

La junta paritaria de relaciones laborales instaurada en la convención colectiva Mep-Sec-Sitracome como instrumento generador de diálogo social

Adrián Quirós Arroyo (*)

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN
2. LAS JUNTAS DE RELACIONES LABORALES EN COSTA RICA
3. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS PARITARIAS DE RELACIONES LABORALES
 - a. Concepto
 - b. Naturaleza Jurídica
4. ANÁLISIS DE LA JUNTA PARITARIA DE RELACIONES LABORALES SEC-SITRACOME
5. CONCLUSIÓN
6. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo analizará la Junta Paritaria de Relaciones Laborales, creada mediante la Convención Colectiva suscrita entre el Ministerio de Educación Pública, el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC) y el Sindicato de Trabajadores de Comedores Escolares y Afines (SITRACOME), con la finalidad de determinar que dicho órgano, se constituye en un mecanismo que promueve el desarrollo del diálogo social en el sector educación costarricense, pero que podría distorsionar el poder negociación colectiva con el que cuentan los sindicatos.

La suscripción de la mencionada convención ha sido catalogada como un hito histórico en cuanto a la negociación colectiva se refiere, al tratarse del primer convenio que firma el sector educativo del país, con

el objetivo modernizar la educación pública en Costa Rica, ya que abarca materias tan variadas como la inversión sostenida en infraestructura, el otorgamiento de licencias, la generación y creación de nuevos puestos de trabajo, la capacitación constante y lo que consideramos más importante la apertura de espacios de diálogo social a través de la Junta Paritaria, que se crea para la correcta administración de la convención colectiva.

No obstante, existen críticos que estiman no sólo que la firma de dicha convención constituye un golpe para las finanzas públicas, sino también hay quienes aluden a que la negociación era imposible de realizar, debido a que se negociaron condiciones de régimen de empleo público; mientras que otros consideran que la Junta Paritaria de Relaciones Laborales, así como las diversas comisiones temporales y permanentes que se crean, son órganos de presión y no amigables componedores, que contribuyen al dinámico funcionamiento que en la actualidad reviste a la negociación colectiva.

En virtud de lo anteriormente expuesto, consideramos conveniente exponer los alcances, características, funciones, incluso los bemoles que han tenido las Juntas de Relaciones Laborales que operaron en el pasado en nuestro país, luego contrastarla con el Junta Paritaria creada mediante la convención colectiva objeto de estudio, para finalmente determinar si constituye un adecuado mecanismo de propagación del diálogo social en el contexto actual.

(*) Estudiante de Maestría de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Estatal a Distancia.

2. LAS JUNTAS DE RELACIONES LABORALES EN COSTA RICA

En cuanto a las Juntas de Relaciones Laborales debemos decir, que en nuestro país históricamente no existió una legislación que regulara de forma amplia sus alcances, ya que se trata de un instituto de creación pura de las convenciones colectivas de trabajo, lo cual reconoció la Procuraduría General de la República al establecer que “ es sabido que nuestra legislación laboral nada dice respecto del instituto de las Juntas de Relaciones Laborales, que por así decirlo, son fruto de los pactos concertados entre patronos y trabajadores”. En virtud de lo anterior, nuestro Estado realiza un primer esfuerzo por regular las mencionadas Juntas al emitirse el Reglamento de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos, aprobado por el Consejo de Gobierno el 9 de Octubre de 1992 y publicado en La Gaceta del viernes 5 de Marzo de 1993, el cual fue posteriormente derogado por el Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el Sector Público, instaurado mediante el Decreto Ejecutivo N° 29576-MTSS del 15 de junio de 2001, el cual rige en la actualidad.

Dicho reglamento expresamente establece en su artículo 3 inciso j), la facultad de creación y funcionamiento de órganos bipartitos y paritarios, pero estableciendo que tales órganos no pueden ejercer labores que le competen exclusivamente a los jefes de las instituciones que se ven involucradas en la convención, por consiguiente, delimita sus alcances amparándose en el principio de legalidad y de reserva de ley, justificando que son competencias exclusivas de los funcionarios de la Administración Pública.

Por tanto, en la práctica las Juntas de Relaciones Laborales, han visto su rango de acción groseramente cercenado, ya que a pesar de que sendas convenciones colectivas, las establecen como un mecanismo de resolución de conflictos, “la jurisprudencia nacional ha sido sumamente restrictiva en cuanto a las competencias de estas Juntas, al establecerles, al menos en el Sector Público, un papel meramente consultivo, y nunca una función arbitral, como se da en otros ordenamientos jurídicos”.

En relación con lo anterior, la Sala Constitucional se ha pronunciado entorno a diferentes convenciones colectivas, que contienen artículos que a su criterio invaden competencias que no le corresponden, indicando al efecto lo siguiente:

“...no puede la Junta asumir competencias legalmente establecidas a favor de órganos específicos; tampoco puede realizar labores de órgano director del proceso en tanto entrañan ejercicio de potestades legales específicas; no le cabe tampoco, con el pretexto de su instauración, modificar para dejar sin efecto reglas de procedimiento de alcance legal imperativo; y finalmente, no puede imponer su criterio —a través de criterios o recomendaciones vinculantes— a los órganos competentes para la aplicación del régimen disciplinario pues más bien se trata de la introducción -en los procesos disciplinarios- de mecanismos adicionales que incluyen estos tipo de órganos de mediación los cuales permiten una mejor y mayor interrelación entre patrono y trabajadores, como se señala en los antecedentes citados, cumpliendo labores de conciliación y mediación para colaborar en la mejor resolución de las cuestiones que surgen en el ámbito de las relaciones laborales.”

Cabe resaltar, que en otras latitudes sus potestades son mucho más amplias, ya que van más allá de considerárseles un simple centro de conciliación, de conocimiento de procesos disciplinarios, de redacción de reglamentos internos de trabajo, por mencionar algunos ejemplos, sino por el contrario, son un órgano de administración de la convención colectiva, que tiene por objetivo el efectivo cumplimiento del acuerdo suscrito por las partes, siendo su concepción plenamente funcional y no estática.

3. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS PARITARIAS DE RELACIONES LABORALES

a. CONCEPTO

Las Juntas de Relaciones Laborales que conocemos en nuestro país, son llamadas de diferente manera en otras naciones, como ocurre en España o bien en Argentina, donde se les denomina Comisiones Paritarias, pero más allá del nombre que se les otorgue, lo que interesa es su definición como tal, para lo cual debemos desmenuzar las palabras que le dan vida a su concepto, para así entender ante qué tipo de figura del Derecho del Trabajo nos encontramos.

En primer término debemos indicar que el término Junta se refiere a un órgano colegiado, que se reúne para

llevar a cabo determinadas funciones-en éste caso en materia laboral- que le son encomendadas por ley o en su defecto por la propia convención colectiva; mientras que paritario puede interpretarse como la igualdad en las partes que lo conforman, no sólo en número sino en proveniencia, ya que los sujetos que la integran proceden de los sindicatos y entes patronales públicos o privados, que negociaron y firmaron la convención colectiva que las crea.

Por tanto, "...podemos definir la Comisión Paritaria como el órgano de composición mixta, empresarial y laboral, encargado de la interpretación, administración y vigilancia del convenio, que recibe, por delegación, las facultades que las partes negociadoras le asignen". La mencionada definición nos parece que se ajusta a la realidad de estos órganos, debido a que resalta el hecho de que las funciones que ejercerá la Junta Paritaria, son otorgadas por delegación, de quién nos preguntamos, pues de la Comisión Negociadora que firmó la convención colectiva, la cual da vida a la figura que estamos definiendo y le encomienda funciones específicas.

En éste sentido, podemos indicar, que el concepto de Juntas de Relaciones Laborales, refleja un mecanismo que promueve la paz laboral por excelencia, por ende, que contribuye al mejoramiento de vida en sociedad, tanto de las personas que se encuentran directamente involucradas en funciones de carácter laboral, como del resto de la colectividad, buscando como fin principal, el fortalecimiento de las instituciones democráticas mediante la participación de los diferentes actores sociales.

b. NATURALEZA JURÍDICA

En cuanto a la naturaleza jurídica de éste tipo de órgano, debemos decir que la doctrina se encuentra dividida, ya que se debate entre si estamos en presencia de una figura que surge de las cláusulas normativas de la convención colectiva, o bien de las obligaciones, incluso existen quienes afirman que su origen es híbrido debido a que no lo pueden ubicar plenamente en uno u otro ámbito, pero hay algunos que van más allá circunscribiendo su posición, en relación con el tipo de funciones que se le encomiendan a la Junta Paritaria para sí determinar su naturaleza.

Por consiguiente, las cláusulas normativas son aquellas que se incorporan a los contratos de

trabajo, "o sea que tales cláusulas representarían, en el ámbito de vigencia del convenio, disposiciones caracterizables como leyes en sentido material", sea es el marco jurídico que comporta el convenio colectivo, forma parte integral de la relación laboral de cualquier trabajador actual, o bien de aquel que se incorpore en el futuro a trabajar, mientras la convención colectiva se mantenga vigente.

Por otra parte, las cláusulas obligaciones pueden definirse como "un aparato orgánico de reglas dirigidas a disciplinar el comportamiento de las partes contratantes con la finalidad de asegurar la observancia estable del convenio y a regular la futura actividad de negociación". Como podemos ver éste tipo de cláusulas se refieren al, efectivo cumplimiento de los acuerdos tomados por las partes suscribientes, ejemplos de ellas podrían ser la cláusula de paz, el otorgamiento de licencias sindicales o bien dotar de oficinas y materiales a los sindicatos, para lograr el efectivo ejercicio de sus fines.

Asimismo, nuestra Sala Constitucional ha considerado que las Juntas de Relaciones Laborales o Junta Paritaria, como se le denomina en la Convención Colectiva que estudiamos, son producto de las cláusulas obligacionales, al indicar lo siguiente:

"En segundo orden, las cláusulas obligacionales, que son las que crean derechos y obligaciones entre las partes y que tienen que ver, primordialmente, con la paz social y con el deber de ejecución de la convención, como la creación de las juntas de relaciones laborales, la institución de prestaciones patronales con destino a obras sociales dentro de la comunidad laboral, instalación de centros de formación, entre otros".

En consonancia con lo expuesto, la doctrina sostiene dos tendencias en lo concerniente a las funciones que pueden desarrollar las Juntas Paritarias de Relaciones Laborales, para luego de ello, determinar si su creación puede achacarse a cláusulas normativas o si por el contrario sus ribetes son obligacionales; por ende, hablamos de funciones de administración y funciones de negociación, pero siendo en la práctica muy difícil discernir cuando estamos en presencia de cada una de ellas.

En tesis de principio, las únicas funciones que pueden realizar las Juntas Paritarias, son las correspondientes

a la administración y estudio del convenio colectivo, restringiéndose su labor al efectivo cumplimiento de las condiciones acordadas por las partes que la negociaron, sin trascender en la negociación de nuevos acuerdos, porque ello implicaría violentar la voluntad de los suscribientes originales, tal y como se indica en el criterio que transcribimos a continuación:

“Por el contrario, cuando se pretende modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le dé”

Lo indicado en el párrafo anterior, lo consideramos sumamente peligroso debido a que pueden invadirse, facultades que se encuentran completamente reservadas a los sindicatos, como sujetos legitimados para emprender la negociación colectiva, pudiendo ocasionar que las decisiones que deben ser consultadas y tomadas en el seno de una organización sindical, sean trasladadas a una comisión en la cual tienen cabida las entidades públicas, que por definición no buscan el beneficio del trabajador, sino cuidar sus finanzas so pretexto de mantener la estabilidad económica del país.

Por tanto, podemos indicar que las únicas funciones que deberían tener a su disposición las Juntas Paritarias, como la creada a través del artículo 9 de la Convención Colectiva del SEC-SITRACOME, son las que pasamos a describir a continuación:

“En definitiva las funciones específicas de las Comisiones Paritarias son: la interpretación del convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, el entendimiento de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimado para ello, con respecto a la interpretación de preceptos del convenio...”

Consideramos, que lo ideal es que la Comisión Negociadora defina plenamente las competencias que tiene la Junta Paritaria, así como las comisiones temporales o permanentes, que se crean con motivo de la convención colectiva, para así evitar la utilización de interpretaciones sesgadas, que den al traste con un

órgano, cuya naturaleza es la de construir soluciones dialogadas y no la imposición de nuevas negociaciones mediante un órgano que no está legitimado para ello.

4. ANÁLISIS DE LA JUNTA PARITARIA DE RELACIONES LABORALES SEC-SITRACOME

La Convención Colectiva analizada en el presente trabajo, es fruto de un proceso de negociación colectiva, que llevó cerca de ocho meses en concretarse, cuya finalidad es el mejoramiento de la Educación Pública en Costa Rica, la cual ha venido a menos como consecuencia de las malas decisiones políticas, que han adoptado los diferentes gobiernos de nuestro país, siendo incapaces de dar una adecuada respuesta a las necesidades de la educación moderna.

Es por ello, que el numeral 9 de la Convención crea la Junta Paritaria de Relaciones Laborales, como contrapeso a las decisiones unilaterales tomadas por parte del Estado, asignándosele dos tareas específicas; en primer lugar actuar como canal permanente de diálogo social, pero además fungir como ente coordinador para el mejoramiento de las relaciones de trabajo con el Ministerio de Educación Pública, lo cual pone de manifiesto el papel activo que debe jugar en la administración del convenio suscrito.

En cuanto al diálogo social, debemos decir que su éxito dependerá de la fusión de una multiplicidad de factores, como lo son “la existencia de organizaciones de empleadores y trabajadores sólidas e independientes, con una capacidad técnica, con posibilidad de acceso a la información, con una voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas, el respeto por la libertad sindical y la negociación colectiva, aunado a un apoyo institucional adecuado”

Por tanto, el primer elemento que debemos tomar en consideración para dilucidar si la Junta de Relaciones Laborales creada al efecto, tiene posibilidades reales de establecer un diálogo social efectivo, es determinar el mecanismo de su conformación, para lo cual conviene advertir, que en doctrina existen diversas posturas en relación con las personas que deben acceder a ella.

En relación con lo anterior, hay quienes indican que la misma Comisión que negoció y suscribió la convención colectiva, debe ser la que de vida a la Junta de Relaciones Laborales, siendo que sus miembros

conocen a cabalidad los alcances de lo negociado, por ende, les sería más sencillo, llevar a cabo la ejecución de las funciones tendientes a su efectivo cumplimiento.

Por el contrario, existen partidarios que prefieren que la Junta de Relaciones Laborales tenga independencia en su formación, sea que ninguna de las personas que conformó la Comisión de Negociación forme parte de ella, con el objetivo de evitar que tal órgano, se contamine de los vicios que aquejaron el proceso de toma de acuerdos, lo que podría entorpecer cualquier intento futuro de diálogo imparcial.

Sin embargo, esto no significa que si finalmente se conforma la Junta Paritaria, con las mismas personas que fungieron como Comisión Negociadora de la convención colectiva, estas tengan potestades de modificar parcial o totalmente lo pactado, bajo el argumento que representan los intereses de los sectores participantes, siendo innecesario realizar un nuevo proceso de negociación, que implicaría una inversión extra de tiempo y dinero, que finalmente iría en detrimento de los intereses de los trabajadores.

En nuestra opinión dicha conducta no es de recibo, en primer término porque consideramos que las facultades que debe tener la Junta de Relaciones Laborales creada a través de la Convención del SEC, deben restringirse al ámbito de la administración del convenio, sin que sea posible que entablen labores de negociación pura, ya que como hemos expuesto, tal facultad le pertenece exclusivamente a los sindicatos, caso contrario, se estarían otorgando facultades que por ley no están reguladas, violentando los principios de legalidad y de jerarquía de las normas.

En asocio a lo indicado debemos decir que en España “es clara la postura jurisprudencial que rechaza la posibilidad de que las comisiones paritaria y, en general, de administración del convenio asuman funciones negociadoras que corresponderían, no a ellas sino a la propia comisión negociadora”, con lo cual se descarta que la Junta Paritaria exceda ciertas competencias, que como resultado de su naturaleza jurídica no le son posible asumir.

Adicionalmente, la legitimidad con que ésta Junta cuenta en determinado momento, no necesariamente será la misma que le respaldaba, cuando entablaron tratativas para la suscripción del acuerdo que dio origen a su conformación, toda vez que la representatividad

en el caso del sindicato negociador, puede haber variado considerablemente, pudiendo no ser el más representativo, en el periodo histórico que intenten introducirse las modificaciones deseadas.

Por tanto, nos parece que no contribuiría al establecimiento del diálogo social como lo dicta la OIT, el hecho de que en la práctica la Junta Paritaria goce de facultades de negociación, constituyendo una flagrante violación de los artículos 56 y 370 del Código de Trabajo, los cuales establecen que el sindicato más representativo-salvo las excepciones de los sindicatos de oficio que no alcanzaron acuerdos-, será el único legitimado para negociar colectivamente con el patrono, excluyendo la posibilidad de que un órgano paritario, realice negociaciones de ningún tipo, lo cual también coartaría el derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, que promueve la OIT mediante sus convenios 87 y 98.

Ciertamente, también podría existir violación al derecho de negociación colectiva, de los sindicatos que no participaron en la adopción del convenio, si la Junta de Relaciones Laborales, negocia solapadamente nuevas condiciones, amparándose en que una de sus obligaciones lo es proponer soluciones, sobre cualquier conflicto que se suscite producto de la convención, según lo establecido el inciso b) del ya mencionado numeral 9.

Nos parece que la decisión de no nombrar inmediatamente a la Junta Paritaria, difiriendo éste tema para tres meses después de que fuese homologada la convención, tal y como lo indica el Transitorio I; obedece a dejar reposar las aguas, para lograr el reacomodo de fuerzas, que permitirá seleccionar de forma más inteligente, a las personas idóneas que conformarán la Junta en cuestión, pensando en que el acuerdo adoptado debe ser efectivamente administrado y no renegociado en la práctica, por miembros que crean tener las potestades necesarias.

En el mismo orden de ideas, reviste de gran trascendencia haber optado por la creación de una Junta Paritaria propiamente dicha, ya que de lo contrario desde el inicio quedaría plasmada una desigualdad de fuerzas, que seguramente daría al traste con el ejercicio de sus funciones, desnaturalizando su esencia como amigable componedor que pretende generar espacios de diálogo social, así como propuestas de mejora, por lo que se evita de antemano, que se transforme en

un órgano en el que privarían las luchas por hacerse del poder y no por mejorar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, nos parece acertada la medida establecida en el artículo 9 párrafo segundo de la convención colectiva objeto de estudio, en el sentido que se opta por la conformación de una Junta Paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes negociadoras de la convención, incluso haciendo la salvedad que SITRACOME gozará de un representante, de los cuatro a que tienen derechos los sindicatos firmantes, lo que guarda total lógica, dado que su caudal fue menor en ésta negociación, evitando así trasladar esa decisión al seno de la Junta y librándola de cualquier contienda por concepto de representatividad, que pueda suscitarse en razón del número de miembros asignados a cada una de las partes.

Adicionalmente, si bien es cierto que en la conformación de la Junta Paritaria que estudiamos, no se alude a que deberán respetarse criterios de igualdad de género, imaginamos que su Reglamento obligatoriamente indicará algo al respecto, ya que éste tema se constituye en un elemento indispensable, para el fortalecimiento de un espacio de diálogo social, siendo importante no sólo que la composición de la Junta sea igualitaria en número, sino en las perspectivas que pueden manejar hombres y mujeres en cuanto al mejoramiento de las relaciones en el trabajo.

En tal sentido, queremos rescatar que en diversos países, se han dado a la tarea de conformar comisiones tripartitas y bipartitas, con miras a propagar la equidad de género, como mecanismo que permite el fortalecimiento del diálogo social, siendo que a través de ellas se busca la obtención de mayores beneficios en cuanto a temas de maternidad, lactancia, licencias para los padres, equiparación de salarios, conciliación de la vida familiar y laboral, en fin una serie temas, que generalmente se encuentran excluidos cuando sólo existe participación masculina en la toma de decisiones.

En concordancia con lo anterior, podemos indicar que en Singapur “los interlocutores tripartitos también acordaron insertar en los acuerdos colectivos una cláusula que permita garantizar que los empleadores cumplan el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, excluyendo así cualquier

discriminación entre trabajadores masculinos y femeninos.

Es menester indicar, que apreciamos que algunos de los temas indicados en el párrafo tras anterior, se regulan en de los artículos 35 a 38 de la Convención Colectiva del SEC, lo cual demuestra que a pesar de la escasa participación femenina en la comisión negociadora-sólo contaba con una mujer, la señora Grettel Mora Chacón-, lograron adoptarse medidas con características propias de la paridad de género, sin embargo, para su efectiva aplicación consideramos requieren de mayor presencia femenina en la Junta Paritaria, que velará por la adecuada ejecución de los acuerdos tomados.

Otro de los rasgos esenciales que sitúa a la convención colectiva analizada, como un mecanismo que impulsa el diálogo social, se refiere al acceso a la información al que tiene derecho la Junta Paritaria, tal y como se establece en el párrafo final del artículo noveno, en el que se indica la posibilidad de solicitar datos, que les permita a las partes llevar a cabo sus fines, datos que solamente tendrán como límite la confidencialidad con la que ésta información debe manejarse.

Tal estipulación guarda estricto apego con lo regulado en el artículo 3 inciso k), del Reglamento para la negociación de convenciones colectivas para el Sector Público, siendo innovadora dicha convención en éste apartado, debido a que “desgraciadamente es esta una posibilidad de regulación normativa que no aparece con frecuencia en las convenciones colectivas del sector público”

El deber de información es un instrumento que no sólo permite que el diálogo social sea fluido y eficaz, sino que su acceso “genera mayores equilibrios entre las partes, puesto que es la principal fuente de poder, en estos últimos tiempos, forjando así *mayor participación y democracia* en las relaciones laborales”, lo cual nos demuestra que tanto el SEC como SITRACOME gozan de verdaderas facultades de administración de la convención, pudiendo realizar propuestas o demandas con base en datos veraces, dejando de lado aquella posición antagónica, que situaba al Estado como ente omnipotente que dictaminaba lineamientos de forma unilateral.

El mencionado deber de información, tiene estricto apego otro de los elementos necesarios, con miras al

establecimiento del diálogo social efectivo, como lo es el principio de buena fe, entendido como la disposición de las partes, de brindar la información que posean y los criterios que tengan respecto de ella, en forma transparente y equilibrada, sin que medie ningún tipo de engaño que permita sacar ventaja en la toma de decisiones.

Por otra parte, debemos preguntarnos qué ocurre si la Junta Paritaria en estudio, no arriba a ningún acuerdo acerca de los conflictos sometidos a su conocimiento, en principio generaría un nuevo problema que debe ser objeto de resolución, por tanto, es criticable que el texto de la convención analizada, no establezca expresamente el mecanismo de solución de diferencias, tal y como lo exige por ejemplo el artículo 85 inciso 3) sub inciso e) del Estatuto de los Trabajadores de España, el cual remite a los sistemas no judiciales de resolución de conflictos.

La deficiencia apuntada deslegitima en parte la instancia de diálogo social permanente que se le ha asignado a la Junta Paritaria, ya que uno de los componentes esenciales para promoverlo es la aplicación de medidas de resolución alterna de conflictos, las cuales en nuestra opinión, deberían ser aplicadas en primera instancia en el seno propiamente de la junta, para luego tratar de propagar su eficacia, hacia los demás entes que se encuentren involucrados en el respeto de la convención colectiva del sector educación.

En virtud de lo anterior, la resolución alterna de conflictos como mecanismo que promueve la paz social, se ha considerado dentro de la convención pero de forma indirecta, ya que el inciso e) del artículo 9, indica que la Junta procurará capacitación en éste tema, pero no hace mención expresa, a que las diferencias que se generen en la toma de decisiones a lo interno del órgano paritario, necesariamente serán resueltas a través de algún mecanismo que evite la judicialización de las disputas.

Por otra parte, la Convención Colectiva crea diversas comisiones temporales y permanentes, que contribuirán con el desarrollo de las labores de la Junta Paritaria, pero a nuestro parecer algunas de ellas, tendrán facultades diferentes a las de administración cayendo incluso en el ámbito negocial, lo cual implica desde nuestra perspectiva una abierta violación al derecho de suscripción de convenciones colectivas, el cual se encuentra reservado para los sindicatos, tal y

como lo establece el artículo de 54 de nuestro Código de Trabajo.

En concordancia con lo anterior, es preciso distinguir algunas de las funciones negociadoras que se le otorgan a las llamadas Comisiones Paritarias o Juntas de Relaciones Laborales como se les conoce en nuestro país, dentro de las que se encuentran las siguientes:

“... el establecimiento de nuevos pluses retributivos, la negociación del incremento salarial para el año siguiente, el establecimiento de nuevos grupos o categorías profesionales, la regulación de materias de acción social, de los préstamos o mejoras de la Seguridad Social complementaria así como la actualización de las normas del convenio.”

En éste sentido, el artículo 13 de la Convención Colectiva referida, establece la creación de una Comisión para el análisis del puesto de niñera, siendo su finalidad “definir y gestionar ante la Dirección de General de Servicio Civil, una categoría especializada para estas personas trabajadoras”, lo cual desde nuestra óptica transgrede el carácter normativo que deben gozar tanto la Junta de Relaciones Laborales, como las comisiones que se creen al efecto, por cuanto, se les brinda una facultad propiamente de negociación, sustituyendo groseramente a las organizaciones sindicales, como sujetos legitimados para entablar tratativas de ésta naturaleza.

Ciertamente, la negociación colectiva debe ser dinámica y adaptarse a las nuevas formas de negociación que imperan en el mundo actual, pero esto no significa que deba desvirtuarse su naturaleza, a través de Juntas Paritarias que no representan los verdaderos intereses de los agremiados, lo que podría dar como resultado un retroceso en la confianza hacia las entidades sindicales, al percibir los miembros del sindicato que otro tipo de entes, que no gozan de los controles de legalidad necesarios, así como de la representatividad correspondiente, se encarguen de representar intereses que incluso podrían ser totalmente contrarios a los fines que persigue el sindicato.

En otro orden de ideas, cabe cuestionarse si es posible que un sindicato que participó de la negociación de la convención colectiva pero que finalmente no la suscribió, pueda participar de alguna de las comisiones

especiales que se crean, la respuesta dependerá de si a la Comisión correspondiente se le otorgan o no facultades negociadoras, por lo que si la respuesta es afirmativa, existe la posibilidad que el sindicato que cuente en ese momento con la representatividad necesaria, pueda acceder como miembro del órgano correspondiente, todo en estricto apego de la libertad sindical y el derecho inherente de negociación colectiva que les cobija.

Asimismo, nos parece que para ser consecuentes con la política de diálogo social que promociona la convención colectiva que analizamos, podría haber la posibilidad por ejemplo, que en una Comisión de Salud Ocupacional, puede involucrarse a un tercero que no fue parte de la negociación, como podría ser la inclusión del Colegio de Médicos y Cirujanos, a fin de establecer lineamientos especializados en una materia sumamente delicada, en la que ninguna de las partes de una convención como la que nos ocupa, goza de los conocimientos necesarios para el efectivo cumplimiento de lo negociado.

Finalmente, tanto la formación profesional, como las labores de estudio y asesoramiento, son elementos característicos del diálogo social; el primero tiene como objetivo el mejoramiento continuo de las destrezas de los trabajadores, para así estar preparado para enfrentar los retos que le imponga su trabajo actual, o bien propiciar que la persona desempleada gozará en el corto plazo de un nuevo empleo, debido a las capacidades profesionales que adquiere producto de los procesos de formación profesional que promueve el Estado, lo que permite al trabajador adquirir destrezas en diversos campos que lo revisten de gran multifuncionalidad.

En tal sentido, debemos decir que la Junta Paritaria dentro de las funciones que se le asignan vía convención, se encuentra plasmado el tema de la formación, ya que el inciso e) del artículo 9, promueve procesos de capacitación en cuanto al tema de resolución alterna de conflictos, asimismo, en el artículo 24 se incentiva a realizar capacitaciones físicas pero sobre todo nos llama la atención virtuales, con la finalidad de evitar el cambio continuo del personal del MEP; por consiguiente, queda demostrado que la Junta Paritaria es un ente destinado a la armonización de las relaciones en el trabajo, siendo que en el caso particular, evitará la excesiva movilidad laboral, que en

ocasiones es el detonante de conflictos en el sector educación.

Adicionalmente, debemos indicar que las funciones de estudio y asesoramiento se encuentran reguladas en los incisos c y d) del numeral 9 de la convención, mediante los cuales se indica que la Junta Paritaria, estudiará los temas regulados en la convención y rendirá informes al efecto, además propondrá una serie de medidas tendientes al correcto funcionamiento administrativo del MEP, concretamente en lo que se refiere a calificación de puestos y el ordenamiento de procesos internos, lo cual genera espacios de diálogo entre el gobierno y los trabajadores, con miras a mejorar las condiciones en que ejecutan sus labores, lo que desembocará en una mejor disposición para laborar, y como consecuencia de ello en la obtención de mayores índices de productividad, que beneficiarán a la educación de nuestros niños y jóvenes.

5. CONCLUSIÓN

Las Juntas de Relaciones laborales han sido indebidamente interpretadas por parte de la jurisprudencia nacional, restringiendo sus alcances como órganos que pueden fungir como auténticos árbitros, lo cual en gran parte obedece a que no existe una ley que regule su funcionamiento, siendo su creación de exclusiva competencia de las convenciones colectivas en el sector privado, mientras que en el ámbito público existe el Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, el cual ampara su nacimiento.

La creación del mencionado ente es producto de las cláusulas obligaciones de la convención, sin embargo, sus funciones deben restringirse a labores de administración y estudio, por lo que trascender a prerrogativas propiamente negociales, violenta el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, ya que se otorgaría la facultad de negociar acuerdos a un ente que no se encuentra legitimado para ello, lo que podría provocar que se actúe en detrimento de sindicatos que han adquirido una representatividad mayor, siendo ellos los encargados de entablar nuevas tratativas.

La Junta Paritaria que se instaura en la Convención Colectiva SEC-SITRACOME contempla elementos esenciales, que nos indican su papel protagónico como gestor del diálogo social en el sector educación,

siendo el principal el derecho de obtener información veraz para la correcta ejecución de sus funciones, situación innovadora en las convenciones colectivas suscritas en el sector público, lo cual denota la buena fe del Estado representado en ésta ocasión por el MEP, tratando de consolidar a la Junta como el espacio de promoción de paz social que dictan sus postulados.

Finalmente, la función que debe cumplir la Junta Paritaria de Relaciones Laborales, es coadyuvar en el efectivo cumplimiento de los derechos de los trabajadores del Ministerio de Educación Pública, no obstante, dicha figura no tiene que sustituir el relevante papel que han asumido históricamente los sindicatos en nuestro país, por tanto, debe convertirse en un propulsor de la libertad sindical y evitar ser un órgano que sea manipulado por los intereses estatales.

6. BIBLIOGRAFÍA

Albiol Montesinos, Ignacio. "Contenido y empleo de las cláusulas obligaciones en la negociación colectiva." Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. 2005.
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/ClausulasObligacionales.pdf

Barbagelata, Héctor Hugo. "Contenidos de los Convenios Colectivos" Universidad Autónoma de México. 1998.
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/9.pdf>

Bolaños Céspedes, Fernando. "Negociación Colectiva en el Sector Público, Caso de Costa Rica." En Estudios de Derecho Laboral Moderno Cuaderno No.3, de Fernando Bolaños Céspedes, 67-108. San José: Editorial Jurídica Continental, 2013.

Cancela, Ivonne, y Andrea Dumpiérrez. "Diálogo Social en el Uruguay. Una mirada sobre la necesidad de un marco regulatorio de negociaciones colectivas; la obligación de negociar, de buena fe y la importancia del derecho de información". 2006.
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/can_dump.pdf.

Cavas Martínez, Faustino. "Las Comisiones Paritarias y las solución de los conflictos laborales derivados de interpretación y aplicación del convenio colectivo."

Ministerio de Empleo y Seguridad Social en España. 2007.

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/Est06.pdf

Dictamen C-023-89. (Procuraduría General de la República de Costa Rica, 25 de Enero de 1989).

Dueñas Herrero, Laurentino Javier. "La Gestión Negociada y Permanente del Convenio Colectivo a través de las Comisiones Paritarias. Algunos ejemplos en Castilla y León durante 2004 y 2005." Universidad de Valladolid. 2005.

<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6110.pdf>.

Martínez Moreno, Carolina. "Las Comisiones Paritarias. Promoción y Solución de Conflictos. Regulación y Posibilidades." Universidad de Oviedo. 13 de Noviembre de 2008.

http://ocw.uniovi.es/file.php/16/LAS_COMISIONES_PARITARIAS.pdf.

OIT . "El diálogo social en acción:dándoles voz y elección a mujeres y hombres". 13 de Agosto de 2013.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_104785.pdf.

Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael, y Rocío Poveda Peña. "La Negociación Colectiva: Análisis y su papel en la protección social en Colombia". 11 de Noviembre de 2009.

[http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/105_3335_la-negociacion-colectiva-analisis-y-su-papel-en-la-proteccion-social-en-colombia._La_negociacion\[1\].pdf](http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/105_3335_la-negociacion-colectiva-analisis-y-su-papel-en-la-proteccion-social-en-colombia._La_negociacion[1].pdf).

Sentencia No. 2007-018485 de las 18:02 horas, Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Costa Rica, 19 de diciembre del año 2007.