



SINDICATO DE TRABAJADORES DE PLANTACIONES AGRICOLAS (SITRAP)  
100 metros Norte y 75 al Este de la Estación Ferroviaria de Siquirres, Limón-Costa Rica  
Teléfono: 2768-8845 -Fax: 2768-8249, Email: sitrap@sitrap.net [www.sitrap.net](http://www.sitrap.net)

---

*Siquirres 17 de septiembre de 2012*

## LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS PLANTACIONES PIÑERAS DE COSTA RICA

En nuestro país y haciendo un recorrido a lo que está establecido en nuestra Legislación Laboral, entendida esta como el conjunto de normas establecidas tanto en la Constitución Política, Código de Trabajo, Convenios Internacionales, y agregando que existe un Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encargado de tutelar los derechos laborales y que además contamos con un sistema judicial que cuenta con Juzgados de Trabajo, podría concluirse erróneamente de que en las plantaciones PIÑERAS Y BANANERAS se cuenta con una amplia libertad sindical y de negociación colectiva, pero en la práctica esto no es así como se analizará más adelante y se debe a varios elementos que se entrelazan para violentar el principal derecho laboral del trabajador cual la libertad sindical y la negociación colectiva, entre ellos podemos citar básicamente: 1- El sector empleador bananero cuenta una cultura antisindical arraigada. 2- La Escuela Juan XXIII que con el pretexto de desarrollar el modelo Solidarista, incursiona en las relaciones laborales. 3- Un Ministerio de Trabajo con poco poder, desprovisto de recursos económicos y sin voluntad política para hacer cumplir la Ley. 4- Juzgados de trabajo sumamente lentos para resolver los conflictos laborales.

### FUNDAMENTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DE COSTA RICA

#### CONSTITUCIÓN POLÍTICA:

En el artículo 25 se reconoce en forma amplia la libertad de asociación para fines lícitos. El artículo 60 habla explícitamente sobre la libertad sindical, reconociendo tal derecho para patronos como trabajadores con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales, prohibiéndose a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos. El artículo 62 reconoce el derecho a la negociación colectiva al decir “Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.”

#### CONVENIOS INTERNACIONALES

De conformidad con nuestra Constitución Política en su artículo 7 los Convenios Internacionales debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa tienen autoridad superior a las leyes, y en la materia que nos ocupa podemos citar algunos debidamente aprobados sin ser los únicos y que para no extendernos solamente se mencionarán.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, mayo de 1948) en su artículo XXIII y relativo al derecho de asociación.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (París, diciembre de 1948) en su artículo 20 y relativo al derecho de asociación.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (New York, diciembre de 1966) en su artículo 22 y relativo al derecho de asociación.

Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José, noviembre de 1969) en su artículo 16 y relativo al derecho de libre asociación.

Por la trascendencia moral que contiene el mensaje en defensa de los Derechos Humanos de los trabajadores, y que de acuerdo con el artículo 74 de la Constitución Política los derechos y garantías

sociales deben considerarse desde la perspectiva de los principios cristianos de justicia social reiterado por el Código de Trabajo en su artículo, es importante transcribir parte del párrafo N° 68 de la CONSTITUCIÓN GAUDIUM ET SPES, promulgada por el Concilio Vaticano II, en diciembre de 1965, que dice “Entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho de los obreros de fundar libremente asociaciones que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho de participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgo de represalias. ...”

## CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Por tratarse de Convenios ampliamente conocidos solo haremos un mención a los mismos y la fecha de aprobación en nuestro país.

Convenio N° 135, denominado Convenio Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, el cual se halla vigente y aprobado mediante Ley N° 5.968 del 9 de noviembre de 1976.

Convenio N° 98, denominado Convenio Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, aprobado mediante Ley N° 2.561 del 11 de mayo de 1960.

Convenio N° 87, llamado Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, aprobado mediante Ley N° 2.561 del 11 de mayo de 1960.

## CODIGO DE TRABAJO

Existe una regulación de los sindicatos contenida en 31 artículos del Código de Trabajo que va del artículo 332 al artículo 362, en donde sobresale el artículo 332 que dice “Declárese de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense.”

También y como consecuencia de denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se adicionó por ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993 un capítulo III al Código de Trabajo llamado “DE LA PROTECCION DE LOS DERECHOS SINDICALES” que cuenta con 8 artículos en donde destaca el artículo 363 que dice “Prohíbanse las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores. Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas.

También encontramos en el artículo 70 inciso c) sobre prohibiciones a los patronos lo siguiente **“Obligar a sus trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones política o convicciones religiosas;”** (la negrita y el subrayado son nuestros).

En materia de negociación Colectiva tenemos una regulación de 12 artículos que va del artículo 54 al artículo 65, y se conoce en nuestro Código de Trabajo como **CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**, en donde sobresale el artículo 55 cuando ratifica que la misma tiene fuerza de ley para las partes que la suscriben, para todos los trabajadores que laboran en el centro de trabajo a que el pacto se refiera, y los que en el futuro realicen contratos laborales en la empresa o centro de trabajo afectado por el pacto.

## **METODOS ANTI-SINDICALES UTILIZADOS FRECUENTEMENTE EN LAS PIÑERAS**

### **1) PRESIONES Y DISCRIMINACIONES LABORALES PARA LOS AFILIADOS.**

Cada vez que un grupo de trabajadores de las Plantaciones Piña deciden organizarse en un Sindicato la empresa comienza toda una campaña para no permitir el desarrollo de los sindicatos

Una vez comunicadas las afiliaciones sindicales a las empresas, inmediatamente los presionan en sus labores diarias, los cambian de su labor habitual y se les desmejora el salario, los envían a realizar las labores más incómodas y pesadas y de menor remuneración, a otros se les disminuye sus áreas o tareas normales de trabajo, incluso se envían a afiliados y no afiliados a realizar la misma labor y la misma cantidad de horas y se le remunera menos a los afiliados sindicales, les dan un trato distinto con relación a los no afiliados, a los afiliados los aíslan de los demás trabajadores, a los afiliados en reiteradas ocasiones cuando sufren un riesgo o enfermedad laboral les niegan la orden de atención medica como represalia, por lo que el trabajador se ve obligado a laborar en malas condiciones de salud.

## **2) PRESIONES PSICOLÓGICAS A LOS AFILIADOS:**

Desde que se comunican las afiliaciones en las empresas, la mayor parte de los mandos medios o administración de las fincas, el promotor de la Escuela Juan XXIII, constantemente le dicen a los trabajadores afiliados al sindicato, que si siguen afiliados van a cerrar la finca como en la zona sur, que van a quedar en listas negras (**lista de trabajadores que no se les da empleo por ser sindicalistas**), los amenazan que no se les dará trabajo a los familiares, les pagan el día de salario, les dan transporte para que se trasladen a las oficinas de los sindicatos para que renuncien, en muchas fincas bajo disciplina laboral y pagándoles el tiempo necesario, la empresa en coordinación con los promotores de la Escuela Social Juan XXIII, llevan a los y las trabajadoras, para mostrarles un video, según ellos el video trata del cierre de las bananeras de la zona sur del país en 1984, en el video aparecen bananales abandonados, casas abandonadas y trabajadores cortando el bananal, aparecen personas diciendo que el sindicato los había engañado y que por eso la Empresa Bananera se había ido, aparece un niño desnudo caminando lento con un alto nivel de desnutrición, aparece un señor de aspecto deprimido en una casa abandonada en muy mal estado, muestran enfrentamientos según la empresa son enfrentamientos entre los mismos trabajadores golpeándose entre ellos, les dicen a los trabajadores que son los huelguistas contra los no huelguistas, aparecen varios heridos, para ellos eso fue lo que dejó el sindicato en la Zona sur de Costa Rica, y si no renuncian al sindicato eso va a pasar con la finca donde laboran

## **3) ACTUACIÓN DE LOS PROMOTORES DE LA ESCUELA JUAN XXIII:**

Los promotores de dicha Escuela en forma sistemática realizan una fuerte actividad antisindical, para lo cual cuentan con todo tipo de facilidades, como información suministrada por la empresa de los afiliados al sindicato, libre movimiento dentro de las instalaciones de la empresa, sean administrativas o los lugares de trabajo, en cualquier momento interrumpen las labores normales de los afiliados a vista y paciencia del personal administrativo, estos promotores en la mayor parte de acciones acompañan a los trabajadores a las oficinas de los sindicatos en coordinación con la Empresa, y hasta los asesoran en la forma en que deben plantear la renuncia del mismo, Vale la pena recalcar que dichos promotores son pagados por la EMPRESA a través de contratos o convenios que mantienen con la Escuela Social Juan XXIII. Y en muchos casos para realizar todo este trabajo cuentan hasta con el transporte suministrado por la empresa.

## **4) SANCIONES INJUSTIFICADAS CONTRA LOS AFILIADOS**

Después de que se comunican las afiliaciones a la Empresa, se inicia una serie de sanciones injustificadas, con el fin de presionar a los trabajadores afiliados para que renuncien al sindicato, o a la misma empresa, con semejantes métodos no pocas veces la empresa logra su Objetivo.

## **5) DESPIDO DE TRABAJADORES AFILIADOS.**

Despidos de afiliados después que se reportan la afiliaciones a la empresa, se inventan faltas inasistentes para despedirlos sin derecho a sus prestaciones, les hacen trampas a los afiliados para despedirlos, otras artimañas que utilizan las empresas para impedir el desarrollo del sindicato es que aducen reestructuración o reducción de personal, y con ese argumento despiden a los trabajadores afiliados, y posteriormente contratan a personal no afiliado con el requisito que no se afilie al sindicato.

## **6-DESCONOCIMIENTO DE LOS COMITES SINDICALES.**

Las empresas desconocen a los comités sindicales de base que nombran los trabajadores afiliados en los centros de trabajo para que los represente, y solo reconoce a los comités permanentes y les da todo tipo de facilidades, como permisos con goce de salario, visitas al campo con goce de salario etc.

## **7-FALTA DE LIBERTAD DE TRANSITO DE LOS DIRIGENTES DE LOS SINDICATOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

En la mayor parte de las fincas de piña existen portones de seguridad, la empresa contrata servicios de seguridad privada y mantiene oficiales de seguridad fuertemente armados, los cuales tienen órdenes de no permitir el ingreso de los dirigentes sindicales, ha habido casos de que oficiales de seguridad en una forma violenta han desalojado a dirigentes del Sindicato de los centros de trabajo, con algunas Empresas ha habido ligeros acuerdos, pero el ingreso es condicionado por la empresa hay que pedir permiso con anticipación, indicar la hora, el día y el nombre del dirigente que va a ingresar al centro de trabajo sin embargo la mayor parte de esos acuerdos son violentados por la empresa, además son interpretados a conveniencia de la empresa.

## **8-FALTA DE ESTABILIDAD LABORAL, IMPOSIBILIDAD DE FORMAR SINDICATOS:**

Desde hace varios años las empresas se han dado a la tarea de buscar un “antídoto” eficaz para evitar la organización sindical, y utilizan varias formas de contratación con el fin de evitar que los trabajadores logren tener una estabilidad laboral menos poderse organizar en sindicatos.

## **9) USO DE LOS CONTRATISTAS:**

Sistema en donde la empresa contrata los servicios de un contratista, o tercero sin embargo dicho contratista es fantasma, ya que casi nunca aparece por la finca, los trabajadores que trabajan con dicho contratista en la mayor parte ni siquiera los conocen, solamente aparece para cobrar el cheque que le corresponde cada quince días o cada mes, los trabajadores del supuesto contratista están a las órdenes de los jefes de la finca, y realizan todo tipo de labores en las prácticas agrícolas en la finca, toda la entrega de la documentación, como ordenes patronales, boletas de pago, el pago etc., derivado de la relación laboral se maneja y entrega en oficina de la finca, la mayor parte de trabajadores que laboran con los contratistas no tienen ningún derecho como aguinaldo, vacaciones feriados, cesantía, horas extras, y en algunos casos no devengan el mínimo de ley en relación con las horas extraordinarias laboradas, y aunque laboren por varios años para un mismo patrono difícilmente llegan a ser reconocidos ni por la empresa ni por el contratista como trabajadores de récord.

## **10) CONTRATACION DE MIGRANTES**

Las plantaciones Piñeras, al igual que han hecho históricamente las empresas bananeras, generan sus divisas y sus ganancias a partir de la explotación de los trabajadores. Esta situación se les facilita aun mas a las empresas a través de la contratación de mano de obra migrante debido a la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y el desconocimiento que muchos tienen de sus derechos laborales, por lo que son sometidos a una relación laboral esclavizante. Y todo tipo de violación de sus derechos, como seguridad social, a través de la Caja Costarricense del Seguro Social, (C.CS.S) Instituto Nacional de Seguros, (INS) y otros beneficios sociales, como cesantía, vacaciones, aguinaldo, feriados, pago de salario mínimo, derecho a la sindicalización, ejercen contra ellos todo tipo persecución sindical a través de diferentes mecanismos, incluyendo presión psicológica a afiliados al sindicato, amedrentamiento, acoso, discriminación laboral, amenazas con llamar a Migración para deportar a los afiliados sindicales, mismas que no pocas veces se cumplen. Etc, etc.

No hay datos oficiales pero se estima que en la Piñeras hay más de un 70% de trabajadores migrantes Nicaragüenses.

## **11) CONTRATACION POR CORTO PLAZO.**

Otro sistema de contratación que se esta implementando cada día mas, en las plantaciones de piña son los contratos por tres meses, seis meses y un año, si el trabajador es un trabajador dócil, no tiene

problemas de salud, es un buen solidarista, y se ajusta a todas las imposiciones de la empresa el contrato puede ser renovado y bajo esas condiciones puede laborar varios años, solamente que los liquidan constantemente, de esa forma el trabajador aunque labore en la misma finca, no se considera un trabajador de récord.

### **12) LIQUIDACIONES MASIVAS DE TRABAJADORES.**

- Otra situación que se da en algunas piñeras, son las liquidaciones masivas, cuando los sindicatos inician un proceso de organización se inventan cualquier excusa para despedir con responsabilidad patronal a todos los trabajadores, les ofrecen la liquidación con el argumento que lo van a recontratar, sin embargo a los que a las empresas no les conviene, por asuntos de mala salud, por edad avanzada, por reclamar sus derechos, haber pertenecido al sindicato no le dan mas empleo, o estabilidad laboral

### **13) BAJOS SALARIOS Y JORNADAS EXTENSAS**

En las plantaciones de piña, los salarios son bajos e insuficientes para hacerle frente al alto costo de la vida, en muchos casos están por debajo del mínimo legal en relación con las horas ordinarias y extraordinarias laboradas, además cada vez que el consejo nacional de salario hace ajuste del mismo, las empresas piñeras no lo aplican en todas las tarifas a destajo, pieza y tarea, lo que conlleva a que el salario real de los trabajadores sea cada día menor sumergiendo a los y las trabajadoras en extrema pobreza

En la mayor parte de las empresas Piñeras las jornadas son sumamente extenuantes, hasta de 12 horas diarias, incluso a pesar que en jornada nocturna no existe la jornada extraordinaria, en algunas piñeras obligan a los trabajadores a laborar hasta 12 horas nocturnas bajo la lluvia y tormentas, poniendo en riesgo la salud y hasta la vida de los trabajadores, y en algunos casos los trabajadores no devengan el mínimo de ley en relación con las horas ordinarias y extraordinarias laboradas.

Con el argumento de bajar costos de producción, para hacerle frente a los bajos precios que paga el mercado internacional, cada día las empresas están exigiendo más rendimiento, calidad y productividad, y para lograr adjetivo recargan las labores con el mismo salario, desmejoran cada día más de los salarios, exigencias de mala manera con maltrato verbal, incrementación de la jornada de trabajo, etc. etc.

### **14) SALUD**

En las practicas agrícolas en el campo de piña, los y las trabajadoras están expuestos a los agroquímicos que se utiliza en la industria, lo que les causa alergias e infecciones en la piel, dolores de cabeza, enfermedades respiratorias, asma, mareos, dolor en las manos, sin saber que efectos podrían causar estos químicos a mediano o largo plazo como es el caso del DBCP, nemagon en la industria bananera, también otros aspectos que deterioran la salud de los y las trabajadoras es que tienen que laborar largas jornadas bajo el sol y el agua, causando muchos casos de insolación, desmayos, Sangrado por la Nariz, dolores de espalda ya que tienen que laborar largas jornadas inclinados.

También hay contaminación sónica, debido a que en la mayoría de las Piñeras las maquinas trabajan toda la noche en el campo en la aplicación de agroquímicos, por lo que el ruido de estas y los olores tan fuertes de estos no deja a las y los vecinos dormir con tranquilidad, sobre todo a las personas que padecen de enfermedades respiratorias, etc,etc.

En la mayoría de las plantaciones Piñeras para los y las trabajadoras de campo no existen servicios sanitarios para que hagan sus necesidades fisiológicas, y los pocos que existen no están dotados de papel higiénico agua y jabón, poniendo en riesgo la salud de los y las trabajadoras.

No existen lugares adecuados para ingerir alimentos en el campo, los y las trabajadoras tienen que hacerlo bajo el sol y el agua, expuestos a los químicos que se utilizan en la plantación y sentados sobre la superficie de la tierra, en compañía de los químicos.

No hay una política de salud ocupacional que proteja la salud de los y las trabajadoras.

## MEDIOAMBIENTE

La producción Piñera a provocado numerosos impactos ambientales en el país, como contaminación de aguas subterráneas y superficiales, desecación de humedales. Destrucción de bosques primarios y secundarios, generación de la plaga de la mosca *stomoxys calcitrans*, desvío y sedimentación de los ríos y erosión del suelo, las grandes quemas con fuego de los desechos de la piña, causan un enorme daño a la salud de todas las personas ya sean trabajadores o de las comunidades, ya que son grandes nubes de humo contaminado que afecta la salud y al ambiente en general.

La producción Piñera sin respeto a las leyes trae grandes consecuencias violentan los derechos humanos fundamentales como el derecho a la salud, a un ambiente sano, al agua, a la alimentación, a la vivienda digna, estudio, recreación, y a la vida en general.

## LENTITUD DE LAS INSTANCIAS ENCARGADAS DE TUTELAR LOS DERECHOS SINDICALES Y LABORALES.

Básicamente son dos instancias una administrativa y otra judicial, la administrativa lo es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero carece de voluntad y poder para exigir el cumplimiento de la Legislación Laboral, limitándose únicamente a tomar manifestaciones de partes (empresa y sindicato), y en ocasiones proponer conciliaciones en muchas ocasiones los patronos ni siquiera acuden a las citas que se le hacen.

**y realizar las investigaciones de prácticas laborales desleales, en la mayor parte de ocasiones solo para hacer las inspecciones para conocer si existe merito para llamar a las partes a una audiencia oral y privada, se lleva más de 5 meses, en general los casos que se logran resolver en esa instancia son mínimos.** Otra situación es que en las Regionales del Ministerio de Trabajo, en donde operan las empresas de piña y banano están olvidadas por el Gobierno Central, y no cuentan con las mínimas condiciones para dar un mejor servicio a los y las trabajadoras.

**Los Juzgados Laborales: Extremadamente lentos, onerosos si se cuenta con concurso de abogado y con fallos en muchos casos no apegados a los principios que rigen el derecho laboral, y los mismos en ocasiones tardan MUCHOS años en resolverse y no pocas veces en contra del trabajador**

Actualmente el departamento legal del sindicato SITRAP tiene una inmensa lista de casos que ya tienen varios años en los tribunales de trabajo y todavía no se a dado el falla en primera instancia, por lo que al parecer llevan el mismo rumbo de los demás casos.

## 16 CERTIFICACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las empresas piñeras al igual que las bananeras, para confundir a los consumidores, supermercados, y a la opinión pública en general, y así poder seguir violentando los derechos laborales entre otros, buscan la forma de certificarse con algunas normas de responsabilidad social, para mostrarle al mundo según ellos, que cumplen los derechos laborales, sin embargo los sindicatos de banano y piña siempre hemos manifestado nuestro malestar y desaprobación de estas normas, ya que las mismas no tienen ninguna representación legal, ante la legislación nacional, no representan al gobierno, no representan a los trabajadores, ni hay una participación de los sindicatos de trabajadores, etc. etc. los auditores de estas normas se convierten en presa fácil ante la astucia de las empresas, los confunden y engañan fácilmente, y mas bien en la mayoría de ocasiones lo que hacen es legitimar las violaciones laborales en las plantaciones, los sindicatos creemos que estas empresas de certificación son cómplices de las de la empresas, ya que son su medio de vida.

## **17- COMITES PERMANENTES Y ARREGLOS DIRECTOS**

Según el artículo 504 del Código de Trabajo, dice que los patronos y trabajadores podrán arreglar sus diferencias por medio del ARREGLO DIRECTO, con solo la intervención de ellos y la de otros amigables componedores, y que los Trabajadores, podrán formar comités Permanentes, en cada lugar de trabajo compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargaran de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, sus quejas o solicitudes, dichos comités harán siempre sus Gestiones en forma atenta cuando así procedieren el patrono o su Representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible

En caso de incumplimiento del patrono solo tiene que pagar una ridícula multa, eso si el comité permanente tiene el valor de denunciar dicho incumplimiento. Prácticamente en resumen es solo lo que nos habla el Código de Trabajo sobre el Arreglo Directo.

De conformidad con el artículo 505 de código de trabajo cada vez que se firme un arreglo, se levantara un acta de lo acordado y el patrono lo enviara al ministerio de trabajo dentro de las 24 horas posteriores a su firma, el ministerio solamente lo revisa para conocer si tiene las garantías mínimas que protejan a los trabajadores.

El ministerio de trabajo no tiene ninguna potestad para hacer al patrono cumplir dicho Arreglo Directo.

El Arreglo Directo no tiene carácter de ley, por lo que el cumplimiento queda a la buena voluntad del patrono si lo cumple o no lo cumple, la OIT y la misma sala constitucional, en reiteradas ocasiones ha manifestado que el Arreglo es un instrumento antisindical, y no debe de utilizarse como sustitutivo de la convención colectiva.

La mayor parte de los comités permanentes que firman Arreglos Directos aunque tengan buena voluntad para buscar mejores condiciones sociales y salariales para los trabajadores, no tienen ninguna técnica de negociación, ya que no cuentan con la capacitación necesaria, asesoría, ni tampoco cuentan con independencia necesaria para el estudio y forma de canalizar las reivindicaciones, esto es controlado por la empresa.

Es por eso que los Arreglos Directos no son reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT como instrumento legal de negociación colectiva, la constitución política ni tan siquiera menciona al comité permanente ni al Arreglo Directo

Los comités Permanentes que negocian los Arreglos Directos no tienen personería jurídica para representar a los trabajadores judicial y extrajudicialmente

Los arreglos directos son un instrumento patronal para controlar a los trabajadores (as), mantenerlos desorganizados, eliminar derechos, y desregular de hecho las pocas garantías con que contamos, para luego eliminarlas o desmejorarlas por vía de Ley con diputados en la Asamblea Legislativa

Por eso en los últimos 30 años los trabajadores (as) no han logrado mejorar sus condiciones laborales y cada día tienen menos garantías y derechos que en el pasado lograron los trabajadores a través de las luchas organizados en sindicatos, y de salario ni hablar el salario real es de al menos 50% menos.

## **18-PRODUCCION**

Según La Cámara Nacional de Productores y Exportadores de Piña, (CANAPEP) El crecimiento del sector inicia aproximadamente en el año 2000, -hasta ese entonces se estimaba que existían unas 11.000 hectáreas, distribuidas entre la Zona Sur y Norte del país-. Sin embargo, el incremento en la cantidad de

productores y hectáreas dedicadas al cultivo de la fruta, se multiplicó con las oportunidades de exportación.

De esta forma, según informa CANAPEP, ahora hay más 45.000 hectáreas dedicadas al cultivo, a todo lo largo y ancho de 16 cantones, divididos en: Zona Norte con 22.500 hectáreas, lo equivalente al 50% del área cultivada; el Caribe dispone de 14.000 hectáreas y representa el 32%, a su vez, el Pacífico destina 8.100 hectáreas, lo cual constituye el 18% del área cultivada en todo el país, sin embargo para los sindicatos ya hay 60.000 hectáreas de Piña Cultivadas, solo que no están registradas, debido a evasión de permisos de las instituciones estatales.

La Cámara Nacional de Productores y Exportadores de Piña, (CANAPEP) habla de 27.000 empleos directos, y 110.000 indirectos, sin embargo no hay datos oficiales, dado a que hay mucho trabajador indocumentado de Nicaragua. Y pensamos que hay unos 35.000 trabajadores.

Queremos alertar por este medio a las organizaciones, nacionales e internacionales, defensoras de los Derechos Humanos a fin de hacer justicia expresando nuestro profundo malestar ante las violaciones de los derechos de los y las trabajadores, en las plantaciones piñeras en Costa Rica, sin que las autoridades gubernamentales encargadas de tutelar los derechos laborales tomen medidas.



Didier Alexander Leiton Valverde  
Secretario General del Sindicato  
De Trabajadores de Plantaciones  
Agrícolas SITRAP

Imagen tomada por Didier Leiton, en Piña Frut, S.A.  
En Roxana de Pococí, propiedad del Grupo Acon.  
En donde sucede mucho de lo descrito anteriormente