



Confederación de Trabajadores
Rerum Novarum
Comisión de Juventud
2005 – 2007

PRIMER MODULO

SEMINARIO DE JUVENTUD

PARA FACILITADORES Y

FACILITADORAS SINDICALES

Marzo 2 y 3
2006

PROGRAMA

SEMINARIO CAPACITACION JUVENTUD

PRIMER
MODULO

2 y 3 Marzo 2006

PRIMER DIA			TEMA
	Mañana	8:00 a 8:30	Inscripción de participantes
		8:30 a 9:00	Inauguración
		9:00 a 9:45	Estructuras Sindicales Nacionales
		9:45 a 10:30	Estructuras Sindicales Internacionales
		10:30 a 10:45	Refrigerio
		10:45 a 12:00	Proceso histórico Movimiento Sindical
			Naturaleza. Político reivindicativo del Mov. Sindical (Instrumentos de Lucha)
		12:00 a 1:00	ALMUERZO
	Tarde	1:00 a 2:45	Sindicatos creación y conformación
			Tipos de Negociación
		2:45 a 3:00	Refrigerio
		3:00 a 4:30	Derecho Laboral
			Legislación Nacional

SEGUNDO DIA			
	Mañana	8:00 a 10:00	Procesos Administrativos
			Recursos de Revocatoria, Apelación, Subsidio)
		10:00 a 10:15	Refrigerio
		10:15 a 12:00	Globalización de la Economía, ALCA, Plan Puebla Panamá, TLC.
		12:00 a 1:00	ALMUERZO
	TARDE	1:00 a 2:45	Procesos de Unificación Sindical Mundial
		2:45 a 3:00	Refrigerio
		3:00 a 5:00	Negociación Colectiva (Ejercicio)
			CLAUSURA

INDICE

- ✓ **Estructuras Sindicales Nacionales.**
 - Ø **Confederaciones, federaciones, sindicatos**
 - Ø **Coordinadoras, Frentes**
- 1) **Estructuras Sindicales Internacionales**
 - Ø **Confederaciones, Federaciones, Secretariado Internacional**
 - Ø **Coordinadoras**
- 2) **Proceso histórico Movimiento Sindical**
Naturaleza Política reivindicativa del Movimiento Sindical
(Instrumentos de Lucha)
- 3) **Sindicatos creación y conformación**
 - Ø **Tipos de Negociación**
 - Ø **Derecho Laboral, principios**
- 4) **Legislación Nacional, Constitución, leyes y decretos**
- 5) **Procesos Administrativos**
 - Ø **Agotamiento Vía administrativa**
 - Ø **Recursos de Revocatoria, Apelación, Subsidio**
 - Ø **Procesos administrativos (nombramiento órgano Director**
 - Ø **de Procedimiento, tipos de nulidades, prescripción)**
- 6) **Globalización de la Economía, ALCA, Plan Puebla Panamá, TLC.**
 - Ø **(Globalización, Neoliberalismo, Flexibilización, Desregulación)**
- 7) **Procesos de Unificación Sindical Mundial**
(CIOSL, CMT) (CLAT, ORIT) COORDINADORA SINDICAL
AMERICA CENTRAL Y DEL CARIBE
- 8) **Negociación Colectiva (Ejercicio)**
 - Ø **Tres grupos (trabajadores, empresarios y MTSS)**
 - Ø **Confección pliego negociación**
 - Proceso de negociación**
 - Homologación instrumento**

2- HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Expositor prof. JOSE JOAQUIN MELENDEZ:

Profesor de profesión, Dirigente Sindical Nacional e Internacional, fue Secretario General del Sindicato de trabajadores de la Educación Costarricense (**SEC**)

EXPOSICIÓN en un Seminario:

Hay tres aspectos que quiero exponer a ustedes. El primero es sobre el Movimiento Sindical en Costa Rica, en el Siglo XIX, el cual les voy a explicar de una forma muy rápida.

En Costa Rica, tenemos varios actores y considero importante que ustedes como trabajadores, dominen también la historia del Movimiento Sindical y lo amplíen en otras comunidades, escuelas, etc. y así ir ampliando el sindicalismo.

Los trabajadores, en Costa Rica propiamente, se organizan después de la segunda mitad del Siglo XIX, más que todo del grupo del Sector Agrario, del Sector Agro Exportador, en donde hay grandes confrontaciones. Estas confrontaciones se dan a finales de siglo, digamos de 1823 a 1844. En ese aspecto, las primeras organizaciones sociales, la que surge es una que se llama Sociedad de Artesanos de Socorros Mutuos, constituida el 13 de marzo 1874, por el Presb. Francisco Calvo.

Luego, tenemos los inmigrantes que se dan con la Construcción del ferrocarril al Atlántico. Luego, un tercer movimiento de los trabajadores en Costa Rica, los primeros que vienen son los negros de Jamaica, luego los chinos y por último los italianos.

Las primeras protesta obreras en Costa Rica, las organizan los chinos y posteriormente una huelga en 1888, desarrollada por los italianos, quienes buscan reivindicaciones de atención en el campo de la medicina y aumentos de salario, porque eran sobre explotados. Venían acá con una expectativa de trabajo y resulta que incluso hasta morían.

Las organizaciones un poquito más retiradas es en 1886 con la Sociedad Mutualista de Artesanos de Panadería que es un grupo que trabajaba por horas. No tenían ni domingos ni feriados, no tenían nada. Entonces ellos se organizan para tener una forma de organización de protesta y luego en 1889, la Sociedad de Artes y Oficios, que es más que todo a la imprenta, a la litografía.

Luego, todo este movimiento que hay en el país, ellos ven que hay demasiada injusticia en Costa Rica. Los sacerdotes de esa época, con ese movimiento de los artesanos constituyen un Partido Político de Unión Católica, el cual era dirigido por la Iglesia. Este ha sido un anhelo del SEC desde hace mucho tiempo, pero no hay manera de que la gente entienda que el partido político es para la corrupción, pero depende de cómo se tenga el poder y la forma de articular un partido auténtico de los trabajadores. Entonces sigo insistiendo que nosotros los trabajadores podemos perfectamente hacer, lo que pasa es que no queremos, porque nosotros mismos nos serruchamos el piso.

Entonces, es constituido por artesanos y jornaleros y resulta que el arzobispo hace la carta pastoral y ahí demanda el justo salario, que era lo que estaba pidiendo en el Siglo Antepasado la encíclica Rerum Novarum, el justo salario, vivienda, tierra para el

campesino, justo salario y libertad de organización de los trabajadores. Entonces en la Pastoral de 5 setiembre 1893, M. Bernardo Augusto Thielt, dice que el salario era cualquier cochinidad, hasta no había salario mínimo y los días que él quisiera.

En el Siglo XX, la primera Federación de Trabajadores en el Siglo XX, es la primera organización que se constituye en 1901 y se llama las Ligas Obreras y es muy importante, porque es la primer vez que existe un movimiento obrero en Costa Rica y da peleas muy importantes. Es el primer movimiento que nace, que es beligerante, que está en la pelea, que es de clase y eso es muy importante. Luego, es un movimiento autónomo, porque siempre intervenían los patronos de los trabajadores y ahí es la primera vez que se da un movimiento autónomo, con las ligas obreras y además es antipatronal. Ellos son claros, ustedes son los patronos, nosotros los trabajadores.

En el año 1905 se constituye la Federación de Trabajadores que agrupa de diferentes provincias y viene a dirigir con otras organizaciones el primer Primero de Mayo en 1913 y aquí participan los educadores, quienes eran dirigidos por el Sr. Omar Dengo, pero ya había escuelas públicas.

Sin embargo, tenemos un cambio ya, con un carácter más político. Éste tiene un carácter más, esta primera etapa tiene un carácter muy sindical, luego viene, se quedan todos esos resabios de la Unión Católica de ese Partido, de la Unión Católica que se constituye a fines del Siglo XIX y dicen que se tiene que hacer algo. Después de esta gran organización de la Federación de Trabajadores, se constituye la primera Confederación de Trabajadores en Costa Rica, ésta mantiene una oposición desde 1913 y se inspira mucho en todo el proceso de la Revolución Rusa, donde viene por primera vez, la Revolución de tipo socialista y en Costa Rica el Dr. Aniceto Montero, fue perseguido e incluso fue asesinado.

La Confederación fue dirigida por el Padre Jorge Volio y el 25 de enero de 1923, esta Federación la constituye en un Partido, el Partido Reformista, que es el que va a dar las luchas por las reformas y las primeras luchas sociales en Costa Rica. Organiza la CGT, la primera huelga en Costa Rica, por la jornada laboral de 8 horas y se logra, aunque fue un año después que se firma la jornada de 8 horas y también se logra un aumento de salario.

También tenemos a la Federación Obrera Costarricense del 9 de abril de 1923, del Centro Internacional Obreros de Ciudad Cartago, Federación Gráfica, Junta del Cementerio Obrero, Soc. Socorros Mutuos de Sastres, Soc. Ebanistas y carpinteros, Federación de Trabajadores San José, Gremio albañiles, Soc. Panaderos, Federación Obreros Puntarenas, Comité Gutemberg de Tipógrafos. Hay una intervención aquí del Clero, hay una gran extensión, una gran expansión. Hay una intervención muy precisa de la Iglesia, pero a la Iglesia tiene que darle, ya no un carácter de clase, sino una cuestión muy eclesiástica y hay una gran confusión y estas palabras textuales, fue lo que dijo en ese momento Monseñor Stok Werth, porque fue una presión sobre los sacerdotes y tanto es así que los obligan a salir del país y de la acción y la ayuda de los trabajadores y ustedes pueden ver que Monseñor Stok, sale con esta declaración: "Los obreros deberían seguir el ejemplo de Cristo, o sea, ser pobres, obedientes a la palabra de Dios que estaba personificada en los patronos", es para que vean ustedes, como la misma oligarquía obliga a la iglesia, para que en lugar de estar apoyando a los trabajadores se vuelquen, porque en ese entonces había una persecución en los sacerdotes y efectivamente sí se a los intereses en esos momentos.

Al finalizar la década de los 20, entra el proceso mundial de la crisis económica. En Costa Rica también se entra a un gran problema social y aquí se piensa que es la época más rica de lucha social, la mayor agitación social del país y el 16 de julio de 1932, surge el Partido Comunista, organizado por Manuel Mora, Jaime Cerdas y Ricardo Coto Conde. Entonces, éstos por razones de persecución, le llaman el movimiento contra las posiciones marxistas y viene a luchar por las leyes sociales.

En 1931 surge la Unión General de Trabajadores de la Zona Bananera del Atlántico, que en 1934 de la gran explotación a los trabajadores bananeros, realizan la primer huelga Bananera y fue reprimida en una forma brutal. Sin embargo, los trabajadores eran dirigidos por el Partido Comunista. Ese período todavía está señalado en Costa Rica.

Por ese motivo, por estar organizados, en esa huelga, por el partido comunista, se asocia el sindicalismo con el comunismo. La patronal lo hace para perjudicar el movimiento sindical. Es importante dejar claro que el sindicalismo es un derecho de toda persona y todo trabajador.

Viene el Gobierno, entonces dentro de esa agitación hay un gran empuje en Costa Rica, entra al Gobierno, el partido Republicano, dirigido por el Gobierno de Calderón Guardia. Ingresa el 8 de mayo de 1940 y la crisis económica continúa de los años 30, hay una gran confrontación entre patronos y trabajadores. En octubre de 1943, después de, porque desaparece la CGT de ese entonces, porque la transformó en una Partido Político y entonces surge la CTCR con una afiliación de 125 sindicatos al 20 de abril de 1945 y es dirigida totalmente por los comunistas.

Viene otro movimiento a la par de esta agitación, desde 1943 que es Confederación Costarricense del Trabajo Rerum Novarum y el Primero de Mayo de 1945 se funda oficialmente la Confederación.

En el PERÍODO DE TEODORO PICADO, hay una gran división Sindical del movimiento sindical y una gran confrontación, en la cual los educadores entran en esa división y de ahí se disuelven 24 sindicatos.

Sobre el Magisterio, la primera organización, fue una Organización Mutualista que nace en el año de 1889. Esta organización, la constituyen los educadores en Mutual. Es la primera, digamos, Junta de Pensiones que se constituye y que quitaba el dinero a los educadores para dársela a los militares.

En 1927 aparece la segunda Organización de Seguridad Social, de ese carácter mutualista, pero desaparece en 1936.

Ante toda esa injusticia, se organizan los educadores y constituyen la primera organización que se llama Maestros Unidos en 1933. Luego ANDE el 28 de diciembre de 1942, pero como hay una gran confrontación política en los años 40, también los educadores quieren constituir una organización de más pelea y constituyen la Unión Nacional de Educadores en 1946 que es prácticamente la que va a dirigir la huelga de los brazos caídos.

En ese entonces, como había una gran componenda de los educadores, los profesores de Secundaria, como ven toda esa injusticia, todo lo que estaba sucediendo con los educadores, deciden separarse y el 10 de agosto de 1955 constituyen la Asociación de los Profesores de Secundaria.

En 1968 nace UCEP; luego el SEC el 17 de julio, 1969; SINAC en 1972; SINAPRO en 1972 y por último se constituye SITRACOME el 22 de octubre de 1978.

Sobre el nacimiento del Partido Liberación Nacional; Partido Social Demócrata que nace el 11 de marzo 1945, en donde dice que el Estado debe intervenir, para fortalecer la

seguridad social y efectivamente así se constituye el Partido Liberación Nacional, 12 de octubre de 1945. Luego viene la huelga de brazos caídos en 1947, que inicia en abril, pero el movimiento fuerte es en julio y agosto. Esa pelea la ganan los educadores e imponen en el país el primer impuesto de la renta, para que los ricos paguen como debían pagar. Pero después, el impuesto de renta nos lo trasladaron a todos los trabajadores y ya no está solamente el impuesto de renta, sino que viene el impuesto al salario.

Luego, viene la revolución del 48, la cual fue más de carácter político. Digo revolución, porque ya se habían dado las garantías sociales, ya los ricos querían volver a los años 30 y durante ese proceso, tanto el partido de Liberación se fortalece, para que se dé el fraude y ahí es donde viene la Guerra Civil.

Luego, viene la nacionalización bancaria, viene el ICE, viene el CNP y todas estas instituciones que fortalecen el estado social, que sería bueno que en determinado momento se dé un taller sobre Seguridad Social. Porque creo que ustedes tienen que profundizar muy bien este tema, ya que a los educadores les corresponde explicarle a los padres de familia, cuál es el significado de seguridad social y cómo la están deteriorando.

En 1967, nace el la Confederación de Obreros y Campesinos Cristianos, de esta Confederación nace el SEC y es por eso es que el SEC nunca podrá dejar votado al Movimiento Obrero y lo digo, porque hay mucha gente en el SEC que está pensando que el SEC debe ir sólo y eso no podría pasar nunca. Porque los obreros fueron los que dieron la inyección a los educadores, en ese entonces, para que se desarrollara como Sindicato. Debemos estar unidos a un movimiento obrero, porque el Sindicalismo es un movimiento obrero nacional e internacional.

Después del surgimiento del SEC, nace la FENATRAP, la cual es impulsada por el SEC y luego el Partido Socialista dice que tiene que estar dirigido por socialistas exclusivamente, incluso no podía estar ni un comunista ni un liberacionista.

Luego está la CATD, que nace en 1975 y el SEC se afilia a ésta el 27 de abril de 1977, con ésta formamos más adelante al CTRN y se afilian 32 sindicamos más.

CUT, 1982

FDT, 2 de diciembre, 1981

CNT, 1983

CPT, 1986

CTRN, 23 de agosto, 1991

FENTRAES (SITUN, SINDEU, Sindicato del Instituto Tecnológico)

FETRASP, que no tiene personería jurídica y en ésta está ANEP, UPINS, ASDEICE.

LOS CONCEPTOS NEOLIBERALES.

El período socialista de las reformas sociales es de los años 30 a 1979. De 1930 a 1970 es la gran fuerza neoliberal y ustedes vean cómo vienen transformando.

Los neoliberales primero rompen la Seguridad Social, es decir, viene a privatizar todas las instituciones, ésta es la ideología más fuerte. La Desconcentración es aquello que ustedes llaman la Municipalización, es decir que los servicios básicos que presta el Estado los dé la Empresa Privada. Para hablar de la educación desconcentrada, podemos hablar de la UACA, la Universidad Latina, etc. En otras palabras que el Estado

deja de verlas y las asume una empresa privada. Entonces, cuando ustedes olfatearon que la Educación iba por ahí, ya con la anuencia del Gobierno, por lo menos, las organizaciones se han parado en seco y no han permitido la Municipalización. La municipalización era el proceso de desconcentración de la educación costarricense, al igual que la Salud y AYA. Después se lanzan contra el ICE y es una dicha que este pueblo pelea en defensa del ICE. Se han lanzado contra Telecomunicaciones, contra FANAL, porque en un futuro el alcohol viene a ser la principal fuente de energía y el principal enemigo son los Arias, porque ellos sacan a FANAL y ellos le siguen vendiendo al pueblo el alcohol, para el combustible de los vehículos.

Luego tenemos la desregulación. Las Convenciones Colectivas las están cuestionando, para desregular la legislación laboral de los trabajadores. En cuanto al sector educación, la gente piensa que no hay desregulación y sí la están dando, en el sentido de que van a quitar el Estatuto de Servicio Civil y van a crear la Ley de Empleado Público. El otro punto es la toma de las Instituciones Estatales por los neoliberales, y son el ICE, RECOPE, FANAL y todas las cuencas hidroeléctricas.

Los seguros los quieren privatizar, porque con el libre mercado, se va a dar un tránsito de mercancías espantoso. Entonces, los seguros que no se le tengan que pagar al Estado, sino que se le pague a una empresa privada para hacer más rico al dueño de ese seguro

La tercera gran inversión es privatizar las aduanas y transportes. El transporte ya está totalmente privado.

El último toque que ellos tienen es la dirección y toma del comercio, por medio del TLC, el ALCA, el P.P.P. y los seguros. El Plan Puebla Panamá es un acuerdo entre los Gobiernos de Centro América, México y Estados Unidos y es que aquí se le hagan todos los puentes, muelles, aeropuertos, carreteras, los haga el Estado, pero que después se privatice y ellos sean los que administren y hagan el negocio, para que haya buenas carreteras. El aeropuerto es privado, al igual que la RTV, porque ellos van tirando todo eso. Pero además el capital para el desarrollo de infraestructura, tiene que ser una parte del Gobierno de Costa Rica, otra de los extranjeros que lo administra México, para desarrollar la parte sur de México y de último Centroamérica. El Plan Puebla es algo diabólico y es por eso que ustedes deben luchar.

La lucha del movimiento neoliberal para sacar el Estado de la función social, es espantosa.

Los instrumentos de lucha del Sindicato, los tenemos en la formación, organización, reivindicación y lucha.

En la formación sindical.

Los Principios del Movimiento Sindical, el trabajador no los domina.

Historia del Movimiento Sindical.

Seminarios Básicos del Sindicalismo.

Seminarios Regionales del Sindicalismo.

Seminarios Internacionales.

Capacitación en Informática. Tenemos que dar capacitación en eso, porque tenemos que trabajadores que dominen las computadoras, el Internet y así saber qué tipo de trabajo hacen las diferentes organizaciones sindicales.

La Convención Colectiva. El Conflicto Colectivo. Se tiene que profundizar, porque es el único instrumento de lucha y se tiene que defender, pero nos han convencido de que los educadores no tienen derecho a Convención Colectiva.

En la formación sindical, tenemos que enseñar que una convención colectiva y que es un conflicto de carácter económico y social.

III.-LA ORGANIZACIÓN COMO INSTRUMENTO SINDICAL

El trabajador (a). Gran reto y aquí es el 85% que se tiene que convencer.

El afiliado (a). No hay campañas de afiliación, porque cuántos trabajadores hay el país y cuántos trabajadores hay sindicalizados.

El militante. Es aquel que se forma y está en la lucha constante.

El dirigente: Debemos revisar más, porque son muy pocos los dirigentes, porque algunos solamente entran más en el conflicto personal que en la parte política. Además, sabemos que si no hay formación, entonces el Dirigente Nacional falla.

Campaña de Afiliación.

Las Seccionales, es una base para las regionales y son fundamentales.

Las Regionales.

Las Asambleas, no las sabemos utilizar, porque nos vamos en un montón de conceptos extraños. Una Asamblea debe convertirse en un instrumento de lucha, no de adoctrinamiento y las Asambleas se están constituyendo en instrumentos de adoctrinamiento y eso no puede ser.

Los Congresos: Un congreso es la conceptualización ideológica, para aquellos espacios que no llena la Asamblea, los tiene que llenar el Congreso, entonces tiene que tener un concepto ideológico y profundizar en lo del instrumento de lucha

Las Estructuras Nacionales - CTRN. Es la unión de los Sindicatos y es un poder al que el Gobierno le tiene respeto y en Costa Rica, no lo sabemos aprovechar y la gente no entiende que es la Rerum Novarum.

Las Estructuras Internacionales ORIT - CIOSL. Tampoco sabemos qué significan y cuál es el objetivo.

Otras estructuras de alianza, con aquellas organizaciones a las que no somos afiliadas, pero que sí podemos unir alianzas en defensa de nuestros intereses.

La OIT: Este es un instrumento de gran fuerza y no sabemos aprovecharla.

IV.-LA REIVINDICACION COMO INSTRUMENTO

El diálogo y la negociación, no nos han enseñado.

La Convención Colectiva

El Conflicto Colectivo

La reivindicación social

El trabajo, salario, la pensión y la organización. Este es el número uno en la reivindicación social. El trabajo, porque con el trabajo nos ganamos el salario y estoy fijando mi monto para la pensión y además debemos tener el instrumento de lucha.

La Educación. Hay que profundizar.

La Salud

Vivienda

Deporte,

Niñez, Juventud, Mujer, Adulto Mayor, en los Sindicatos, no profundizamos en este punto de la seguridad social.

La reivindicación económica

Precios

Revaloraciones y valoraciones

Destajo

Flexibilización

Productividad

4 - 3. Afecta al 100% a la mujer. El sábado libre, para los y las trabajadoras de la educación, es una lucha del SEC.

Horas Extras

Licencias

Bonificación

La reivindicación profesional

La capacitación

La formación

La beca. Hoy día los Sindicatos no luchan por las becas. Tener una lista de personas y que realmente se promueva, para que se le pueda otorgar una beca.

V.-LA LUCHA COMO INSTRUMENTO

La Huelga

La Movilización

El Boicot

Trabajo a Reglamento

Bloqueo

V.-LA HUELGA

El verdadero instrumento de lucha sindical. El instrumento de lucha de los trabajadores es la huelga, no es el paro ni es nada de esas cosas. La huelga puede variar del tiempo. Una huelga tiene principio y fin, no es indefinida.

LA HUELGA

LA HUELGA ENTRE LA ESTRATEGIA Y LA TACTICA

I CONCEPCION

La huelga es un instrumento de lucha del trabajador sindicalizado y de confrontación, porque el patrono no les va a andar a ustedes con ningún tipo de licencias y un método que establece implícitamente una estrategia y una táctica. Tiene un carácter reivindicativo de equidad y justicia social, o sea, ustedes no van a ir a una huelga por ir a una huelga, sino que van a ir a una huelga, porque quieren ir a conquistar algo.

Los enemigos son: la carencia de organización y educación sindical, la falta de orden y disciplina.

II ESTRATEGIA

La estrategia es ganar la huelga.

III LA TACTICA

Definir democráticamente la reivindicación, es decir que todos estemos de acuerdo.

Organización de una Huelga

Consolidación del comando de huelga, tiene que ser nacional y regional.

La selección del vocero, no puede estar hablando el que quiera.

Ocupación plena de las estructuras a nivel nacional, regional, seccional, militante y afiliado.

Disposición financiera para la huelga y para el salario. Si sabemos que pronto va a haber una huelga, entonces el Sindicato tiene que ir buscando el dinero, para enfrentar la huelga.

Responsables de acción, eso es algo que está fallando. Usted se hace responsable y nunca apareció a dar directrices sobre los pasos a seguir.

Las visitas

Teléfonos

Educación

INTERNA

Dominio pleno de la reivindicación

Documentación fácil, sencilla, clara y concreta

Asesoría constante

Toma del centro de trabajo, falla de nosotros.

Locales de concentración

Planificación de movilización

Inteligencia y prudencia en los mediadores, debemos ser prudentes en los mediadores.

Instructivos inteligentes que no sean prueba legal.

EXTERNA

Ataque a los "misiles" patronales

"Misil 1": Los medios de comunicación. Tratan de neutralizar y son los primeros que nos van a analizar

"Misil 2": El Poder Ejecutivo y su Ministro

"Misil 3": Cámaras patronales

"Misil 4": La Iglesia Católica

"Misil 5": Los Diputados

"Misil 6": Los padres de familia y el pueblo

"Misil 7": La Corte y los Juzgados

"Misil 8": El Salario

"Misil 9": El despido

"Misil 10": El internacionalismo. Aquí, por primera vez, el gobierno está utilizando este misil, porque está buscando apoyo de otros países, entonces nosotros también utilicemos el internacionalismo como la OIT antes de que ellos lo utilicen, la UNESCO, FAU, el internacionalismo que también nos respaldan.

Esto les da a ustedes una visión de cómo trabajadores deben actuar en esta situación y creo que se debe hacer algo para dominar lo que es la seguridad social, donde está el problema, pero es algo que ustedes tienen que dominar, porque a la que están atacando más es a la seguridad social.

3- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. CONCEPTO

Nuestro ordenamiento jurídico, reconoce tres tipos de procesos colectivos constitutivos de trabajo, el que se refiere al arreglo directo con la intervención de Consejos o Comités Permanentes de Trabajadores, según el artículo 504 del Código de Trabajo, el llamado Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social, promovido por una coalición de trabajadores, a tenor del artículo 507 del referido cuerpo normativo y por último, el promovido por una organización sindical, para obtener la firma de una Convención Colectiva de Trabajo y que se encuentra regulada en el artículo 62 de la Constitución Política y artículo 57 del Código de Trabajo.

Nuestra legislación constitucional, reconoce las Convenciones Colectivas de Trabajo conforme al artículo 62 de la Carta Magna y el artículo 54 del Código de Trabajo, nos proporciona una definición legal y señalan respectivamente que, tendrán fuerza de la ley las Convenciones Colectivas de

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

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), ratificados por nuestro país.

En consecuencia, podría definirse la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, como el pacto celebrado entre uno o varios patronos o una o varias organizaciones patronales, con una o varias organizaciones de trabajadores, con el objeto de reglamentar las condiciones en el que el trabajo debe prestarse a la empresa o empresas de que se trate y a las cuales deben sujetarse los contratos individuales de trabajo.

De tal manera es que Convención Colectiva es aquella en la cual las partes, o por lo menos una de ellas, que suele ser la de los trabajadores, constituye una colectividad no cerrada, cuyos componentes no están identificados de otra manera, que como ocupando una posición laboral determinada. Y cuyas disposiciones no son derogables por acuerdos individuales, salvo para mejorarlas; es frecuente que se incorpore a la definición de las convenciones colectivas la necesidad de que por lo menos la parte trabajadora sea una asociación profesional.

Así tenemos entonces, que la definición legal que contempla nuestro sistema jurídico, nos proporciona varias características o cualidades, es decir, se trata de un conjunto homogéneo y unitario de individuos, de una colectividad indeterminada la cual forman los trabajadores, que actualmente laboren o que en el futuro ingresen a esa categoría. Además, la Convención Colectiva de Trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes, o que luego se realicen en la empresa o regiones que afecte. Otra de sus características, es la mderogabilidad o imperatividad de sus normas, que no pueden ser modificadas por acuerdos individuales, salvo para mej orarlas. Esta característica en cuanto a su fundamento material, obedece precisamente a la función de las Convenciones Colectivas

de Trabajo, como instrumentos de protección, porque de nada valdría la fuerza de la colectividad si las condiciones contratadas de esa forma quedarán a disposición de cada individuo, considerado por separado. En cuanto, a la justificación jurídica de esta inderogabilidad que implica dar a las convenciones colectivas, una jerarquía superior a la que tiene la voluntad de las partes individuales, como fuente de derecho y que lógicamente, depende en forma expresa de la ley en ese sentido, por que de no ser así, las convenciones colectivas devendrían en inútiles.

Otra característica, que se deriva de la definición legal que transcribimos, es la referente al ámbito personal de aplicación, pues el citado artículo 54 del Código de Trabajo, al señalar que la convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen, estableciéndose de esta forma, que las convenciones colectivas, son aquellas aplicables a todos los interesados en la actividad o profesión, con independencia de que estén o no afiliados a las partes firmantes, además que así lo consagra el artículo 55 del mismo cuerpo legal.

SU NATURALEZA JURÍDICA. CONSIDERACIONES GENERALES

En relación con la naturaleza jurídica de las Convenciones Colectivas de Trabajo, hay una variedad de posiciones

por los estudiosos del derecho, sin embargo, la aceptada por la doctrina, es decir, de mayor aceptación es la que se refiere AL INTERÉS PROFESIONAL COMO INTERÉS NEGOCIADO EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS. El llamado interés profesional, es el que tienen en común los trabajadores colocados en igual circunstancia social y económica por el mismo hecho de esta colocación. Santoro Passarelli, explica que un interés colectivo no es la suma de intereses individuales sino su combinación²⁶.

Es el interés de una pluralidad de personas, indivisible, en el sentido que viene satisfecho no ya por varios bienes para satisfacer las necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad.

Se trata de todos aquellos bienes, que cada individuo sólo podrá alcanzar como miembro del grupo profesional y eso es lo que tienen en común, es decir, el modo de satisfacerlos. Este interés profesional, resulta estar formado no por aquellos que expresamente manifiestan su afiliación o incorporación, sino por todos los que participen en éste interés colectivo, que son todos los colocados en la posición social y económica que lo genera.

Nuestra legislación, contempla en el artículo 54 del Código de Trabajo, que la convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adoptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen, entonces, se admite que los sindicatos como forma de organización jurídica, que adopta el grupo profesional, comprende en el ámbito de su representación, no solo a los afiliados expresos sino a todos los titulares del interés profesional.

Sin embargo, es oportuno aclarar que en relación con la representación por el sindicato en estos casos, al ser el sindicato la forma u organización jurídica del grupo profesional y siendo esta colectividad jurídicamente organizada, a que negocia el interés colectivo, en este sentido no existen dos personas diferenciadas de modo que una pueda representar a la otra. Se puede decir entonces, que el grupo profesional organizado en el sindicato, negocia através de quienes al expresar materialmente una voluntad, que suelen formar

al mismo tiempo que la expresan, actúan como órganos del sindicato y por lo tanto del grupo.

Por último, es necesario indicar que los titulares de la autonomía colectiva y los terceros dentro del grupo profesional, cada trabajador está incorporado sólo en cuanto comparte el interés grupal. Por el resto de sus intereses y derechos es respecto del grupo profesional y de su organización jurídica, un tercero. Pero en la medida del interés profesional no lo es, porque con el alcance de este interés a la vez propio y colectivo, lo que se negocia en una convención colectiva, es también el derecho de cada trabajador y lo que se negocie en una convención colectiva y sea ajeno al interés profesional, no será un acto de autoridad para el trabajador, sino sencillamente un acto inválido por ser el de un órgano que excedió su propia competencia. Por estas razones, el trabajador no puede ser considerado un tercero respecto de la convención colectiva, salvo que la legislación así lo establezca expresamente.

El trabajador y el empleador, participan en la convención organizados con una serie indiferenciada de individuos ubicados en su misma posición socioeconómica, de ahí, que las normas de la Convención Colectiva de Trabajo, son normas autónomas, que podrían conllevar un avance sobre la disponibilidad que de sus propios derechos tenía el individuo en cuestión. La autonomía lo es de cada grupo profesional, obrero o patronal, porque habiendo intereses diferenciados y opuestos, no hay razón para concebir como unidad a estas dos partes, a pesar, de que toda norma de autonomía privada, es exacto que el final es resultado de una voluntad común y esta autonomía privada colectiva es por consecuencia, autonomía de los grupos profesionales y es también, aunque no como algo separable, la autonomía de cada persona que compone el grupo profesional.

PANORAMA DE LAS NORMAS DE APLICACIÓN

La Constitución Política (artículo 62) y el Código de Trabajo (artículos 55 y 56) nos proporcionan el concepto y alcance de la Convención Colectiva de Trabajo, así como sus efectos (tendrán fuerza de ley y carácter de ley profesional), avalan la posición según la cual, los sindicatos pueden comprender a todos los miembros de la actividad o profesión, afiliados o no afiliados a la organización gremial, para concertar convenciones colectivas a fin de que el trabajo, cuando se contrate, se prestará con la retribución y en las condiciones que se han establecido en ella, conforme a la ley.

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Nuestro país, ha aprobado varios CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, pero para los efectos de este apartado, nos limitamos a señalar sin entrar a otras consideraciones, a los convenios 87,98 y 135 de la O.I T. debidamente ratificados por nuestro país y que analizaremos en un capítulo aparte. Estos convenios, se refieren a la libertad de sindicalización y a la facultad de negociar convenciones colectivas.

PARTES EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La determinación de las partes de la Convención Colectiva de Trabajo, tiene importancia en tres aspectos principales a saber, a) por la validez del negocio celebrado (por quién esté legitimado para hacerlo), b) por el alcance de la representación ejercida que delimita el ámbito de validez del convenio y c) por la realidad de esa representación que hace a la naturaleza autónoma de las normas establecidas.

El tema de ser parte en los convenios colectivos, coincide con la legitimación para negociarlos y con la llamada capacidad convencional, según Hueck y Nipperdey, en

razón de que no se trata del caso de personas físicas sino de entes de existencia ideal, que a veces puede desplegar su actividad

jurídica en sentidos múltiples, pero que tienen entre sus principales objetivos el de negociar convenciones colectivas de trabajo, así el análisis de quien tiene legitimación para negociarlos supone a su vez, el estudio de quien puede ser parte.

En cuanto a la capacidad convencional, a veces se ha observado que puede ser más restringida que la capacidad jurídica en general²⁷, porque las partes no tengan capacidad jurídica plena para otras cosas. Esto hace suponer, que depende del derecho positivo de cada país, las organizaciones sindicales de trabajadores tienen capacidad, si bien con algunas limitaciones, puede asimilarse de plena, mientras que la parte patronal, puede no tener más capacidad, ni existencia como unidad jurídica, salvo la que el derecho le reconoce para firmar la Convención Colectiva de Trabajo.

Para ser parte de una Convención Colectiva de Trabajo, puede serlo teóricamente cualquier organización o grupo permanente o no, formal, informal, o aún no admitido como tal por el derecho, a condición de que las normas reconozcan a su actividad la posibilidad de establecer obligaciones y derechos para las personas comprendidas dentro del alcance que se quiera dar a la convención en cada caso.

La Parte de los Trabajadores

Según el derecho de Costa Rica, que sólo regula las Convenciones Colectivas de Trabajo de eficacia general, la parte de los trabajadores debe ser en todo caso un sindicato con personería gremial, o sea, con reconocimiento oficial para la representación de los trabajadores a ciertos efectos, entre ellos precisamente el de negociar colectivamente, conforme a lo artículos 54,344,347 y 360 del Código de Trabajo y artículo 62 de la Constitución Política.

El Sistema de Personería Gremial

El sistema de personería gremial, en relación con las Convenciones Colectivas de Trabajo, según se dijo, es un método para privilegios como agente de negociación a un sindicato, no obstante este privilegio, excluye a los demás de un derecho fundamental y para que este privilegio no coarte la libertad sindical de los excluidos, el criterio a seguir debe ser objetivo y preferiblemente preestablecido, el cual deberá recaer en la organización mayoritaria de la categoría profesional. No obstante, nuestra legislación laboral, en el artículo 56 de repetida cita, nos señala que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de afectados por la negociación, o bien, cuando en la empresa por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, salvo que estos se pongan de acuerdo entre sí.

La Parte de los Empleadores

El artículo 54 del Código de Trabajo, prescribe que la convención colectiva es la que se celebra entre UNO O VARIOS PATRONOS O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONOS. Al establecer, como se determinará quien debe negociar la convención colectiva por parte del empleador, se debe tomar en cuenta la necesidad de asegurar la unidad y representatividad del negociador, con el objeto de que el convenio pueda ser negociado y resulte válida.

Limitaciones Legales para ser Parte

Nuestra legislación laboral, no contempla en forma expresa, limitación legal para ser parte en la celebración de una Convención Colectiva de Trabajo, sin embargo, en la empresa privada no hay obstáculo o inconveniente legal alguno que impida su celebración, salvo que la empresa no reúna las condiciones económicas adecuadas o ideales, pues su imposición, podría agravar su situación y poner en peligro su existencia con el evidente perjuicio para los trabajadores legalmente representados.

En cuanto al Estado y sus instituciones, es nuestro medio ha sido costumbre su celebración, pero la misma, ha sufrido importantes cambios en los últimos años, a raíz de un fallo judicial que vino a interpretar el artículo 56 del Código de Trabajo (habla de patrono particular); con la promulgación del Estatuto de Servicio Civil, la promulgación de la Ley General de la Administración Pública y con la creación de la Autoridad Presupuestaria, se vino a crear un régimen estatutario, que modifica todo el panorama laboral imperante hasta ese entonces, por lo que se ha sostenido a partir de ese momento, que la administración pública no está facultada para celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo en el sector público. Sobre este tema, lo trataremos en un capítulo aparte.

Las Negociaciones

El artículo 56 del Código de Trabajo señala que, todo patrono particular tendrá la obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando este lo solicite, una convención colectiva, siendo esta norma la que da sustento a la iniciativa negocial, de modo que no hay exigencias formales, ni requerimientos de procedimientos de ninguna clase, de modo que cualquier parte interesada puede pedir que se inicien negociaciones. Es común, que esta iniciativa la promueva la parte de los trabajadores, es decir, la asociación gremial, pues como lo manifestamos oportunamente, su legitimación negocial está evaluada por anticipado en razón de su personería gremial.

Nuestro ordenamiento positivo, no contiene alguna otra norma en ese sentido negocial, de ahí, que ese petitorio puede ser ejercido cuando las circunstancias así lo requieran.

La Obligación de Negociar

Como lo manifestamos en el apartado anterior, existe una obligación legal de celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo, cuando el respectivo sindicato lo solicite y cuando en la empresa por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representen a cada profesión u oficio; o bien, cuando la Convención Colectiva de Trabajo hubiere llegado a su vencimiento, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un periodo igual al estipulado, si no es denunciada por ninguna de las partes con un mes de anticipación al respectivo vencimiento (prórroga legal), conforme a los artículos 56 inciso c) y 58 inciso e) del Código de Trabajo. Incluso, señala esta misma normativa, que en los casos en que los patronos después de transcurridos treinta días después de la solicitud hecha por el sindicato para la celebración de la convención colectiva, no se hubiere llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo, que resuelvan la discordia (obligación legal de negociar).

En consecuencia, existe una obligación legal de negociar para el patrono y de hacerlo de buena fe, naturalmente que esta obligación de negociar, solo supone la de reconocer a la contraparte como interlocutor convencional, pero no de llegar a un acuerdo, que sería

incompatible con el carácter de negocio de autonomía privada que tiene la Convención Colectiva de Trabajo.

Para este tipo de supuestos, nuestra legislación contempla sanciones, se trata de multas, que por su monto difícilmente puedan cumplir una de las funciones normales de toda sanción jurídica, como es la de inducir anticipadamente al interesado a no incurrir en la conducta ilegal, por razones de conveniencia. No hay proporción entre el contenido económico de la Convención Colectiva de Trabajo para los empleadores y la multa que se les pueda aplicar por negarse a negociarla, con lo cual si bien sigue siendo cierto que en nuestra ley existe la obligación de negociar, también lo es, que tiene una tutela más bien relativa.

Sin embargo, una consecuencia jurídica apropiada que normalmente se dispone para el caso de la negativa para negociar por los empleadores, es el DERECHO DE HUELGA de los trabajadores, sometido por supuesto, a la obligación de una instancia previa de conciliación de acuerdo a los artículos 61 de la Carta Magna y artículos 56 inciso d) y 371 y concordantes del Código de Trabajo. Es decir, se deben seguir los lineamientos para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, sea nombrar o integrar un Tribunal de Conciliación o de Arbitraje, según el caso, o bien, pedir la respectiva declaratoria de huelga.

6.4. Requisitos Esenciales de las Convenciones Colectivas de Trabajo

Es indiscutible, que el punto de partida para la elaboración de las Convenciones Colectivas de Trabajo, ha de ser siempre el perfecto conocimiento de la realidad y en la medida posible, de los reflejos que de la convención colectiva podría tener, apenas, en cuanto al interés de los trabajadores y de los empresarios, pero especialmente de la comunidad.

La noción segura de lo que se pretende y de las consecuencias efectivas de lo que se propone a los negociadores la mejor fundamentación de sus posiciones y les confiere mayor capacidad de cambio, en la defensa de su reivindicación. Lo importante en el juego de la negociación sindical, no es "*arrancar*" por la violencia, el consentimiento de la parte contraria y sí, "*persuadirla*" a aceptar, por el raciocinio y por la convicción, aquello que, atendiendo las reivindicaciones del postulado, se equilibra con las conveniencias del otro tratante²⁸. En cuanto al desarrollo de las negociaciones, rige la obligación general de llevarlas adelante de buena fe.

Los requisitos esenciales de las Convenciones Colectivas de Trabajo, al igual que los contratos en general, son CAPACIDAD, OBJETO, CONSENTIMIENTO y FORMA. En general, puede aceptarse que rigen a este respecto normas generales sobre contratos y sobre su posible invalidez por falta o defecto de estos requisitos.

En cuanto a la capacidad, es definida al tratar las partes y su legitimación para negociar. El objeto tiene en el derecho laboral, la especial limitación relativa que fijan las normas de orden público. El consentimiento no ofrece particularidades ajenas al derecho común y sobre la forma se tratará, por separado más adelante.

Los llamados, elementos esenciales de los contratos funcionan como presupuestos de validez, la falta o defecto en estos requisitos hace perder validez al negocio. La convención colectiva de trabajo es un negocio jurídico y la violación de algún elemento esencial a la misma, compete a los Tribunales de Justicia declarar la anulabilidad del acto, sin perjuicio, que sea subsanado antes de la declaración judicial de invalidez.

En cuanto a la FORMA las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito de tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta y no se trata de una exigencia probatoria,

sino de un requisito de forma como presupuesto de validez del acto contractual, solemnidad que resulta proporcionada a su importancia, conforme al artículo 57 del Código de Trabajo. De modo, que la convención colectiva de trabajo no escrita será nula, aún respecto de sus modificaciones totales o parciales, por faltarle la forma exclusivamente ordenada por ley, de ahí, que esta convención verbal es nula, aún sin declaración judicial.

Aparte de la forma escrita, que exige el citado artículo 57 laboral, es requisito indispensable, que la Convención Colectiva de Trabajo especifique todo lo relativo a la intensidad y calidad del trabajo, la jornada, los descansos, las vacaciones, los salarios, la duración, lugar y fecha de celebración de la convención, etc, conforme al artículo 58 del Código de Trabajo, por lo que se trata de exigencias bastante elementales, sin las cuales el negocio quedaría indefinido y que en realidad, más que cuestiones sobre la forma, obedecen al contenido necesario de las convenciones colectivas.

La Intervención Pública en el Establecimiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo

Señala el artículo 57 del Código de repetida cita, que la Convención Colectiva de Trabajo será depositada en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No tendrá valor legal, sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia, para que éste ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley. Así tenemos entonces, que la Convención Colectiva de Trabajo que no es depositada en la Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa, aunque se haya suscrito, no tiene valor legal, pues ésta se da a partir de su depósito en la oficina indicada, constituyendo este depósito un requisito SINE QUA NON, para su validez.

La Homologación

Como lo señala el artículo 57 de repetida cita, como requisito formal, el acto del depósito o registro, para que el órgano administrativo ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley, en caso que la convención colectiva contenga alguna violación de la legislación laboral. En este sentido, la autoridad administrativa no puede examinar el contenido de la convención, ni impugnar cualesquiera de sus cláusulas bajo alegación de inconveniencia o ilegalidad, su actitud es mecánica o automática. Por otro lado, esta finalidad del registro de la Convención Colectiva de Trabajo, tiene por objeto, permitir a la inspección de trabajo, además de tomar conocimiento de su texto integral, debe apuntar la falta de los requisitos formales básicos, pudiendo inclusive, por este motivo, llegar a negar su registro. Pues como dijimos, siendo la convención colectiva un acto jurídico formal, su celebración está condicionada al cumplimiento de determinados requisitos, considerados esenciales a la validez del convenio.

Este acto de homologación, se refiere a la aplicación generalizada de las convenciones colectivas y se refiere a una de sus características específicas y se afirma implícitamente que esta eficacia general de homologación a pesar de ser un acto administrativo, tiene naturaleza legal. Podemos afirmar, que las consecuencias inmediatas que se derivan de la naturaleza legal o administrativa de la homologación, son las que se refieren a los efectos del acto, o bien, a los efectos de su falta de homologación.

Así la homologación en nuestro medio jurídico, queda a cargo del órgano administrativo, es decir, por resolución administrativa. Cabe agregar, que las normas de la convención colectiva de trabajo, ya vienen establecidas antes de la homologación por las colectividades firmantes, limitándose la facultad de la administración laboral, a revisar su

compatibilidad con el ordenamiento legal, a tenor del numeral 57 del Código de Trabajo. El acto de homologación no crea normas, ni da lugar a derechos y obligaciones, lo único que se hace es VISAR LAS NORMAS PREESTABLECIDAS y por supuesto, lo que es determinante a su naturaleza, puede VETAR la vigencia de las cláusulas convencionales que no se ajustan a los requerimientos legales, pero en ningún momento, puede suplirlas por otras según su criterio. Es decir, es un poder de veto, pero no de iniciativa.

El acto de homologación no es constitutivo, ni de derechos objetivos, ni de derechos y obligaciones, sino sólo DECLARATIVO de que las colectividades privadas han ejercido dentro de su propio marco de validez, la autonomía que el ordenamiento estatal les reconoce. Es declarativo de que esas normas están vigentes, no desde el momento del acto de homologación, -como correspondería de ser un acto constitutivo- sino desde el momento que se fije en el convenio colectivo, como corresponde al carácter de acuerdos privados que tienen sus cláusulas. Este acto de homologación, contiene, los resultados de la revisión de su negocio en particular.

Así las cosas, este negocio particular se extiende a una comunidad no cerrada, ni de personas individualizadas, se trata de un acto administrativo de alcance particular, conforme a las disposiciones normativas de la legislación laboral.

CLASES DE HOMOLOGACIÓN

Según el artículo 57 laboral de reiterada cita, corresponde a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social homologar las convenciones colectivas de trabajo, para que este ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley en caso que la convención contenga alguna violación de la ley. Señalándose de modo, que esta clase de homologación requiere una revisión administrativa de lo previamente actuado por las partes privadas sin participación oficial y a la que normalmente se designa como HOMOLOGACIÓN TÁCITA, considerándose por ese hecho, homologadas. Esta homologación tácita que contiene nuestra normativa laboral, está condicionada a que dicha convención colectiva no tenga alguna violación a la ley y de darse este supuesto, al requerirse a las partes ajustarse a las prescripciones de ley, la homologación se transforma en una HOMOLOGACIÓN EXPRESA en razón de que el órgano administrativo laboral, tiene que dictar una resolución administrativa en ese sentido, es decir, que el defecto ha sido corregido y que la convención colectiva es procedente y en su defecto queda homologada. No obstante, la homologación tácita es la más utilizada.

Indiscutiblemente el sujeto del acto de homologación de las convenciones colectivas, es el órgano administrativo laboral y esta homologación tácita no requiere de ningún formalismo, según nuestra legislación.

CONTROL A EJERCER ATRAVES DE LA HOMOLOGACIÓN

Dentro del régimen legal del Código de Trabajo, la administración pública laboral debe controlar, antes de homologar una convención colectiva de trabajo, tanto la legitimidad del acto convencional y de las cláusulas establecidas, cuanto la oportunidad o conveniencia de éstas. Este control de legitimidad, puede tratar sobre la no violación de normas constitucionales o de contenido imperativo, sobre el cumplimiento de las normas específicas en materia de convenciones colectivas, referidas a sus formalidades, o bien, sobre que cláusulas convencionales distintas de normas legales den a los trabajadores mejores derechos que éstas, porque sólo en este sentido, serán válidas.

Luego en cuanto al control, respecto de que la convención colectiva no se ocupe de temas regidos por derecho de aplicación imperativa, precisamente por la imperatividad

de las normas de que se trate. De ahí, que en forma implícita el artículo 57 del Código de Trabajo, al referirse a que las convenciones colectivas de trabajo, se ajusten a los requisitos de ley, dicen que las cláusulas de la convención colectiva de trabajo no pueden afectar o violar disposiciones legales, dictadas en protección del interés general. Estableciéndose entonces, una cuestión que en concreto se refiere más bien al límite del contenido posible de las convenciones colectivas de trabajo. Por otro lado, existe otro control de legalidad, sobre las normas convencionales sean para los trabajadores efectivamente más favorables que las legales y que se conoce como el PRINCIPIO DE LA NORMA MAS FAVORABLE, según los artículos 15 y 16 del Código de Trabajo.

La doctrina en este sentido, tiende a sostener el criterio que esta comparación de ser una u otras normas más favorables, no debiera ser objeto de control con motivo de la homologación y en ningún caso, ser razón para denegarla, porque se trata de una colisión de normas, que solo compete a los Tribunales de Justicia resolver. Sin embargo, cabe agregar que esta es una posición extrema, porque la comparación puede arrojar como resultado, que las cláusulas convencionales van en detrimento de los derechos mínimos otorgados por la ley a los trabajadores, de ahí, que es función administrativa como en cualquier caso, impedir que las normas inválidas o ilegales, adquieran vigencia aparente, por lo que la homologación en estos casos definitivamente tiene que ser negada.

EFFECTOS DE LA HOMOLOGACIÓN

La homologación, lo que hace es agregar a la Convención Colectiva de Trabajo, EFICACIA GENERAL, es decir, declararla compatibilidad del ejercicio de las autonomías privadas con la legislación imperativa y con el interés general. De ahí, que el efecto sea entonces el de declarar la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, vigencia con eficacia general.

La Denegatoria de la Homologación

La denegativa a la homologación de la Convención Colectiva de Trabajo, por parte de la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debe ser mediante resolución administrativa debidamente motivada y que se tiene que referir a extremos legales esenciales (falta de personería jurídica, etc.), o bien, que falten elementos formales (artículo 58 del Código de Trabajo), o que afecte la situación económica del Gobierno (autoridad presupuestaria) en determinados sectores, etc.

La denegativa de la homologación tiene dos particularidades, a) que no puede válidamente ser dictada, sin dar previamente a las partes la oportunidad de sanear las cláusulas que impidan la homologación y b) que el órgano administrativo laboral, puede no homologar, pero no puede suplantar las cláusulas ilegales o improcedentes por otras de su propia redacción, según el artículo 57 del Código de Trabajo.

La denegación, sólo procederá en el supuesto de que las partes no hayan salvado el impedimento que les ha señalado. Bajo este supuesto, la homologación será parcial, siempre que las dos partes -la homologada y no homologada- sean separables. En este sentido, hay quienes consideran que la negación a la homologación de la Convención Colectiva de Trabajo, no debe ser parcial, sino que la denegatoria de la homologación debe ser de toda la convención colectiva.

Recursos Contra la Homologación o su Denegatoria

Se ha dicho, que la homologación es un acto administrativo de alcance particular, en cuanto afecte a titulares de derechos o intereses, debe ser para los afectados un acto

recurrible. Son recurribles, conforme a la Ley General de la Administración Pública y el recurso ante el superior jerárquico agota la vía administrativa y así poder acudir a la vía judicial en defensa de sus derechos. Incluso, dependiendo del agravio administrativo que deniegue la homologación, es recurrible por vía directa ante la Sala Constitucional, sin que sea necesario agotar la vía administrativa, conforme a la ley de la Jurisdicción Constitucional.

El Registro de las Convenciones Colectivas

El artículo 57 del Código de Trabajo, señala que no tendrá valor legal la convención colectiva, sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De ahí, que tenga valor legal a partir del momento del depósito en la oficina dicha.

Contenido de las Convenciones Colectivas de Trabajo

El contenido de las Convenciones Colectivas de Trabajo, es el conjunto de cláusulas que las constituyen, o la forma en que regulan su materia propia. La razón de ser de las convenciones colectivas, lo forman las reglas que regulan las condiciones que deben ajustarse las relaciones individuales de trabajo, o sea, las que rigen el intercambio de trabajo por remuneración entre empleadores y trabajadores. Pues su objeto, es dar a los trabajos un contenido distinto del que tendrían en caso de quedar librados a la autonomía privada individual, de modo que en principio, puede ser materia de una convención colectiva todo lo que podía serlo de un contrato individual.

Es decir, se trata de las cláusulas sobre negociación, celebración, forma, validez, desarrollo o ejecución y extinción y prestaciones posteriores, siempre del contrato de trabajo. Además de estas cláusulas sobre condiciones de trabajo, las convenciones colectivas contienen otras, como las estipulaciones que especifiquen el ámbito personal, temporal y espacial de la convención (llamadas cláusulas de configuración).

Pueden también, surgir cláusulas en que las partes firmantes asumen obligaciones recíprocas, normalmente la de influir sobre sus representados para que respeten sobre la convención colectiva. Cláusulas en que los empleadores, adquieren una obligación frente a la otra, generalmente hacer un aporte económico al sindicato, para obras sociales. Cláusulas que limitan o fijan procedimientos para el ejercicio de los derechos de los empleados, en especial el poder disciplinario y el de organización y dirección. Cláusulas sobre solución de conflictos, a veces llamados compromisorias, entre las cuales se anotan las que constituyen comisiones paritarias para la interpretación de la convención colectiva (Junta de Relaciones Laborales).

Así mismo, por obligación que impone el artículo 58 del Código de Trabajo, las Convenciones Colectivas de Trabajo, deben establecer en sus cláusulas la intensidad del trabajo, la jornada, los descansos, las vacaciones, los salarios, las profesiones, oficios, actividades que comprende, la duración de la convención, el día que comienza a regir, el lugar y fecha de celebración, etc.

Esto significa, que se exige determinar las personas que actuaron en la negociación y el título de la representación ejercida y los ámbitos de aplicación personal, espacial temporal, etc. En general estas cláusulas se les suele denominar y son el CONTENIDO NECESARIO de la Convención Colectiva de Trabajo, ya que de faltar alguna de ellas, el negocio jurídico carecería de un elemento importante para su definición. Es así que el artículo 57 del Código de Trabajo, señala que el órgano laboral competente, ordene a las

partes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación a la legislación.

No hay, otras cláusulas que sean de incorporación obligatoria a las Convenciones Colectivas de Trabajo, ni siquiera la contempla nuestra legislación laboral, por ello no quiere decir, que el contenido pueda limitarse a estas cláusulas que por si solas carecerían de sentido.

Clasificación del Contenido de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

Refiriéndose a diversos puntos de vista, se habla de **cláusulas compromisorias**, las que se refieren a establecer procedimientos para sustanciar conflictos. **Cláusulas institucionales**, las relativas a relaciones internas del empleador con su personal dentro de la empresa. **Cláusulas de configuración o celebración**, en general las que forman el contenido necesario mencionado. También se clasifican en **cláusulas de envoltura o estructura protectoría**, que se refiere, prácticamente todo lo que son condiciones de trabajo. Por último, se menciona a las **cláusulas sindicales o de seguridad sindical**, las que hacen depender la obtención del empleo por el hecho de estar afiliados al sindicato. Estas clasificaciones para efectos didácticos es de gran utilidad para la ciencia jurídica, dependiendo por supuesto de cada ordenamiento jurídico. Por otro lado, nuestro sistema legal en ese sentido, se propone distinguir efectos jurídicos distintos, es la referente a las cláusulas normativas y cláusulas obligacionales, que es, por lo demás de mayor aceptación en nuestro medio jurídico, conforme al artículo 532 del Código de Trabajo.

Cláusulas Normativas y Obligatoriales

Las cláusulas normativas, son las que se imponen como contenido de las relaciones individuales entre empleadores y trabajadores, o sea, las que dan contenido a los contratos de trabajo, por ejemplo, las cláusulas que fijan remuneraciones. Las cláusulas obligacionales, son las que no obligan a las partes del contrato individual, si no a las organizaciones firmantes del convenio, sin discusión se ubican entre estas a la obligación de paz, es decir, de no apelar a medidas de fuerza durante la vigencia de la convención colectiva.

La esencia de la distinción entre cláusulas normativas y obligacionales, se refiere a las personas obligadas por unas y otras, es decir, los trabajadores y empleadores en el primer caso, las organizaciones profesionales en el segundo. Su razón de ser, es que se distingue con el objeto de entender, que siendo la Convención Colectiva de Trabajo un contrato, las cláusulas que obligan a los firmantes (obligacionales) surgen sin dificultad de éste, pero no así, los que obligan a los trabajadores y empleadores individuales (normativas) que son respecto de ellos el producto de un acto de autoridad, o sea, como si fuera una ley. En definitiva, lo que se afirma es que las cláusulas normativas tienen la naturaleza de la ley y que en cambio, sólo son verdaderamente contractuales las obligacionales.

Esta distinción entre cláusulas obligacionales y cláusulas normativas, se advierte, que lo que aparece es la cuestión de la representación y de su alcance. Si cada trabajador, actual o futuro, lo mismo que cada empleador, queda comprendido o representado por la organización negociadora respectiva, porque así lo estipula el ordenamiento jurídico, no hay cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo, que deban aplicarse a estos trabajadores o empleadores como terceros, por que no hay tales terceros. De existir estas normativas, no hay cláusulas que se deban aplicar como leyes, porque basta para

todas su fundamento de ser el producto de un acto de autonomía privada, aunque requiera visación estatal.

Sin embargo, esa diferencia esencial no es tanta, porque normas lo son todas las que tengan una fuente normativa admitida por el ordenamiento jurídico y la diferencia entre unas y otras no es de naturaleza, sino referida al procedimiento para establecerlas o si se quiere ir más allá, en cuanto al grado de participación de los obligados -autonomía- que prevea ese procedimiento.

Hay un tercer punto de vista y es el que se refiere a la distinción entre cláusulas normativas y obligacionales, es según la duración de unas y otras. Mientras que las normativas, como si fueran leyes, regirán indeterminadamente en tanto no sean derogadas, las obligacionales terminan en el plazo de vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, sean o no reemplazadas por otras. Es decir, esta perspectiva de la duración de las cláusulas, se ha sostenido que las que sobreviven a la duración pactada de la convención colectiva son las normativas, a lo contrario de lo que ocurre con las obligacionales. Este planteo, encuentra contenido en nuestra legislación laboral, pues conforme al artículo 58 del Código de Trabajo, esta señala que la vigencia de la convención colectiva no podrá ser menor de un año ni mayor de tres años y que se prorrogará por ese mismo período, si ninguna de las partes la denuncia con anticipación. Así las cosas, por medio de ésta prórroga legal, las únicas cláusulas que sobreviven son las normativas y las obligacionales, por el contrario, desaparecen al llegar al vencimiento la Convención Colectiva de Trabajo.

6- Globalización de la Economía

Conceptos:

EL CAPITALISMO

- Existen productores y consumidores
- Concentración de la economía en lo espacial, los ingresos, en lo político, en las comunicaciones, en lo educativo, en lo cultural
- Ese comportamiento ha pasado a lo financiero
- Permite una concentración del capital de enormes magnitudes

EL IMPERIALISMO

- La actividad económica se deshumanizó razón por la cual se habló del capitalismo salvaje
- Se rompieron las fronteras
- Se internacionalizó el Capital

GLOBALIZACIÓN

"La globalización es la forma de organización del comercio desde el punto de vista del capital^{1*}, es decir, la globalización se ha producido por la apertura comercial y los cambios tecnológicos. Las políticas nacionales (incluidas las políticas de regulación de los mercados laborales) están siendo condicionadas por la internacionalización

EL NEOLIBERALISMO

- No se preocupa por las ideologías
Es cínico
- Sostiene que las cosas son así, cualquiera que quiera adherirse al mundo que lo haga

- No hay expectativas de bienestar colectivo, ni progreso, ni desarrollo, ni nada
- Se dice que el neoliberalismo a largo plazo es suicida pero brillante en sus conquistas
- Considera que hay tres fetiches en las relaciones internacionales:

- **Soberanía Nacional**

- **Territorialidad**

- **Concepto de Seguridad Nacional**

Se puede deducir que el neoliberalismo atenta contra la identidad, la cultura, la soberanía y la autonomía de los pueblos

LA GLOBALIZACIÓN

Plantea un "modelo modernizado" que desactiva, *desestructura*

Se opone a las necesidades de los pueblos que el Estado resolvía

Produce exclusión, porque las democracias no están al servicio de la inclusión

EL PAPEL DEL ESTADO

El Estado debe estar subordinado al mercado

Permite a los neoliberales, impulsores del proceso de la globalización y por tanto servidores del capitalismo salvaje mundializar las utilidades y nacionalizar los problemas

EL PAPEL DEL GOBIERNO

- Apertura total al capital externo
- Prioridad a la inversión externa
- Desregulación financiera
- Privatización
- Reducción tributaria
- Fomento a las exportaciones versus desempleo
- Inequidad, restricción laboral
- Genera países con economías muy vulnerables

LO SOCIAL Y LA FOCALIZACION

El modelo "neoliberal" rompe el tejido solidario de la sociedad

La privatización de los bienes sociales incluye la liquidación de los sistemas públicos de protección social (educación, salud, pensiones, etc)

- Según esos criterios las personas deben darse la libertad de elegir dónde curarse, dónde educarse

Los neoliberales consideran que:

Los recursos deben ponerse en la dimensión del mejoramiento del aparato productivo y **dejar una pequeña proporción para los que están en peores condiciones (FOCALIZACION)**

En teoría se dice que el desempleo existe porque los trabajadores no aceptan el salario que se les paga

LA DESREGULACION

Los neoliberales han procedido a desregular la función del Estado por medio de la aprobación de un enjambre de leyes, de carácter fiscal, tributario, monetario, financiero, bancario, aduanero, protectoras de los derechos de propiedad, de las nuevas inversiones, y por lo tanto contrarias al Estado Social de Derecho

LA FLEXIBILIZACION

- En la actualidad la demanda de bienes no es masificada, el mercado requiere de productos con menor grado de estandarización, lo que significa un mayor costo si se sigue trabajando con la línea rígida
- Estas razones hacen que se diga que las nuevas necesidades de producción son diferentes y necesitan trabajadores diferentes, es decir' polivalentes, que esté en distintos lugares y que realice actividades diversas, lo que da origen a la flexibilización

COSTA RICA

- Nuestro país se inclina muy rápidamente a seguir el camino de otras naciones donde la exclusión es el símbolo de la miseria.
- El movimiento sindical tiene la obligación de plantear la lucha política para enderezar ese | camino (Tercera República)
- Las políticas de empleo y salarios, sobre estructura productiva del país, sobre política tributaria y de distribución y los tratados de libre comercio, se discutan y se establezcan con la participación de los diferentes sectores

TLC CENTRO AMÉRICA - USA

Asimetrías:

El intercambio comercial entre CR y USA arroja un saldo en rojo entre un 10% y un 30% anual
El 60% de las exportaciones costarricenses a USA son realizadas por compañías transnacionales americanas o empresas con capital estadounidense En el 2002. las 11 primeras compañías exportadoras de CR, no son costarricenses y representan el 37% de las exportaciones

TLC CENTRO AMÉRICA - USA

De las 50 principales empresas exportadoras solo 16 son costarricenses y la primera ocupa el lugar número 12

Las ventajas ofrecidas por el programa de la Cuenca del Caribe resultaron insuficientes para fortalecer en la misma proporción las empresas costarricenses.

La asimetría entre ambas economías y de la región es gigantesca y tienen que ser muy grandes las ventajas que debe ofrecer USA en un TLC, para que la relación pueda dar frutos de relativa equidad

En las negociaciones debe incluirse un reconocimiento expreso a las asimetrías entre (USA y Centro América como fundamento de un trato diferenciado entre ambas partes.

SECTOR AGRÍCOLA

El sector agrícola recibe en USA además de los subsidios, como el programa Farm Bill \$190 000 millones para 8 años, (mas de 40 veces la deuda externa de CR) . una serie de beneficios como protecciones, cuotas, aranceles, requisitos fitosanitarios y en el futuro de seguridad nacional como la ley de bioterrorismo, las cuales hacen en muchos casos difícil o inaccesible este mercado especialmente para la pequeña o mediana empresa

SECTOR AGRÍCOLA

El gobierno compra excedentes alimentarios para ayudas a otros países como el caso de CARE, o en CR el PL480 para el trigo.

La sobreproducción sale del mercado americano y no perjudica vía precio a sus productores.

No obliga al gobierno a mayores subsidios, porque ellos si apoyan y defienden la soberanía alimentaría.

PRODUCTOS AGRÍCOLAS PRODUCTOS INDUSTRIALES

CR importa de USA productos industriales, tecnológicos, de servicios y agrícolas que nosotros no producimos, tales como trigo, productos químicos. equipos eléctricos. maquinaria, vehículos, lubricantes, películas, celulares etc.

En su gran mayoría entran sin restricciones y con aranceles muy bajos, por eso nuestros productos agrícolas deberían entrar a su mercado en las mismas condiciones

No es razonable que se negocie producto por producto, por ejemplo, papa con papa, arroz con arroz, etc.

USA tiene ventaja en otros productos importados

Alrededor del 60% de la exportación Tica USA es realizada por compañías de capital americano

Un alto porcentaje de las exportaciones totales de Costa Rica a todo el mundo, es realizado por empresas de capital americano, lo que significa un doble beneficio para ellos y para su economía pues muchas de estas ganancias van a terminar fortaleciendo la economía americana

Costa Rica con el afán de atraer inversiones ha terminado dándole ventajas a muchas de estas empresas (por ej. zonas francas) con las que no cuentan la mayoría de empresas o empresarios costarricenses.

MERCADO INTERNO

A nivel mundial más del 90% de la producción de leche y arroz, es para el consumo de los propios habitantes de sus países (mercado interno) y menos del 10% se destina al comercio entre países (mercado externo o internacional)

Productos como verduras, vegetales y frutas; por ejemplo en USA mas del 80% de su *consumo es* de producción propia y el 20% restante es importada

Esto no solo ocurre en USA, sino también en muchos de los países desarrollados (como Europa Occidental, Canadá, Japón, Corea etc.)

USA apoya a su agricultor y lo protege garantizándole su propio mercado interno Por eso no es difícil encontrar en estos países aranceles de mas del 300% , cuotas, prohibición de ingreso o normas de todo tipo para evitar el ingreso de producto importado y así apoyar al productor nacional

Por esta razón, como mínimo, el mercado interno costarricense debe ser garantizado para la sobrevivencia de nuestro sector hortícola, agropecuario, y de pequeña y mediana industria.

CONSUMIDOR

Entre *el* productor de alimentos y el consumidor, existe en CR un cuasi monopolio en donde un solo grupo comercial controla la venta del 60% de los comestibles

Los procesos de apertura y tratados mal negociados le dan un desproporcionado poder de negociación a estas empresas, en detrimento de nuestras empresas agrícolas, agroindustriales e industriales.

El consumidor también tiende a perder el control y la percepción real de cual es el mejor precio de un producto, pues el marco de referencia objetivo tiende a desaparecer

SOBERANÍA ALIMENTARIA

Soberanía alimentaria producimos lo que nos comemos.

Seguridad alimentaria, se debe garantizar el dinero para importar lo que nos comemos, como si viviéramos en un desierto y no tuviéramos agricultores.

La inversión extranjera y el comercio globalizado solo tienen sentido mientras no se avasalle la economía autóctona, la cultura y la institucionalidad de un país.

PREMISAS DE NEGOCIACIÓN

El equilibrio del poder es fundamental

Un empresariado nacional fuerte y una sociedad civil organizada que haga contrapeso a las decisiones externas

No permitamos que en el desarrollo económico futuro, los costarricenses solo aportemos mano de obra y en muchos casos barata.

No debemos debilitar al empresariado nacional, ni nuestra institucionalidad, porque de ellos depende en gran medida el poder para decidir que país queremos.

Cuando dos países o regiones desiguales negocian, deben hacerlo en similar condición de desigualdad, porque es el único camino que permite acercarse a la equidad.

PLAN PUEBLA PANAMÁ

OBJETIVOS:

- Dominar el "Corredor Biológico" de Centro América
- Asegurarse el acceso a las fuentes de biodiversidad para el desarrollo de la investigación genética
- Desplazar a los campesinos de sus tierras
- Generar mano de obra barata y poco o nada calificada
- Facilitar la comunicación este - oeste

ALCA

OBJETIVOS:

- Ampliar área de comercialización "segura"
 - Asegurar acceso a las fuentes de materia prima
- Respaldar la acción comercial frente a Europa y Asia
- Eliminar todo tipo de barreras al comercio intra - regional
- Acceder a un mayor mercado
- Ampliar sus fronteras

PRODUCCIÓN, EMPLEO, SALARIO Y TLC

Lic. Enrique Meza Sandí Economista

En este país de vaivenes, económicos, políticos y de clásicos futboleros, en donde los "escándalos" de toda índole no pasan de tres días, se vienen gestando procesos de apertura comercial y suscripción de tratados de libre comercio, así como de atracción de inversión extranjera.

Sin embargo, lo anterior no se ha generado como producto del análisis serio, que considere el peso específico del valor agregado de la producción, de la seguridad alimentaria, el empleo, los impactos sociales, laborales y ambientales, y en general los impactos sobre los diversos sectores la estructura productiva nacional.

Paralelamente, el sector productivo nacional destina la mayor parte de su producción al mercado local, sin que se haya definido una política económica que permita y promueva el "encadenamiento" a las unidades productivas del sector exportador.

La correlación dentro del Producto Interno Bruto del sector industrial, adquiere mayor relevancia, como consecuencia de la orientación exportadora que se ha brindado a la inversión extranjera, ubicada fundamentalmente en zonas francas.

Consecuentemente la producción agrícola pierde estatura relativa en la generación del Producto Interno Bruto, (PIB), a pesar de que continúa realizando las principales actividades generadoras de empleo.

La ausencia de una política de empleo que promueva la creación de fuentes de trabajo digno, que cumpla con los preceptos de promoción de la producción social, laboral y ambientalmente limpia y que considere el tratamiento de los costos (sociales) de producción como valor agregado y estimule al empresariado costarricense para que realice inversión social, conlleva un altísimo riesgo en el campo de la seguridad ciudadana, genera distorsión del proceso económico y del cumplimiento de la normativa y la legislación social y tributaria vigentes, convirtiéndose en uno de los principales causales de la migración de la estructura empresarial formal hacia el sector informal de la economía

Por otra parte, el divorcio del sistema educativo y el mundo laboral, está generando peligrosas tendencias hacia la concepción utilitarista de la educación, tras la mampara de la especialización, que persigue, entre otras cosas, la eliminación de los valores, la tradición, la idiosincrasia, la cultura; en otras palabras; la pérdida de la identidad nacional.

El régimen de seguridad social, está sucumbiendo ante el "drenaje" a que es sometido un día si y otro también, ante la mirada impávida de esa población que pretenden a toda costa dejar sin identidad, pero que cada día, gracias a la organización gremial y ciudadana en general, presenta una feroz e ineludible batalla, porque los recursos dirigidos al desarrollo social no sean objeto de saqueo ni de una administración corrupta.

Estos flagelos orquestados por la "clase política" que ha detentado el poder en los últimos veinte años, se suman al deterioro del mercado interno, a una mayor apertura arancelaria y al poco o ningún estímulo dirigido a la producción para ese mercado. Los diferentes gobiernos han propiciado una política de producción para el mercado externo, con un enfoque exclusivamente macroeconómico, generando la exclusión de los micro, pequeños y medianos productores y otorgando enormes ventajas al gran empresariado nacional y las empresas transnacionales.

El objetivo de la "política económica" es estimular la producción y se parte de que la estabilidad macroeconómica, la política de apertura, la atracción de inversión extranjera y el modelo de promoción de exportaciones basándose en subsidios e incentivos fiscales, dinamizaría a todo el sector productivo. Sin embargo el crecimiento del PIB no se ha revertido en un incremento de los ingresos de las familias costarricenses, ya que existe una desarticulación entre los sectores más dinámicos de la economía y el conjunto del cuerpo social, dándole ventajas y otorgándole enormes privilegios a unos pocos sectores de la actividad económica como son el financiero, el turístico y el régimen de zona franca. Esto conlleva un franco enfrentamiento entre el estímulo a la producción y la distribución de la riqueza. La falta de dinamismo del sector productivo y por el contrario su contracción, produjo que la deuda interna no disminuyera, como esperaban los propulsores de la "*política económica*" y al mismo tiempo la deuda externa aumentó.

Como resultado de lo anterior, es claro que un sector de los estratos más altos se ha beneficiado del modelo productivo adoptado por el país, produciendo que las tendencias actuales apunten hacia la desigualdad, la pobreza nacionales y, en general, a la exclusión social, problemas que según el actual equipo económico del Gobierno pretende solventar.

La promoción de exportaciones, la apertura comercial y la atracción de inversión extranjera, en este contexto, ha generado una reducida oportunidad de empleo. Las empresas de zona franca emplean el 2,5% de la población económicamente activa del país.

En regiones como la Choroteга, Atlántica, Pacífico Central y Brunca, el país debe considerar que el índice de desempleo abierto afecta particularmente a las personas jóvenes y a las

mujeres. Además de los problemas de desempleo, subutilización e informalidad, es claro que el modelo descrito ha producido que la inversión social, laboral y ambiental se haya constituido en un costo o un lastre para la colocación de exportaciones, antes que en un valor agregado de la producción.

En cuanto a la política salarial se refiere, debe entenderse que una economía que está creciendo con base en su mercado interno, requiere que los salarios crezcan, consecuentemente se aumenta el poder de compra y la demanda del consumidor, lo cual es el mayor impulsor del crecimiento económico en una economía moderna, no así en una economía basada en una producción orientada hacia el mercado externo debido que al aumentar los salarios, estos actúan como mecanismo de presión en la estructura de costos a la hora de competir internacionalmente.

La pérdida del valor adquisitivo del salario como resultado del proceso inflacionario provocado y programado por el equipo económico del gobierno, se convierte en causa y efecto del deterioro económico de las grandes masas de la población, generando desigualdad, pobreza, pobreza extrema, y en general exclusión social.

En el marco del TLC entre Centroamérica y los Estados Unidos, las asimetrías, económicas, laborales, sociales, ambientales y en general de desarrollo, intra-regionales y las de la región con la potencia del norte, obligan a la reflexión y a la exigencia, para que el equipo negociador actúe de forma transparente, digna y soberana, de cara al pueblo y escuchando el clamor de los diferentes sectores que eventualmente estarían involucrados y afectados por los términos en que se negocie. La población debe estar informada de lo que se está negociando.

La apertura comercial y la atracción de inversión extranjera así como la firma de tratados de libre comercio de espaldas al pueblo, ha sido la tónica de los últimos gobiernos, sin embargo, en las circunstancias actuales se requiere la participación de la sociedad civil organizada, como garante de que se respetarán nuestra soberanía; las actividades e instituciones estratégicas para la economía y la seguridad nacionales; la agricultura y la soberanía alimentaria; el derecho a la utilización de genéricos para la elaboración de medicamentos; las normas laborales y ambientales y la explotación racional y sostenible de nuestros recursos naturales .

**Recopilación realizado por
Ing. Felipe Espinoza Fernández
Secretario de Juventud y Relaciones Públicas
de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum CTRN**

