
CONCLUSIONES

1. La negociación colectiva costarricense es de ámbito de empresa y se encuentra condicionada, a su vez, a una regulación heterónoma que, aunque pareciera ser detallada, ha tenido que ceder, en algunas ocasiones, a las prácticas creadas por los actores sociales que han improvisado nuevas opciones, inicialmente no previstas, relacionadas, en algunos casos, con prácticas laborales desleales en perjuicio de la libertad sindical.

En términos cuantitativos, todavía son pocas las negociaciones colectivas que se refieren a la formación profesional. Los convenios colectivos disponen, con más regularidad que los arreglos directos, de normas específicas sobre la materia que también suelen reconocer mayores beneficios a sus trabajadores, especialmente si el ámbito de aplicación de estos instrumentos son las instituciones o empresas públicas.

La ausencia de reglas claras sobre las competencias de los representantes libremente elegidos por los trabajadores y su modo de elección, además, del hecho de que los comités permanentes de los trabajadores no hayan podido adquirir suficiente autonomía organizativa y de acción frente a las asociaciones solidaristas, ensombrece su labor y pone en entredicho el nivel reivindicativo de sus acciones, incluyendo la firma, ejecución y vigilancia de los arreglos directos.

No obstante lo anterior, debe reconocerse la variedad de las opciones formativas que han sido objeto de acuerdo entre patronos y trabajadores, lo que demuestra las múltiples opciones existentes que pueden ser incluidas en las negociaciones colectivas. Unido a ello, las medidas de apoyo que se han venido concediendo, comprenden, no sólo los ya tradicionales permisos con o sin goce de salario para ausentarse del trabajo, sino también, el otorgamiento de ayudas económicas que permiten al trabajador afrontar los gastos normales, y hasta extraordinarios, de estudio y, en algunos casos, su especialización fuera del país.

Si bien no siempre suelen reunirse en un solo acuerdo la totalidad de las modalidades formativas previstas o el conjunto global de posibles beneficios, la dimensión y costo de unas y otros, diferencia a los convenios colectivos de los arreglos directos, y al interno de aquéllos, a los suscritos en el ámbito del sector privado, de los negociados en el sector público.

Una característica importante, que consciente o no, forma parte hoy de las políticas de responsabilidad social de las empresas, es el hecho de que en un buen número de las negociaciones llevadas a cabo, los beneficios acordados entre las partes se extienden no sólo al trabajador como destinatario normal de ellos, sino también a sus familiares, y en especial, a sus hijos, lo que les garantiza a éstos, en el futuro, mejores opciones de empleabilidad, incluso en la misma empresa en la que laboran sus padres.

2. Aunque el costarricense es una persona inclinada históricamente a alcanzar consensos sobre los grandes temas de la agenda nacional, el fortalecimiento del diálogo social, especialmente por vías institucionales, es una tarea que todavía hoy se encuentra pendiente de desarrollo y perfeccionamiento.

El Consejo Nacional de Salario y el Consejo Superior de Trabajo, forman parte, desde hace varias décadas, de la estructura institucional de diálogo social tripartito, más visible; y la participación de los actores sociales en muy diversas instancias, conjuntamente con otros muchos sectores económicos y sociales, constituye un modo evidente del interés existente en el legislador, por reconocer espacios de diálogo.

Sin embargo, los propios actores sociales reclaman reformas normativas que les permitan, especialmente en los niveles que tienen una mayor importancia cualitativa para el sistema de relaciones laborales, un nivel de solidez suficiente, que pasa, necesariamente, por asegurarles a las instancias de las que forman parte, una mayor autonomía financiera, funcional, administrativa y política o de gobierno.

Además, es urgente que siguiendo el modelo de lo previsto en el Convenio N° 144 de la OIT, se implementen en el país, a nivel general, reglas claras y precisas de representatividad, que asegure el respeto de las designaciones realizadas por los representantes sectoriales y el peso de sus decisiones concertadas. Ello es aún más necesario en los casos en los que, de acuerdo con la legislación nacional, se requiere de la formalidad de que el nombramiento de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, sea finalmente aprobado por el Poder Ejecutivo o el Consejo de Gobierno.

Mientras no se llegue a retomar el proyecto de la conformación de un Consejo Económico Social, el papel que debe asumir el Consejo Superior de Trabajo, es esencial; y precisamente por la importancia que tiene esta instancia, es inconcebible que siga dependiendo, exclusivamente, de la convocatoria que realice a sus miembros, el Poder Ejecutivo. Por otra parte, es indispensable, de la misma forma, que las decisiones que adopte en su seno, por unanimidad, tengan un mayor grado de eficacia y efectividad.

Aunque hay una carencia de procesos de seguimiento de las acciones adoptadas en cada instancia tripartita o multipartita de diálogo social, por los cuales se puede verificar no sólo su cumplimiento, sino también medir su incidencia

real en el sistema de relaciones laborales; los mecanismos de supervisión y seguimiento asociados al Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006, constituyen un avance que a pesar de que todavía es precario, debe consolidarse en el futuro.

3. La participación de los actores sociales, específicamente en las instituciones públicas encargadas de regir los destinos del sistema de educación técnica, enfrenta, al igual que las demás instancias de diálogo social en las que participan, del mismo obstáculo que se deriva de la ausencia de un criterio de representatividad suficientemente transparente e inequívoco; especialmente cuando el sindicalismo no confederado es el cuantitativamente más importante.

Pese a las limitaciones que esas imprecisiones pueden plantear, debe resaltarse que tanto en la Junta Directiva del INA, como en los Comités de Enlace previstos al interno de la institución, la participación de los actores sociales, está consolidada.

Sin embargo, esa virtud del sistema en este primer nivel de organización, se encuentra ausente, sin justificación alguna, del órgano rector del sistema, el SINETEC. En efecto, en la cúpula del sistema, inexplicablemente, existe un modelo que se caracteriza por la exclusión total de los representantes sindicales de los trabajadores.

No existe duda alguna de la necesidad urgente de una reforma legal que asegure una adecuada participación a quienes son actores indiscutibles y esenciales de las políticas formativas. No obstante, paradójicamente, ello no ha sido una prioridad del movimiento sindical, pues ni al elaborarse la Política de Empleo para Costa Rica, que fue aprobada en el año 2004 por el propio Consejo Superior de Trabajo, las organizaciones allí presentes, propusieron su incorporación.

Por último, en referencia a este mismo esfuerzo realizado por el Consejo y pese a que ya hace más de dos años que fue aprobada la Política de Empleo, todavía se carece hoy, de su Plan de Acción, el que debería ser aprobado por ese mismo Consejo Superior de Trabajo, a la mayor brevedad posible.

