

RESUMEN

“CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN EN CINCO PAÍSES DE LAS AMÉRICAS”

COSTA RICA

1.-PERFIL SOCIECONÓMICO Y LABORAL

Costa Rica se prepara para un ingreso en la OCDE, lo que le obligará a aplicar estándares mínimos en materia económica y en diferentes áreas de la política pública, marcada en la actualidad por una difícil situación fiscal (el déficit público supera el 6% del PIB en 2017). Pero también con un crecimiento sostenido del 3.5 en los últimos 10 años y una apertura total a la economía internacional, con una importante presencia de multinacionales extranjeras en sus zonas francas y con un crecimiento exponencial en sectores como los servicios, el comercio o la manufactura tecnológica¹. La exportación de productos agrícolas también tiene un peso importante en la economía, manteniendo una moneda relativamente estable con respecto al dólar. El turismo (con un alto porcentaje de actividades y establecimientos ecoturísticos) es otro de los ascendentes pilares de la economía costarricense.

A pesar de los buenos datos macroeconómicos y de la baja inflación, se aprecia un deterioro considerable de las clases medias y de los indicadores de desarrollo humano, que fueron tan positivos en décadas anteriores y serios problemas para mantener el alza de los presupuestos y financiamiento públicos y del gasto social. El debate sobre la reforma fiscal parece que caerá del lado contrario a los trabajadores/as, con paquetes agresivos de impuestos indirectos, recortes, mientras se sigue privilegiando la evasión fiscal y las trampas de las grandes y medianas empresas para no contribuir con impuestos.

Costa Rica es uno de los países más industrializados de Centroamérica y el Caribe, cuya producción industrial está dirigida fundamentalmente a suplir el mercado nacional. En sentido general, el gobierno todavía controla relativamente algunos sectores, aunque con una tendencia creciente de la participación privada en estos sectores.

El tejido empresarial de Costa Rica está formado fundamentalmente por pequeñas y medianas empresas, muchas de ellas vinculadas con el sector agroindustrial y manufacturero, destacando también el creciente establecimiento de empresas inversoras que se sienten atraídas por los niveles de desarrollo del país y su posición estratégica, además de sus niveles de educación en ciertos segmentos de la población,

más altos que la media de los países vecinos. Pero, particularmente, por las tremendas ventajas fiscales y entorno favorable a la actividad empresarial que el oneroso régimen de zona franca (RZF) ofrece.

Precisamente, el sector industrial costarricense prevé un crecimiento importante en los años venideros, aunque concentrado principalmente en las empresas de zona franca y turismo. Los principales países inversores son Estados Unidos, que supera en más del doble al conjunto de los siguientes países: Holanda, Honduras, España, México y Alemania. Más del 50% de la IED proviene de los Estados Unidos, según PROCOMER.

Es importante mencionar que Costa Rica cuenta con múltiples negociaciones de acuerdos de libre comercio: Centroamérica, Canadá, CARICOM, Chile, China, Estados Unidos-Centroamérica-República Dominicana (CAFTA), México, Panamá, República Dominicana, Corea del Sur. Se encuentra en proceso de ratificación el TLC Centroamérica-Unión Europea.

Se podría concluir que la economía costarricense se mueve en la actualidad entre un sector exportador no tradicional muy dinámico y amplios segmentos relativamente estancados. Sin embargo, la rápida transformación de una economía fundamentalmente agrícola a otra basada en producción de servicios y exportaciones no ha sido acompañada por la necesaria evolución correlativa de conceptos de política fiscal, metas educativas, reducción de la informalidad o proteccionismo de la producción local, originando desfases y problemas de inequidad fiscal y reducción progresiva de mejoras sociales. Sigue siendo un país de alto desarrollo humano, pero que hace más de una década que transita por el camino de una creciente desigualdad. Es de notar que Costa Rica es uno de los Estados de América Latina en los que la desigualdad ha crecido en mayor proporción y algunos indicadores como el IDH o el coeficiente Gini incluso se han retraído. En 2016 un 31,5% de los hogares sufría alguna forma de pobreza (monetaria, multidimensional o ambas), según datos del Informe del Estado de la Nación.

Si la insolvencia de las finanzas pública es manifiesta, uno de los grandes problemas actuales y expone las dificultades para atender gastos corrientes y mejoras de los indicadores sociales (que dependen en gran medida de una inversión que se financia principalmente con deuda pública), no son menores los problemas que provienen de un mercado de trabajo poco eficiente: dinamismo económico y empleo están desvinculados.

Según datos del INEC y de Panorama Laboral de OIT, los años 2016 y 2017 reflejaron un repunte de las tasas de participación laboral y una disminución en el desempleo, aunque todavía es considerablemente alto (9,3%) en comparación a Centroamérica y México (4%). No obstante, ello sucedió en un escenario de deterioro de la calidad de los puestos de trabajo y mayor crecimiento del empleo informal. Las nuevas oportunidades laborales son sobre todo para trabajadores no calificados, sin aseguramiento, con menores ingresos. En 2016, los ocupados informales aumentaron un 8% (situándose ya el empleo informal en el 41%) y los no calificados un 4%.

El INEC también señala que existen mayores dificultades para la incorporación de las mujeres al mercado laboral, donde las brechas de género persisten. La tasa neta de participación para las mujeres es sólo del 45%, mientras que la tasa de desocupación juvenil se sitúa por encima del 20%. A ello se suma el elevado número de subempleados (8%). Este grupo ha mostrado un aumento sostenido desde el 2014, de manera consistente con la dinámica de creación de puestos de baja remuneración para trabajadores poco calificados y se ha incrementado principalmente en los sectores del agro, el comercio y la construcción, que en conjunto concentran el 37% de esta forma de inserción laboral. El comercio y la agroindustria son los sectores que tiene mayor capacidad productiva, pero a la vez son las menos capaces de impulsar el empleo decente.

A la par, el deterioro de las condiciones laborales es notorio tanto en las áreas urbanas como rurales. Hay pocos avances en el respeto de las garantías laborales y el salario mínimo. El incumplimiento de garantías laborales adquiere dimensiones críticas en los sectores de servicio doméstico, construcción y agropecuario, así como entre los trabajadores que son adultos mayores, jóvenes, migrantes o pobres.

Por otro lado, las confederaciones sindicales costarricenses afiliadas a la CSA (CTRN, CMTC y CSJMP) reiteran sus quejas y preocupaciones ante la radicalización creciente que está teniendo las prácticas de los empleadores y la política laboral del Estado. Es sabido que el país ha presentado numerosas quejas por violación a la libertad sindical y el principal instrumento de referencia que rige sobre las relaciones laborales sigue siendo un Código del Trabajo que data de 1943.

Efectivamente, entre las condiciones cuestionables en el ámbito laboral los representantes sindicales citan de manera reiterada las restricciones a la libertad sindical, la negociación colectiva y el respeto de los derechos laborales en el sector privado, también producto de la tercerización y el trabajo precario.

A pesar de que Costa Rica muestra una tasa significativa en materia de densidad sindical, (estimada en un 13.08% de la Población Económicamente Activa, PEA y 14.17% de la Población Ocupada, PO, según sondeo de la CTRN), prácticamente el 80% de la fuerza sindical está incorporada al sector público. Actualmente, el 92% de la Población Económicamente Activa (PEA) de Costa Rica se desempeña en el sector privado pero la tasa de afiliación sindical no llega al 2%, una de las más bajas de toda América Latina.

Parece existir una verdadera política de Estado a través de diferentes prácticas contra el ejercicio de los derechos sindicales en el sector privado. Políticamente, se busca destruir a las organizaciones, se hostiga a los sindicatos, se dificulta su registro, hay injerencia del Estado en asuntos internos y existe un desprestigio contra las dirigencias.

Uno de los factores explicativos más relevantes es que en el sector privado predominan las Asociaciones Solidarias y los Comités Permanentes de Trabajadores (CPT), producto de su promoción y patrocinio por parte de ciertos sectores empresariales, con el fin de lograr arreglos directos entre empresas y trabajador y finalidades antisindicales,

convirtiéndose en una expresión de los intereses de la empresa y una instancia para sustituir la figura del sindicato y la negociación colectiva.

A pesar de todo, también ha habido experiencias concretas y positivas de diálogo social, como la Reforma Procesal Laboral de 2016. Las confederaciones sindicales costarricenses consideran que si bien dicha reforma tiene varios puntos insatisfactorios para garantizar la protección de determinados derechos laborales y sindicales, es un avance importante en materia de aspectos como el derecho a huelga, solución de conflictos colectivos, negociación colectiva en el sector público, protección de los actos sindicales y la discriminación en el empleo, juzgamiento de infracciones a las leyes de trabajo o régimen de despido, entre otros.

2. PERFIL ECONÓMICO, ORGANIZATIVO Y LABORAL DE LAS CADENAS GLOBALES DE PRODUCCIÓN

Tras los análisis y diagnósticos previos y la participación de las tres confederaciones sindicales afiliadas a la CSA en actividades del proyecto sobre CGP, se decidió seleccionar tres casos de estudio: el de las zonas francas, fundamentalmente orientado a la atracción de IED y la exportación, donde la presencia sindical es inexistente y del que se conoce muy poco; una cadena de producción de larga tradición, como es la agroindustrial y donde hay en marcha una acción sindical sólida, con un análisis claro sobre los problemas laborales y económicos en cada eslabón; y un tercero, donde hay previsiones de expansión sindical dentro de una empresa multilatina perteneciente al sector de la construcción.

2.1. Las zonas francas de exportación

Las zonas francas de exportación en Costa Rica son zonas industriales dotadas de incentivos especiales con el fin de atraer inversores extranjeros y nacionales, ofreciéndoles condiciones de libre comercio y un entorno favorable. Los bienes importados se someten a cierto grado de proceso industrial antes de ser de nuevo exportados o se producen en territorio nacional y se procesan para su posterior exportación.

El régimen de zonas francas (ZF) se encuentra reglamentado en Costa Rica mediante las Leyes 6955 (1984) y 7210 (1990). Además, está vinculado a la Ley General de Aduanas y regulado mediante dos organismos públicos: COMEX (Ministerio de Comercio Exterior) y PROCOMER (Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica), esta última de carácter no estatal. PROCOMER es la agencia gubernamental encargada de la promoción de las inversiones, apoya técnica y financieramente al COMEX, promueve las exportaciones, los encadenamientos y administra el RFZ.

PROCOMER define la zona franca como “aquella área delimitada, fuera del territorio aduanero nacional y que alberga empresas con actividades exentas de impuestos, de dos tipos: parques industriales (dentro de parque) y fuera de parque”. Se establecen

condiciones de ingreso y beneficios diferenciados según la ubicación. Las zonas de procesamiento de exportaciones (ZPE) y las zonas francas conviven prácticamente en los mismos espacios.

Cabe destacar que las ventajas fiscales son altísimas. Los impuestos no cobrados a las empresas del régimen de zonas francas son el impuesto sobre la renta, el de ventas (que tiene que ver con lo que compran las empresas del régimen a los proveedores costarricenses), el impuesto a la propiedad, los impuestos municipales y los impuestos a la importación. En concreto, las empresas acogidas al Régimen de Zonas Francas gozan en líneas generales de ventajas e incentivos tales como exenciones de tributos que afecten a la exportación y la importación, el impuesto de ventas y consumo o los impuestos a las utilidades, entre otros. También pueden realizar los contratos en moneda extranjera.

En marzo de 2018, según datos de PROCOMER, se encontraban censadas un total de 432 empresas en régimen de zona franca, distribuidas principalmente en la GAMA (en 2010 eran 256). Más del 80% de las empresas se sitúan en esta zona, siendo la provincia de Heredia la que más concentra (42% del total), Alajuela (19%), San José (16%) y Cartago (10%). También existe actividad de zona franca en Puntarenas y Guanacaste, en la costa del Pacífico y en Limón, en la costa del Caribe.

Las actividades de estas empresas incluyen todo tipo de producción de bienes y servicios. Pero podría hablarse de una especialización en áreas como la manufactura de productos electrónicos y eléctricos; instrumentos de precisión y equipos médicos para la cirugía, la odontología y oftalmología; agroalimentación y producción agropecuaria; Importante también la presencia creciente de servicios de atención al cliente y “call centers”, así como un rango importante de todo tipo de actividades de servicios.

La modalidad más común es la de la cadena modular, donde los proveedores fabrican productos sujetos a las especificaciones de los clientes, pero con plena autonomía en cuanto a la organización, las competencias y las tecnologías aplicadas. Este tipo de cadenas utilizan maquinaria genérica, de modo que no se encuentran atados a clientes concretos.

Algunas de las empresas transnacionales que operan en régimen de zona franca en Costa Rica son Allergian, Amazon, Bekaert, Boston Scientific, Cooper Vision, Dole, Emerson, Intel, Hewlett Packard, IBM, Kimberly Clark, Icumedical, Language Line, St. Jude Medical, Trade Station y Zollner. Un total de 152 empresas transnacionales se han instalado en RZF entre 2010 y 2018.

Se estima que el RZF da empleo directo e indirecto a unas 125.000 personas (40% del empleo es femenino), donde crece el empleo a un ritmo del 8% anual. Uno de los requisitos es que cada empresa mantenga al menos 100 empleos permanentes en planilla, lo cual no siempre se cumple. El salario medio de estos trabajadores fue 1,6 veces el salario promedio nacional pagado por el sector privado de Costa Rica. La presencia sindical es inexistente en todas ellas, sustituida por la figura de las asociaciones solidaristas.

Se puede afirmar que las zonas francas de Costa Rica presentan algunas particularidades no encontradas en otros países de la región: mejores salarios, buenas condiciones de trabajo en determinadas actividades y atracción de trabajo cualificado, por ejemplo. Pero se constituyen, al mismo tiempo, en zonas ultra protegidas por los gobiernos donde se dificulta el acceso a la información (zonas opacas) y a la asociación sindical. Por otro lado, el impacto positivo parece estar muy concentrado y focalizado.

Quienes defienden los incentivos fiscales a la inversión lo justifican en las externalidades positivas que genera la IED, es el impacto en el crecimiento de la economía en términos de inversión física. Sin embargo, aunque se señalen las bondades de la IED en el crecimiento económico, estas no deben confundirse con el desarrollo. De hecho, la IED no es suficiente para generar crecimiento de manera sustentable, dado que la misma no es un fin, sino un medio para ello. Las políticas encaminadas hacia la atracción de IED deben acompañarse de políticas dirigidas a incrementar la capacidad de las empresas nacionales y de políticas de redistribución a los sectores donde los impactos no llegan. No queda del todo claro que esta inversión se refleje en que las empresas favorecidas incrementen el empleo al ritmo esperado ni las inversiones que realizan. Los encadenamientos todavía están imprecisos, puesto que las empresas de mayor tecnología importan, procesan y exportan, sin apenas relación con otros sectores de la economía nacional, en lo que parece una estrategia generada para abaratar costos laborales, fiscales y de producción.

La pregunta es si los incentivos fiscales son necesarios o si los países están sacrificando ingresos fiscales para favorecer proyectos que se hubieran concretado de todas maneras (dada su alta rentabilidad). En el debate actual sobre el alto déficit fiscal existente, las ventajas fiscales de las que gozan las empresas que operan en zonas francas deben ser un motivo de análisis y valorar una posible solución a partir de una mayor contribución fiscal y una mayor reversión en términos de progreso social.

Finalmente, queda pendiente una comprobación real de que en estas zonas se cumplen con todos los derechos laborales establecidos por ley. En el Ministerio de Trabajo admiten que las zonas francas tienen exoneración fiscal pero no en lo demás.

2.2. Cadena de producción en el sector agroindustrial. El caso de Chiquita.

Chiquita Brands International es una empresa estadounidense fundada en Charlotte, Carolina del Norte, dedicada a la producción y distribución de plátanos y otros productos y, en la actualidad, es la principal distribuidora de plátanos en los Estados Unidos. Está presente en 70 países y cuenta con alrededor de 24.000 empleados en todo el mundo. A finales de 2014 fue adquirida por el consorcio brasileño de jugos Cutrale-Safra.

Chiquita acumula serios conflictos laborales en los países latinoamericanos que ha tratado de mitigar en parte y de forma intermitente. Por ejemplo, la compañía cuenta con un Código de Conducta, en el que se afirma que esta Compañía no tomará represalias con los trabajadores que denuncien cualquier violación de la Ley, el respeto

por el trato justo a los trabajadores y el respeto por la libertad de asociación, entre otros. Sin embargo, las zancadillas al ejercicio sindical y el desentendimiento sobre el incumplimiento de derechos laborales en ciertos estratos de su cadena son constantes.

Chiquita posee en Costa Rica 43.000 hectáreas cultivadas con banano. Actualmente, la fruta es el principal producto agrícola fresco de exportación en ese país (48% de las exportaciones del sector agrícola y el 8% de las exportaciones del país), con más de 190 millones de cajas al año (US \$1850 millones). El principal comprador es la Unión Europea (50%), seguido por EE. UU. (49%).

Las fincas donde opera *Chiquita* en territorio costarricense están dedicadas en su totalidad a la producción de banano, cubriendo la mayor parte de la zona del Caribe, en el departamento de Limón. Actualmente, trabajan para la Compañía 4.400 trabajadores en el país, en las diferentes áreas de plantación, empaque, almacenaje y exportación, de los cuales se estima que un 45% provienen de otros países cercanos (trabajadores migrantes, fundamentalmente panameños y nicaragüenses). El 20% de sus trabajadores/as son mujeres, quienes laboran mayoritariamente (75%) en las plantas empacadoras y de procesamiento de exportaciones.

La lógica productiva es similar en otras cadenas agroindustriales de Costa Rica, en productos como la piña (prácticamente idéntica a la del banano, con los mismos actores), las flores o el café, y donde operan empresas transnacionales con una lógica similar a la de Chiquita, como Dole, Del Monte. De este modo, es posible encontrar relaciones bastante tipificadas en las cadenas agroindustriales del país con vínculos de producción y comercialización muy marcados.

Encontramos en primer lugar, entonces, grandes grupos transnacionales, empresas de capital extranjero, cuya casa matriz se encuentra en países del norte, principalmente Estados Unidos, y cuentan con divisiones o subsidiarias en Costa Rica, los cuales abastecen la cadena del producto principal. Estas empresas poseen activos en el territorio nacional, tales como maquinaria, equipo, instalaciones y tierra; además cuentan con procesos de producción y logística bien definidos. Estos grupos transnacionales se abastecen del producto principal de tres formas: lo producen en sus propias fincas para lo que emplean fuerza de trabajo local; lo compran a productores independientes; lo compran a grupos organizados tales como cooperativas de productores.

Después están los productores independientes, grupo heterogéneo que produce las frutas o el café en sus fincas independientes que son propiedad familiar. Para vender su producto a las grandes transnacionales deben cumplir con todos los requisitos que estas exijan tales como calidad del producto, entregas, entre otros aspectos. Este eslabón de la cadena es clave para las condiciones decentes de trabajo y trato.

Los pequeños productores agrícolas normalmente están ubicados en segmentos periféricos de la cadena, y su posición dentro de esta estructura es muy débil, tiende a estar subordinada a los segmentos más cercanos a los consumidores, ya sean comercializadores o supermercados. Además, se da un alto control por parte de la

empresa líder hacia los proveedores, en donde estos últimos deben de seguir las condiciones que son establecidas por esta empresa, que ejerce el poder, pero se desentiende de las condiciones laborales que allí operan y que están marcadas por la temporalidad, la subcontratación en el mejor de los casos y la informalidad y precarización de las condiciones de trabajo, los salarios y la ausencia de protección en materia de seguridad y salud laboral.

Cabe mencionar, en este sentido, que los trabajadores migrantes (transfronterizos), ubicados en las plantaciones de las cadenas agroindustriales, por su condición de extranjeros e indocumentados, y con frecuencia indígenas, suelen ser contratados en condiciones con poca o ninguna protección social o ausencia de derechos, principalmente por las empresas productoras independientes que venden el producto a la transnacional. Esta problemática es bastante invisibilizada, lo que genera gran preocupación entre los trabajadores sindicalizados de la zona porque, además, supone una desviación fraudulenta por parte del sistema de contratación en el primer eslabón de la cadena. La libertad sindical está básicamente “prohibida” y penalizada con el despido y la negociación colectiva es extremadamente difícil.

En otros eslabones subsiguientes de la cadena, que pueden estar a cargo o no de la empresa transnacional, como son el transporte de mercancías desde las plantaciones, actividades logísticas y administrativas, contenedores y mantenimiento, encontramos también relaciones de subcontratación y tercerización.

De este modo se consolidan cadenas jerárquicas donde el actor principal de la cadena es la empresa transnacional, integrada verticalmente con vínculos de control y propiedad respecto al resto de las empresas o proveedores que participan en ella mediante. En los casos de la piña y el banano, la gobernanza se vuelve cautiva ya que las transnacionales tienen plantaciones propias; no obstante, también establecen contratos con pequeños productores que comprenden y aceptan una serie de estatutos (confidencialidad, calidad, entre otros) que garanticen que el producto se asemeje al que las grandes compañías producen en sus propias fincas. En la etapa de exportación el control es bastante jerárquico, pues el proceso de logística es controlado por la compañía multinacional, ya que cuenta con toda la maquinaria, el conocimiento del proceso y los recursos económicos necesarios.

2.2.1. La respuesta sindical

SINTRACOBAL, es un sindicato afiliado a la CTRN (Confederación de Trabajadores Rerum-Novarum), fundado en junio de 2002, organizado en un eslabón de la cadena productiva del banano (operaciones portuarias, logística y mantenimiento) de la empresa COBAL (Compañía Bananera Atlántica Limitada), una subsidiaria de Chiquita Brand, en una ZPE en Puerto Limón, cuyas áreas de acción se ramifican más ampliamente en otros sectores como: transporte, estibadores, plantaciones, empaque. SINTRACOBAL se formó con la visión de mejorar las condiciones de los trabajadores del sector privado al que pertenecen, pero también para luchar contra la tercerización de

los servicios, la inestabilidad laboral y para incrementar su representación legítima en la industria bananera en todos sus eslabones.

Para unir fuerzas ante todos los retos que tienen los trabajadores y la necesidad de la unión sindical para la defensa de los derechos laborales en todos los trabajadores/as de la cadena agroindustrial, se tomó la decisión en SINTRACOBAL de conformar una Federación de Trabajadores de la Agroindustria (FENTRAG) y así poder reagrupar a todas las fuerzas laborales en una sola instancia y elevar con más contundencia las preocupaciones y demandas, con la aspiración de participar en la gobernanza de los productos vinculados a la agroindustria.

La creación de FENTRAG es también parte de una estrategia mucho más amplia, elaborada y discutida con la CTRN con la intención de promover a medio plazo el crecimiento sindical en todo el sector privado. Los objetivos presentes son constituirse en una organización sectorial agrícola nacional, ser un interlocutor válido y una promover la afiliación en diversas actividades agrícolas, también con propuestas ya en marcha de acercamiento a los trabajadores/as indígenas que operan fundamentalmente en las plantaciones.

Por tanto, esta Federación, además de querer impulsar la negociación colectiva, el diálogo social y la libertad sindical, nace para intentar resolver los déficits de trabajo decente en las plantaciones costarricenses, principalmente la grave situación del trabajo precario y temporal, el trato inadecuado que se da a los trabajadores migrantes y a las mujeres, al mal manejo de los agrotóxicos y la alta incidencia de enfermedades laborales. Además, está la lucha contra los contratos temporales en labores permanentes, que se da en grandes proporciones en el sector de la agroindustria, especialmente en las plantaciones, debido entre otras cosas a la débil inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.3. Cadena de producción en el sector construcción. El caso de la multilatina MECO

Se parte de un análisis sobre crecimiento e incidencia de la Constructora MECO S.A. de origen costarricense, como empresa que ha desarrollado varias licitaciones de concesión de obra pública y privada en los países de Costa Rica, Colombia, El Salvador, Nicaragua y Panamá. Las proyecciones de la empresa hacia 2020 son extenderse a Perú y Ecuador. Pero donde la actividad sindical es inexistente, así como la negociación colectiva, salvo en el caso de Panamá.

MECO (Constructora MECO de Costa Rica Sociedad Anónima) es una empresa de construcción y producción de cemento multilatina, de capital costarricense, constituida en 1978 y especializada en movimientos de tierra, carreteras y obras de infraestructura turística, industrial y comercial de gran envergadura, entre ellos marinas, proyectos hidroeléctricos, centros comerciales, aeropuertos y carreteras.

La base de éxito de la constructora se basa en cierto grado de especialización, contando con choferes y operadores/as que manipulan los equipos especiales, comúnmente

llamados por la empresa como “equipo amarillo 1” De estas unidades, la empresa cuenta con un parque de 2.000 a 2.200 unidades. 500 operan en Costa Rica y el resto en los proyectos de los diferentes países. Este grupo de operadores marca el ritmo y eficiencia del trabajo, estableciendo con otros operarios de equipos rentados y temporales el ritmo de trabajo, la eficacia y eficiencia de las operaciones de labor.

Este grupo está compuesto por personal salvadoreño, nicaragüense, costarricense, panameño y colombiano. Dependiendo de las necesidades de las obras, la maquinaria puede trasladarse de un país a otro, así también como el personal, que debe aceptar la condición de ser trabajadores “nómadas”, de trasladarse de un lugar a otro dentro del país, o a otro país y estar en el lugar donde se le requiere y a la hora que sea necesario, sin ofrecer ningún tipo de compensación económica.

Hay un segundo grupo de trabajadores/as destinado al mantenimiento y buen funcionamiento de las unidades de trabajo o equipos, que sólo en Costa Rica está formado por 189 personas (mecánicos especializados, electricistas, llaneros, soldadores y limpieza de unidades).

El personal administrativo y los ingenieros/as constituyen la parte del personal de mando que respalda y fortalece las políticas laborales generales de la compañía constructora. Pero además de las tareas de administración y control, los administrativos e ingenieros tienen una misión clara – casi que responsabilidad obligante - de favorecer la imagen de empresa. MECO tiene la política de llevar al personal administrativo e ingenieros cerca de los proyectos lo que implica aceptar laborar en oficinas móviles y/o visitar con frecuencia los proyectos.

En el último eslabón de la escala está el trabajador/a de campo – peones, banderilleros, albañiles, carpinteros – el cual es contratado en su mayoría por obra o proyecto. Esta última es una masa laboral a la que MECO da un manejo flexible, con una política de contratación que puede variar de un país a otro.

Se han identificado también trabajadores no especializados en las 31 plantas o centros de producción de agregados, concreto y asfaltos de MECO en Costa Rica. Algo similar sucede en las plantas de producción de cemento y adoquines de la que la compañía es propietaria en Nicaragua. Se trata de un personal invisibilizado, con condiciones particulares, de alta temporalidad, al que la empresa no presta mucha atención.

Las relaciones públicas con autoridades locales y la Responsabilidad Social Empresarial de MECO ayudan a la empresa a imponer sus condiciones de trabajo. La poca presencia sindical acentúa esta práctica – exceptuando Panamá. En toda comunidad se da un aporte en el mejoramiento de infraestructura de puentes, caminos y escuelas que no están presupuestadas en las licitaciones, pero que MECO adquiere como su colaboración con las comunidades y municipios, desarrollándose también algunos proyectos sociales.

Dirigentes sindicales, como es el caso de Unión Nacional de Trabajadores de Obras Públicas y Transportes UNATROPYT de Costa Rica (afiliado también a la CTRN e ICM)

reportaron malas condiciones de trabajo en los trabajadores/as de campo, observadas en Costa Rica, muchos de ellos/as migrantes y no sindicalizados.

Los/as trabajadores de campo, al ser parte de las comunidades rurales, sufren con mayor propensión el incumplimiento de sus derechos laborales. En principio, toda licitación pública obliga a la empresa licitadora a cumplir con las normativas laborales nacionales, incluyendo el aspecto salarial, pero es sabido que, la inspección laboral de las obras es escasa y abiertamente tolerante.

También existe una gran opacidad sobre los volúmenes de negocios, operaciones, inversiones, capital y, sobre todo, operarios/as de campo contratados/as en cada operación. Pero tampoco sobre los proveedores y los productos adquiridos, lo que solo permite realizar proyecciones estimadas de la cadena de producción de MECO.

MECO indica que las obras de construcción son proyectos completos, pero en realidad algunas son subcontrataciones específicas hechas a otros concesionarios, especialmente en movimiento de tierras, construcción de puentes y recarpeteo en pistas de aeropuertos, por citar algunos ejemplos. Se trata de obras que por lo general tienen una duración de días, semanas o pocos meses. En este tipo de licitaciones es difícil plantear una estrategia sindical.

En ciertas encuestas de uso público MECO señaló tener a más de 1600 personas contratadas en Costa Rica. Para algunos proyectos, MECO refuerza su personal con Empresas Consultoras Especializadas. En Costa Rica, MECO realiza trabajos en edificaciones, puentes y adoquinados, recarpeteos en municipios, movimientos de tierra para algunas edificaciones comerciales y hoteleras.

La empresa cuenta con una Asociación Solidarista de 800 asociados. Sin embargo, no hay comités permanentes de trabajadores, ni arreglos directos, generalmente impulsados desde las mismas Asociaciones Solidaristas para bloquear el desarrollo sindical en las empresas.

Es notable destacar que desde la CMTC (Central de Movimiento de Trabajadores de Costa Rica) se está prestando una atención particular a la problemática laboral existente en MECO y a través del recientemente constituido SINATRACO (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción) ya se están realizando acciones de sensibilización y acercamiento a los trabajadores/as de campo de esta compañía. La CMTC está proyectándose a organizar a los trabajadores/as de un sector, como la construcción, altamente desprotegido y con una tasa de informalidad y precariedad considerables.

En el resto de países, MECO aparece inscrita con diferentes denominaciones donde se estima que la empresa tiene contratadas a más de 2000 personas. Realiza proyectos de construcción y mantenimiento de carreteras, vías de ferrocarril, proyectos de servicio público y consultoría técnica y realización de obras de gran envergadura, como la ampliación del Canal de Panamá.

3. Breves conclusiones

En Costa Rica existen importantes sindicatos públicos y una tasa de sindicalización en el sector público relativamente alta pero una preocupante tasa de sindicalización en el sector privado. Algunos de estos sindicatos son mayoritarios, independientes en algunos casos y en otros conforman las centrales, pero en general, demasiado centrados en sus proyectos dentro del sector público, no actuando siempre de manera solidaria con la problemática de los trabajadores del sector privado.

Las organizaciones sindicales nacionales son conscientes de las dificultades que existen para crecer en el sector privado e identifican bien los obstáculos, pero no han desarrollado estrategias de crecimiento en el sector privado. La propuesta sectorial de la CTRN en el marco de la cadena de producción global agroindustrial y la réplica del modelo en otras cadenas, o la expansión de la CMTC en el sector de la construcción, puede ser una excelente oportunidad de crecimiento en la membresía y la fundación de nuevas organizaciones. En este sentido, el Código Procesal Laboral puede ayudar a las organizaciones a crecer sindicalmente ya que abre algunas ventanas para organizar en el sector privado.

Las cadenas agroindustriales vinculadas a grandes corporaciones transnacionales, a pesar de tener un largo recorrido y arraigo en el país y formar parte de la historia contemporánea de toda la región, con hechos luctuosos y todo tipo de obstáculos a las libertades, han sabido adaptarse a los cambios de la economía internacional sin hacer grandes concesiones. Sin embargo, son pocos los argumentos que pueden citarse para demostrar que este tipo de producción haya colocado a las zonas rurales entre las más adelantadas del país o haya modernizado las relaciones laborales. Por el contrario, subsisten condiciones de trabajo decimonónicas y actitudes caciquiles en las plantaciones, ante las cuáles se hace la “vista gorda” por parte de las transnacionales.

Costa Rica atrae el primer nivel de inversión extranjera en la región, pero existen dudas sobre su verdadero aporte al desarrollo del país y algunos estudios revelan que incluso se trata de sistemas onerosos. En un momento de debate sobre la fiscalidad del país, donde todo apunta a que será la clase trabajadora la que termine pagando la reducción del déficit fiscal, parece razonable y justo realizar una mayor presión fiscal sobre las empresas que operan en las zonas francas y que obtienen una alta rentabilidad.

Dentro del régimen de zonas francas participan numerosas empresas transnacionales de otros países, principalmente de Estados Unidos, contribuyendo estos enclaves con eslabones fundamentales para el mantenimiento de numerosas cadenas de producción global. Se conforman como islas de producción protegidas, intocables, blindadas, privilegiadas por las autoridades con altas exoneraciones y ventajas, sobre las que, sin embargo, existe cierta opacidad en cuanto a transparencia de datos, operaciones, inversiones, recursos, valor agregado y empleo generado. Por otro lado, son espacios donde la actividad sindical es inexistente y/o es vetada, sustituida por comités permanentes o asociaciones solidaristas.

Las organizaciones sindicales costarricenses tienen un conocimiento todavía escaso o incluso parecen tener poco interés respecto a lo que sucede al interior de las zonas francas. Dan por hecho que es un sector imposible de abordar. Mantienen una percepción algo anticuada y estereotipada sobre estos espacios. Es importante que puedan empezar a plantear acciones para la recogida de información detallada y transparente sobre las relaciones de empleo y diálogo con instituciones públicas y empresas privadas que allí operan. Es urgente llegar a formular estrategias de presencia y sindicalización para poder participar también en la gobernanza de estas empresas y en algún nivel de decisiones, habida cuenta de la importancia estratégica de este sector para la economía del país y la atracción de IED, en detrimento de otros sectores que quedan postergados.

MECO busca ser una empresa global y no ser identificada solo como una empresa costarricense. Esto ha implicado extender la contratación de personal con diferentes nacionalidades en todos sus niveles y adaptarse, en lo laboral, a la cultura de los países donde maneja proyectos activos. Por ejemplo, con relación al tema sindical, es posible evidenciar divergencias con respecto a la aceptación y desarrollo de sindicatos. Costa Rica es un país donde se desarrolla una cultura antisindical a nivel general.

Son interesantes las acciones planteadas por SINATRACO y la CMTC para intentar revertir esta situación, lo que debe requerir de acciones coordinadas con organizaciones sindicales nacionales (como UNATROPYT) y de otros países.

ⁱ Efectivamente, la economía costarricense está muy abierta tanto al comercio (la suma de importaciones y exportaciones representan el 47% del PIB) como a las inversiones (la IED en 2016 fue el equivalente al 5,3% del PIB). De acuerdo con los últimos datos publicados, la Inversión Extranjera Directa (IED) recibida en Costa Rica en el 2016 ascendió a 2.681,1 \$US, según datos de PROCOMER.