

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1988). Ley Número 7134 *Ratificación del Convenio de Préstamo para el Programa de Ajuste Estructural, suscrito entre la República de Costa Rica y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento*. Obtenido desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1985). *Ley 6955 Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público*. Obtenido desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/default.aspx

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (s.f.) *Proyectos de Ley, Leyes y Consultas realizadas durante 2000-2010*. Obtenido desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/default.aspx

ASDEICE. (2010). *Estatutos*. Obtenido desde <http://www.asdeice.org/images/estatutodeasdeiceconlasreformas2007y2010.pdf>

Barrantes, A. (2013, enero, 4). Trabajo lleva en lista 166 denuncias por aguinaldo. *La Nación*. Obtenido desde <http://www.nacion.com/2013-01-04/ElPais/trabajo-lleva-en-lista-166-denuncias-por-aguinaldo.aspx>)

Benecke, W. Dieter&Nascimento, Renata. (s.f.) El Consenso de Washington revisado. Obtenido desde <http://kas.org.ar/DialogoPolitico/Files/PDFs/218764f8-a0d1-4989-9ba2-b1b8866c5b5c.pdf>

- Blanco Vado, M. A. (1996). *Las relaciones laborales en el marco de la Globalización. Económica: los principios del Derecho Laboral, su regulación y sus tendencias*. Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial. Obtenido desde <http://www.cesdepu.com/revelec/relaclab.htm>
- Blanco Vado, M. A. (1997). El Modelo Económico y las Relaciones Laborales Colectivas. Apuntes sobre la organización sindical y el ajuste estructural. En De La Cruz (et al.) (1997). *El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo*. Editorial DEI/Fundación Ebert. I Edición, San José, Costa Rica. Obtenido desde <http://www.cesdepu.com/revelec/Sindicat.htm>
- Cadena Vargas, E. (2006). *Teoría e ideología neoliberal*. En Quivera. Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido desde <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=40180115>
- Calvo Rodríguez, E (2006). *El CAFTA y los objetivos laborales: Análisis del Capítulo XVI*. Obtenido desde <http://www.anep.or.cr/article/el-cafta-y-los-objetivos-laborales-analisis-del-ca/>
- Carballo Villagra, P. (2002). Individualización y descolectivización de las relaciones laborales como tendencia del mercado en Costa Rica. *Revista Reflexiones*. Volumen 91 numero 2. 163-174 Obtenido desde <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/1517>
- Castro Méndez, M (2010). *Proyecto de Ley de empleo público*. Obtenido desde <http://www.sintrajap.com/?p=391>
- Castro Méndez, M (2012). *Sobre la Reforma Procesal Laboral*. Obtenido desde http://www.elpais.cr/frontend/noticia_detalle/3/73773
- Céspedes Cruz, M & Fallas Fallas, H (2010). *La función del Diálogo Social en la Evolución del Derecho Laboral Costarricense*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica). Obtenido desde http://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0C8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.iiij.ucr.ac.cr%2Fdownload%2Ffile%2Ffid%2F420&ei=aGS6ULzyNsqLqOHSqIDYBg&usg=AFQjCNHXf_5d0PsGVIOwzf7dq4ZBkEOu4g&sig2=E0r5C4OM7yv1_2l3OHmUCA
- Clift, J (2003). *Más allá del Consenso de Washington*. Obtenido desde <https://www.wimf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2003/09/pdf/dift/pdf>
- Comisión Especial Mixta legislativa para el Pacto Fiscal (CMPF) sesión del lunes 23 de setiembre de 2002. Obtenido desde <http://anep.or.cr/article/comision-especial-mixta-legislativa-para-el-pact-8/#sthash.FmseZVaj.dpuf>

- Comité Central del Partido Socialista de las y los Trabajadores (CCPST). (2007). Neoliberalismo y reacción democrática en Centroamérica. *En Revista Socialismo o Barbarie*; N°21. Obtenido desde http://www.socialismo-o-barbarie.org/revista_21/071230_centroamerica.htm
- Confederación de Trabajadores RerumNovarum. (2008). *XVII Congreso Ordinario Gerardo Castillo: Informe Secretaría General, período 2007-2008*. Obtenido desde <http://www.rerumnovarum.or.cr/documentos/2008/TEMASDECONGRESOXVIICONGRESOCTRNGERARDOCASTILLO/18-08-08InformeComiteEjecutivo.pdf>
- Confederación General de Trabajadores. (s.f). *Guía de actualización sindical*. Obtenido desde <http://in-formacióncgt.info/juridico-sind/guias/guia-accion-sindical.pdf>
- Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (2013). *Acerca de la CSA*. Obtenido desde http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=section&id=18&Itemid=291&lang=es
- Confederación Sindical Internacional. (2013). *¿Quiénes somos?* Obtenido desde <http://www.ituc-csi.org/about-us>
- Duarte Briones, O (2003). *El principio de la limitación constitucional de la jornada de trabajo y sus excepciones* (Tesis de Maestría, Universidad Estatal a Distancia). Obtenido desde <http://estatico.uned.ac.cr/posgrados/recursos/documentos/ELPRINCIPIOCONSTITUCIONALDELAJORNADADETRABAJOYSUSEXCEPCIONES.pdf>
- El Espíritu del 48 (s.f). Obtenido desde <http://www.elespiritudel48.org/docu/h085.htm>
- Ermida Uriarte, O & Colotuzzo N (2009). *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*. Lima: OIT. Proyecto FSAL. Obtenido desde http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/documentos/estudio_descentralizacion_tercerizacion_subcontratacion.pdf
- Ermida Uriarte, O (2000). Las relaciones de trabajo en el Siglo XXI III Congreso Regional de las Américas, *Revista Relaciones de Trabajo*, Santiago 2000, vol. II N° 29. Obtenido desde <http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>
- Ermida Uriarte, O. (2000). *Las relaciones de trabajo en el Siglo XXI* III Congreso Regional de las Américas, *Revista Relaciones de Trabajo*, Santiago 2000, vol. II N° 29. Obtenido desde <http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>

- Federación Sindical Mundial (FSM). Obtenido desde http://www.wftucentral.org/wp-content/2011_12_que-es-la-fsm.pdf
- Fernández Fernández, A. L. (2012). Corresponsabilidad social en el cuidado. La contribución del movimiento feminista en Costa Rica. *Revista Digital Rupturas* 2(2). 200-227. Obtenido desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/default.asp.
- Ferraro Castro, F. (1998). *Estado y Desarrollo: El caso Costa Rica*. Obtenido desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/Otras_publicaciones/Estado%20y%20desarrollo%20el%20caso%20de%20Costa%20Rica/11capitulo%20II%20el%20contenido%20de%20la%20reforma%20del%20estado.pdf
- Franco, E.; Sojo, C. (1992). *Gobierno, empresarios y política de ajuste*. 1er edición, FLACSO, San
- Gindling, T.H. & Trejos, J. D. (2010). *Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica*. Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas. Universidad de Costa Rica. Obtenido desde http://www.iice.ucr.ac.cr/Salarios%20minimos_Costa%20Rica.pdf
- Gutiérrez Rohan, Daniel C (2008). *Campo y sujetos políticos*. Obtenido desde <http://www.slideshare.net/eldabarrera/sujetos-politicos-del-partido-revolucionario-institucional-primasbuenoknunk222-presentation>
- Gutiérrez, Saxe, M. & Vargas Cullell, J. (2008). Society for Advancement of Socio-Economics SASE. En Estado de la Nación. Obtenido desde <http://www.estadonacion.or.cr/index.php/toma-de-decisiones/procesos-de-dialogo-social>
- Hidalgo Capitán, A. L. (2003) *El cambio estructural del sistema socioeconómico costarricense desde una perspectiva compleja y evolutiva (1980-1998)*. Tesis doctoral. Universidad de Huelva, España. Obtenida desde <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/alhc/36.htm>
- Hidalgo Capitán, A.L. (1998). *La forzada apertura comercial y el modelo neoliberal de desarrollo en Costa Rica*. En Revista de ciencias Sociales 78-79: 69-74. Obtenido desde <http://www.revistacienciasociales.ucr.ac.cr/la-forzada-apertura-comercial-y-el-modelo-neoliberal-de-desarrollo-en-costarica/>
- Hidalgo Capitán, A.L. (2000). *El cambio estructural del sistema socioeconómico costarricense desde una perspectiva compleja y evolutiva (1980-1998)*. (Tesis de doctorado Universidad de Huelva) Obtenido desde <http://www.eumed.net/tesis/alhc/49.htm>

- ICEX (2012). *Costa Rica: Estructura Económica*. Obtenido desde <http://www.oficinascomerciales.es/icex/cma/contentTypes/common/records/mostrarDocumento/?doc=4553312>
- Imprenta Nacional. (2008). *Ley de Promoción del Salario Escolar en el Sector Privado, número 8682 del 8 de diciembre de 2008*. Obtenido desde http://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.hacienda.go.cr%2Fcihf%2Fsidovih%2Fuploads%2FLey%2FLeyes%25208682-Promoci%25C3%25B3n%2520del%2520salario%2520escolar%2520en%2520el%2520sector%2520Privado-%2520La%2520Gaceta%2520237%2520%2520%25208%2520Dic.doc&ei=b991Ud_yCqeo0AGQ4IDQBQ&usg=AFOjCNHplsz3nx_xO73AtXN5poKj_1vmwg&sig2=Ec7e2i1-sotNFn36gCqJ_Q
- Instituto Nacional de Seguros (INS). *Seguro Riesgos del Trabajo*. Obtenido desde <http://portal.ins-cr.com/portal.ins-cr.com/Empresas/SegurosCo/RiesgosTrabajo/>
- Internacional de los Trabajadores del Transporte (2013). *Sobre la ITF*. Obtenido desde <http://www.itfglobal.org/about-us/moreabout.cfm>
- Internacional de Servicios Públicos (2013). *¿Quiénes somos?* Obtenido desde <http://www.world-psi.org/es/quienes-somos>
- Jiménez Solares, C. (2006). *Acción colectiva y movimientos sociales*. Nuevos enfoques teóricos y metodológicos, VII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural, grupo de trabajo 10, movimientos sociales rurales. Obtenido desde http://www.contemporaneaugr.es/files/Tema%201_%20Teor%C3%ADas%20Movimientos%20Sociales.pdf
- Ley de Salarios de la Administración Pública, número 2166 del 9 de octubre de 1957*. Obtenido desde http://www.dgsc.go.cr/dgsc/archivos_normativa/LEY_2166_SALARIOS_ADMINISTRACION_PUBLICA_CR.pdf
- Ley sobre Salario Mínimo, número 832*. Obtenido desde http://www.pgr.go.cr/scij/scripts/TextoCompleto.dll?Texto&nNorma=35143&nVersion=37060&nTamanoLetra=10&strWebNormativa=http://www.pgr.go.cr/scij/&strODBC=DSN=SCIJ_NRM;UID=sa;PWD=scij;DATABASE=SCIJ_NRM;&strServidor=\\pgr04&strUnidad=D:&strJavaScript=NO
- Martín Baró, I. (2006). *Sujeto Político*. Obtenido desde <http://www.docu.wordpress.com/2006710723/el-sujeto-politico>

- Martínez Franzoni, J (2011). *Problemas en régimen de Enfermedad y Maternidad*. TicoVisión. Obtenido desde <http://www.ticovision.com/cgi-bin/index.cgi?action=printtopic&id=7166>
- Martínez, J y Mesa-Lago, C (2003). *La reforma de la seguridad social en Costa Rica en pensiones y salud: avances, problemas pendientes y recomendaciones*. Fundación Friedrich Ebert, San José, Costa Rica.
- Mesa Lago, C. (2000). *Desarrollo social, reforma del Estado y de la seguridad social, al umbral del siglo XXI*. CEPAL, ONU, Santiago de Chile, enero de 2000. Obtenido desde <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/4661/lc1249e.pdf>
- Ministerio de Hacienda. (s.f). *Tratados Libre Comercio Costa Rica*. Obtenido desde <https://www.hacienda.go.cr/Msib21/Espanol/Direccion+General+de+Aduanas/TRATADOS+COMERCIALES+CR.htm>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *¿Cuál es el ente rector de la materia de Salud Ocupacional en Costa Rica?* Obtenido desde <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/salud-ocupacional.html?pid=174&sid=397:Cul-es-el-ente-rector-de-la-materia-de-salud-ocupacional-en-Costa-Rica>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *¿Qué es el horario de trabajo?* Obtenido desde <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/jornada-laboral.html?pid=60&sid=133:Qu-es-horario-de-trabajo>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *¿Qué es la jornada ordinaria de trabajo?* Obtenido desde <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/jornada-laboral.html?pid=60&sid=126:Qu-es-la-jornada-ordinaria-de-trabajo>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *¿Qué es salud ocupacional?* Obtenido desde <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/salud-ocupacional.html?pid=174&sid=203:Qu-es-salud-ocupacional>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *¿Qué es un accidente de trabajo?* Obtenido desde <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/aseguramiento.html?pid=172&sid=179:Qu-es-un-accidente-de-trabajo>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *¿Qué es un riesgo de trabajo?* Obtenido desde <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/aseguramiento.html?pid=172&sid=178:Qu-es-un-riesgo-de-trabajo>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *¿Qué son los días feriados?* Obtenido desde https://www.facebook.com/mobileprotection?source=mobile_mirror_nux#!/

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.(s.f.).*¿Cuál es el ente rector de la materia de Salud Ocupacional en Costa Rica?* Obtenido desde <http://www.mtss.go.cr/preguntas-frecuentes/salud-ocupacional.html?pid=174&sid=397:Cul-es-el-ente-rector-de-la-materia-de-salud-ocupacional-en-Costa-Rica>
- Montero Mejía, A. (2012). *Así comenzó el neoliberalismo en Costa Rica*. Obtenido desde http://www.elpais.cr/frontend/noticia_detalle/3/69454
- Mora Salas, M. (2005). Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista Ciencias Sociales*.108: 27-40/2005 (II). ISSN: 0482-5276. Obtenido desde <http://www.vinv.ucr.ac.cr/latindex/rcs002/02-MORA.pdf>
- Mora Solano, S (2009). *Desunión y distanciamiento: Conflictos e interpretaciones de la huelga del magisterio nacional de 1995*. Anuario de Estudios Centroamericanos, Universidad de Costa Rica, 35-36: 149-170, 2009-2010. Obtenido desde <http://www.latindex.ucr.ac.cr/anuario-35-36/anuario-35-36-08.pdf>
- Mora Solano, S. (2008). Diez años de acciones colectivas en Costa Rica. *En Revista Centroamericana de Ciencias Sociales*, vol. V, N°1. Obtenido desde <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3045828>
- Movimiento Solidarrista Costarricense. (2012). *Historia del Solidarismo en Costa Rica*. Obtenido desde <http://www.solidarismo.or.cr/historia-solidarismo>
- Obando, Y. (2013). *Disputas ideológicas resquebrajan movimiento sindical en Costa Rica*. Semanario Universidad. Obtenido desde <http://www.semanariouniversidad.ucr.cr/noticias/4040-Pa%C3%ADs/10902-disputas-ideologicas-resquebrajan-movimiento-sindical-en-costa-rica.html>.
- Observatorio Social de América Latina. (2012). *Cronología*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Obtenido desde <http://www.clacso.org.ar/institucional/1h.php>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.) *Normas del Trabajo. Casos sobre Libertad Sindical*. Obtenido desde <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO>
- Paniagua Hidalgo, C M (2010). *El contrato de trabajo fijo discontinuo en el derecho laboral privado costarricense*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica). Obtenido desde http://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0C DIQfjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.iiij.ucr.ac.cr%2Fdownload%2Ffile%2Ffid%2F348&ei=D2a6UOG1Foam9ASP0IH4Bw&usq=AfQjCNGU487ITMIA-1CF2HGJjgQtcbN8fg&sig2=9XIVaImSPnoT-DWZK_Awuw

Pérez Vargas, C (2008). *Proyecto de Ley Adición de un párrafo al artículo 16 de la “Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios”, Ley 832.* Obtenido desde jaguar.cgr.go.cr/content/dav/jaguar/USI/normativa/2009/

Pérez Vargas, C (2008). *Proyecto de Ley Adición de un párrafo al artículo 16 de la “Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios”, ley 832.* Obtenido desde jaguar.cgr.go.cr/content/dav/jaguar/USI/normativa/2009

Plataforma Sindical Común Centroamérica. (s.f.) *Acerca de Historia.* Obtenido desde <http://www.psgcc-ca.org>.

Programa Estado de la Nación (2010). *Decimoséptimo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible.* San José, Programa Estado de la Nación. Obtenido desde <http://www.estadonacion.or.cr/estado-nacion/nacion-informes-antteriores/informes-2001-2011/xv-informe2009>

Proyecto de Ley General de la Relación Pública de Servicio y modificación del estatuto del Servicio Civil, ley número 1581 del 30 de mayo de 1953, expediente 17.628. Obtenido desde http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Proyectos%20de%20ley.aspx

Quirós Acuña, I (s.f.). *Reglamentos internos en la legislación laboral (Costa Rica)* Obtenido desde <http://www.monografias.com/trabajos41/legislacion-laboral/legislacion-laboral2.shtml>.

Reglamento para el otorgamiento de Incapacidades y Licencias para los beneficiarios del Seguro de Salud No. 7897 del 14 de octubre de 2004. Obtenido desde <http://www.leylaboral.com/costarica/Normas.aspx?item=13039&bd=18>

Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el Sector Público, número 29576-MTSS del 15 de junio de 2001. Obtenido desde <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Decreto/Decreto%2029576-MTSS-Reglamento%20para%20la%20negociaci%C3%B3n%20de%20convenciones%20colectivas%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico-La%20gaceta%20n.%20114-15%20jul-2001.doc>

Retamozo Benítez, M. (Mayo-Agosto, 2009). Lo político y la política: los sujetos políticos, conformación y disputa del orden social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LI (206), 69-91. Obtenido desde <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=42115999004>

- Robledo Martín, J. (2009). Observación participante: informantes claves y rol del investigador en NURE Investigación, No 42. Obtenido desde http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS ADMINISTRADOR/F METODOL OGICA/obspar_formet42.pdf
- Rodríguez Zamora, JM. (2002). *Orden internacional, sistema y sujeto político*. Obtenido desde <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11365>
- Sagot Esquivel, C E. (1994). La crisis de la Seguridad Social y la vigencia de sus principios filosóficos. En Jiménez Fonseca, Elías. *La seguridad social en Costa Rica: problemas y perspectivas*. San José, C.R. EDNASSS-CCSS, 1994. Obtenido desde <http://hpcs.bvs.sa.cr/textos/doc12.pdf>
- Sala Constitucional de la República de Costa Rica. (s.f.). *Convenciones Colectivas en el Sector Público*. Obtenido desde <http://sitios.poder-judicial.go.cr/observatoriojudicial/vol43/jurisprudencia/jur01.htm>
- Salazar, Camila (2013). *En una década, madres con empleo en Costa Rica aumentaron en 54%*. La Nación. Obtenido desde http://www.nacion.com/madres-empleo-Costa-Rica-aumentaron_0_1360064025.html.
- SINTRAJAP. (2013). *Nuestra organización*. Obtenido desde <http://www.sintrajap.com>
- SINTRAJAP. (s.f.). *Estatuto SINTRAJAP*. Obtenido desde <http://www.sintrajap.com>
- Sistema Costarricense de Información Jurídica. Obtenido desde http://200.91.68.20/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_selectiva.aspx?strErr=
- Soto Álvarez, J. M. (2007). La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. *Revista Pensamiento Actual*, Universidad de Costa Rica Vol. 8, No. 10-11. Obtenido desde http://www.latindex.ucr.ac.cr/pnsac004/004_capitulo.pdf
- Torres, Javier (2006). *Notas para leer al Sujeto en Foucault desde América Latina*. En ALAI, América Latina en Movimiento 2007-10-05. Obtenido desde <http://daca.wordpress.com/2006/10/23/el-sujeto-politico/>
- Trebilcock, A (s.f.). *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos*. En Trebilcock, A. (Directora) *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos: visión general* (pp. 2-9) Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Obtenido desde <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>
- Trejos París, M. E, Abdallah, L (s.f.). *Casos de flexibilidad laboral en Centro América*. Aseprola. Obtenido desde http://aseprola.net/media_files/download/CasosFLCA.pdf

UNDECA (s.f.) *La claudicante posición de ANEP-SINAE-RerumNovarum y otras, acerca del proyecto de Reforma Procesal Laboral.* Obtenido desde <http://undeca.cr/article/la-claudicante-posicion-de-anep-sinae-rerum-novaru/>

Vargas Barrantes, A (s.f.). *Cesantía: un asunto de verdadera justicia social.* Obtenido desde <http://www.anep.or.cr/article/cesantia-un-asunto-de-verdadera-justicia-social/>

Vargas Cullell, J. (2007). Costa Rica: fin de una era política. *Revista de Ciencia Política* (Santiago) v.27 n. Esp Santiago 2007, 113-128. Obtenido desde http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718090X2007000100007&script=sci_arttext#3

Vargas Solís, L.P. (2010). *El modelo neoliberal en la encrucijada.* En *Tribuna democrática.* Obtenido desde www.tribunademocratica.com/2010/10/el_modelo_neoliberal_en_la_encrucijada/

Vargas Solís, L.P. (2011). Costa Rica: Tercera fase de la estrategia neoliberal. Contradicciones y desafíos (2005-2010). En *Revista Rupturas.* Obtenido desde <http://www.investiga.uned.ac.cr/rupturas/index.php/vol1num1/49-tercerafase>

Villalta, Flórez-Estada, J M. (2010). *Proyecto de Ley de Salario Mínimo Vital. Reforma del artículo 177 del Código de Trabajo, Ley No. 2 de 23 de agosto de 1943 y del artículo 16 de la ley de Salarios Mínimos y creación del Consejo Nacional de Salarios, ley No. 832 de 4 de noviembre de 1949.* Obtenido desde <http://www.anep.or.cr/media/uploads/adjuntos/PORYECTODELEYSALARIOMINIMO-PFA-2010.pdf>

VillasusoEstomba, J. M. (1999). *Economía política de las reformas estructurales en Costa Rica.* Simposio Internacional del proyecto de investigación “Reforma Económica y Cambio Social en América Latina y el Caribe” Instituto Investigaciones Económicas UCR. Obtenido desde <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Econom%C3%ADa%20pol%C3%ADtica%20de%20las%20reformas%20estructurales%20en%20C.R..pdf>

Artículos de Periódicos:

Duarte, M. (2009, junio 17). Retos del sindicalismo en Costa Rica. *La Nación*, p. 15.

Otros artículos:

Cartín Herrera, S. (2013). *Seminario de Graduación III.* Universidad de Costa Rica.

Sandoval, C. (2013). Investigador Instituto de Investigaciones Sociales, UCR. Conferencia “Trabajos y migraciones”. Hotel AurolaHolidayInn.

Entrevistas:

Acosta Ramírez, Rosita. (2013). Secretaria General de ASTRADOMES. Entrevista: San José, 18 de junio.

Aguilar Arce, Rodrigo. (2013). Presidente de la Confederación de Trabajadores RerumNovarum. Entrevista: San José, Barrio Escalante. 13 de junio.

Aguilar García, Francisco. (2013). Ex dirigente de ASDEICE. Entrevistas: Cartago. 18 de junio y 14 de agosto.

Artavia Cubero, Pablo Reiner. (2013). Profesor interino de la Escuela de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica. Entrevista: San José, 23 de agosto.

Bloonfiel, Eduardo. (2013). Dirigente de SINTRAJAP. Entrevista: Limón. 16 de diciembre.

Castillo Solano, José Luis (2013). Secretario de Comunicación de SINTRAJAP. Entrevista: San José. 9 de agosto.

Chaves Castro, Fabio (2013). Presidente de ASDEICE. Entrevista: San José. 28 de noviembre.

Cordero Duarte, Juan de Dios (2013). Subsecretario de Finanzas de ASDEICE. Entrevista: San José. 28 de noviembre.

Fallas Monge, Guido. (2013). Ex directivo Nacional de ANEP. Entrevista: San José. 12 de diciembre.

López Avendaño, Luisa. (2013). Ex dirigente sindical de ANEP. Entrevista: San José. 18 de junio.

Marín Calderón, Miguel. (2013). Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Construcción (SONTRACS), de la Federación Nacional de Trabajadores Industriales (FENATI) y Secretario General de la Central del Movimiento Nacional de Trabajadores Costarricenses (CMTC). Entrevista: San José. 14 de junio.

Miranda Cortés, María. (2013). Dirigente de SINTRAJAP. Entrevista: Limón. 16 de diciembre.

Pérez Pérez, Liroy. (2013). Dirigente de SINTRAJAP. Entrevista: Limón. 16 de diciembre.

Solórzano Jiménez, Freddy. (2013). Ex dirigente de ANEP. Entrevista: San José. 19 de diciembre.

Soto Castro, Dany. (2013). Dirigente sindical de ANEP en la Imprenta Nacional. Entrevista: San José. 12 de marzo.

Vargas Barrantes, Albino. (2013). Secretario General de ANEP. Entrevistas: San José. 29 de mayo y 13 de diciembre.

Wells Medina, A. (2013). Dirigente de SINTRAJAP. Entrevista: Limón. 16 de diciembre.

Zamora Murillo, Luis Alberto. (2013). Funcionario de la Dirección General de Servicio Civil. Entrevista: San José. 30 de mayo.

Fuentes Documentales:

Cárdenas, P. (Productor). (2000). *Combo callejero*. Costa Rica: Nemagón Blues.

Cárdenas, P. (Productor). (2010). Rojas, A (Director). *El Santo Fraude*. Costa Rica: CreativeCommons.

Ortega, P. (Productor & Director). (2006). *Costa Rica Sociedad Anónima*. Costa Rica: Nemagón Blues.

Anexos

Anexo 1. Tabla 4. Expresiones del capitalismo

Ejes	Capitalismo extensivo	Capitalismo intensivo	Capitalismo financiero
Régimen de acumulación	Expansión en esferas no-capitalistas (nuevos mercados y sectores); jornadas extensas, trabajo infantil.	Fordismo, producción en masa, intensificación y racionalización de la producción, aumento de la constante de la productividad.	Globalización, dominio de los mercados financieros, tercerización, especialización flexible.
Modo de regulación	Estado autoritario	Estado de bienestar, Keynesianismo, redistribución, corporativismo.	Desregulación; Estado competitivo; inestabilidad del orden internacional.
Relación salarial	Competitiva; reglas del mercado; pobreza	Negociación colectiva, consumo masivo, carreras ocupacionales.	Individualizada, flexibilización interna y externa; fragmentación de estilos de vida.
Sindicalismo	Sindicatos de oficio ("aristocracia obrera").	Sindicatos de industria (1 empresa: 1 sindicato).	Fragmentación sindical; organizaciones corporativistas.

Fuente: Adaptado de Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. (Kölher & Martín, 2007, p.233)

Anexo 2. Cuadro de objetivos específicos

CUADRO OBJETIVOS ESPECIFICOS			
Objetivo específico 1: Caracterizar las principales transformaciones estructurales ocurridas en la sociedad costarricense en los ámbitos económico, político y social en las últimas décadas			
Dimensión	Categoría	Subcategoría	Fuentes de Verificación
ECONÓMICA	Transformaciones del Modelo de Desarrollo (Sustitución de Importaciones y Diversificación Agrícola)	Características productivas modelo sustitución de Importaciones	Síntesis de hallazgos en estudios realizados; Eduardo Lizano, Luis Paulino Vargas, Juan Manuel Villasuso, Henry Mora, Jorge Chaves. Tesis; Informes de Censos nacionales Informes de Estadísticas del Banco Central. Encuestas de hogares. Informes del Estado de La Nación
	Transformaciones Estructurales		
POLÍTICA	Transformaciones del Modelo de Desarrollo (Sustitución de Importaciones y Diversificación Agrícola)	Tipo de Estado:	Síntesis de hallazgos en estudios realizados: Manuel Rojas, Jorge Rovira, Manuel Solís, Juan Manuel Villasuso, Carlos Sojo, etc. Tesis de sociología y ciencias políticas y economía. Estadísticas oficiales del Banco Central Informes Oficina Ministerio de Planificación.
	Transformaciones Estructurales		

SOCIAL	<p>Transformaciones del Modelo de Desarrollo</p> <p>(Sustitución de Importaciones y Diversificación Agrícola)</p> <p>Transformaciones Estructurales</p>	<p>Estado social benefactor</p> <p>Estado social de derecho</p>	<p>Síntesis de hallazgos en estudios realizados: Tesis. Estudios de María Eugenia Trejos, Mario Blanco, Ariane Grau, Gustavo Blanco, Jorge Regidor, Oscar Ermida OIT. Estudios y Datos oficiales de Ministerios. Informes Oficina de Planificación, Ministerio de Planificación</p>
---------------	---	---	---

Objetivo específico 2: Caracterizar los cambios más importantes en las relaciones laborales en la sociedad costarricense durante el período 2000-2010

Dimensiones	Categoría	Subcategoría	Fuentes de Verificación
ECONÓMICA	<p>Transformación en el sistema de relaciones laborales predominante</p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>Proyectos Asamblea Legislativa</p> <p>Expedientes de discusión y posiciones documentadas</p> <p>Informes de Estudios realizados por OIT</p> <p>Documentos realizados por personas investigadoras</p> <p>Leyes de la República</p> <p>Código de Trabajo</p>
POLÍTICA	<p>Transformación en el sistema de relaciones laborales predominante</p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>Proyectos Asamblea Legislativa</p> <p>Expedientes de discusión y posiciones documentadas</p> <p>Informes de Estudios realizados por OIT</p> <p>Documentos realizados por personas investigadoras</p> <p>Código de Trabajo</p>
SOCIAL	<p>Transformación en el sistema de relaciones laborales predominante</p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>Proyectos Asamblea Legislativa</p> <p>Expedientes de discusión y posiciones documentadas</p> <p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>

Objetivo específico 3: Examinar a la luz de las ciencias sociales las principales respuestas de las organizaciones sindicales costarricenses, como sujeto político, ante las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales y determinar su resultado

Dimensiones	Categoría	Subcategoría	Fuentes de Verificación
POLÍTICA			<p>Pronunciamientos sindicales públicos, documentos sindicales disponibles, entrevistas a altos dirigentes</p>

	Acciones Sindicales	Respuestas políticas	sindicales: ANEP: Albino Vargas, Mauricio Castro. SINTRAJAP: José Luis Castillo. ASDEICE: Francisco Aguilar; Publicaciones en Medios de comunicación, redes sociales, internet, páginas Web sindical
	Sujeto político	Participación en espacios de diálogo	
SOCIAL	Acciones Sindicales	Respuestas sociales	Pronunciamientos sindicales públicos, documentos sindicales disponibles, entrevistas a altos dirigentes sindicales: ANEP: Albino Vargas, Mauricio Castro. SINTRAJAP: José Luis Castillo; ASDEICE: Francisco Aguilar. Publicaciones en Medios de comunicación, redes sociales, internet, páginas Web sindical

Objetivo específico 3: Examinar a la luz de las ciencias sociales las principales respuestas de las organizaciones sindicales costarricenses, como sujeto político, ante las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales y determinar su resultado

Dimensiones	Categorías	Subcategorías	Fuentes de Verificación
POLÍTICA	Acciones sindicales	Resultados	Documentos y propuestas de las organizaciones sindicales, comunicados de prensa. Entrevistas a alta dirigencia sindical.
SOCIAL	Acciones sindicales	Resultados	Documentos y propuestas de las organizaciones sindicales, comunicados de prensa. Entrevistas a alta dirigencia sindical

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Guía de Entrevistas No Estructurada

A dirigentes de organizaciones sindicales en el sector privado, tema Transformaciones en las relaciones laborales, entrevistados: Miguel Marín Calderón, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Construcción (SONTRACS), de la Federación Nacional de Trabajadores Industriales (FENATI) y Secretario General de la Central del Movimiento Nacional de Trabajadores Costarricenses (CMTC) y a Rodrigo Aguilar Arce, Presidente de la Confederación de Trabajadores RerumNovarum.

La cuestión laboral en nuestro está regulada principalmente por el Código de Trabajo
¿Considera usted que hay coherencia en relación a lo que dicta el código de trabajo y las relaciones empleador – empleado, en el sector público y en el privado?

¿En cuales elementos de las relaciones laborales nota cambios y cómo se podrían describir estos cambios? ¿Podría dar ejemplos concretos?

Actualmente ¿se puede hablar de sindicalismo en el sector privado en Costa Rica?

Podría hablar de algunas de las principales reivindicaciones de su organización

¿Cómo se organizan o relacionan las organizaciones sindicales en defensa de los y las trabajadoras?

Anexo 4. Guía de Entrevista No Estructurada a informantes clave

Tema: El contrato de trabajo interino en la Universidad de Costa Rica. Entrevistado: Prof. Pablo R. Artavia Cubero, Profesor interino de la Escuela de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica.

¿Cuál es su situación laboral en su puesto de profesor en la Escuela de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica?

¿Cuál considera que es la razón por la que se da este tipo de situaciones en la Universidad?

¿Ha abordado el SINDEU en este tipo de situaciones? ¿Ha recurrido usted al SINDEU para presentar su situación?

Anexo 5. Entrevista Abierta a Mujeres dirigentes Sindicales, tema: Relaciones Laborales y Género, entrevistadas: Luisa López Avendaño ex-dirigente sindical de ANEP, Rosita Acosta Ramírez secretaria general de ASTRADOMES

Cómo ha sido el proceso de incorporación de la Mujer en la lucha sindical en los temas relacionados en la equidad en las relaciones laborales (Entiéndase en temas de acceso a jornadas laborales estables, acceso a garantías laborales, maternidad, pensión, cesantías, debido proceso ante despidos, etc.). Qué puede usted contar de su propia experiencia, tanto antes como ahora.

Cómo ha sido el proceso histórico de esa lucha (Desde su experiencia en esta organización).

Podría brindar algunos ejemplos de algunas de esas luchas y coyunturas (años, por ejemplo,

también si han participado en otros temas, como lo sucedido en el “Combo del ICE”, caso TLC o algún antecedente como la marcha por la defensa de la Agricultura, etc.).

Cómo se han vinculado los temas relacionados con género, equidad, división sexual del trabajo en la lucha sindical.

En el tema específico de la mujer dentro del sindicato, como actriz política, cómo ha afectado los distintos cambios en los estilos de desarrollo hacia lo que es la participación femenina. En este mismo aspecto, considera que los sindicatos han tenido resultados favorables en cuanto a la equidad en acceso al trabajo en condiciones de equidad de las mujeres. (Por ejemplo, Ley de Maternidad, Ley de Paternidad, intentos de reforma, Ley de remuneración del Trabajo Doméstico, Reformas al Código de Trabajo).

En el caso específico del proyecto de ley sobre pago mínimo a las personas trabajadoras domésticas en hogares de terceros. Cómo ha sido el proceso de lucha, desde su propia experiencia. (Pregunta para Rosita Acosta).

Qué tipo de apoyo obtuvo de otras organizaciones, sindicales. (Si hubo, qué tipo de respuesta obtuvo y de cuales).

Cómo ha observado usted, desde su experiencia, los cambios que se han venido dando en las relaciones laborales. Cómo han afectado a las mujeres trabajadoras.

Cuáles considera usted que son las acciones urgentes a tomar por parte de las Organizaciones Sindicales ante el Sistema Político, para mejorar las condiciones laborales existentes, tanto para las mujeres, como a nivel general.

Conoce usted algún documento que pueda orientar en este tema. Lo podría facilitar o brindar las referencias bibliográficas.

Anexo 6. Entrevistas a profundidad a Organizaciones Sindicales

En el siguiente apartado se exponen las limitaciones presentadas en la investigación, la cual identifica a las organizaciones sindicales como sujetos políticos y realiza un análisis de su incidencia en medios de comunicación escrita seleccionados, así como entrevistas a profundidad de actores políticos de cada una de las organizaciones escogidas a saber:

ASDEICE, ANEP y SINTRAJAP. De esta forma, tener el contrapeso de lo que los medios exponen acerca del tipo de acciones políticas que realizan estas organizaciones.

Como bien se expresa, el objetivo de este estudio radica en explicar a la luz de las transformaciones más relevantes de las relaciones laborales, las principales acciones políticas que llevaron a cabo las organizaciones sindicales y sus resultados en el período 2000-2010.

Preguntas dirigidas a las Organizaciones en Estudio: ASDEICE-ANEP-SINTRAJAP

Durante el proceso de este estudio se enfrentan vacíos en la obtención de la información en los medios de comunicación escrita que se consultaron y se requiere prioritariamente plantear a las organizaciones sindicales en estudio las siguientes interrogantes (ASDEICE-ANEP-SINTRAJAP) (En esta parte hacer una presentación breve de los resultados más relevantes y que generaron vacíos):

(Está usted (Nombre) de acuerdo en brindar esta entrevista de carácter meramente informativo para la elaboración de este Trabajo Final de Graduación de la Universidad de Costa Rica, hoy de noviembre del 2013. Sí (Continúa) No (Sondear posible informante, retirarse.)

En el caso específico de su organización, cómo ha sido la participación en los temas que enfrentan las y los trabajadores en términos de las relaciones laborales: salario, despidos, convenciones colectivas de trabajo, pensiones, cuido, reivindicaciones de género, jornada laboral durante la coyuntura del 2000 -2010

Combo del ICE (2000)

CAFTA (2007).

Soberanía y seguridad alimentaria

En el caso de ASDEICE, en los documentos consultados se tiene conocimiento que no existe Convenciones Colectivas de Trabajo, es esto así. Por qué.

Se tiene entendido que ASDEICE sí cuenta con una guardería, esto es considerado como un avance en la equidad de género en cuanto a políticas dirigidas a la tensión que subyace entre el trabajo remunerado y el cuidado.

Qué otras medidas han tomado para solucionar las tensiones de las diferencias de género en la institución a lo largo de los cambios sucintos en el 2000-2010.

Cuáles han sido las propuestas y tipos de negociaciones que han realizado en los temas de privatizaciones.

Corrupción.

Cuál ha sido su experiencia a la hora de establecer vínculos o relaciones con otras organizaciones sindicales nacionales e internacionales. Con quiénes.

Cómo ha sido la participación de su organización para incidir durante el proceso de aprobación de la Ley de Protección al Trabajador.

Reforma a la Ley de Pensiones del Régimen de Invalidez y Muerte de la CCSS (entiéndase tipo de denuncias, acciones políticas, propuestas, negociaciones).

En lo referente a la privatización del Puerto de Limón y la forma en cómo el gobierno ha tratado el tema, sobre todo con la organización SINTRAJAP, hay organizaciones y grupos sociales que se han reunido en torno a esta problemática, ha sido su organización una de esas y cómo han abordado el tema.

Cómo perciben ustedes el trato del tema de organizaciones sindicales presentado por los medios de comunicación en estos temas anteriormente mencionados. Tomando en cuenta que los medios de comunicación escrita visibilizan las acciones políticas reactivas (82%) y algunas reivindicativas, sin embargo, el tratamiento a las acciones políticas propositivas ha sido escaso. *(Entiéndase acciones políticas reactivas como aquellas en las que las organizaciones sindicales reaccionan ante una situación incitante, activando los mecanismos de presión sin contar con una propuesta. Por otro lado, las acciones políticas reivindicativas refieren a los*

planteamientos que las organizaciones sindicales realizan como base a exigencias gremiales: tales como aumento salarial, mejoras en las jornadas de trabajo, relacionado directamente con el sector laboral. Por otro lado, las acciones políticas estructurales se orientan a proposiciones de las organizaciones sindicales que contribuyen a cambios sustantivos en las disposiciones de las relaciones laborales que afectan a toda la sociedad costarricense. En el caso de las acciones políticas propositivas las organizaciones elaboran una acción de lucha aplicando o no mecanismos de presión, pero elaboran una propuesta.)

Tiene conocimiento de algún documento que pueda complementar la información que se brindó. Dónde se puede obtener.

Anexo 7. Guía de conversación tematizada a Francisco Aguilar García, ex dirigente sindical de ASDEICE, Tema: Transformaciones en las Relaciones Laborales

¿Cómo ingresó a ASDEICE?

¿Nota cambios en las relaciones laborales en el ICE de cuando usted ingresó a laborar a esa institución hasta el 2010?

Si los nota, ¿cuáles son esos cambios? ¿Puede ejemplificarlos?

Anexo 8. Guía de Conversación tematizada a dirigentes y ex dirigentes sindicales y militantes

Tema: Respuestas Sindicales ante la coyuntura política, económica y social en la década del 2000-2010, entrevistados: Albino Vargas Barrantes, secretario general de ANEP, Francisco Aguilar García ex-dirigente sindical de ASDEICE, José Luis Castillo dirigente sindical de SINTRAJAP.

Podría usted hacerme mención introductoria de la trayectoria política e histórica de
En este contexto, cuáles han sido sus principales logros, dentro de la lucha Sindical.

Cuáles han sido las intervenciones que ha realizado el Sindicato de _____ en las luchas que se han venido gestando en el ámbito de las relaciones laborales en la década 2000-2010.

Podría citarme algunos ejemplos de las respuestas de _____ en el ámbito de las luchas sobre las reivindicaciones laborales en el período descrito.

Cómo se han vinculado los temas relacionados con los temas de género, equidad, división sexual del trabajo.

Además de la cuota que se cobra a los y las afiliados tienen otros ingresos para financiar el sindicato

El sindicato cuenta con una hoja estratégica para dirigir sus luchas

Cuáles son las demandas principales del sindicato

Nos podría explicar las propuestas diseñadas por el sindicato para hacerle frente a las transformaciones del modelo de desarrollo actual.

Según su opinión cuales son los principales desafíos que debe hacer frente el sindicato en la actualidad.

Conoce usted a alguna líder que nos pueda brindar información sobre el tema de la participación femenina en las luchas de reivindicación laboral, (teléfono, email, contacto introductorio

Tiene alguna bibliografía, documento en el cual pueda obtener información sobre la caracterización de _____. (En caso positivo, me podría facilitar el documento, fuente o cita, por favor).

Anexo 9. Cuadro 7. Resultado de las negociaciones salariales para el Sector Privado, período 2000-2010

Año	Sectores	I SEMESTRE			II SEMESTRE		
		Votan Favor	Votan Contra	Unanimidad	Votan Favor	Votan Contra	Unanimidad
2000	Sector Estatal	X			X		
	Sector Laboral		X			X	
	Sector Empleador	X			X		
2001	Sector Estatal	X					X
	Sector Laboral		X				X
	Sector Empleador	X					X
2002	Sector Estatal	X			X		

	Sector Laboral		X			X	
	Sector Empleador	X			X		
2003	Sector Estatal			X			X
	Sector Laboral			X			X
	Sector Empleador			X			X
2004	Sector Estatal			X	X		
	Sector Laboral			X		X	
	Sector Empleador			X	X		
2005	Sector Estatal	X					X
	Sector Laboral		X				X
	Sector Empleador	X					X
2006	Sector Estatal			X	X		
	Sector Laboral			X		X	
	Sector Empleador			X	X		
2007	Sector Estatal	x			x		
	Sector Laboral		x			x	
	Sector Empleador	x			x		
2008	Sector Estatal			x			x
	Sector Laboral			x			x
	Sector Empleador			x			x
2009	Sector Estatal	x			x		
	Sector Laboral		x			x	
	Sector Empleador	x			x		
2010	Sector Estatal			x	x		
	Sector Laboral			x		x	
	Sector Empleador			x	x		

Fuente: Información suministrada por Lic. José Pablo Carvajal Cambrero, Secretario Ejecutivo, Consejo Nacional de Salarios, MTSS., 2013.

Anexo 10. Convenios de la OIT ratificados por Costa Rica

Datos disponible en la dirección electrónica: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:3798363730015023::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102599

50 Convenios

Convenios fundamentales: **8 sobre 8**

Convenios de gobernanza (Prioritarios): **4 sobre 4**

Convenios técnicos: **38 sobre 177**

De los **50** Convenios ratificados por Costa Rica, **48** están en vigor, **2** han sido denunciados y **ninguno** ha sido ratificado en los últimos 12 meses.

Fundamentales

Convenios	Fecha
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	02 junio 1960
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	02 junio 1960
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	02 junio 1960
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	02 junio 1960
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	04 mayo 1959
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	01 marzo 1962
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) <i>Edad mínima especificada: 15 años.</i>	11 junio 1976
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	10 septiembre 2001

De gobernanza (prioritarios)

Convenios	Fecha
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	02 junio 1960
C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	27 enero 1966
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	16 marzo 1972
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	29 julio 1981

Técnicos

Convenios	Fecha
C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	01 marzo 1982
C008 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)	23 julio 1991
C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	16 septiembre 1963
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	25 septiembre 1984
C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	23 julio 1991
C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	16 marzo 1972
C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	22 marzo 1960
C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	02 junio 1960
C089 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)	02 junio 1960
C090 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	02 junio 1960

Convenios	Fecha
(núm. 90)	
C092 - Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92)	02 junio 1960
C094 - Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)	02 junio 1960
C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	02 junio 1960
C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) <i>Ha aceptado las disposiciones de la parte II.</i>	02 junio 1960
C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	02 junio 1960
C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	25 septiembre 1984
C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) <i>Ha aceptado las partes II y V-X.</i>	16 marzo 1972
C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	04 mayo 1959
C107 - <i>Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107)</i>	04 mayo 1959
C112 - <i>Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)</i>	29 diciembre 1964
C113 - Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	29 diciembre 1964
C114 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	29 diciembre 1964
C117 - Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	27 enero 1966
C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)	27 enero 1966
C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	16 marzo 1972
C130 - Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)	16 marzo 1972
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	08 junio 1979
C134 - Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)	08 junio 1979
C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	07 diciembre 1977
C137 - Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)	03 julio 1975
C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	23 julio 1991
C145 - Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)	16 junio 1981
C147 - Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)	24 junio 1981
C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	16 junio 1981
C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)	25 septiembre 1984
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	23 julio 1991

Convenios	Fecha
(núm. 159)	
C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) <i>De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, todos los artículos de la Parte II han sido aceptados.</i>	13 febrero 2001
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	02 abril 1993

Anexo 11. Quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por violación a la libertad sindical, por parte de organizaciones sindicales costarricenses durante el período 2000-2010

Caso número 2069: queja presentada el 11 de enero de 2000 por la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) por negación a la solicitud de permisos sindicales.

Caso número 2084: queja presentada el 15 de mayo de 2000 por el Sindicato de Trabajadores y Pensionados del Registro Nacional y Afines (SITRARENA) y la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) por separación provisional del cargo por motivos sindicales.

Caso número 2104: queja presentada el 6 de octubre de 2000, por la Asociación Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), el Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja Costarricense de Seguro Social e Instituciones Afines (SIPROCIMECA) y el Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC) por restricción al derecho de negociación colectiva en el sector público, prácticas laborales desleales en el sector de la educación pública.

Caso número 2231: queja presentada el 8 de noviembre de 2000, por la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y apoyada por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) por despidos en la empresa PROPOKODUSA S.A. de los miembros de la junta directiva del sindicato y de otros trabajadores que no aceptaron el cambio de condiciones de trabajo ofrecido por la empresa.

Caso número 2272: queja presentada el 1 de mayo de 2003, por la Asociación Nacional de Agentes de Seguros (ANDAS) y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) porque alegan la reorganización unilateral del Instituto Nacional de Seguros (INS) en agosto de 2000 con la terminación de la relación laboral con indemnización incompleta de 239 agentes de seguros (incluida la junta directiva de ANDAS) que pasaron a tener en fraude a la ley, una relación mercantil, sin garantías sociales, en violación de la Constitución y la jurisprudencia, así como el despido de dos dirigentes de AGEINS que se negaron a aceptar el cambio de estatuto. Se alega también una orden judicial de captura y encarcelamiento por supuesta difamación a raíz de declaraciones de un dirigente de AGEINS contra esta «privatización solapada». Por último, las organizaciones querellantes alegan también que la convención colectiva y la organización sindical ANDAS no existía y se suprimieron las facilidades sindicales.

Caso número 2300: queja presentada el 23 de setiembre de 2003, por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y apoyada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) por declaración de ilegalidad de una huelga convocada por los trabajadores de la Junta Administradora Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica de Puerto Limón por incumplimiento del convenio colectivo; amenazas de sanciones por participar en la huelga; desalojo violento de los trabajadores de sus centros de trabajo por las fuerzas del orden con un saldo de varios heridos; detención de 15 sindicalistas, posteriormente liberados; contratación de esquirolas; injerencia de la «Defensoría de los Habitantes» en relación con los términos de los convenios colectivos al cuestionar su constitucionalidad ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema.

Caso número 2367: queja presentada el 16 de junio de 2004, por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) por retrasos excesivos en el juicio por despidos antisindicales contra la empresa Fertilizantes de Centroamérica (FERTICA), irrupción violenta de representantes de la empresa en la oficina sindical y en el almacén que tenía asignado en virtud de la negociación colectiva la Asociación de Trabajadores de

Fertilizantes, con requisita de documentación y bienes; la organización querellante se refiere también a una decisión judicial que constata diferentes violaciones de los derechos sindicales por la mencionada empresa.

Caso número 2385: queja presentada el 26 de julio de 2004, por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y el Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional, Pensionados y Afines (SITRARENA) apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) por sometimiento de los pliegos de condiciones de trabajo y de empleo en el sector público a las directrices de un órgano externo (Comisión Nacional de Homologación), retrasos excesivos en el proceso de negociación colectiva imputables a las autoridades; modificación de las cláusulas pactadas por decisión de la Comisión Nacional de Homologación; recursos de inconstitucionalidad ante la autoridad judicial promovidos por diputados del Partido Libertario y por el Defensor de los Habitantes contra los acuerdos pactados entre las partes.

Caso número 2409: queja presentada el 7 de diciembre de 2004, por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados de Costa Rica (ANEP) por persecución antisindical contra dirigentes de ASODIPLOMATICOS que culminó en el despido de tres de ellos.

Caso número 2490: queja presentada el 23 de mayo de 2006, por Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)— la Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)— la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerun-Novarum (CCTD-RN)— la Confederación General de Trabajadores (CGT) y— la Central Social Juanito Mora Porras (CS-JMP) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) por violaciones del derecho de negociación colectiva en el sector público y otras prácticas antisindicales.

Caso número 2495: queja presentada el 12 de junio de 2006, por Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) por asalto armado de la sede

de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum por parte de dos individuos, con amenazas de muerte a cinco dirigentes o trabajadores y robo de sus pertenencias y de una computadora de la Confederación, después de haber registrado las oficinas.

Caso número 2511: queja presentada el 21 de agosto de 2006, por Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) por la lentitud de los procedimientos para resolver los casos antisindicales, alega que existe un número reducido de convenios colectivos en el país y un número muy elevado de arreglos directos firmados con trabajadores no sindicalizados y que varios miembros de la junta directiva del Sindicato Independiente de Trabajadores de DINADECO (SINTRAINDECO) fueron despedidos, pocos meses después de la constitución del sindicato.

Caso número 2518: queja presentada el 30 de agosto de 2006, por el Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos Anexos de Heredia (SITAGAH)— el Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (SITRAP)— el Sindicato de Trabajadores de la Chiriquí (SITRACHIRI) y— el COSIBA CR por lentitud e ineficacia en los procedimientos administrativos y judiciales en casos de actos antisindicales, la imposibilidad en este contexto de ejercer el derecho de huelga, ya que la autoridad judicial las declara ilegales permanentemente, la discriminación en favor de los comités permanentes de trabajadores en perjuicio de los sindicatos y numerosos actos de discriminación antisindical en empresas del sector bananero.

Caso número 2542: queja presentada el 19 de enero de 2007, por la Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA) apoyada por la Federación Sindical Mundial (Secretaría América) (FSM) por restricciones al derecho de expresión y de información de una organización sindical.

Caso número 2604: queja presentada el 4 de octubre de 2007, por Unión Médica Nacional (UMN) y Central General de Trabajadores (CGT) por apertura de expedientes disciplinarios contra dos dirigentes sindicales por hechos relacionados con la utilización

de licencias sindicales y negativa de las autoridades a mantener la licencia sindical de una dirigente sindical en los mismos términos que venía disfrutando.

Caso número 2728: queja presentada el 7 de julio de 2009, por Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos Anexos de Heredia (SITAGAH) por que se alega despidos antisindicales en el sector bananero.

Caso número 2746: queja presentada el 10 de noviembre de 2009, por el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular (SIBANPO) por prácticas antisindicales por parte del empleador tendientes a dañar y desestabilizar al sindicato y a sus dirigentes incluidas la negativa de licencias sindicales y la suspensión de fondos previstos en la convención colectiva; la presentación de denuncias penales contra la secretaria general del sindicato, y el acoso laboral contra una sindicalista.

Caso número 2767: queja presentada el 30 de marzo de 2010, por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA (SINTRAJAP), Confederación General de Trabajadores (CGT), Confederación Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD), Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP) y Federación de Trabajadores Limonenses (FETRAL) por acciones de las autoridades y del empleador para la destitución de una junta directiva sindical en un proceso de modernización de puertos.

Caso número 2778: queja presentada el 10 de mayo de 2010, por Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum (CCTD-RN), Federación de Empleados Bancarios Financieros y de Seguros de Costa Rica (FEBAS) y Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Costa Rica (SEBANA) por obstáculos de las autoridades a la reactivación de una federación bancaria y obstáculos, tácticas dilatorias del Banco Nacional de Costa Rica en el proceso de negociación colectiva.

Anexo 12. Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (<http://www.un.org/es/documents/udhr/>)

Anexo 13. Artículo 60 de la Constitución Política y el artículo 339 del Código de Trabajo

Constitución Política:

Artículo 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos (p. 19).

Código de Trabajo:

Artículo 339.- Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes (p.129).

Anexo 14. Cuadro 8. Costa Rica: Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre empresas e instituciones y organizaciones sindicales por año y sector de pertenencia

Año	Empresa	Sindicato	Fecha	Sector
	Servicios Logísticos del	Sindicato	de 4 de enero	Privado

	Carmen S.A.		Trabajadores Portuarios y Ferrocarrileros de Limón			
	Envases Industriales de Costa Rica (ENVACO)		Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)	8 de febrero		Privado
2000	Corrugados Belén		Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)	12 de abril		Privado
	Corrugados El Guarco		Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)	12 de abril		Privado
	Ingenio Taboga S.A. Productos de Concreto		SINTRAICA Sindicato de Trabajadores de Productos Concreto	Junio 13 de setiembre		Privado Privado
	Chiriquí Land Co. INS		SITRACHIRI UPINS	4 de setiembre 4 de diciembre		Privado Público
	Standar Fruit Co. (Departamento de Cartón)	Co. de	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)	17 de noviembre		Privado
	Registro Nacional		SITRARENA	No se consigna fecha de firma		Público
	Palma Tica		Sindicato Democrático de Trabajadores de Golfito	8 de junio		Privado
2001	Banco Popular y de Desarrollo Comunal		Sindicato de Trabajadores del Banco Popular	26 de junio		Público
	Incesa Standard		Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)	31 de julio		Privado
	Compañía Palma Tica-Quepos		Sindicato de Trabajadores de la División Quepos	5 de diciembre		Privado
	Banco Nacional de Costa Rica	de	Sindicato de Trabajadores del	No se consigna fecha de firma		Público

		Banco Nacional (SEBANA)			
2002	JAPDEVA (A-B-C)	SINTRAJAP		7 de agosto	Público
	Junta de Protección Social de San José	ANEP		25 de setiembre	Público
	Municipalidad de Moravia	SITRAMUMO		7 de mayo	Público
	Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste	SITET		17 de octubre	Privado
	Municipalidad de Puntarenas	Unión de Trabajadores Municipales	de	18 de agosto	Público
2003	Municipalidad de Grecia	Sindicato de Trabajadores Municipales de Grecia	de	24 de abril	Público
	Lacsa APPA	Asociación Profesional de Pilotos Aviadores		Junio	Privado
	Standar Fruit Co. (Departamento Operaciones Terminal Limón)	SINTRASTAFCOR		6 de mayo	Privado
	Compañía Palma Tica-Agrícola Coto del Norte	Sindicato Democrático de Trabajadores de Golfito	de	30 de julio	Privado
2004	Incesa Standard	Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares	de	31 de julio	Privado
	Municipalidad de Guácimo	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)		27 de setiembre	Público
	Compañía Interquepos, Multiservicios del Sur y Palma Tica	Sindicato de Trabajadores División de Quepos (SITRADIQUE)	de	10 de diciembre	Privado
	Banco Crédito Agrícola de Cartago	UNECA		No se consigna fecha de firma	Público
	Municipalidad de	No se consigna		6 de mayo	Público

2005	Desamparados	nombre de sindicato firmante			
	Municipalidad de Siquirres	UTRAMUS		12 de mayo	Público
	Banco de Costa Rica	Unión de Empleados del Banco de Costa Rica (UNEBANCO)		13 de setiembre	Público
	Imprenta Nacional	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)		26 de enero	Público
	Servicios Logísticos del Carmen (SELDECA)	Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarriles de Limón (STPFL)		27 de enero	Privado
2006	Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA)	SINTRAJAP		25 de abril	Público
	Correos de Costa Rica	ANDET-SITET-SINACO		28 de abril	Público
	Compañía Bananera Atlántica (Departamento de Operaciones Portuarias)	SINTRACOBAL		10 de mayo	Privado
	Standard Fruit Company (Departamento de Operaciones Taller Terminal-Limón)	Sindicato de Trabajadores de la Standard Fruit Company (SINTRASTAFCOR)		13 setiembre	Privado
	Envases Industriales de Costa Rica	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)		22 febrero	Privado
2007	Standar Fruit Company (Departamento de Cartón y Departamento de Plástico)	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)		25 de abril	Privado
	Ecoturismo Bananero S.A.	Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (SITRAP)		19 de julio	Privado

2008			Sindicato Democrático de Trabajadores de Golfito	4 de febrero	Privado
	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)		Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)	4 de febrero	Público
	Municipalidad Paraíso	de	Sindicato de Empleados de la Municipalidad de Paraíso	10 de marzo	Público
2009	Municipalidad Matina	de	Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia de Limón (SITRAMUPL)	26 de junio	Público
	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	de	Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje (SITRAINA)	12 de agosto	Público
	Municipalidad Garabito	de	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)	28 de agosto	Público
	Coopeguanacaste R.L.		Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones y la Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste R.L	11 diciembre	Privado
	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)		Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo (AFUMITRA)	11 de diciembre	Público
	Municipalidad Turrialba	de	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)	27 de abril	Público
	Municipalidad Nicoya	de	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados	29 de abril	Público

2010	Banco Central de Costa Rica	(ANEP) Sindicato de Trabajadores del Banco Central de Costa Rica	de 17 de mayo	Público
	Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA)	Asociación Sindical de Trabajadores del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (ASTRAA)	9 de setiembre	Público
	Palmatica Industrial S.A. Aceitera Coto Cincuenta y Cuatro S.A. (Planta Naranja)	Sindicato de Trabajadores División de Quepos (SITRADIQUE)		

Fuente: Elaboración propia a partir de la información suministrada por el Departamento de Relaciones Laborales, Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013

Anexo 15. Tabla 5. Costa Rica: Proyectos de Ley, Leyes y Consultas realizadas durante 2000-2010

Número Ley - Proyecto	Nombre del Proyecto o Ley	Fecha de Iniciación	Fecha de Finalización	Consultas realizadas durante el proceso
14544	Proyecto de Ley: Aprobación del convenio No 183 relativo del convenio sobre la protección de la maternidad	30-10-2001	08-12-2003	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. CCSS Ministerio de Hacienda. UCCAEP. (Asociación costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado)
16614	Reforma del Artículo 95 del Código de Trabajo Ley No 2 del 28 de agosto de 1943 y sus reformas para la creación de la licencia remunerada por paternidad.	10-04-2007	04-03-2011	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Ministerio de Salud Defensoría de los Habitantes Procuraduría General de la República. Patronato Nacional de la Infancia.
14064	Ley de Paternidad Responsable	3-8-2000	9-02-2001	Corte Suprema de Justicia Fundación Paniamor ILANUD Organismo de Investigación Judicial Centro de Biología Molecular, UCR

Número Ley - Proyecto	Nombre del Proyecto o Ley	Fecha de Iniciación	Fecha de Finalización	Consultas realizadas durante el proceso
17209	Creación del día nacional de las personas trabajadoras domésticas.	5-11-2008	5-11-2012	Instituto Nacional de la Mujer Ministerio de Trabajo y seguridad social Patronato Nacional de la Infancia Cefemina (ONG)
14392	Ley de pago real del salario mínimo de las trabajadoras domésticas, modificación del artículo 104, inciso B) del código de trabajo, ley No 2 del 26 de Agosto de 1943.	7-06-2001	21-12-2001	No existen consultas registradas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Asamblea Legislativa de Costa Rica http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/biblioteca/default.aspx

Anexo 16. Cuadro 9. Costa Rica: Porcentaje del salario promedio mensual de las mujeres respecto de los hombres, según nivel de instrucción, 1995, 2000-2008

Instrucción	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ningún Grado	76.3	91.7	75.7	80.0	71.7	88.2	80.9	73.3	78.4	69.6
Primaria Incompleta	69.6	74.4	70.0	71.6	70.5	75.6	68.7	65.3	66.1	69.4
Primaria Completa	71.9	75.2	74.1	73.2	72.5	77.6	73.4	65.3	75.5	71.6
Secundaria Incompleta	72.3	79.6	93.6	87.0	82.6	91.7	68.3	65.6	74.6	78.8
Secundaria Completa	75.5	78.4	80.8	84.9	76.3	87.1	75.4	73.1	76.7	72.9
Secundaria Técnica Completa	78.5	75.8	68.6	81.1	85.0	76.7	79.6	77.5	84.7	90.5
Para universitaria	73.8	82.4	66.8	66.8	78.5	94.6	86.0	84.2	97.2	79.0
Universitaria	74.3	73.0	79.3	71.9	77.1	74.0	74.4	72.7	71.9	79.1

Fuente: INEC, indicadores de Género, junio 2009 en Informe MIDEPLAN, p. 13.

Anexo 17. Tabla 6. Costa Rica: Marco Legal que regula las relaciones familiares en Costa Rica

Nombre y número de la Ley, reglamento o propuesta institucional	Objeto de regulación y promoción	Año de aprobación, reforma o iniciativa institucional
Ley N 7654 Pensiones Alimentarias	Garantiza el aporte económico del padre para la crianza de hijos e hijas	1996
Ley N 8101 Paternidad Responsable	Facilita la obtención del reconocimiento de paternidad	2001
Código de Trabajo y Reformas al artículo 81, 94 y 100	Regulan el período de lactancia y licencia de maternidad, que constituye un período de cuatro meses de descanso para la mujer embarazada, antes y después del parto.	n.d. ¹¹
Reglamento del Seguro de Salud de la CCSS en su artículo 54	Regulan el período de lactancia y licencia de maternidad, que constituye un período de cuatro meses de descanso para la mujer embarazada, antes y después del parto	n.d

¹¹N.d: No se tiene el dato al momento de la indagación.

Nombre y número de la Ley, reglamento o propuesta institucional	Objeto de regulación y promoción	Año de aprobación, reforma o iniciativa institucional
Código de Trabajo, reforma capítulo VIII	Se incorpora el trabajo doméstico remunerado como principal opción de cuidado. ¹²	2009
Ley Integral para la persona adulta mayor N 7935	Impulsar la atención integral e interinstitucional de las personas adultas mayores por parte de las entidades públicas y privadas, y velar por el funcionamiento adecuado de los programas y servicios, destinados a esta población. Garantizar la protección y la seguridad de la persona adulta mayor.	1999
Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. INAMU.	Que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, mixta o privada, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.	2007
Dinamización e involucramiento de municipalidades en estudios de oferta y demanda de cuidado.	Atención integral del cuidado.	2010
Ampliación y cobertura de los Centros Integrales de Nutrición y Atención Integral (CEN_CINAI).	Atención integral del cuidado. Niños entre los 2 y 6 años de edad durante el día.	2010
Fortalecimiento de Hogares Comunitarios por medio de empresas y organizaciones Solidaristas y Sindicatos.	Atención integral del cuidado.	2010
Programa de Hogares Comunitarios (carácter mixto: público-privado).	Facilitar la incorporación de un mayor número de madres al mercado laboral, generar empleo para las mujeres de la comunidad y apoyar el cuidado integral del niño.	1991
Centros Infantiles Diurnos de Atención Integral del PANI	Guarderías y centros infantiles diurnos para atención de niños en edad preescolar.	n.d
Decreto Ejecutivo N 36916-F	Interés Público de la conformación de la Red Nacional de Cuido. (Énfasis en menores de 5 años y medio.)	2010
Centros de Cuido y Desarrollo Infantil (CECUDI) del Ministerio de Bienestar Social y Familia. (IMAS_FODESAF-Municipalidades).	Administrados por Municipalidades y por un ente privado. Prioriza niños y niñas de familias en condición de pobreza, con lo que reciben subsidio del Estado.	2010
Guardería del ICE-COOPEASDEICE	Guardería diurna para hijos e hijas de funcionarias y funcionarios ICE. Se transforma en cooperativa para que las y los funcionarios interesados colaboren con el 30% del costo.	1988 1994 se transforma en Cooperativa
Casa Infantil Universitaria - UCR	Garantizar la permanencia y el éxito del	2004

¹²Inclusión lograda gracias a la lucha estratégica de ASTRADOMES, apoyadas y asesoradas por la Alianza de Mujeres. (Fernández, 2012, p. 215).

Nombre y número de la Ley, reglamento o propuesta institucional	Objeto de regulación y promoción	Año de aprobación, reforma o iniciativa institucional
	estudiante. No se trata solo de atender al niño como tal, sino fundamentalmente en su vinculación con sus progenitores.	

Fuente: Elaboración propia con base a información recabada por Ana Lucía Fernández en su Artículo "Corresponsabilidad social en el cuidado. La contribución del movimiento feminista en Costa Rica." En Revista Digital Rupturas, San José, Jul-Dic 2012; pp. 200-227.

Anexo 18. Cuadro de la tasa de sindicación para los años 1990-2011

Año	Total afiliados	Población ocupada	Tasa de sindicación
1990	154469	1,017,151	15.19
1991	156787	1,006,646	15.58
1992	160245	1,042,957	15.36
1993	158574	1,096,435	14.46
1994	165260	1,137,588	14.53
1995	171428	1,168,055	14.68
1996	165075	1,145,021	14.42
1997	152778	1,227,333	12.45
1998	134991	1,300,005	10.38
1999	158316	1,300,146	12.18
2000	151418	1,455,656 ^a	10.40
2001	145547	1,552,924	9.37
2002	155906	1,586,491	9.83
2003	164709	1,640,387	10.04
2004	157666	1,653,879	9.53
2005	166842	1,776,903	9.39
2006	164842	1,829,928	9.01
2007	159862	1,925,652	8.30
2008	168579	1,957,708	8.61
2009	178554	1,879,058 ^a	9.50
2010	195950	1,902,164	10.30
2011	190442	1,989,530	9.57

Nota: La tasa de sindicación se calcula: cantidad de afiliados a sindicatos activos entre la población ocupada total, multiplicado por cien.

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico 2011 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Anexo 19. Cuadro 10 Costa Rica: Constitución de organizaciones sindicales de primer grado de acuerdo a su estado. 1999-2011. Valores absolutos

Estado	Años													Total general
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Activo	220	145	1712	3004	88	2398	3518	1363	987	970	927	623	556	16511
Inactivo	437	370	417	439	676	108	189	391	55	79				3161
Total general	657	515	2129	3443	764	2506	3707	1754	1042	1049	927	623	556	19672

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico 2011 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Anexo 20. Tabla 7. Costa Rica: Federaciones según sector estado y total de afiliados, 2013. Valores absolutos

Nombre	Siglas	Sector	Estado	Total de afiliados
Federación Agraria Nacional	FAN	Privado	Activo	8
Federación Campesina Cristiana Costarricense	FECCC	Privado	Activo	11
Federación Costarricense de Trabajadores de la Salud	FECTSALUD	Inst. Autónomas y Semi-Autónomas	Activo	4
Federación de Empleados Bancarios y de Seguros de Costa Rica	FEBAS	Privado	Activo	3
Federación de Trabajadores De Puntarenas	FTP	Privado	Activo	2
Federación Nacional Agroecológica	FENAE	Privado	Activo	5
Federación Nacional Campesina	FENAC	Privado	Activo	2
Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadores Públicos y Privados	FENOTRAP	Privado	Activo	11
Federación Nacional de Trabajadores Industriales	FENATI	Privado	Activo	5
Federación Nacional Sindical Juanito Mora	FESIJUAMO	Privado	Activo	2

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta realizada al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013¹.

Anexo 21. Tabla 8. Costa Rica: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, total de afiliados por organización, 2010

Nombre	Total afiliados por organización
Sindicato De Empleados Del Banco Central De Costa Rica	565
Asociación De Profesionales Del Banco Central De Costa Rica	167
Sindicato Nacional De Conserjes	825
Sindicato De Trabajadores De Comedores Escolares Y Asignaciones Familiares	843
Sindicato Industrial De Trabajadores Eléctricos Y De Telecomunicaciones	4.029
Sindicato De Trabajadores De La Educación Costarricense	30.617
Unión Nacional De Empleados Hospitalarios Y Afines	285
Sindicato Nacional De Enfermería	3225
Sindicato De Empleados Del Ministerio De Hacienda	339
Unión De Trabajadores Agroindustriales Del Cantón De Pérez Zeledón	2676
Sindicato De Trabajadores Municipales De Grecia	107
Unión Nacional De Trabajadores De Obras Publicas Y Transportes	794
Sindicato De Asistentes Auxiliares Y Afines En Odontología	54
Sindicato De Profesionales Del Sector Salud	223
Sindicato De Profesionales Del Instituto Costarricense De Acueductos Y Alcantarillados	201
Asociación Nacional De Radio operadores Servidores Públicos, Pensionados Y Privados	252
Sindicato Nacional De Empleados De Salud Publica Y Afines	209
Sindicato De Trabajadores Del Banco Popular Y De Desarrollo Comunal	1.682
Unión De Profesionales Del Banco Popular Y De Desarrollo Comunal	270
Sindicato Unitario De Trabajadores Municipales De La Provincia De Cartago	257
Unión Campesina Agrícola De Sarapiquí	915
Sindicato De Trabajadores De La División De Quepos	1.250
Sindicato Democrático De Trabajadores De Golfito	539
Asociación De Trabajadores De Fertilizantes	314
Unión De Trabajadores Municipales De Puntarenas	240
Sindicato De Empleados Municipales De Corredores	65
Sindicato De Trabajadores De La Industria Del Cartón Y Afines	507
Sindicato De Trabajadores De JAPDEVA Y Afines Portuarios	1.494
Sindicato De Trabajadores Municipales De La Provincia De Limón	308
Sindicato Unitario De Trabajadores Municipales Del Cantón De Pococi	89
Sindicato De Trabajadores Petroleros Químicos Y Afines	1.644
Sindicato Nacional De Asistentes De Servicios De Salud	1.050
Asociación Campesina De Guácimo	31
Unión De Pequeños Agricultores De San Antonio, Cantón De Los Chiles	172
Sindicato De Empleados Municipales De La Provincia De Heredia	50
Sindicato De Trabajadores De La Chiriqui Land Company	209
Sindicato De Trabajadores Del Registro Nacional Pensionados Y Afines	531
Unión Nacional De Empleados Electorales Y Civiles	161
Sindicato Costarricense De Trabajadores Del Transporte	58
Sindicato De Empleados Municipales De Golfito	68
Unión De Agricultores De Juanilama, Pocosol San Carlos	36

Asociación Sindical De Trabajadores Del Ministerio De Ambiente Y Energía E	141
Instituciones Afines De Conservación	
Federación Agraria Nacional	2.227
Unión De Trabajadores Legislativos	274
ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE LOS	
HOGARES COMUNITARIOS Y GUARDERIAS	75
Sindicato Industrial De Trabajadores Costarricense Del Banano Y Afines Libre	158
Sindicato Industrial De Trabajadores Agrícolas, Transporte Agrícola Y Afines De	
Costa Rica	200
Sindicato De Trabajadores De Salud De Limón	301
Unión De Trabajadores Artesanales De Abangares	64
Asociación De Obreros Organizados En Objetivos Múltiples De Siquirres	27
Unión De Agricultores De San Miguel De Guatuso	18
Sindicato De Trabajadores De Muelleros Y Predios De Costa Rica	146
Sindicato De Trabajadores De La Cruz Roja Costarricense	206
Sindicato De Trabajadores De La Municipalidad De Esparza.	31
Sindicato De Trabajadores Municipales De Coto Brus	43
Sindicato De Trabajadores/As De Pina Y Frutas Tropicales	102
Sindicato De Trabajadores/As Del Comercio Y Afines	32
Sindicato De Trabajadores/ As Municipales De Abangares Guanacaste	48
Sindicato Industrial De Pescadores Artesanales, Criadores Acuícolas Y Anexos De	
Puntarenas	181
Sindicato De Empleados De La Municipalidad De Turrialba	14
Sindicato De Trabajadores De La Construcción E Industria Costarricense	23
Sindicato De Trabajadores De La Junta De Desarrollo Regional De La Zona Sur	31
Total de Miembros:	61.693

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta realizada al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013¹.

Anexo 22. Federación de Trabajadores de Limón (FETRAL)

La Federación de Trabajadores de Limón (FETRAL) surge a partir de un período de luchas reivindicativas en materia de los prejuicios, maltratos, diseminación y marginación en que han sido sometidos los y las limonenses en relación con el resto del país y en especial por los habitantes de la meseta central (Caamaño, 2006, pp. 182-183), en un primer momento aparece el 'Comité Cívico' en 1975 y en 1979 se funda FETRAL, esta organización en conjunto con otras organizaciones de la provincia limonense ha realizado diferentes movimientos sociales en busca del bienestar de la población limonense.

Caamaño (2006) rescata lo dicho por el dirigente de la FETRAL en el discurso del 1º de mayo del 2001, donde se destaca la importancia de la identidad limonense y además de su sentido de lucha para garantizar el bienestar para las personas de la provincia:

Cuando se agota el diálogo FETRAL dice, 'vamos a la calle' y el pueblo ha respondido, y así tenemos que hacer porque en Limón todo lo que tenemos es a causa de estas huelgas. Llegan los políticos hablando de las aceras, de las calles, de las cosas que se han hecho. ¡No tienen vergüenza! Si eso se hizo un movimiento, igual que 'Limón en Lucha', de ahí salió todo eso, aceras, calles, el puente de Cieneguita, y los cara de barro estos dicen que mi partido...Aquí no hay ningún partido, ni Liberación ni Unidad, si es lo mismo. Nosotros somos los que tenemos que decidir las luchas. Que pongan de presidente al 'chupa cabras' si quieren, pero nosotros vamos a decidir lo que queremos para Limón (p.181).

De acuerdo a Caamaño la mayoría de los sindicatos de trabajadores de Limón se encuentran afiliados a FETRAL, esta característica de unidad le proporciona a la FETRAL mayor poder de negociación (P.181), porque cuando hay una huelga, la mayor parte de Limón se paraliza, en gran medida porque los sindicatos se encuentran en las instituciones estatales de la provincia, y esto repercute a nivel nacional porque los y las trabajadores logran controlar los muelles, el transporte y la distribución de combustibles. Pero como se verá en la investigación, la represión policial y la violencia se mantienen presente en todo el período de estudio, además Caamaño hace mención a un fragmento de un documento de la Municipalidad de Limón del año 1992 en donde se cristaliza el contexto que viven los limonenses:

Comenzaba por la represión del gobierno y la gente respondía espontáneamente. Ellos nos tiraban bombas lacrimógenas y nosotros respondíamos con piedras, y sí fueron muy violentas. La gente aquí se ha caracterizado por dar la lucha... ¿Y por qué tan violento?, porque nosotros tenemos cuarenta años de retraso con relación al resto del país... (p.181)

Para el año 1980 la FETRAL en conjunto con diferentes comunidades limonenses formaron el Comité de Lucha, y como resultado esta la huelga en 1981. Sus demandas giraban en torno a doce situaciones diferentes: los productores de cacao tenían problemas debido a la Monilia, una enfermedad del cacao; falta de servicios e infraestructura en diferentes barrios; las cooperativas tenían problemas financieros; la necesidad de crear oportunidades de empleo; problemas de habitación; deficiencias en el sistema educativo; deficiencias en el sistema de

salud; exclusión de la población indígena; problemas de transporte; altos precios; condiciones laborales inadecuadas (ibíd.), sus demandas no son solo en el tema laboral sino son integrales para el bienestar de las personas, demandando viviendas, mejoras en el sistema educativo y en el de salud; la exclusión que sufren las poblaciones indígenas, entre otras.

Un elemento característico de las organizaciones limonenses como lo es la FETRAL y SINTRAJAP es que sus principios se basan en la identidad local, “La convivencia inter-étnica, y las estrategias de sobrevivencia frente a los procesos de globalización han ido generando nuevos procesos culturales” (Caamaño, 2006, ibíd.). En donde sobresale la “identidad limonense” basada en la historia de las migraciones en la zona. La influencia del movimiento pan-africano de Marcus Garvey (Chomski, citado por Caamaño, ibíd.) el cual buscaba la dignidad, respeto y hombría del hombre negro, además de discursos indigenistas anti-colonialistas tienen gran influencia en las formas en que se organizan los discursos de resistencia y dignidad limonense frente al Valle Central (Caamaño, 2006, ibíd.). Donde resalta la lucha de dignificar su identidad y la exclusión socioeconómica a la que son sometidos por el resto del país.

Anexo 23. Cuadro 11. Costa Rica: Porcentaje de Acciones Políticas Sindicales de acuerdo a su tipo: estructural, reivindicativa o ambas, 2000-2010

Acción política sindical	%
Ambas	6
Estructural	34
Reivindicativa	60
Total general	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de las organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 24. Cuadro 12. Costa Rica: Porcentaje de Acciones Políticas Sindicales de acuerdo a su tipo: propositiva o reactiva, 2000-2010

Acción política sindical	%
Propositivas	18
Reactiva	82
Total general	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 25. Cuadro 13. Costa Rica: Porcentaje de Acciones políticas sindicales propositivas de acuerdo al tipo de mecanismo de presión,2000-2010

Mecanismo de presión	%
Bloqueos	2
Actos pacíficos de protesta	11
Declaración pública	18
Propuestas por parte de las organizaciones sindicales	70
Total general	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital

Anexo 26. Cuadro 14. Costa Rica: Porcentaje de Acciones políticas sindicales reactivas de acuerdo al tipo de mecanismo de presión*,2000-2010

Mecanismo de presión	%
Paro de labores	9
Descontento de las organizaciones sindicales	10
Huelga	13
Declaración pública	16
Denuncia	16
Protesta	18
Otros	19
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

* El rubro de "Otros" comprende los siguientes mecanismos de presión: tortuguismo, bloqueos, protesta y bloqueo, actos pacíficos de protesta, acuerdo, participación en negociación, marcha y ultimátum (amenaza). Ninguno de estos rubros sobrepasa el 4%.

Anexo 27. Cuadro 15. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales 2000-2010

Años	%
2000	35
2001	1
2002	2

2003	5
2004	2
2005	3
2006	8
2007	7
2008	7
2009	10
2010	19

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 28. Cuadro 16. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones política sindicales por categorías* de análisis, 2000-2010

Categoría	%
Coyuntura	14.7
Elementos de las relaciones laborales	66.1
Género	0.6
Otros temas de lucha	18.6
Total general	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

* La categoría “elementos de las relaciones laborales” incluye: convenciones colectivas de trabajo, derecho laboral y sindical, contrato de trabajo, salud ocupacional, jornada laboral, libertad sindical, pensiones y salarios. La categoría “coyuntura”: agro, CAFTA, COMBO del ICE. Otros temas de lucha se refiere a: apoyo a otros sindicatos, corrupción, denuncia irregularidades, privatización de servicios públicos y otros.

Anexo 29. Cuadro 17. Costa Rica: Distribución de la participación de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en las categorías* de análisis 2000-2010. Valores absolutos

Organización	Coyunturas	Elementos de las relaciones laborales	Otros temas de lucha	Género
ANEP	20	80	42	0
ASDEICE	19	18	17	0
SINTRAJAP	12	55	14	0
Otras organizaciones sindicales	53	316	59	4
Total	104	469	132	4

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones de la organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

* La categoría “elementos de las relaciones laborales” incluye: convenciones colectivas de trabajo, derecho laboral y sindical, contrato de trabajo, salud ocupacional, jornada laboral, libertad sindical, pensiones y salarios. La categoría “coyuntura”: agro, CAFTA, COMBO del ICE. Otros temas de lucha se refiere a: apoyo a otros sindicatos, corrupción, denuncia irregularidades, privatización de servicios públicos y otros.

Anexo 30. Cuadro 18. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno al CAFTA por año 2003-2009

Año	%
2003	9,26
2004	11,11
2005	9,26
2006	24,07
2007	40,74
2008	3,70
2009	1,85

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 31. Cuadro 19. Costa Rica. Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas al CAFTA 2003-2009. Valores absolutos

Organizaciones	Valores
ANEP	8
ASDEICE	7
SINTRAJAP	3
Otros sectores	36
Total	54

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 32. Cuadro 20. Costa Rica: Acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP frente a los temas de privatización de servicios públicos y del “COMBO del ICE”, 2000-2010. Valores absolutos

Organización	Combo del	Privatización de servicios
--------------	-----------	----------------------------

	ICE	públicos
ANEP	10	8
ASDEICE	10	7
SINTRAJAP	9	10
Otros sectores	5	20
Total	34	45

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 33. Cuadro 21. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales según elemento de las relaciones laborales del 2000-2010

Elementos de las relaciones laborales	%
Seguridad social	3
Contrato de trabajo	6
Salud ocupacional	7
Jornada laboral	8
CCT	9
Salarios	29
Libertad sindical	38
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País

Anexo 34. Cuadro 22. Costa Rica: Distribución de acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en torno al contrato de trabajo 2000 – 2010.

Valores absolutos

Organizaciones	Valores
ANEP	3
ASDEICE	1
SINTRAJAP	2
Otros sectores	20
Total	26

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País

Anexo 35. Cuadro 23. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales en torno al contrato de trabajo por año 2000-2010

Año	%
2000	38
2001	0
2002	4
2003	0
2004	0
2005	4
2006	8
2007	12
2008	8
2009	15
2010	12

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País

Anexo 36. Cuadro 24. Costa Rica: Distribución porcentual de las acciones políticas sindicales en torno a la jornada laboral por año 2000-2010

Año	%
2000	26
2001	0
2002	3
2003	3
2004	0
2005	0
2006	11
2007	5
2008	21
2009	18
2010	13

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 37. Cuadro 25. Costa Rica: Distribución de acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP en torno a la jornada laboral 2000 – 2010.

Valores absolutos

Organizaciones	Valores
ANEP	3
ASDEICE	0
SINTRAJAP	2
Otros sectores	33
Total	38

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 38. Cuadro 26. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a salarios por año 2000-2010

Año	%
2000	35
2001	1
2002	4
2003	10
2004	2
2005	3
2006	6
2007	1
2008	13
2009	15
2010	10

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País

Anexo 39. Cuadro 27. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a salarios 2000-2010. Valores absolutos

Organizaciones	Valores
ANEP	32
ASDEICE	5

SINTRAJAP	18
Otros sectores	81
Total	136

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País

Anexo 40. Cuadro 28. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a la seguridad social por año 2000-2010

Año	%
2000	40
2001	0
2002	13
2003	20
2004	0
2005	7
2006	0
2007	0
2008	7
2009	7
2010	7

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 41. Cuadro 29. Costa Rica: Estimación de cobertura en porcentajes según datos de la CCSS, 2000-2010

Año	Cobertura CCSS
2000	16,5
2001	16,3
2002	11,6
2003	14,3
2004	15,2
2005	12,6
2006	10,7
2007	9,7
2008	13,4
2009	11,3
2010	13,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario Estadístico MTSS 2011. p. 34

Anexo 42. Cuadro 30. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a la libertad sindical por año 2000-2010

Año	%
2000	33
2001	1
2002	2
2003	4
2004	2
2005	4
2006	8
2007	2
2008	7
2009	13
2010	24

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 43. Cuadro 31. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a libertad sindical 2000-2010 Valores absolutos

Organizaciones	Valores
ANEP	29
ASDEICE	11
SINTRAJAP	24
Otros sectores	116
Total	180

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 44. Cuadro 32. Costa Rica: Distribución porcentual de acciones políticas sindicales en torno a las convenciones colectivas por año 2000-2010

Año	%
2000	39
2001	2

2002	5
2003	5
2004	5
2005	2
2006	20
2007	7
2008	2
2009	2
2010	10

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País

Anexo 45. Cuadro 33. Costa Rica: Distribución de la participación en acciones políticas sindicales de ANEP, ASDEICE y SINTRAJAP vinculadas a las convenciones colectivas de trabajo 2000-2010. Valores absolutos

Organizaciones	Valores
ANEP	9
ASDEICE	1
SINTRAJAP	9
Otros sectores	22
Total	41

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de acciones organizaciones sindicales del 2000-2010 en base a la revisión de los periódicos nacionales La Nación, Diario Extra, Semanario Universidad y el diario digital El País.

Anexo 46. Cuadro 34. Costa Rica: Convenciones Colectivas de Trabajo firmadas por primera vez de acuerdo a sector público o privado, 2000-2010. Valores porcentuales

Sector	%
Público	46
Privado	54

Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por el Departamento de Relaciones Laborales, Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013

Anexo 47. Cuadro 35. Costa Rica: Distribución porcentual de las Convenciones Colectivas de Trabajo firmadas por primera vez, 1967 – 2002

Año	Sector	
	Privado	Público
1967	0	2
1968	2	1
1969	1	2
1970	2	3
1971	11	4
1972	20	4
1973	15	7
1974	13	10
1975	31	11
1976	36	17
1977	26	8
1978	29	14
1979	29	9
1980	28	21
1981	29	13
1982	15	20
1983	9	9
1984	21	14
1985	9	15
1986	12	13
1987	5	16
1988	8	10
1989	2	17
1990	10	19
1991	5	5
1992	7	21
1993	1	8
1994	7	17
1995	5	10
1996	3	5
1997	6	10
1998	6	11
1999	1	3
2000	9	3
2001	3	1

2002	3	5
2003	2	2
2004	5	3
2005	4	5
2006	3	3
2007	9	1
2008	4	6
2009	4	6
2010	6	8
2011	6	1
2012	1	4

Fuente: Elaboración propia a partir de información suministrada por el Departamento de Relaciones Laborales, Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013

Anexo 48. Cuadro 36. Costa Rica: Tasas de asociación solidarista y de sindicación, 2000-2010

Años	Solidarismo			Sindicalismo		
	Cantidad de afiliados	Población ocupada	Tasa de asociación solidarista	Cantidad de afiliados	Población ocupada	Tasa de sindicación
2000	213.219	1.455.656	14,6	151.418	1.455.656	10,4
2001	206.147	1.552.924	13,3	145.547	1.552.924	9,4
2002		1.586.491		155.906	1.586.491	9,8
2003	194.215	1.640.387	11,8	164.709	1.640.387	10
2004	197.312	1.653.879	11,9	157.666	1.653.879	9,5
2005	207.080	1.776.903	11,7	166.954	1.776.903	9,4
2006	222.138	1.829.928	12,1	164.842	1.829.928	9
2007	245.113	1.925.652	12,7	159.862	1.925.652	8,3
2008	266.974	1.957.708	13,6	168.579	1.957.708	8,6
2009	248.228	1.879.058	13,2	178.554	1.879.058	9,5
2010	253.179	1.902.164	13,3	195.950	1.902.164	10,3

Nota: Para el año 2002 no se cuenta con la información de cantidad de afiliados en las Asociaciones Solidaristas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario Estadístico 2011 del Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

* La tasa de asociación solidarista es la cantidad de afiliados a las asociaciones solidaristas entre la población ocupada por cien.

**La tasa de sindicación es la cantidad de afiliados a sindicatos entre la población ocupada por cien.