

SOLIDARISMO: NUEVO REFERENTE “LABORAL” DEL LIBRE COMERCIO¹

Compilación Msc. Leda Abdallah Arrieta²

Profesora Cátedra Derecho Laboral I

1. LOS ORIGENES Y FILOSOFIA PERFILAN AL SOLIDARISMO COMO UN MOVIMIENTO PRE EMPRESARIAL.

El origen del movimiento solidarista data de 1947; la idea de su creación es del economista costarricense Lic. Alberto Martén, con la finalidad de propiciar una acción mancomunada del patrono y sus trabajadores y trabajadoras, en beneficio de éstos/as.¹

Martén estaba convencido de que la miseria de los trabajadores era una consecuencia de su condición de asalariados; proponía su liberación dándoles acceso a tener y administrar propiedades dentro del contexto de una economía de libre mercado, en la que el Estado tuviera una limitada intervención.

La filosofía del solidarismo se fundamenta en combinar la eficiencia y la libertad individual de la libre empresa con la bondad de una filosofía humanista; afirma que las injusticias y las desigualdades sociales no son un producto del capitalismo, sino del desigual acceso a la propiedad. Considera que al convertirse en propietarias, las personas trabajadoras comenzarán a compartir el objetivo de su patrono, que es el incremento de la productividad de la empresa, beneficiándose entonces todos/as de este desarrollo. Para esta doctrina el incremento salarial provoca inflación y el uso de los impuestos para el financiamiento de programas sociales fomenta la corrupción; declara que el sistema solidarista crea nueva propiedad para los pobres sin acabar con la propiedad de los ricos.

¹ Documento elaborado para la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA) y la Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA).

² Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica, Master de la Maestría de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la UNED; actualmente se desempeña como asesora legal de organizaciones sindicales costarricenses y es la responsable del Sistema de Monitoreo de Derechos Laborales en Centroamérica impulsado por la ONG ASEPROLA.

Se trata de un movimiento creado por los patronos y a pesar de su nombre, no busca generar solidaridad entre la clase obrera. Entre sus fines está la armonía obrero – patronal. Por lo tanto, este es un aspecto que publicitariamente se explota con mucha frecuencia al considerar a los sindicatos como algo negativo para la empresa, que busca el conflicto y el beneficio del dirigente; mientras la asociación solidarista es vista como un elemento de colaboración y esfuerzo mutuo, en beneficio de la armonía en el centro de trabajo. En ese tanto, se presenta como un movimiento laboral, sin embargo es patronal-obrero, al tiempo que pregona y defiende su condición de ser un movimiento de empresa o pro-empresarial.²

Si bien los postulados que inspiraron el solidarismo se basan en la dignidad del ser humano, dignidad del trabajo, libertad, justicia y solidaridad, lo cierto es que en la práctica el sector empresarial costarricense, en primer lugar, y luego el transnacional, lo convirtieron en una arma contra el movimiento sindical.

En virtud de ello a lo largo de su existencia, el solidarismo se ha constituido en un mediatizador, neutralizador y dominador de la clase trabajadora, pero de forma persuasiva y consensual y no a través de la coerción abierta.

Esta forma de encubrir sus intenciones y ganar a los trabajadores/as es potencialmente mucho más efectiva y peligrosa que el uso de la coerción abierta, en la que las intenciones y el antagonismo de los patronos quedan claras.⁴

Esto lo logra a través de un discurso propio, una oferta concreta de carácter económico social administrada como atractivo principal y un modelo organizativo que modifica los términos clásicos de reivindicación laboral y principalmente sustituye al sindicato como organización representativa de las personas trabajadoras.⁵

A pesar de que el Plan Martén de Capitalización Universal, nombre bajo el que surge el solidarismo, se pone a funcionar en 1949 para la formación de las

asociaciones solidaristas en las empresas privadas, es hasta 1979 en que el movimiento solidarista comienza a crecer de manera considerable. Este hecho se produce en el marco de un acuerdo de colaboración entre la Unión Solidarista⁶ que coordinaba el movimiento y la Escuela Social Juan XXIII.

La Escuela Social Juan XXIII, es una institución de la Iglesia Católica Costarricense para la promoción social. Esta escuela interpreta que el solidarismo deviene de la doctrina social de la Iglesia Católica. Por muchos años estuvo dirigida por el sacerdote Claudio Solano, quien recientemente ha sido pensionado. Sin embargo el cambio en su jerarquía no ha significado un cambio en las políticas antisindicales que esta escuela ha pregonado a lo largo de su existencia.

La Unión Solidarista en 1979 le asigna la tarea a la Escuela Social Juan XXIII de capacitar a las personas trabajadoras y a los empresarios solidaristas, asimismo recibe el apoyo empresarial para desplegar una campaña entre las empresas bananeras de promoción solidarista, con base en promotores que se dedican a organizar trabajadores y dar asesoría a las asociaciones solidaristas, labor que siguen ejerciendo en la actualidad dentro de las empresas y fincas agroindustriales. Para 1979 ya existían 168 asociaciones solidaristas frente a 280 sindicatos. En el 2005 el número de asociaciones solidaristas en Costa Rica ascendía a 1.142 frente a 239 sindicatos.⁷

El solidarismo tiene sus orígenes en Costa Rica, pero pretende extenderse al resto de países de Centroamérica, particularmente por aquellas transnacionales bananeras que realizan inversiones tanto en Costa Rica como en América Latina.

2. LA REGULACIÓN JURÍDICA LE OTORGA VENTAJAS DISCRIMINATORIAS SOBRE EL SINDICALISMO

En 1984 se reconoce a las asociaciones solidaristas un rango jurídico propio mediante la promulgación la Ley de Asociaciones Solidaristas N° 6970.

Conforme a su legislación las asociaciones solidaristas se constituyen con un ahorro mensual mínimo de sus asociados/as (entre un 3 y un 5% de su salario) y un aporte mensual del empleador (5.33% del salario), imputable a lo que éste deba pagar en el futuro por el auxilio de cesantía.⁸

Pueden realizar diversas actividades rentables para el mejoramiento socioeconómico de sus asociados/as. Tienen planes de ahorro y crédito, desarrollan actividades de venta de bienes de consumo, salud, vivienda, recreación, inversión, creación de empresas y planes de pensiones complementarias.

La naturaleza jurídica y práctica de las asociaciones solidaristas es marcadamente mutualista y de bienestar, gracias a los aportes recibidos tanto por los/as trabajadores/as como por los patronos (auxilio de cesantía), por lo que acumulan un importante capital y distribuyen dividendos entre sus asociados y asociadas.

Hay que reconocer que debido a esta actividad mutualista, en Costa Rica las asociaciones solidaristas han alcanzado un gran prestigio, a pesar de algunos problemas financieros que han enfrentado algunas de ellas en el sector privado, ya sea por la falta del aporte patronal o malos manejos de sus administradores. Tiene el apoyo de diversos partidos políticos, de la prensa nacional, de la iglesia católica, que la percibe como una expresión de la doctrina social cristiana, y por supuesto de los empresarios.

En el 2005 el número de trabajadores/as afiliados a las asociaciones solidaristas ascendía 207.080 frente a 162.863 afiliados/as de las organizaciones sindicales.⁹

Ahora bien, conforme a dicha legislación las asociaciones solidaristas están integradas y dirigidas por trabajadores/as.¹⁰ Entre sus fines primordiales está procurar la armonía obrero-patronal y el origen de su patrimonio es en mayor medida aportado por el patrono, aceptando y avalando la presencia

empresarial, lo que las desdibuja como movimiento laboral, capaz de actuar autónomamente en la negociación de las relaciones obrero-patronales.¹¹

Una muestra de esta falta de autonomía de estas organizaciones lo constituye el hecho de que la Ley de las Asociaciones Solidaristas en su artículo 14, permite al patrono intervenir con voz pero sin voto, en la Asambleas de estas organizaciones. Situación inadmisible en una organización que se dice representar los intereses de los trabajadores y trabajadoras.¹²

3. SOLIDARISMO: “DUMPING” SOCIAL CONTRA EL SINDICALISMO

La Ley de Asociaciones Solidaristas generó enormes desigualdades respecto al trato que se daba a las organizaciones sindicales, toda vez que concedió ventajas a las asociaciones solidaristas tanto en lo organizativo como en lo económico, lo que les ha permitido competir en mejores condiciones frente al sindicalismo.

Las asociaciones poseen el derecho de ejercer el comercio con fines de lucro, y administrar la cesantía, un derecho que está vedado a las organizaciones sindicales. Otro elemento fundamental es que se trata de organizaciones bajo el control de los patronos, toda vez que sus juntas directiva generalmente quedan en manos de empleados administrativos considerados de confianza de los patronos, y los trabajadores de otras ocupaciones escasamente asumen puestos en dichas juntas, lo que violenta los principios de autonomía e independencia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además de las funciones mutualistas, y a pesar de que la ley expresamente se lo prohíbe¹³, las asociaciones solidaristas asumieron y asumen en la práctica, ya sea de manera directa o indirecta, funciones netamente reivindicativas, de relaciones laborales y de negociación colectiva, propias de los sindicatos.¹⁴

Esto lo han realizado a través de los comités permanentes de trabajadores que el Código de Trabajo permite que se formen en las empresas sin la participación de los sindicatos. A partir de este momento, lo que pretendía ser una forma de organización mutualista, se convierte en un esquema evidentemente antisindical, porque va a cerrarle la puerta al sindicato como el representante de los trabajadores en la empresa.

Mediante estas estructuras se han promovido arreglos directos de condiciones de trabajo con el patrono, sustituyendo a las convenciones colectivas que, conforme a la legislación costarricense tienen fuerza de ley profesional y sólo pueden ser celebradas entre sindicatos y patronos.

El arreglo directo consiste en un tipo de negociación colectiva regulada en el Código de Trabajo en el artículo 504. Para su negociación con el patrono se requiere que los trabajadores estén representados por un Comité Permanente de Trabajadores, que en principio es nombrado mediante asamblea general de los trabajadores/as de la empresa respectiva, generalmente bajo la supervisión de los patronos.

Son los promotores del solidarismo quienes usualmente organizan y convocan a los trabajadores para realizar las Asambleas donde se eligen los comités permanentes de trabajadores, mientras que los sindicalistas tienen serias limitaciones para entrar en las fincas a organizar a los trabajadores.

Esta particularidad da como consecuencia que los Comités Permanentes carezcan de la autonomía indispensable frente a sus patronos para la negociación de mejores condiciones laborales; con el agravante de que los arreglos directos no tienen el carácter de ley profesional, se trata de acuerdos sui géneris de menor cuantía que no tienen carácter vinculante para los patronos.

Asimismo la suscripción de arreglos directos ha significado una considerable baja en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de las empresas en que fueron negociados, pues la mayoría de las veces se limitan a

repetir las normas que contiene el Código de Trabajo, con lo cual no contribuyen a aumentar para los y las trabajadoras los beneficios económicos sociales, que sí se logran a través de las convenciones colectivas. Otra particularidad fue que en muchos de estos arreglos directos se reconocieron cláusulas a favor de las asociaciones solidaristas, desconociendo la existencia del sindicato.

Estas prácticas dieron como resultado una considerable baja en el número de convenciones colectivas en las empresas privadas suscritas entre patronos y sindicatos y por el contrario un elevado número de arreglos directos celebrados entre patronos y comités permanentes de trabajadores. Situación que se mantiene hasta la fecha.

Convenciones Colectivas versus Arreglos Directos

AÑO	ARREGLOS DIRECTOS	CONVENCIONES COLECTIVAS
2002	50	7
2003	74	7
2004	37	6
2005	34	9
TOTAL	195	29

Fuente: Cuadro elaborado con datos del Departamento de Organizaciones Sociales del MTSS

La intervención de las asociaciones solidaristas en las actividades de relaciones laborales propias de los sindicatos evidenció la desigualdad de trato que la legislación y el Gobierno costarricense dieron a ambas organizaciones.

3.1. CASO 1483: OIT ADVIERTE QUE SOLIDARISMO NO ES UNA ORGANIZACIÓN INDEPENDIENTE NI AUTÓNOMA.

Esta situación provocó que en 1988, a instancia de las confederaciones costarricenses, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), presentara una queja contra el Gobierno de Costa Rica, ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La queja de la CIOLS, fue conocida por el CLS como el Caso 1483 y contenía tres aspectos medulares:

- Que la Ley 6970 concede a las asociaciones solidaristas ventajas en lo organizativo y en lo económico, para que compitan en mejores condiciones al sindicalismo.
- Que las asociaciones solidaristas son organizaciones de trabajadores/as bajo el control de los patronos, violentando los principios de autonomía e independencia de los convenios de la OIT, y
- Que el solidarismo interfiere en actividades propias de las organizaciones sindicales.¹⁵

En noviembre de 1990 el Comité de Libertad Sindical mediante el Informe 275, constató que las organizaciones sindicales que presentaron la queja tenían razón y que la Ley 6970 provee a las asociaciones solidaristas mayores y mejores ventajas a las contempladas para los sindicatos, generando desigualdades entre ambas organizaciones, en perjuicio de estos últimos. Pero su preocupación principal estuvo en que las asociaciones solidaristas rompían el esquema tripartito sobre el cual está constituida la OIT, en el que los

Gobiernos, los empleadores y los trabajadores actúan como organizaciones independientes entre sí, para la solución de los problemas laborales.

En sus conclusiones el CSL definió a las asociaciones solidaristas como una organización no independiente del patrono, cuyas actividades son de carácter mutualista, y consideró que no es conveniente que intervengan como interlocutoras en las relaciones laborales. Esta afirmación provocó grandes discrepancias no sólo con el Gobierno, sino con las cámaras patronales y otros sectores de la sociedad costarricense.

Posteriormente en 1991, una Misión de Contactos Directos de la OIT, mediante el Informe 278, llega a la conclusión de que las actividades de las asociaciones solidaristas son de carácter mutualista con fines meramente sociales y que a pesar de que su ley se lo prohíbe (Art. 8, Ley 6970) tanto el Gobierno como los patronos y la dirigencia solidarista permitieron que compitieran con el sindicalismo en el marco de las relaciones laborales, puesto que el discurso del solidarismo planteaba en el fondo la sustitución del sindicalismo.¹⁶

La Misión comprobó que el solidarismo tiene mayores ventajas para su desarrollo mediante su legislación. Indicó que era evidente la preferencia de los empleadores por el solidarismo y que se hacía necesario su consentimiento para formar una organización de ese tipo en su empresa, ya que el patrono debe estar dispuesto a aportar parte del capital de la asociación.

Lamentablemente este elemento de vital importancia para explicarse el acelerado desarrollo del solidarismo frente a la evidente debilidad del sindicalismo, no fue profundizado por la Misión en un afán de que el Gobierno de turno rectificara y modernizara la legislación existente.

Respecto a las organizaciones sindicales, la Misión reconoció la discriminación y la falta de protección legal que estas sufren. Considera que Costa Rica tiene una legislación anacrónica que impide el pleno desarrollo de la libertad sindical. Considera que es la falta de garantías sindicales el principal factor que influye en el poco desarrollo del sindicalismo, sobre todo en el sector privado.

Sin embargo, no certifican que el Gobierno de Costa Rica haya actuado favoreciendo el solidarismo en detrimento del funcionamiento de los sindicatos, achacando ese problema a lo anacrónico de la legislación laboral confiando en que el Gobierno rectifique en dicha normativa.

El informe concluye que Costa Rica necesita una serie de reformas laborales estableciendo un punto de equilibrio en el desarrollo de ambas organizaciones.

Es importante aclarar que el informe de la Misión de Contactos Directos respecto del caso 1483, solo fue acogido por el Consejo de Administración de la OIT, pero nunca fue discutido en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, esta solo tomó nota de lo actuado por el Consejo. Lo anterior fue aprovechado por la prensa nacional y las organizaciones solidaristas para manipular el significado de lo resuelto, haciendo creer que la OIT había reconocido al solidarismo costarricense como una organización autónoma de trabajadores.

Nada más alejado de la realidad según hemos reseñado anteriormente. Sin embargo lo cierto es que dado el carácter de la OIT, no existió una condena expresa para el país respecto al favoritismo que se ha dado por parte del Gobierno y los empresarios a las actividades de las asociaciones solidaristas en detrimento del sindicalismo.

Finalmente, el caso 1483 nunca se cerró. Las recomendaciones se encuentran en manos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT. Este organismo es el encargado de vigilar y verificar que el Gobierno cumpla con los compromisos que surgieron por este caso. El Estado debe enviar un informe a esta comisión en donde indique las mejoras realizadas en materia laboral.

A pesar de lo contundencia de las conclusiones de la OIT, que acoge como válidos los términos de la denuncia sindical presentada en 1988 y exige cambios al Gobierno tanto en la práctica como en la legislación para evitar el

trato discriminatorio entre ambas organizaciones, no hubo respuesta del Estado, ni de los empresarios ni del solidarismo.

No es sino hasta el año 1993, en que producto de la presión y gestión realizada por la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) ante la Oficina del Representante para el Comercio de los Estados Unidos (USTR), Costa Rica sería sancionada con la eliminación de las exenciones arancelarias del Sistema Generalizado de Presencias (SGP), es que se produce una reforma legislativa mediante la Ley No. 7360, aprobada el 4 de noviembre de 1993.

Dicha ley fue aprobada en un plazo muy breve de 15 días; se refiere a tres temas centrales: una adición al Código de Trabajo en relación a la libertad sindical (creación del fuero sindical); una reforma en materia de multas por infracción a la ley laboral; y finalmente algunas reformas a la Ley de Asociaciones Solidaristas N° 6970.

La reforma de Ley de Asociaciones Solidaristas (Ley N° 6970), consistió en la prohibición a que esas asociaciones, sus órganos de Gobierno u administración y sus representantes legales, realicen “cualquier clase de actividad tendiente a combatir, o de alguna manera entorpecer, la formación y funcionamiento de las organizaciones sindicales y cooperativas (Art. 8 inciso ch).

Se le prohíbe también al solidarismo “celebrar convenciones colectivas o arreglos directos de carácter laboral” (Art. 8 inciso d) y participar en contrataciones y convenciones colectivas laborales (Art. 8 inciso e). En este mismo inciso se limita la actividad sindical al indicarse que “los sindicatos no podrán realizar actividades propias de las asociaciones solidaristas ni de las asociaciones cooperativas” (Art. 8 inciso e). La reforma incluye la reducción a 12 de la cantidad de personas trabajadoras necesarias para constituir un sindicato, equiparándoles con las asociaciones solidaristas.

Otra reforma que indirectamente promueve los arreglos directos, es la del artículo 370 del Código de Trabajo, conforme al cual solamente si en una

empresa existe un sindicato al que están afiliados, al menos “la mitad más uno” de sus trabajadores y trabajadoras, el patrono no podrá seguir negociando arreglos directos y necesariamente deberá hacerlo con el sindicato.

Si ya la afiliación de un tercio de las personas trabajadoras para negociar una convención colectiva constituye una limitación difícil de eliminar, la exigencia de más de la mitad para que no se negocie un arreglo directo, hace inaplicable la nueva normativa.

Ahora bien, a pesar de las trascendentales reformas que se producen en 1993 que pretendieron cumplir con el derecho a la libertad sindical y al mismo tiempo limitar el accionar del movimiento solidarista respecto a los desequilibrios que su legislación inicial provocó en detrimento de las organizaciones sindicales; a pesar de que dejaron de participar abiertamente en las negociaciones colectivas de las relaciones obrero patronales, el ascenso del solidarismo no se ha detenido, mientras que por el contrario el descenso de la afiliación a las organizaciones sindicales va en aumento, provocando que se encuentren en un estado sumamente debilitado.

Los arreglos directos siguen en aumento en detrimento de las convenciones colectivas, (véase cuadro) pese a las reformas legales que han tratado de impedirlo, y mantienen una estrecha vinculación, discreta o no con el movimiento solidarista. Esta situación hizo que en el 2006 el CEACR de la OIT, le recordara al Gobierno de Costa Rica “que le informe al respecto así como se realice una investigación independiente sobre el elevado número de arreglos directos con trabajadores no sindicalizados.”¹⁷

Otro elemento que ha contribuido a la desaplicación y falta de claridad en interpretación de la normativa laboral sobre la libertad sindical es la falta de reglamentación de la legislación que creó el fuero sindical.

Se mantiene la imposibilidad de ejercer el derecho de organización sindical en el sector privado, especialmente en el sector agro industrial, lo que impide la negociación de convenciones colectivas en ese sector.

En las empresas se realizan prácticas laborales desleales, tales como despidos de dirigentes sindicales mientras a los dirigentes solidaristas se les da estabilidad laboral; separación entre trabajadores sindicalizados y trabajadores solidaristas; ocupación de trabajadores sindicalizados en actividades menos remuneradas, mientras a trabajadores afiliados a las asociaciones solidaristas se les contrata en ocupaciones mejor remuneradas, generando una enorme discriminación entre unos y otros trabajadores solamente en razón de su afiliación.

Esta situación se produce debido a que las asociaciones solidaristas cuentan con el consentimiento y apoyo de los patronos, quienes manifiestan una abierta preferencia por este tipo de organizaciones, en detrimento de las sindicales.

4. CERTIFICADORAS DE EMPRESAS BANANERAS PREFIEREN EL SOLIDARISMO.

En la actual coyuntura del libre comercio existe una presión por parte de las compañías bananeras para que se acepte a las asociaciones solidaristas como organizaciones libres y verdaderamente representativas de los intereses de las personas trabajadoras, en evidente detrimento de los sindicatos a los que consideran organizaciones intransigentes que obstaculizan el avance de iniciativas de desarrollo.

Se trata de políticas de larga data que tienen como fin histórico y profundamente arraigado, el debilitamiento de las organizaciones sindicales. Ello explica que de 180 fincas que conforman la industria bananera en Costa Rica, en 134 funcionan asociaciones solidaristas,¹⁸ muchas de ellas con arreglos directos negociados.

Según datos divulgados por la Corporación Bananera Nacional (Corbana), más de 33.000 trabajadores/ras bananeros/as están afiliados/as a asociaciones solidaristas. Esto sólo es posible a través de una abierta política empresarial que avale y apoye la constitución y desarrollo de tales organizaciones e impide la organización sindical.

Con el solidarismo, esta actividad agrícola pretende validar políticas sociales y laborales de las compañías bananeras, en un principio frente a los códigos de conducta y posteriormente frente al sistema de certificación que se imponen, tales como las normas ISO, el SA 8000 o ETI. A estas certificadoras se ha sumado el Comercio Justo, que erróneamente percibe en el solidarismo un nuevo tipo laboral representativo y participativo para el desarrollo de los programas sociales.

Contrariamente, la mayoría de estas certificadoras no toma en cuenta la opinión del sindicalismo en su dimensión real o se le margina como parte de un sector social más amplio (grupos comunales, ambientales y religiosos).

Es público y notorio que para muchas de estas certificadoras el “derecho a organizarse” no significa necesariamente en organizaciones sindicales, pues lo que les interesa es que exista algún tipo de “organización”, ya sean deportivas, culturales, etc. De ahí que las asociaciones solidaristas les vengán como anillo al dedo para justificar el cumplimiento de la llamada responsabilidad social, siendo que en la práctica obstaculizan la formación de los sindicatos, que constituyen las únicas organizaciones libres e independientes de los trabajadores y trabajadoras que los conforman.

En este contexto, ninguna empresa podrá ser certificada de manera positiva, si violenta los fundamentos básicos de la legislación nacional e internacional, sustituyendo la organización sindical por las asociaciones solidaristas, puesto que contrariamente a lo que piensan las certificadoras y el comercio justo, no son organizaciones libres, ni autónomas ni auténticamente representativas de las personas trabajadoras.

Un sello de calidad de los productos bananeros que sustituyen con el solidarismo el cumplimiento del derecho fundamental de los trabajadores a pertenecer a una organización libre y autónoma, desprestigia a las certificadoras que los promueven, y al mismo tiempo engañan a muchos/as consumidores/as europeos y norteamericanos y a sus gobiernos, que adquieren el banano, confiando en que ha sido producido respetando los

derechos laborales de las personas trabajadoras que lo cultivan. Un sello o certificación semejante debe rechazarse enérgicamente.

5. EN TIEMPOS DE LIBRE COMERCIO, SOLIDARISMO: NUEVO REFERENTE LABORAL.

El solidarismo ha encontrado en los tratados de libre comercio un sistema económico que le permite dinamizarse. Por esa razón en el reciente referendo llevado a cabo en Costa Rica, en torno a la aprobación del Tratado de Libre Comercio entre EEUU, Centroamérica y República Dominicana, el solidarismo cumplió el papel de representante laboral de la tendencia a favor de este instrumento.

En los meses y días antes de esa consulta popular el movimiento solidarista costarricense se pronunció en todos los foros a favor del tratado, realizó una amplia campaña entre sus afiliados/as promoviendo el voto por el Sí al TLC. Se empeñó en una defensa a ultranza del libre comercio asegurando que es “el camino más seguro para crear riqueza”.¹⁹ En defensa de su posición se hizo eco de la campaña del miedo del Gobierno y los empresarios respecto a la supuesta pérdida de miles de empleos y de la inversión extranjera, que obligarían a miles de jóvenes costarricenses a tener que ir a otros países de la región a buscar trabajo “porque les hemos cerrado la posibilidad de aspirar a un mejor futuro.”²⁰

Evidentemente con esta posición de apoyo al tratado obtuvo el beneplácito y reconocimiento, tanto del Gobierno del Dr. Oscar Arias Sánchez como del sector empresarial nacional y transnacional, que lo asume como el representante de los trabajadores.

Lo anterior demuestra que con la aprobación de los tratados de libre comercio, el solidarismo adquiere una gran fuerza y su éxito redundará en un nuevo posicionamiento como representante del sector laboral, no solo en Costa Rica sino en la región Centroamericana.

Dada la amplia aceptación que este tipo de organización tiene en las empresas bananeras transnacionales, es muy probable que el sector bananero se convierta nuevamente en el gran promotor del solidarismo en Centroamérica. No hay duda de que en los tiempos de la globalización, neoliberalismo y libre comercio, el solidarismo se ha constituido en el nuevo referente laboral, para beneplácito de las empresas transnacionales y pena de los trabajadores y trabajadoras centroamericanas.

REFERENCIAS

1 Ley Asociaciones Solidaristas N° 6970: **Artículo 2**: Los fines primordiales de las asociaciones solidaristas son procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados.

2 ASEPROLA. Cuaderno: Qué es el Solidarismo. Pág. 2, 1992.

3

4 El Movimiento Sindical en Guatemala 1986-88. Ciencia y Tecnología para Guatemala, México, D. F., febrero 90)

5 ASEPROLA. Cuaderno: Qué es el Solidarismo. Pág. 1, 1992.

6 La Unión Solidarista fue sustituida por el hoy denominado Movimiento Solidarista, pregona un solidarismo de ideología empresarial, cuyo análisis está en la empresa y en la relación de valores de la productividad y bienestar social.

7 Página Web Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), Sistema de Indicadores sobre Desarrollo Sostenible (SIDES): <http://mideplan.go.cr/sides/social/08-05.htm>

8 Ley Asociaciones Solidaristas N° 6970: Artículo 18: Las asociaciones solidaristas contarán con los siguientes recursos económicos: El ahorro mensual mínimo de los asociados, cuyo porcentaje será fijado por la asamblea general. En ningún caso este porcentaje será menor del tres por ciento ni mayor del cinco por ciento del salario comunicado por el patrono de la Caja Costarricense de Seguro Social. Sin perjuicio de lo anterior, los asociados podrán ahorrar voluntariamente una suma o porcentaje mayor y, en este caso, al ahorro voluntario deberá diferenciarse, tanto en el informe de las planillas

como en la contabilidad de la asociación. El asociado autorizará al patrono para que deduzca de su salario el monto correspondiente, el cual entregará a la asociación junto con el aporte patronal, a más tardar tres días hábiles después de haber efectuado las deducciones. El aporte mensual del patrono en favor de sus trabajadores afiliados, que será fijado de común acuerdo entre ambos de conformidad con los principios solidaristas. Este fondo quedará en custodia y administración de la asociación como reserva para prestaciones. Lo recaudado por este concepto, se considerará como parte del fondo económico del auxilio de cesantía en beneficio del trabajador, sin que ello lo exonere de la responsabilidad por el monto de la diferencia entre lo que le corresponda al trabajador como auxilio de cesantía y lo que el patrono hubiere aportado. Los ingresos por donaciones, herencias o legados que pudieren corresponderles. Cualquier otro ingreso lícito que perciban con ocasión de las actividades que realicen

[9](http://mideplan.go.cr/sides/social/08-05.htm) Página Web Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), Sistema de Indicadores sobre Desarrollo Sostenible (SIDES): <http://mideplan.go.cr/sides/social/08-05.htm>

[10](#) Ley Asociaciones Solidaristas N° 6970: Artículo 1: Las asociaciones solidaristas son organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de los recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica. Su Gobierno y su administración competen exclusivamente a los trabajadores afiliados a ellas.

[11](#) Blanco, Gustavo. OIT y Solidarismo. La democracia costarricense es desnuda. En La Lucha por la Libertad sindical en Costa Rica, pág. 60, ASEPROLA, Costa Rica, 1994.

[12](#) Ley Asociaciones Solidaristas N° 6970: Artículo 14: El patrono podrá designar un representante con derecho a voz pero sin voto, que podrá asistir a las asambleas generales y a las sesiones de la Junta Directiva, salvo que éstas por simple mayoría, manifiesten lo contrario.

[13](#) Artículo 8 de Ley de Asociaciones Solidaristas N° 6970.

[14](#) OIT. CEACR Informe sobre el Solidarismo en Costa Rica. En Revista Debate Laboral, Revista Americana e italiana del Trabajo. Año IV, N° 8-9/1991.

[15](#) Quesada, Víctor. El caso 1483: una reconstrucción del proceso. En La Lucha por la Libertad sindical en Costa Rica, Pág. 13, ASEPROLA, Costa Rica, 1994.

[16](#) El informe de la Misión de Contactos Directos de la OIT destacó como prueba de esta afirmación la frase del entonces director ejecutivo de la Unión Solidarista Costarricense Rodrigo Jiménez quien manifestó en un periódico de circulación nacional en 1984 “para un buen empleador hace falta una buena asociación solidarista, para un mal empleador hace falta un buen sindicato”.

[17](#) CEACR. Observación individual sobre el Convenio 98: 2006.

[18](#) Periódico La Nación, 7 de julio 2007.

[19](#) Manifiesto del Movimiento Solidarista Costarricense. Cuatrocientos mil solidaristas les decimos sí al TLC con Estados Unidos En <http://www.solidarismo.com/manifiesto.html>

[20](#) Ídem.