

Bases para una nueva cultura laboral en Costa Rica

*Johnny García**

CULTURA LABORAL

Cultura laboral es el conjunto de prácticas, ideas y significados entre las personas, grupos y organizaciones participantes en las relaciones laborales, siendo los principales actores colectivos los trabajadores, los empresarios o empleadores y las instituciones del estado vinculadas. La cultura es un proceso dinámico de cambio e intercambio, que en la cultura laboral adquiere un mayor significado, por cuanto tiene que ver con la producción de bienes y servicios y con las condiciones de vida de grandes sectores de la población.

La cultura laboral es la manifestación del modelo de relaciones laborales existente en la organización empresarial; estas relaciones están determinadas por las características propias de cada empresa: su actividad económica, tamaño, cantidad de trabajadores, poder de las partes y manejo del conflicto, y por el entorno económico y social en que actúa, entre cuyos factores están el modelo económico, el papel del estado, el mercado de trabajo, el marco jurídico, el grado de desarrollo, legitimación y poder de las organizaciones sindicales y empresariales y los medios formales e informales de solución de conflictos (confrontación, concertación, negociación, mediación de la autoridad administrativa y judicial, etc.). Por tanto, deben analizarse las relaciones laborales desde las

* Especialista en Relaciones Laborales de la Universidad para la Paz. Maestría en Administración de Recursos Humanos de la UACA. Profesor del Colegio Inigo de Loyola de la UACA, Licentia Docendi p.t. 1-0047

perspectivas macrosocial, microsocia y desde la interrelación de ambas.

ELEMENTOS QUE CARACTERIZAN LA CULTURA LABORAL COSTARRICENSE

El modelo socioeconómico del país definido en la década de los cuarentas y consolidado a partir de los cincuentas del siglo pasado, caracterizado por un ESTADO BENEFACTOR - INTERVENCIONISTA (denominado también ESTADO SOCIAL), determinó el tipo de relaciones laborales y, por ende, la cultura laboral de ese medio siglo y continúa aun teniendo un fuerte predominio.

El Estado en su papel de interventor en la economía, en algunos casos directamente y otros como redistribuidor del ingreso a través de políticas sociales y como garante de la legitimación del modelo, institucionaliza el conflicto social y, por ende, el conflicto en las relaciones de trabajo.

Ese papel preponderante que asume el Estado limita la iniciativa de trabajadores y empleadores en la búsqueda de solución directa a los conflictos, formándose una cultura laboral con las siguientes características:

- a. Escasa (casi nula) práctica de negociación directa.
- b. No reconocimiento a la organización colectiva de los trabajadores como interlocutor.
- c. Se encarga y legitima a las instituciones administrativas y judiciales como órganos encargados de dirimir los conflictos, sean estos individuales o colectivos.

d. La solución de conflictos por condiciones laborales está ligada principalmente a aspectos jurídicos y desvinculada de la productividad.

e. No existe la negociación por sectores productivos, salvo los sectores público y privado para efectos salariales.

f. Las escasas negociaciones generalmente son "rituales" para legitimar estructuras de "negociación", como el Consejo Nacional de Salarios y la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, y las experiencias de concertación social que se vienen repitiendo cada cuatro años desde 1986 por cada uno de los gobiernos que asume período, concluyen sin acuerdos concretos ni resultados prácticos.

g. La representación laboral que por ley debe existir en algunas instituciones públicas como el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Caja Costarricense del Seguro Social, no significa un canal de expresión de las organizaciones sindicales ni de los trabajadores, sino que responde principalmente a criterios político-partidistas.

h. Existencia de prejuicios: todavía muchos patronos piensan que los trabajadores deben agradecerle que "él les da de comer" y deben aceptar cualquier situación si quieren mantener el empleo, y la organización laboral es vista como una traición y como enemiga; negociar con los trabajadores o sus representantes es considerado como perder autoridad. Por parte de los trabajadores, también grandes sectores siguen convencidos de que el patrono se enriquece "a costa suya" y que solamente procura sacarle más provecho a su fuerza de trabajo.

i. Las relaciones laborales están fuertemente determinadas por la rigidez de la legislación laboral, el Código de Trabajo reconoce la existencia del conflicto laboral y coloca frente a frente a las partes con roles claramente diferenciados.

j. No existencia de una fuerte confrontación laboral. Salvo los enfrentamientos focalizados en las zonas bananeras, principalmente durante los años setentas, y las esporádicas huelgas en el sector público, principalmente de educadores y de algunos otros empleados de ese sector. Nos lleva a concluir que en este período

no se han dado grandes confrontaciones laborales; sobre todo si muchos de esos enfrentamientos son solucionados invocando las partes la lealtad al modelo democrático costarricense e incluso muchas veces el acuerdo se obtiene trasladando el conflicto a instancias institucionales para su solución. Debemos entender que la poca existencia de confrontación no significa la inexistencia de conflictos.

NECESIDAD DE UNA NUEVA CULTURA LABORAL

Teorías administrativas que toman auge a partir de la segunda mitad del siglo pasado, sustentadas en el mejoramiento de la productividad, plantean la transformación de las organizaciones y a los individuos dentro de éstas, enfatizan aspectos culturales y sientan las bases para un nuevo modelo de relaciones laborales, donde los roles tradicionales para los trabajadores y para los empresarios son replanteados, se busca la cooperación y el desarrollo conjunto (individuo-organización) y la productividad es responsabilidad de todas las partes, desde la definición de objetivos hasta los resultados, pasando por los procesos de trabajo.

El modelo tradicional basado en la prestación en forma subordinada de servicios a cambio de una contraprestación salarial, define roles claramente diferenciados entre patronos y trabajadores, los primeros dirigen, organizan y disciplinan, con todas las potestades y responsabilidades que esas actividades conllevan; los trabajadores deben ejecutar las tareas conforme a los requerimientos establecidos, con calidad, orden y disciplina; los bienes o servicios producidos son patrimonio del patrono y el trabajador recibe un salario por sus servicios.

Este modelo, imperante desde la Revolución Industrial, sigue vigente, ubica a los actores principales en las relaciones laborales en posiciones no solo diferentes, sino confrontadas en sus intereses, de ahí que se sustentan sobre el conflicto, el cual se institucionaliza al aceptarse y crearse mecanismos jurídicos para su solución.

Sin embargo, no son los requerimientos teóricos los que hacen necesario un cambio en la cultura laboral, sino la realidad; el modelo económico globalizado impone nuevas reglas a los países y a las empresas, se exige una revisión de todo lo que nos parecía adecuado en la economía y en los demás órdenes.

En Costa Rica algunas situaciones nos dan elementos para estimar que se avanza en ese sentido, todavía no con claridad ni propósitos expresamente definidos, con muchos prejuicios y temores, pero que indican una dirección en esa vía. Entre ellas encontramos:

- a. Las acciones de calle (protestas populares) lideradas por organizaciones laborales del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) en abril del 2000, contra el proyecto de "Ley de Mejoramiento de los Servicios Públicos de Electricidad y de Telecomunicaciones" más conocido como "Combo ICE", condujo a la apertura de espacios políticos de alto nivel (Asamblea Legislativa), para que se hicieran propuestas alternativas sobre el futuro de la Institución y de los servicios de telecomunicaciones y electricidad y se crearon condiciones políticas e institucionales para modificar significativamente el tipo de relaciones laborales que se dan a lo interno de la institución, reconociéndose en alguna forma el papel y el poder de las organizaciones laborales, abriendo algunos espacios de participación y fomentándose un clima de armonía laboral.
- b. El 23 de mayo del 2001, la Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO) y las organizaciones sindicales Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) y la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTCR) emiten una propuesta conjunta donde realizan un diagnóstico de los principales problemas del país y una serie de proposiciones generales sobre lo que consideran debe realizarse en los campos económico, social y político.

Aunque este tipo de documento repite en alguna forma características de documentos anteriores, tales como coincidencia en el diagnóstico y el enunciado de una serie de principios y políticas que llevan a los cambios, pero que tienen como característica esencial que son dirigidas al gobierno para que las impulse, y no se detalla específicamente qué acciones de esas políticas asumirán e impulsarán las organizaciones firmantes.

Es necesario romper, no solo la metodología con que se llevan a cabo este tipo de encuentros, sino la concepción básica que en esencia prevalece, que es la de dejar en manos del estado la solución de los problemas nacionales;

no se trata de excluirlo, sino de dar pasos en forma independiente los sectores productivos (empleadores y trabajadores), asumir compromisos frente a todos los costarricenses e impulsar esa Tercera República a que hacen mención en la propuesta con acciones concretas. Así estaríamos construyendo una cultura laboral diferente y estableciendo un nuevo marco de relaciones laborales, que sin duda tendrían un impacto importante en la producción nacional y en el desarrollo de la democracia costarricense.

- c. En noviembre del 2001, se publica en el diario oficial La Gaceta el proyecto de ley marco de relaciones laborales para el sector portuario costarricense, el cual recoge un proceso de negociaciones entre organizaciones sindicales de los muelles, el gobierno y algunos sectores empresariales para introducir cambios en ese sector.

Hemos citado tres casos recientes que sin duda avanzan en el camino de modificar la cultura laboral costarricense; no obstante, el hecho de que involucren a organizaciones sindicales principalmente integradas por empleados públicos y que los planteamientos se dirijan al estado, limita los alcances y legitimidad social de las propuestas.

Aun con la anterior salvedad, esos encuentros y acuerdos permiten percibir consensos en los siguientes aspectos:

- a. Cambio del modelo económico. Empresarios, trabajadores y autoridades gubernamentales reconocen que se ha dado un cambio significativo en el modelo socioeconómico; algunos lo atribuyen a las debilidades en el plano económico (alto déficit fiscal, endeudamiento externo e interno, poco crecimiento económico, etc.) e incluso en aspectos como la corrupción o la incapacidad de la "clase política" para gobernar; otros lo ven motivado principalmente por factores externos, globalización económica, condicionamiento de organismos financieros y hasta en factores ideológicos (fracaso de los países socialistas) y muchos otros. El hecho irrefutable es que esos factores y muchos más han incidido para que nos hallemos en un modelo de sociedad diferente, en proceso de cambio en lo económico, político, social, cultural y en todos sus aspectos.
- b. Debilidades y fortalezas del país ante una economía global. La realidad ha mostrado que una

política económica ortodoxa, apegada estrictamente a criterios técnicos, no soluciona ningún problema. Existe también conciencia de que no es posible cerrarnos a la economía mundial y que las dimensiones geográficas, de población y de impacto económico, limitan las posibilidades de incidir en las políticas económicas mundiales, quizá solamente el G-7 tiene actualmente esa posibilidad.

No obstante, Costa Rica cuenta con una serie de condiciones que le resultan ventajosas para participar en la economía mundial: alta calificación de su mano de obra, así como un importante sector técnico y profesional, infraestructura importante, desarrollo energético y de telecomunicaciones y estabilidad social. Factores importantes, pero no únicos, que se deben potenciar y cuyo deterioro debe evitarse.

- c. La no existencia de una fuerte confrontación laboral posibilita un acercamiento entre empresarios y trabajadores para analizar la realidad nacional desde la óptica de los sectores productivos e incluso para ir más allá, buscando formas de cooperación y estableciendo compromisos directamente entre ellos.

BASES PARA UNA NUEVA CULTURA LABORAL

1. Aceptación por las partes de la necesidad de esa NUEVA CULTURA LABORAL para poder enfrentar los retos que demanda un nuevo modelo socioeconómico.
2. Reconocimiento y legitimación de las partes. Aceptación de que solamente es posible integrarse al mercado internacional mediante un acuerdo entre los distintos sectores sociales. Se debe eliminar toda restricción, legal o de actitud, a la organización laboral; los empresarios deben asumir una actitud abierta y despre-juiciada y los trabajadores generar organización desde la base cuando no existan organismos constituidos o éstos no sean representantes legítimos.
3. Mecanismos para la negociación MACRO (políticas) y MICRO (empresa). La negociación a nivel de empresa no debe sustituir la negociación sectorial o macrosocial, deben ser complementarias. Las partes deben utilizar sin temor los medios existentes, como

las convenciones colectivas y arreglos directos, y desarrollar iniciativas novedosas dentro del marco de la cooperación y el beneficio conjunto.

4. La negociación debe considerar e interrelacionar los siguientes elementos:

Condiciones de trabajo (empleo, estabilidad, ambiente laboral, tecnología)

Compensaciones (remuneraciones, incentivos)

Productividad y competitividad. El acuerdo sobre productividad en las empresas e instituciones requiere un acuerdo expreso entre los principales actores del proceso de producción, trabajadores y empresarios, lo que lo define como una concertación laboral.

Desarrollo-Empresarial-Organizacional-
Personal

El desarrollo no puede ser visto desarticulado ni como la posibilidad de una sola de las partes, es necesaria una visión común de lo que se quiere que sea la empresa, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las personas en ese nuevo modelo, los tres se constituyen en los elementos básicos de una NUEVA CULTURA LABORAL; cada uno de ellos depende de los otros para poder desarrollarse y su logro beneficia a todas las partes. El eje central lo debe constituir el concepto de DESARROLLO HUMANO, el cual conlleva FORMACIÓN profesional y técnica, CAPACITACIÓN, SEGURIDAD SOCIAL y CALIDAD DE VIDA ligado al elemento de productividad, procurando una integración entre los objetivos de la empresa y el proyecto de vida de cada trabajador.

5. La negociación no debe llevar a "desregular o desnormativizar". La normativa actual debe ser un marco de referencia a partir del cual las partes apliquen su creatividad y negocien. También debe evitarse una mayor diferenciación en las condiciones laborales según el tipo de trabajo.

Estamos ante una nueva realidad, que amerita no solo un acercamiento entre sectores productivos, sino la exigencia que impone el entorno de avanzar con propuestas y acciones concretas de estos sectores en la solución de los problemas del

país en todos los órdenes. Le corresponde al gobierno generar y legitimar los espacios de encuentro-acción y legitimar a las organizaciones laborales y empresariales, no solo como interlocutores ante el estado, sino como agentes del cambio.

El nuevo marco de relaciones laborales corresponde a una mayor participación de los actores principales y a modificar la participación del estado, ya no en su papel de árbitro, sino de mediador y garante del marco legal que de seguridad a los participantes.

Si se considera a los trabajadores como parte esencial en el proceso productivo y como "socios" para elevar los estándares de productividad, es fundamental que cuenten con información de la situación de la empresa, su análisis, proyecciones y planes estratégicos; los trabajadores deben considerar esto, no como una ventaja, sino como una gran responsabilidad que les obliga a capacitarse para participar en la toma de decisiones y a asumir una actitud nueva hacia el trabajo.

En definitiva, las relaciones laborales y la cultura laboral que conllevan son dependientes del modelo productivo y, como tal, éstas se modifican de acuerdo con los cambios que ocurran en éste el significativo cambio que vivimos desde las últimas dos décadas del siglo anterior, de un modelo proteccionista a un modelo competitivo, tiene su correlación en el mundo laboral; sin embargo, suponer una aplicación mecánica y pasar de un sistema de relaciones laborales protegidas a un sistema de competencia o mediante una imposición unilateral por parte del estado o de los empresarios, tendría graves implicaciones en las condiciones de vida de los trabajadores y en la consecución de estándares de calidad y en la productividad de las empresas. Esto parecen comprenderlo importantes sectores y dan pasos en ese sentido; sin embargo, se hace necesaria una mayor determinación, así como superar el paternalismo estatal y asumir los propios sectores compromisos que lleven a los cambios que la realidad exige.