Universidad de Costa Rica
Facultad de Derecho

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho

Condiciones socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella que legitiman prácticas laborales ilegales

David Esteban Bermúdez Corrales
Carné universitario: B81084

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio
2024

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

FD Facultad de Derecho

25 de enero de 2024
FD-90-2024

Dra. Marcela Moreno Buján
Decana
Facultad de Derecho

Estimada señora: :

Para los efectos reglamentarios correspondientes, le informo que el Trabajo Final de Graduación (categoría Tesis), de: ***David Esteban Bermúdez Corrales carné B81084*** denominado: ***"Condiciones socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella que legitiman prácticas laborales ilegales"*** fue aprobado por el Comité Asesor, para que sea sometido a su defensa final. Asimismo, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Igualmente, le presento a los (as) miembros (as) del Tribunal Examinador de la presente Tesis, quienes firmaron acuso de la tesis (firma y fecha) de conformidad con el Art. 35 de RTFG que indica: ***"Los miembros del tribunal examinador recibirán para su evaluación una versión completa sin codificar del documento final de TFG, que señale claramente las secciones confidenciales de este. En la defensa pública se eliminará o clasificará la información definida como confidencial"***.

Tribunal Examinador

Informante	Dr. Andrei Cambronero Torres
Presidente	MSc. Julia Varela Araya
Secretario	MSc. Alfonso Chacón Mata
Miembro	Dr. Mauricio Castro Méndez
Miembro	MSc. Néstor Morera Víquez

Por último, le informo que la defensa de la tesis es el **02 de febrero 2024,** a las 5:00 pm. en el cuarto piso de la Facultad.

Atentamente,

MSc. Tomás Federico Arias Castro
Director
Área de Investigación

FACULTAD DE DERECHO UNIVERSIDAD DE COSTA RICA ÁREA DE INVESTIGACIÓN

LCV
Cc: arch.

Diciembre de 2023

Magister
Tomás Federico Arias Castro
Director, Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimado profesor Arias:

Después de un cordial saludo, me sirvo indicar lo siguiente: como es de su conocimiento, formo parte del Comité Asesor del trabajo final de graduación (modalidad tesis) titulado "*Condiciones socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella que legitiman prácticas laborales ilegales"*, que sustenta el estudiante David Esteban Bermúdez Corrales, carné n.º B81084.

Por ello, en mi condición de Director de la investigación, he revisado avances periódicos y dado una lectura integral final al documento aportado por el postulante; en esos intercambios, realicé observaciones que el sustentante incorporó, así como también lo hizo con las oportunidades de mejora señaladas por los otros miembros de su comité asesor.

El documento es una actual y pertinente reflexión sobre una temática siempre vigente (dinámicas laborales irregulares en zonas rurales) que, como gran valor agregado, se enfoca desde la sociología jurídica con técnicas propias de las Ciencias Sociales, pero poco utilizadas en la disciplina jurídica.

Por la seriedad argumentativa y analítica, así como por el esfuerzo para aplicar metodologías novedosas que provienen de otras ramas del pensamiento de la citada Área de las Ciencias Sociales este producto académico cumple –con sobrada holgura– los requisitos mínimos de forma y fondo exigidos por la normativa universitaria; en consecuencia, le otorgo mi aprobación.

Respetuosamente, solicito la admisión de la tesis del Bach. Bermúdez Corrales para que sea defendida de manera oral y pública ante el Tribunal Examinador que llegue a constituirse.

Con mis muestras de consideración y estima,

ANDREI CAMBRONERO TORRES (FIRMA)

Firmado digitalmente por ANDREI CAMBRONERO TORRES (FIRMA)
Fecha: 2023.12.06 17:52:53 -06'00'

Prof. Dr. Andrei Cambronero Torres
Director del TFG
Coordinador, Cátedra de Investigación Jurídica

C/ Archivo

Enero 2024

Msc. Tomás Federico Arias Castro
Director Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

El suscrito, Mauricio Castro Méndez, en mi condición de lector del trabajo final de graduación titulado "*Condiciones socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella que legitiman prácticas laborales ilegales*" elaborado por el estudiante David Esteban Bermúdez Corrales, número de carné universitario B81084, hago constar que he leído y aprobado este trabajo, y me permito hacer de su conocimiento que el mismo cumple con los requisitos formales exigidos por el Área de Investigación de conformidad con el Reglamento de Trabajos Finales de graduación de la Universidad de Costa Rica.

MAURICIO CASTRO MENDEZ (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-0713-0156.
Fecha declarada: 24/01/2024 11:21:21 AM
Esta es una representación gráfica únicamente,
verifique la validez de la firma.

Dr. Mauricio Castro Méndez
Lector

San José, enero del 2024

Señor
Msc. Tomás Federico Arias Castro
Director del Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimado señor Director :

Por medio de la presente me permito saludarle y a la vez comunicarle que, en mi condición de lector, he procedido a analizar el Trabajo Final de Graduación denominado **"*Condiciones socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella que legitiman prácticas laborales ilegales*"** elaborado por el estudiante David Esteban Bermúdez Corrales, número de carné universitario B81084.

Se trata de un trabajo exploratorio, sumamente interesante, que refleja de una manera apropiada desde el punto de vista jurídico y de técnicas cualitativas utilizadas, la realidad social y desde luego normativa, de personas trabajadoras en contextos laborales difíciles.

Hago constar que he leído y aprobado este trabajo, y me permito hacer de su conocimiento que el mismo cumple con los requisitos formales exigidos por el Área de Investigación de conformidad con el Reglamento de Trabajos Finales de graduación de la Universidad de Costa Rica.

Sin otro particular, me suscribo quedando a sus gratas órdenes,

Atentamente

ALFONSO CHACON MATA (FIRMA)

Firmado digitalmente por ALFONSO CHACON MATA (FIRMA)
Fecha: 2024.01.24 17:07:32 -06'00'

Msc. Alfonso Chacón Mata
Lector

CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL FILÓLOGO

San José, enero de 2024

Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimados(as) señores(as):

En calidad de filóloga, hago de su conocimiento mi aprobación del trabajo realizado por David Esteban Bermúdez Corrales, carné B81084, en su tesis titulada: **"Condiciones socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella que legitiman prácticas laborales ilegales"** para optar por el grado de Licenciatura en Derecho.

He revisado y corregido el documento en lo relativo a la ortografía y puntuación, riqueza, propiedad y precisión léxicas, adecuación morfosintáctica, construcción de los párrafos, uso de conectores, cohesión, coherencia; además de eliminación de pleonasmos y cacofonías. Por lo tanto, manifiesto que, una vez incorporadas las recomendaciones señaladas en el escrito, este se encuentra listo para ser presentado antes las autoridades pertinentes.

Atentamente,

Licda. Raquel Montserrat Acuña Mata
Universidad de Costa Rica
Asociación Costarricense de Filólogos, carné 216

Dedicatoria

A mis padres, Isabel y Luis,
gracias por su ejemplo, trabajo, humildad
y apoyo incondicional;
por ustedes, aprendí a soñar y creer
que con paciencia y dedicación
las cosas, aun cuando parezcan
imposibles, pueden suceder.

Por aquellos que no pudieron
siquiera intentarlo. En memoria
de un gran amigo,
Jeison Alvarado Jiménez.

Agradecimiento y epígrafes

A Dios, quien me ha dado
lo necesario para superar
las pruebas que se
han presentado.

A Merlyn y Grettel,
su apoyo incondicional,
amor y cercanía han
sido fundamentales
para lograrlo.

A María José, por hacerme
creer que podía lograrlo, por su
comprensión y apoyo
en todo este camino.

A los profesores y profesoras
que han sido parte de
mi crecimiento
profesional.

.

“La vida no es fácil para ninguno de nosotros. ¿Y qué más da?
Debemos tener perseverancia y, sobre todo,
confianza en nosotros mismos.
Debemos creer que se nos
ha bendecido con algo,
y que ese algo debemos
aprovecharlo”.
Marie Curie

Índice general

Resumen ..... **viii**
Aspectos metodológicos **1**
I. Justificación 1
II. Delimitación del problema 3
III. Hipótesis 4
IV. Objetivos 4
Objetivo general **4**
Objetivos específicos **4**
V. Metodología 4
Capítulo I: Conceptualización de los elementos socioculturales existentes en la relación laboral de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle la Estrella **8**
Elementos socioculturales **9**
I. Particularidades económicas y opciones de subsistencia en el distrito del Valle la Estrella 9
II. Estatus social y beneficios laborales del trabajador administrativo 15
III. Dependencia de la actividad bananera, progreso personal y gratitud hacia el empleador 21
IV. Acceso a la educación superior 27
V. Caracterización de los puestos administrativos, necesidad de conservar el empleo 33
VI. Organización, representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores 39
Capítulo II: Repercusiones sociales y personales que provocan los elementos socioculturales en la relación laboral de acuerdo al tipo de puesto administrativo desarrollado **49**
I. Departamentos y puestos administrativos existentes en la empresa productora bananera del Valle la Estrella 52
a. Gerencia 52
1. Gerente 52
b. Área de producción y empaque 54
1. Coordinador técnico 54
i. Prácticas agrícolas 55
1. Administrador de campo 58
2. Encargado de campo 59
ii. Proceso de empaque 61

1. Administrador de planta empacadora 62
2. Encargado de planta empacadora o segundo de planta. 64
c. Control de finanzas, activos e insumos 65
1. Contralor 66
i. Departamento de materiales y suministros 67
1. Oficinista de materiales y suministros 67
2. Bodeguero 69
ii. Departamento de planillas 70
1. Oficinista de mano de obra 70
d. Sistemas integrados de gestión y recursos humanos 72
1. Superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos 72
i. Salud ocupacional y ambiental 74
1. Inspector ambiental y de salud ocupacional 74
iii. Recursos humanos 75
1. Inspector laboral 76
2. Oficinista de recursos humanos 77
II. Construcción teórica de repercusiones sociales y personales según el puesto administrativo desempeñado 79
a. Repercusiones económicas, variación según la clasificación que se le otorga a la relación laboral a la que se encuentran vinculados: ¿Son trabajadores de confianza? 79
i. Análisis de la figura jurídica de trabajador de confianza 79
ii. Clasificación de los puestos de trabajo administrativos de la finca productora bananera del Valle la Estrella en la figura jurídica de trabajadores de confianza 100
1. Gerente 100
2. Coordinador técnico 101
3. Administrador de campo 101
4. Encargado de campo 103
5. Administrador de planta empacadora 105
6. Encargado de planta o segundo de planta 107
7. Contralor 108
8. Oficinista de materiales y suministros 109
9. Bodegueros 110

10. Oficinista de mano de obra.....110
11. Superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos 111
12. Inspector ambiental y de salud ocupacional.....112
13. Inspector laboral.....113
14. Oficinista de recursos humanos 114
b. Limitación del tiempo libre.....115
i. Escases de tiempo de descanso y ocio 116
ii. Limitación al progreso personal: Vivir para ser bananero 119
c. Afectación a las relaciones interpersonales..... 120
d. Menoscabo en la salud..... 123
i. Fatiga, agotamiento y estrés..... 125
ii. Riesgo de sufrir cardiopatía isquémica y accidentes cardiovasculares 128
Capítulo III: Razones que impiden al personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella accionar los mecanismos administrativos y judiciales cuando son vulnerados sus derechos laborales. 130
I. Recuento de los derechos laborales vulnerados en la relación laboral y los perjuicios provocados a los trabajadores y la sociedad en general... 131
II. Mecanismos administrativos o judiciales que podría accionar la persona trabajadora para tutelar sus derechos..... 133
a. Clasificación de los conflictos laborales 134
b. Procedimientos administrativos..... 138
i. Denuncia ante la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social..... 139
ii. Denuncia ante el Departamento de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social 141
c. Procedimientos judiciales..... 143
i. Proceso ordinario laboral 144
ii. Proceso ordinario laboral colectivo 145
iii. Infracciones a las leyes de trabajo..... 148
d. Razones que impiden el accionamiento de mecanismos administrativos y judiciales que tutelen los intereses de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle la Estrella..... 151
Conclusiones..... 157

Referencias bibliográficas **180**
Anexos **188**
Anexo 1: Transcripción entrevista Trabajar I 188
Anexo 2: Transcripción entrevista Trabajador II 205
Anexo 3: Transcripción de entrevista Trabajador III 224
Anexo 4: Transcripción primer entrevista Trabajador IV 234
Anexo 5: Transcripción entrevista Trabajador V 245
Anexo 6: Transcripción II entrevista Trabajador IV 256
Anexo 7: Transcripción entrevista Trabajador VI 262
Anexo 8: Transcripción entrevista Trabajador VII 269

Resumen

En esta investigación se analiza, desde una perspectiva socio-jurídica, la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella. Debido a las particularidades que presentan estos trabajadores y a la existencia de elementos socioculturales en la relación laboral, se generan condiciones que, al omitirse o atenderse inadecuadamente, acreditan la existencia de irregularidades en la relación laboral.

En este sentido, al momento de fijar los bases para desarrollar la investigación se planteó como hipótesis que los elementos socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella legitiman prácticas laborales ilegales.

Por su parte, el objetivo general trazado fue precisamente argumentar si los elementos socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella legitiman prácticas laborales ilegales.

Se construyeron tres objetivos específicos, que se abordaron desde una metodología predominantemente cualitativa, la cual se sustenta epistemológicamente de la hermenéutica, la fenomenología y el interaccionismo simbólico. En el desarrollo del primer objetivo específico, se requirió la implementación de tres técnicas investigativas: entrevistas semiestructuradas, análisis documental y análisis de discurso, las cuales fueron empleadas utilizando tres métodos: el analítico, la teoría fundamentada y el hermenéutico. En el desarrollo del segundo objetivo específico de la investigación se aplicaron entrevistas a extrabajadores, se empleó la técnica de análisis de discurso, y se aplicó el método analítico, seguido del método investigativo de teoría fundamentada.

En el tercer objetivo se identificaron las razones que impiden al personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella accionar los mecanismos administrativos y judiciales cuando son vulnerados sus derechos laborales a partir de los métodos analítico y el de teoría fundamentada.

Con el desarrollo de dicha metodología fue posible arribar a diversas conclusiones, dentro de estas resaltan la existencia de seis elementos

socioculturales en la relación laboral, a saber: 1) particularidades económicas y opciones de subsistencia en el distrito del Valle de la Estrella, 2) estatus social y beneficios laborales del trabajador administrativo, 3) dependencia de la actividad bananera, progreso personal y gratitud hacia el empleador, 4) acceso a la educación superior, 5) caracterización de los puestos administrativos, necesidad de conservar el empleo y 6) organización, representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

En cuanto a las repercusiones sociales, se identificó que estas surgen principalmente por la extensión de la jornada diaria. En este sentido, se analizó cada puesto administrativo para identificar cuántos de ellos se ubicaban dentro de los supuestos de excepción de la limitación de la jornada. Esto, finalmente, permitió concluir que existe la necesidad de regular de manera particular la figura del trabajador de confianza, debido a que la inseguridad jurídica en torno a esta provoca perjuicios a la persona trabajadora. Además, se evidenció la necesaria restructuración de las excepciones a la limitación de la jornada diaria de trabajo, ya que, actualmente, parece no considerarse en la legislación la calificación de excepción que exige la Constitución Política costarricense. Asimismo, se concluyó que esta situación puede producir afecciones a la salud, tanto física como mental de las personas trabajadoras.

Por lo anterior, no solo fue posible confirmar la hipótesis planteada al inicio de la investigación, sino que se comprobó que debido a la influencia que tienen los elementos socioculturales, las personas trabajadoras asumen, en la mayoría de las ocasiones, acciones u omisiones contrarias a los intereses que razonablemente podrían tener como personas trabajadoras. También se concluyó la necesidad tutelar sin discriminación el derecho de acceso a la justicia, el cual no debería ser, en ningún caso, únicamente un reconocimiento formal, sino que debe asegurar el acceso efectivo a los mecanismos administrativos y judiciales previstos para tutelar los derechos laborales, lo que requiere reconocer las barreras de acceso existentes para todos los colectivos.

Ficha bibliográfica

Bermúdez Corrales, David Esteban. *Condiciones socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella que legitiman prácticas laborales ilegales.* Tesis de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. 2023.

Director: Andrei Cambronero Torres.

Palabras claves: Elementos socioculturales, jornada extraordinaria, trabajador de confianza, derechos laborales, conflictos jurídicos colectivos.

Aspectos metodológicos

I. Justificación

La actividad bananera es un motor económico y social para el país, y la ubicación de las empresas agro-productoras en la zona atlántica costarricense permite el acceso a fuentes de empleo en regiones donde las oportunidades son limitadas. Según datos de la Corporación Bananera Nacional, se producen "alrededor de 40 000 empleos directos y 100 000 indirectos. Solo en la provincia de Limón, se genera el 76 % de la mano de obra local".[1] La expansión de esta actividad coloca a Costa Rica como "uno de los tres países exportadores de banano más importantes del mundo, logrando colocar alrededor 120 millones de cajas al año, lo que representa cerca de $1000 millones en divisas anuales".[2]

Ahora bien, debido a las particularidades que presentan las funciones del personal administrativo bananero y la posible existencia de condicionantes socioculturales en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella, generan condiciones en dicha relación que podrían estar siendo atendidos inadecuadamente y provocando irregularidades en la relación laboral, entre ellos, la superación de los límites de la jornada laboral diaria y la adecuada remuneración de la jornada extraordinaria.

Estas situaciones no parecen ser atípicas para los trabajadores del sector privado en el país, ya que, según el anuario estadístico emitido por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 2019, "en 2018 a 648 142 asalariados del sector privado se les incumplió el derecho laboral del reconocimiento de horas extras, de los cuales 374 841 fueron hombres y 273 301 mujeres, mientras que para el año 2019 esta situación la experimentaron 363 570 hombres y 274 430 mujeres".[3] Consecuentemente, examinar si, además de algunos perjuicios económicos, se

[1] Corporación Bananera Nacional "Banano de Costa Rica" Corporación Bananera Nacional. Ultima actualización 2020. Consultado 27 de agosto, 2022. https://www.corbana.co.cr/banano-de-costa-rica-2/

[2] *Ibid.*

[3] María Elena Zúñiga Brenes et al., "Anuario Estadístico 2019 (San José, Costa Rica: MTSS, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral, 2020) https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/estadisticas/documentos-estadisticas/anuario_estadistico_mtss_2019.pdf

producen otras repercusiones sociales y personales que se incluyan como consecuencias de desempeñar jornadas diarias extensas, como lo es el descanso diario y semanal adecuados, afectaciones en las relaciones interpersonales y perjuicios en la salud física y mental de estos trabajadores, los cuales resultan temas de indispensable análisis en la presente investigación.

Por otra parte, es importante resaltar que, si bien con la elaboración y aprobación de leyes se ha buscado proporcionar herramientas para proteger a la parte más débil de la relación laboral —como es el caso del Código de Trabajo costarricense, que desde su promulgación en 1943 busca tutelar los derechos que las personas trabajadoras poseen— la realidad demuestra que las medidas tomadas a nivel legislativo y judicial resultan ser insuficientes, tanto para conocer a profundidad las particularidades de la situación como para erradicar diversas conductas que contrarían el ordenamiento jurídico nacional.

Así, valiéndose del conocimiento que el investigador posee de la práctica de producción bananera (particularmente en la zona del Valle de la Estrella, distrito perteneciente al cantón Central de Limón), de las exigencias reales que se incluyen en las relaciones labores moldeadas por esta actividad y, además, considerando la interacción social desarrollada a lo largo de los años con trabajadores y extrabajadores, es posible acceder a información emitida por estas personas, lo cual constituye la base fundamental en el desarrollo de la investigación. Dicha información permite conocer detalles que, desde un punto de vista externo a la realidad social que se experimenta, serían simplemente imperceptibles.

Por tanto, la investigación se ha abordado desde una perspectiva socio jurídica, pues se comparte la idea de que “la aplicación del derecho no puede estar hoy desligada de una comprensión adecuada de la realidad, de la sociedad y de las instituciones donde este pretende instituirse y respetarse.”[4] Siguiendo esta postura es posible observar la relación laboral del personal administrativo en la empresa

[4] Diana Bernal Camargo, Eduardo Díaz Amado y Andrea Padilla Muñoz, “Retos éticos de la investigación sociojurídica: una revisión a partir de buenas prácticas en artículos publicados.” Revista Estudios Socio-Jurídicos, vol. 20, No. 1, (2018). Consultado 14 de setiembre, 2022, https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73355497005/html/index.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20sociojur%C3%ADdica%20tiene%20como,Arango%20Paj%C3%B3n%2C%202013%2C%20p.

productora bananera ubicada en el Valle de la Estrella desde una óptica profunda que se acerque más a la realidad de los sujetos involucrados y a partir de la cual se puedan identificar y explicar las condiciones que permiten el desarrollo de una relación laboral en la que persisten prácticas ilegales.

Lo anterior, evidentemente, incluye un análisis desde el ámbito jurídico, ya que, en tanto la relación laboral presente características contrarias al ordenamiento jurídico nacional, se convierten en una obstrucción al avance obtenido con el reconcomiendo y ejercicio de los derechos. Claramente estas se traducen también en una afectación real y actual tanto en el ámbito individual como social de las personas que, además, se escapan de la vigencia fáctica del derecho, y de la eficacia que tienen las normas jurídicas en la realidad.

Por tanto, si bien la zona atlántica costarricense se ha visto ampliamente beneficiada por la producción bananera al ser esta una actividad que proporciona avance económico y social en la región, en donde a lo largo de los años las condiciones laborales perjudiciales se han ido corrigiendo, aún existen situaciones en la que es posible mejorar, por lo que la identificación, comprensión y atención de estas podrían contribuir a la protección integral de todos los derechos laborales.

II. Delimitación del problema

Partiendo de que la actividad bananera en general es un entorno conocido por el investigador y, en específico, la desarrollada en el distrito del Valle de la Estrella, es posible discernir que con frecuencia los trabajadores administrativos en sus relaciones de empleo enfrentan situaciones contrarias a lo que establece el ordenamiento jurídico nacional. Además, al valorar las fuentes de información con las que se cuenta, como el testimonio de extrabajadores de la empresa bananera ubicada en el Valle de la Estrella, es posible intuir que en las relaciones laborales en estudio existen condicionantes socioculturales que permean la relación laboral y que pueden producir efectos negativos para la persona trabajadora. Dichos indicios hacen surgir la siguiente interrogante:

¿Constituyen los elementos socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella condicionantes que legitiman prácticas laborales ilegales?

III. Hipótesis

Los elementos socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella legitiman prácticas laborales ilegales.

IV. Objetivos

Objetivo general

Argumentar si los elementos socioculturales existentes en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella legitiman prácticas laborales ilegales.

Objetivos específicos

a) Conceptualizar los elementos socioculturales existentes en la relación laboral de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle de la Estrella.

b) Evaluar si las repercusiones sociales y personales que provocan los elementos socioculturales en la relación laboral varían en razón al tipo de puesto administrativo que se desempeñe.

c) Identificar las razones que impiden al personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella accionar los mecanismos administrativos y judiciales cuando son vulnerados sus derechos laborales.

V. Metodología

Al puntualizar el objeto de estudio de la investigación, fue posible determinar que, debido a las singularidades que este presenta, como las características de las labores que desempeña la persona trabajadora y los elementos que podrían influir directamente en la construcción de una relación laboral que contrarie el ordenamiento jurídico nacional y, a pesar de que esta se desarrolla en un ámbito laboral (producción bananera) que ha sido ampliamente analizado, sus particularidades posicionan la investigación como una de carácter exploratorio, que se basa predominantemente en una metodología cualitativa, la cual se sustenta epistemológicamente de la hermenéutica, la fenomenología y el interaccionismo simbólico.

Dentro de las características propias de la metodología elegida, el pensamiento hermenéutico da prioridad a la comprensión y al sentido, tiene en cuenta las intenciones, las motivaciones, las expectativas, las razones, las creencias de los individuos, características que constituyen un pilar fundamental en la investigación. Por su parte, la fenomenología trata de comprender los fenómenos a partir del sentido que adquieren las cosas para los individuos en el marco del "proyecto del mundo" donde se originan, dando especial sentido a las evidencias de la vida cotidiana. Por último, el interaccionismo simbólico constituye un aspecto fundamental debido a que este facilita la compresión interpretativa de la realidad social, partiendo de la idea que esto se puede lograr únicamente descubriendo lo que determinadas acciones significan para determinadas personas (Monje 2011).

Para cumplir con el primer objetivo planteado, el cual conceptualizó los elementos socioculturales existentes en la relación laboral de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle de la Estrella, se requirió la implementación de tres técnicas investigativas, la primera fueron entrevistas de tipo semiestructuradas. Estas abordaron temas sensibles, dentro de los que, sin lugar a dudas, resalta el indagar cuestiones propias de la relación laboral que constituye la mayor, e incluso la única fuente de ingresos de la persona, por lo que existió temor y escepticismo por parte de los trabajadores activos de colaborar con la investigación. A pesar de lo anterior, se contó con la colaboración de personas que desempeñaron dichos puestos, pero que al momento de realizar la investigación ya no forman parte de la fuerza laboral de dicha empresa por razones como el cambio de empleo, despidos y jubilación. Estas personas evidenciaron personalmente la manera en que se desarrolla la relación de empleo, pero, además, conocen, por su cercanía a la empresa y actuales colaboradores, la realidad que se vive en dicho centro de trabajo, por lo que se presentaron como fuentes de información de suma importancia.

La segunda técnica investigativa aplicada es el análisis documental, con la que se revisaron datos como el nivel de escolaridad, promedio de ingresos en la región y las principales actividades económicas desarrolladas, lo que permitió contextualizar la realidad de las personas involucradas en la investigación, los

documentos que se estudiaron fueron emitidos por instituciones calificadas como el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Finalmente, se aplicó en el desarrollo de este capítulo la técnica de análisis de discurso, que encuentra su centro de atención en la información recopilada a partir de las entrevistas; esto con la intención de analizar el significado contextual de los mensajes que expondrán las personas informantes.

Dichas técnicas fueron empleadas utilizando tres métodos, el primero de estos es el analítico, con el que se buscó descomponer la información recopilada y extraer los elementos socioculturales que configuran la relación laboral. De la mano de este, se encuentra la teoría fundamentada, empleada para desarrollar, a partir de datos obtenidos y analizados por las técnicas citadas, una construcción teórica de los elementos socioculturales que determinan el desarrollo de la relación laboral de las personas administrativas de la finca bananera del Valle de la Estrella.

El tercer método que se empleó en el desarrollo de este capítulo es el hermenéutico, ya que este constituye un enfoque amplio que se plantea las condiciones en las que se produce la comprensión de la relación laboral en estudio y las situaciones que podrían determinar la supresión de derechos y garantías sociales. Resulta útil este método debido a que permite emplear una visión amplia de la realidad que estudia cómo se produce la comprensión de los hechos, evidentemente, en el caso concreto, a partir de la información recopilada, sin ignorar ninguno de los elementos que se originan en ese proceso.

Es indispensable resaltar que al emplear un método hermenéutico no se desea producir un resultado por adelantado, sino que los resultados de este son fruto de una conversación entre las preguntas provisionales planteadas al adentrarse en el conocimiento del tema y los materiales a los que se aproxima con la investigación. Con este se pretendió comprender la relación de empleo que se estudia, es decir, alcanzar una perspectiva coherente de la misma, la cual no pretende ni ser única ni definitiva. (Aránguez 2016)

Por su parte, con el segundo objetivo específico de la investigación se buscó evaluar si las repercusiones sociales y personales que provocan los elementos socioculturales en la relación laboral varían en razón al tipo de puesto administrativo

que se desempeñe. Para cumplirlo, se contó con la colaboración de personas de amplia trayectoria en la empresa bananera, las cuales conocen a la perfección las funciones de cada uno de los puestos administrativos desempeñados en la agro-productora del Valle de la Estrella, por lo que en las entrevistas se plantearon preguntas que permitieron la exposición de las características propias de cada puesto.

Posterior a ello, resultó necesario emplear la técnica de análisis de discurso, y, al igual que en el desarrollo del primer objetivo, se aplicó el método analítico, con el que se examinó detalladamente la información obtenida, y a partir de ello, se expusieron las particularidades de cada uno de los puestos administrativos. Seguidamente, se empleó el método investigativo de teoría fundamentada, esto con la intención de realizar una construcción teórica de las repercusiones sociales y personales que provocan las características propias de cada puesto administrativo al momento de que los descritos elementos socioculturales determinan la manera en que se desarrolla la relación de empleo.

En el tercer objetivo se identificaron las razones que impiden al personal administrativo de la finca productora bananera del Valle de la Estrella accionar los mecanismos administrativos y judiciales cuando son vulnerados sus derechos laborales. Para ello se hizo uso de la información obtenida con el desarrollo de los anteriores objetivos y, a partir de los métodos analítico y de teoría fundamentada se desarrollaron las consideraciones que a criterio del investigador provocan que la parte trabajadora, aun siendo afectados en la relación laboral, omitan recurrir a los mecanismos previstos para mejorar la situación y, consecuentemente, impiden al Derecho accionar, convirtiéndolo en una herramienta insuficiente para atender las transgresiones de derechos laborales.

Finalmente, y en aplicación de los postulados teóricos en los cuales se fundamenta la investigación, se expone al lector si el tema analizado a lo largo de la investigación demuestra fehacientemente la distancia entre lo que sucede en la realidad y lo que el Derecho supone debe ocurrir en las relaciones de empleo como la estudiada.

Capítulo I: Conceptualización de los elementos socioculturales existentes en la relación laboral de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle de la Estrella

Para comprender de adecuadamente la construcción de los elementos socioculturales que se desarrollarán en este capítulo, resulta indispensable determinar lo que se debe entender en la presente investigación por “elemento sociocultural,” para lo cual, se parte del criterio que sociocultural:

> Viene de las palabras "social" y "cultural"; lo social es lo perteneciente o relativo a la sociedad. Se define sociedad como una agrupación natural o pactada de personas que contribuyen unidad distinta de cada uno de sus individuos, con el fin de cumplir, mediante la mutua cooperación, todos o alguno de los fines de la vida. Y lo cultural es el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.[5]

Lo sociocultural incluye normas y valores que en términos generales van a guiar el comportamiento de las personas, es decir, determinará la manera en que se desarrollarán las personas de un grupo que posee formas de vida y costumbres específicas. Naturalmente, se deben contemplar las maneras en que estas personas interactúan y se comportan en un grupo social específico y en un contexto concreto, el cual “describe al espacio o entorno que puede ser físico o simbólico que sirve de marco para mencionar o entender un episodio”.[6]

En el caso concreto, estos elementos se convierten en un mecanismo de contención o limitación de los derechos que como trabajadores las personas administrativas de esta empresa poseen, es decir, se explican como “otras formas de control, otros mecanismos de poder (…) que promovidas por la dirección de empresas e interiorizadas por los trabajadores, tienen como resultado una

[5] Dilma Micaela Mérida Hernández, “Influencia que tiene el contexto sociocultural en las manifestaciones de agresividad en niños y niñas del centro educativo El Porvenir, San Lorenzo el Cubo, Ciudad Vieja Sacatepéquez." (Maestría en gestión del desarrollo de la niñez y la adolescencia, Universidad Rafael Landívar Facultad De Humanidades, 2014), 27.
[6] Ibid.

manipulación de las subjetividades. Una subjetividad resultado de un proceso histórico, como lo es también la vinculación entre el sujeto y el trabajo".[7]

La identificación y posterior construcción de los elementos socioculturales abarcará aspectos propios de la relación laboral que se estudia y la manera en que la sociedad del Valle de la Estrella percibe estas características. Además, se incluirán aspectos que socialmente adquieren relevancia y forman parte del modo de vivir y subsistir de este grupo social, por lo que considerarlos y analizarlos resulta primordial, aunque no se sean propios de la relación de empleo. Es apropiado que el lector evalúe los elementos socioculturales de manera conjunta, ya que es a partir del análisis integral de estos como se identifica la influencia que pueden tener en la relación laboral.

Su construcción se da desde el análisis de una serie de entrevistas realizadas a extrabajadores administrativos de la empresa productora bananera del Valle de la Estrella, además, haciendo uso de una serie de documentos emitidos por entidades gubernamentales y explotando el conocimiento adquirido por el investigador debido a la convivencia en el lugar durante casi dos décadas. A partir de lo anterior se han desarrollado los siguientes seis elementos socioculturales:

Elementos socioculturales

I. Particularidades económicas y opciones de subsistencia en el distrito del Valle de la Estrella

El Valle de la Estrella es un distrito perteneciente al cantón de Limón, su "extensión es de 1238,66 kilómetros cuadrados"[8] y lo forman los barrios y poblados de:

> Colonia, Finca Ocho, La Guaria, Loras, Pandora Oeste, Río Ley Alsacia, Armenia, Atalanta, Bananito Sur, Boca Cuen, Boca Río Estrella, Bocuare,

[7] Ignasi Brunet, David Mora y Alejandro Pizzi, Sistemas laborales comparados. Las transformaciones en las
relaciones de empleo en la era neoliberal (Barcelona, España: Anthropos, 2016),43

[8] Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, "Ambiente 01. Costa Rica. Área en kilómetros cuadrados, según provincia, cantón y distrito administrativo. Vigente al 2021", última actualización 26 de julio 2022, consultado 14 de julio 2023, https://inec.cr/busqueda?searchtext=Ambiente%252001.%2520Costa%2520Rica.%2520%25C3%2581rea%2520en%2520kil%25C3%25B3metros%2520cuadrados%252C%2520seg%25C3%25BAn%2520provincia%252C%2520cant%25C3%25B3n%2520y%2520distrito%2520administrativo.%2520Vigente%2520al%25202021

> Bonifacio, Brisas, Buenavista, Burrico, Calveri, Caño Negro, Cartagena, Casa Amarilla, Cerere, Concepción, Cuen, Chirripó Abajo (parte), Durfuy (San Miguel), Duruy, Fortuna, Gavilán, Hueco, I Griega, Jabuy, Llano Grande, Manú, Miramar, Moi (San Vicente), Nanabre, Nubes, Penshurt, Pléyades, Porvenir, Progreso, Río Seco, San Andrés, San Carlos, San Clemente, San Rafael, Suruy, Talía, Tobruk, Tuba Creek (parte), Valle de las Rosas, Vegas de Cerere, Vesta.[9]

Con excepción de las comunidades indígenas existentes, como Boca Cuen, Durfuy (San Miguel), Gavilán, Moi (San Vicente), ubicadas en el área montañosa y elevada del valle, la mayoría de los poblados son pequeños caseríos situados en las faldas de las montañas que bordean la llanura, ya que gran parte de la zona central ha sido dedicada a la producción bananera.

Es importante mencionar que el Valle de la Estrella se ubica en la región socioeconómica Huetar Caribe, la cual históricamente ha presentado algunas características que resulta oportuno tomar en cuenta, por ejemplo, en la Encuesta Nacional de Hogares 2022 se demostró que:

> Las regiones Brunca y Huetar Caribe presentan las incidencias más altas en los niveles de pobreza y pobreza extrema; aunque no tienen variaciones significativas respecto al 2021. La pobreza total en la Brunca es 34,0 % y en la Huetar Caribe es 33,0 %, mientras que en la pobreza extrema la Brunca mantiene la misma incidencia de 10,2 % que se estimó en el 2021 y la Huetar Caribe se estima en 10,5 %, es la segunda más alta desde el 2010, superada solo por la observada en el 2015 (11,0 %)[10]

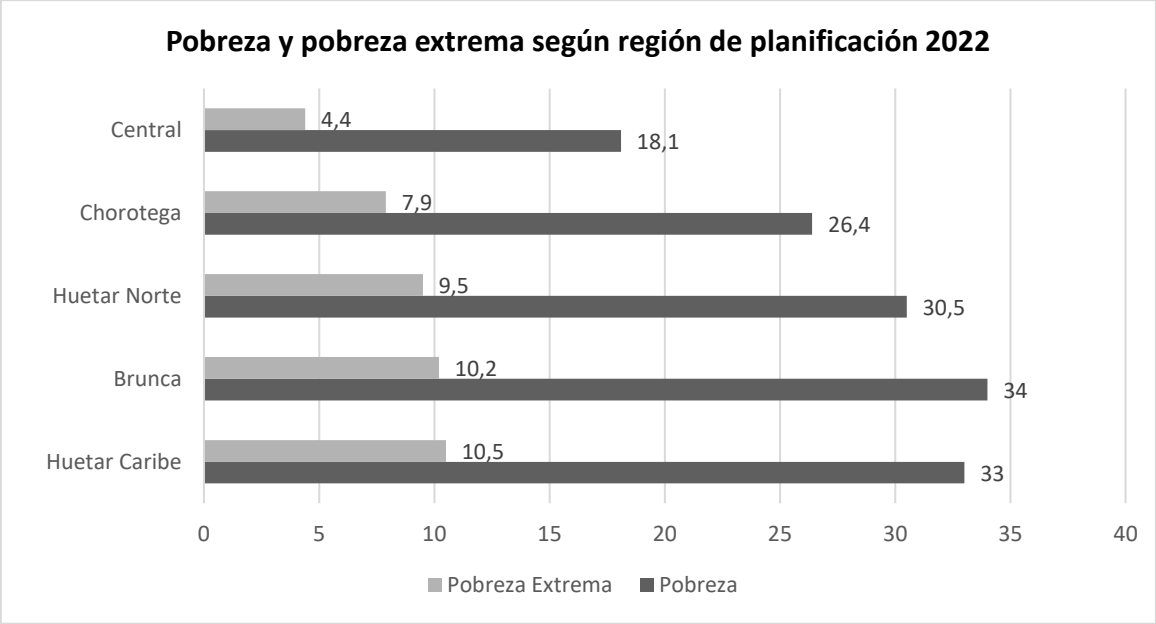
La situación de pobreza y pobreza extrema que presenta la región Huetar Caribe resulta de las más elevadas en todo el país, pues, además de los datos antes transcritos, es posible comparar este escenario con lo presentado por las restantes regiones del país, para lo cual el siguiente gráfico resulta de gran utilidad:

---

[9] Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica, *Decreto Ejecutivo N° 40184-MGP: División Territorial Administrativa de la República* [Aprobado 09 de enero de 2012] http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=83658&nValor3=107637&strTipM=TC

[10] Instituto Nacional de Estadísticas y Censos “Encuesta Nacional de Hogares Julio 2022, Resultados Generales”, última actualización 20 de octubre 2022, consultado 14 de julio 2023, https://admin.inec.cr/sites/default/files/2022-10/reenaho2022.pdf

Gráfico n.° 1: Pobreza y pobreza extrema según región de planificación 2022



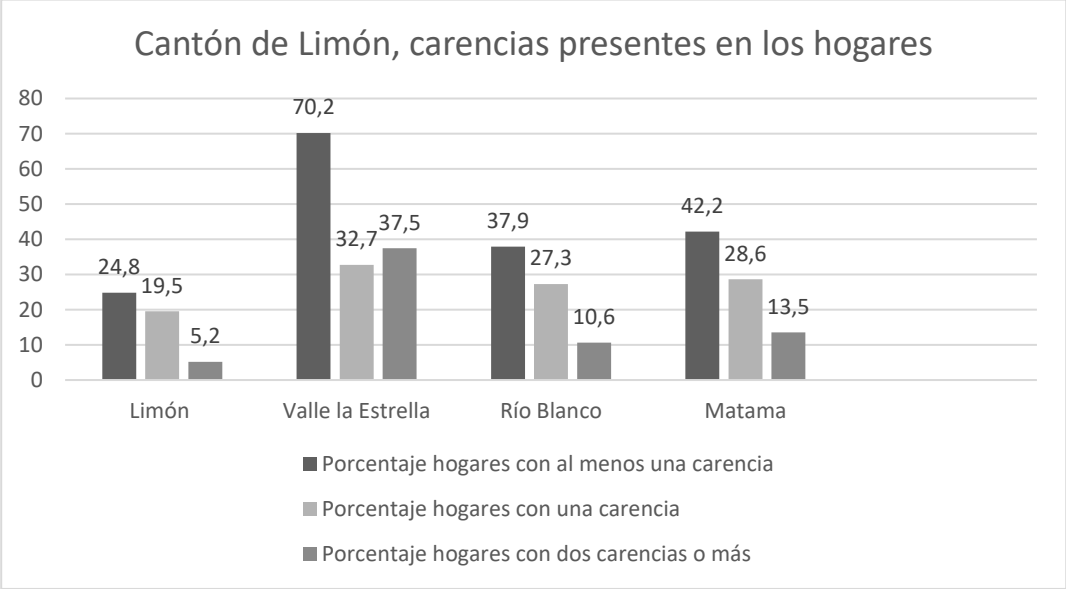
Fuente: Creación propia con datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2022, INEC, Costa Rica.

Lo anterior permite ubicar al lector en cuanto a que la investigación se concentra en una localidad con altos índices de pobreza, consideración que es confirmada por los informes emitidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el año 2016, construidos a partir de la información recopilada en el censo nacional del año 2011.

En ellos se indicó que en el Valle de la Estrella existía para ese momento una población total de 17 908 personas, de las que 13 471 vivían con al menos una carencia, lo cual equivale a un 70,2 % de los hogares y lo convierte en el cantón de Limón con el porcentaje más elevado, y el segundo más alto de toda la provincia, solo superado por el distrito de Telire del cantón de Talamanca (que presentó un 73,8 % de hogares con al menos una carencia) (INEC 2016).

El siguiente gráfico evidencia una comparación precisa del porcentaje de carencias existentes en los distritos del cantón de Limón:

Gráfico n.° 2: Cantón de Limón, carencias presentes en los hogares



Fuente: Creación propia con datos del Censo Nacional 2011, INEC, Costa Rica.

Situación similar ocurre con el porcentaje de hogares con dos o más carencias, el Valle de la Estrella presenta un 37,5 % de los hogares y Telire un 49,3 %, mientras que, a nivel nacional, este porcentaje solo fue superado por Pilas de la provincia de Puntarenas que presentó un 38,5 %, así como las Llanuras del Gaspar con 46, 2% y Cureña con 49,0 %, ambas localidades de la provincia de Heredia, y, finalmente, Chirripó de Cartago que presentó un 73,7 %. (INEC 2016)

En cuanto a las actividades económicas desarrolladas en el distrito, existe poca información documentada. Se ubican datos como por ejemplo que el Valle de la Estrella presentó para el año 2013 un indicador de desarrollo social de 27,3 %, lo cual le otorgó, así, un nivel de *"Menor desarrollo, muy bajo",* siendo uno de los distritos del cantón con mayor rezago socioeconómico. (INDER 2015)

Además, se identifican datos de algunas actividades económicas, principalmente de producción agrícola, por ejemplo, en el 2010 se cultivó en el Valle la Estrella 120 hectáreas de plátano, 780 hectáreas de cacao y 50 hectáreas de banano criollo, por lo que se concluye que"una de las debilidades del Territorio es el

poco desarrollo agroindustrial, la falta de centros de acopio y mercados locales de productos agropecuarios."[11]

A pesar de que la documentación de las características económicas específicas del Valle de la Estrella es limitada, es posible plantear las siguientes consideraciones a partir del conocimiento adquirido por el investigador al vivir en la comunidad por casi 20 años:

En cuanto a las posibilidades de empleo en el lugar, la mayor cantidad se desprenden de la actividad bananera, la cual en un momento contó con una extensión de alrededor de 2200 hectáreas, pero, debido a inundaciones constantes, en la actualidad existen, aproximadamente, solo 1600 hectáreas dedicadas a la producción del banano.

Esta actividad, naturalmente emplea gran cantidad de hombres y mujeres en labores que van desde la preparación del terreno, como la chapia, la construcción de drenajes, instalación de cable vía, riego, siembra, fertilización, fito-saneo, fumigación, control de malezas, deshija, aplicación de nematicida, embolse, apuntala, cosecha, y las labores propias del proceso de empaque, entre ellas la inspección y recibo de la fruta en la planta empacadora, desmane, pinzoteo, selección y clasificación del banano, sellado, fumigación, armado de cajas, empaque y carga del contenedor, las cuales son desempeñados por personal jornalero. Además, se encuentran todas las actividades administrativas, las cuales incluyen la supervisión de las labores citadas y, también, el funcionamiento de diferentes áreas como la financiera, materiales y suministros, recursos humanos, sistemas de gestión y gerencia general.

Asimismo, es posible precisar que como consecuencia de una actividad bananera de tan grandes dimensiones han surgido empleos indirectos y el desarrollo de localidades que concentran la mayor cantidad de actividades económicas, como es el caso de la comunidad de La Guaria, la cual se ubica a 43,3 kilómetros del centro de la provincia de Limón. Esta ha presentado un crecimiento de la población en gran medida consecuencia de la decisión de la empresa

[11] Instituto de Desarrollo Rural "Plan de desarrollo rural territorial Talamanca – Valle la Estrella 2015-2022." Última actualización 25 de marzo 2015, consultado 17 de julio 2023, https://www.inder.go.cr/talamancavallelaestrella/#carateristicas

bananera de eliminar los denominadas “cuadrantes” que eran urbanizaciones propiedad del empleador donde vivían los trabajadores.

Esta comunidad es de las pocas en el distrito que cuenta con acceso a agua potable, electricidad, recolección de basura, telefonía fija e internet, servicios que no se disfrutan en la totalidad del distrito. Incluso, la mayoría de la población habita en barrios sumamente rurales, que son pequeños caseríos ubicados en las faldas de las montañas que rodean la llanura, prueba de ello es que para el año 2011, “17908 personas ocupaban el distrito, y de estas, 16095 vivián en zona rural.”[12]

Si bien es posible ubicar otras fuentes de empleo que se desprenden de actividades como la educación, la salud (Caja Costarricense de Seguro Social) y de empresas estatales como el Instituto Costarricense de Electricidad y el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, estos, claramente son los menos, y en su mayoría requieren cierto nivel de profesionalización para desempeñar las labores propias de la actividad. También surgen algunos empleos en los comercios existentes en las comunidades más pobladas, u otros de carácter agrícola, ya que ciertas familias se dedican a la producción de ganado bovino o al cultivo de productos como por ejemplo el plátano y el banano criollo.

Lo antes mencionado coloca al habitante del Valle de la Estrella en una situación particular en cuanto a las opciones que se le presentan para subsistir en la comunidad. Las mayores posibilidades laborales se ubican en la producción bananera, concretamente desempeñando labores como jornalero y, aunque más limitadas, surgen algunas posibilidades de desempeñar funciones administrativas, dentro de las que, como se abordará posteriormente, existen algunas que no requieren un grado de educación superior aprobado, por lo que son accesibles a un número mayor de aspirantes.

Fuera de este contexto laboral, las opciones se limitan a posibilidades de trabajar como peón agrícola en actividades desarrolladas mayormente por familias que se dedican al cultivo de productos como el plátano, o bien a la producción

[12] Instituto de Desarrollo Rural “Plan de desarrollo rural territorial Talamanca – Valle la Estrella 2015-2022.” Última actualización 25 de marzo 2015, consultado 17 de julio 2023, https://www.inder.go.cr/talamancavallelaestrella/#carateristicas

ganadera en pequeñas dimensiones. En otros casos, surgen empleos derivados de los comercios existentes en el del lugar y, finalmente, la oportunidad, principalmente para personas con un grado de educación superior aprobado, de laborar en instituciones como la Caja Costarricense de Seguro Social o el Ministerio de Educación Pública, lo cual excluye así la posibilidad de acceder a estos puestos a un elevado número de la población.

A partir de lo anterior, es posible identificar que las particularidades económicas y las opciones de subsistencia presentes en el Valle la Estrella, las cuales determinan en gran parte la calidad de vida, el acceso de bienes y servicios y las posibilidades de empleo, conforman un elemento sociocultural determinante que permea la relación laboral de los trabajadores administrativos en el Valle la Estrella.

II. Estatus social y beneficios laborales del trabajador administrativo

Antes de desarrollar este elemento sociocultural, es importante hacerle ver al lector que se utilizará información recopilada a partir de entrevistas realizadas a extrabajadores, cuyas transcripciones se pueden consultar en los anexos de la investigación. No obstante, resulta oportuno comentar que los nombres de las personas entrevistadas se mantendrán en el anonimato, por lo que se nombrará a la persona trabajadora según el orden en que fue entrevistada, es decir, al hacer referencia a lo comentado por el primer extrabajador entrevistado se indicará: “Trabajador I”, y así sucesivamente mientras se haga referencia a los siete extrabajadores.

Aclarado lo anterior, es posible comentar que otro de los aspectos socioculturales que caracteriza la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella es el estatus social y los beneficios laborales que se adquieren al desempeñar un puesto de esta categoría. La relevancia de esta situación se vislumbra ampliamente si se considera el contexto en el que se presenta. Como se mencionó, la producción bananera en el distrito del Valle la Estrella constituye la mayor fuente de empleo para los habitantes de la localidad y quien desempeña una labor administrativa en esta actividad disfruta de ciertos beneficios que el propio empleador ofrece y, además, de un estatus que es

reconocido tanto por la sociedad como por el propio trabajador. En este sentido es necesario mencionar lo siguiente:

Cuando se desempeña una labor administrativa surge un aspecto que evidencia un determinado estatus social que es la disminución del esfuerzo físico que se emplea para el cumplimiento de sus funciones, pues, en comparación con el desgaste físico que incluye el laborar como peón agrícola (jornalero) en la producción y empaque de banano la diferencia es abismal, debido a que dichas actividades, mayoritariamente, se desarrollan por destajo y requieren ser desarrolladas en la mayor brevedad posible, incluso haciendo repeticiones de determinada actividad cientos de veces por día.

En este contexto, visualmente es distinguible quien ocupa un puesto administrativo y quien uno como peón agrícola por las funciones propias de cada puesto, lo cual es percibido tanto por la sociedad en general como por el trabajador. En particular, por ejemplo, Trabajador I, extrabajador administrativo indicó que "uno sabe que en días duros se andan matando (el trabajador jornalero) bajo el aguacero, los barreales, pulseándola, pero entonces uno, pucha, debe estar agradecido, pucha, me vieron ese empuje que uno puede llegar a dar uno, ¿me entiende?[13]. Por su parte, Trabajador IV mencionó que en la función administrativa "no hay un desgaste físico, las actividades de jornalero conllevan un desgaste físico enorme, algunas se hacen prácticamente corriendo, ya que la gente trabaja por destajo o por contrato"[14]. Dicha situación es valorada y apreciada por el trabajador administrativo, máxime que en su mayoría inician la trayectoria laboral en la producción bananera como peón agrícola.

Otro aspecto relevante es el hecho que en la mayoría de los puestos administrativos se debe contar con una motocicleta en buenas condiciones para desplazarse en el centro de trabajo, por lo que el empleador facilita el acceso a un crédito para la compra de este medio de transporte, pero, además, se le retribuye al trabajador un monto mensual por el uso de esta con fines laborales. Dicha

[13] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

[14] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.

motocicleta no puede superar los cinco años de antigüedad, por lo que el trabajador administrativo, una vez transcurrido este periodo, tendrá la posibilidad de adquirir otra motocicleta totalmente nueva, gracias al respaldo brindado por el empleador.

Es importante que el lector considere el contexto en el que se presenta esta situación; el Valle la Estrella es uno de los distritos más pobres del país, con limitado desarrollo económico y social, donde las calles son de lastre, lo que convierte a la motocicleta en el medio de transporte que más se adecua a las necesidades y capacidades de la población. Por tanto, contar no solo con un subsidio para su mantenimiento, sino también con la posibilidad de acceder a un crédito que le permita adquirir un vehículo totalmente nuevo, constituye un beneficio sumamente llamativo para la sociedad.

Por otra parte, el trabajador administrativo recibe el beneficio de participar en una fiesta de fin de año con su familia y a los hijos menores de 12 años se les entregan regalos. Quizá esta inversión del empleador en otras latitudes se considere normal, insignificante o poco valorada; sin embargo, que esto suceda en un sitio pobre y rural como el Valle la Estrella, tiene un gran valor para los trabajadores y sus familias, incluso el hecho de que la fiesta se lleve a cabo en la zona residencial de la alta dirección simboliza para una población habituada a otras condiciones, un aliciente que disfruta toda la familia y que los niños esperan con ansias durante el año.

Esta situación la reconocen y agradecen los propios extrabajadores administrativos, al respecto, Trabajador III, extrabajador pensionado que dedicó más de 40 años a la labor bananera en el Valle la Estrella señaló: “Fue muy bueno porque la empresa le daba a uno cosas diferentes que si fuera trabajador de campo, yo tenía acceso que a los hijos de uno le daban regalos para Navidad y entonces eran cosas que lo que es en el campo agrícola no se ve, solo en el área de administración sí”[15]. Mientras que Trabajador I reafirma esta consideración al indicar que “las fiestecillas también que se hacen, usted sabe que, si se hace una fiesta,

[15] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

usted va invitado, no a todo trabajador lo invitan a una fiesta, ¿Me entiende"[16]. También Trabajador IV, extrabajador administrativo que laboró por casi 25 años en la producción bananera se refirió al tema indicando que: "al final de año, pues tengo una fiestita, un regalito para mis hijos. Entonces todas las cositas como que lo van metiendo a uno y lo van comprometiendo".[17]

Por otra parte, constituye un elemento de suma importancia y evidente realce social el exhibir diariamente un uniforme (camiseta) del que dispone solo el personal administrativo. Como se ha reiterado, el contexto determina la relevancia del hecho, ya que pasar de portar un equipo de protección personal manchado por el látex del banano a un uniforme que exhiba el logo de la empresa a la que generalmente aprecian significativamente, evidencia superación personal para el trabajador y un estatus social distinto. A esto se le puede agregar el hecho de portar un radio de comunicación, el cual, históricamente, ha sido un distintivo del personal administrativo en la zona.

Aunque en la actualidad se presenta en menor medida debido a la eliminación del conjunto de casas a las que se les denominaba "cuadrantes" (propiedad del empleador donde habitaban los trabajadores), otro aspecto relevante es que al personal administrativo se le asignaban casas de habitación con algunas particularidades, por ejemplo, eran las casas que se ubicaban más cerca de la planta empacadora de banano y la bodega de distribución de labores, lo cual era un distintivo reconocido por el colectivo trabajador. Además, la asignación de la casa de habitación, en caso de ser un nuevo trabajador administrativo, se llevaba a cabo con prontitud, caso contrario para el peón agrícola que solicitaba dicho beneficio, ya que este debía esperar la oportunidad que se desocupara otra vivienda o se habilitaran más, siguiendo un orden cronológico según la fecha en que se realizaba la solicitud.

También el personal administrativo cuenta con un beneficio que marca una notable diferencia con los peones agrícolas: tener acceso a un seguro médico

[16] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[17] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.

subsidiado principalmente por el empleador, pues el monto que cancela el trabajador es mínimo, y dicho seguro cubre a los familiares del trabajador hasta el primer grado de consanguinidad. Es evidente que socialmente esto se reconoce como un privilegio que tienen únicamente los trabajadores administrativos, demostrando una condición distinta incluso para la familia de los empleados.

Sumado a lo anterior existe una particularidad de mucha relevancia social y personal, este es el salario que recibe un trabajador administrativo. Su importancia es superlativa en un contexto con índices de pobreza tan elevados y, si se considera que en la mayoría de los casos la persona desempeñaba labores como peón agrícola y fue ascendido a alguna labor administrativo, además de poseer mayores responsabilidades, recibe un salario superior y que no podría alcanzar siendo jornalero.

Así lo expresan los propios extrabajadores al consultárseles acerca de las ventajas de estos puestos, por ejemplo, Trabajador I mencionó: “primero que todo, lógicamente el salario, el salario que, sea como sea, uno como jefe, diay, supera el trabajo de cualquier trabajador de campo”[18]. Por su parte, Trabajador III al consultársele si valió la pena el esfuerzo que debió realizar para dejar de ser trabajador jornalero y convertirse en uno administrativo, dijo: “sí, claro, ¿por qué? Por el salario y tenía mejores condiciones”[19].

Se ha logrado comprobar que, en la comunidad del Valle la Estrella, la persona que desempeña un puesto administrativo es percibida principalmente por los peones agrícolas, quienes constituyen el grupo laboral más numeroso, como una persona que posee gran conocimiento que es especialista en determinado ámbito. Además, normalmente son personas que han tenido un amplio recorrido en la producción bananera por lo que son consideradas un ejemplo de superación, configurándose, en último término, como una persona a quien se admira y se le identifica como un líder, así se distingue en la sociedad y es fácilmente perceptible para los trabajadores administrativos. Por ejemplo, Trabajador III mencionó que fue

[18] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[19] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

“un trabajo muy bonito, de mucha experiencia de mucho roce con los trabajadores, si usted es una persona que da buen trato, recibe buen trato, y eso es lo que hacemos, yo con este compañero que le digo y mi persona somos muy queridos en el Valle”[20].

Por su parte, Trabajador IV comentó la manera en que los demás trabajadores reconocen el esfuerzo y superación alcanzada al indicar que “cuando uno viene de abajo, que normalmente es como se dice en el ámbito bananero, la gente, este, sabe que a uno le han costado las cosas, y que no es un bateador le dicen, uno es una persona que conoce las actividades”[21]. Mientras que Trabajador II compartió anécdotas que recuerda gratamente, indicó: “yo supe lo que fue que llegara un trabajador mío a las 9, 10 de la noche, yo estaba durmiendo, y había que salir, abrir la puerta y atenderlo. Era parte de mi trabajo y son las cosas que son bonitas, son bonitas, pero que la mayoría de gente no sabe, los jefes altos, ellos no se dan ni cuenta de eso”[22]. Además, reiteró la manera en que muchos trabajadores visitan su casa en busca de consejos e incluso apoyo para afrontar el trabajo: “los muchachos vienen aquí a la casa, los capataces vienen aquí a la casa y yo les doy consejo a ellos, yo les digo: tengan mucho cuidado cómo hacen las cosas”[23].

Todos los aspectos antes descritos demuestran que quien ocupa un puesto administrativo en la finca productora bananera del Valle la Estrella disfruta de un estatus social superior a aquel que ostentan las personas trabajadoras jornaleras. Dicha situación la provocan diversos motivos, algunos son beneficios que ofrece el empleador que normalmente superan las obligaciones indicadas por ley y que, para el contexto social en las que se reciben, constituyen un estímulo de mucha trascendencia social; otros provienen de la percepción que desarrolla el trabajador de la trascendencia de sus labores, que además es reafirmada por la sociedad, en

[20] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[21] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.
[22] Trabajador II (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[23] Ibid.

general, la cual, mayoritariamente gira en torno a la producción y empaque del banano, por lo que se percibe dicha posición como una colmada de beneficios.

Lógicamente, estos no producen ningún perjuicio en el trabajador, pero establecen un elemento sociocultural condicionante en la relación laboral del trabajador administrativo con la empresa productora bananera del Valle la Estrella.

III. Dependencia de la actividad bananera, progreso personal y gratitud hacia el empleador

En la población del Valle la Estrella existe una dependencia marcada de la actividad bananera, la generación económica del distrito en general gira en torno a la producción y empaque del banano, por lo que acceder a los puestos que ofrezcan la mayor cantidad de beneficios en dicha actividad resulta un atractivo para todos los trabajadores, máxime si se es consciente de que las opciones de optar por algún otro empleo son limitadas.

Los propios extrabajadores lo reconocen, ya que al consultarles si consideraron dedicarse a otra actividad mencionaron “deay, es que en el Valle era la única fuente de trabajo que había (…) Es que en el Valle solo hay la bananera”[24]. Al respecto, otros como el Trabajador I, cuando se le consultó si pensó en dedicarse a otra actividad, mencionó:

> Nada, toda mi vida, todo mi enfoque estaba solo en el banano , es lo que le decía yo ahora, yo tengo un hermano que se llama Álvaro, que ese cabrón sabe hacer, yo creo que no hay labor que no sepa hacer, es albañil, es carpintero (…)y trabajó aquí en la bananera, pero trabajó un tiempo nada más, dejó eso botado y se fue, y hace cosas que yo en la vida, hace muebles, hace camas, (…) y él me decía a mí, vea mi hermano, la única forma que usted pueda aprender otras cosas, usted tiene que tener tiempo para eso, y en la bananera usted no, ahí solo aprende banano, y dicho es cierto, porque la doña me decía “por qué no arregla eso” y yo le decía que acaso que soy carpintero, yo soy bananero, y ahora que yo salgo, y me compré esas maquinillas y me regalan maderilla que no se usa, hice un trastero, arreglé un mueble, cosas que yo mismo me asusto, pucha ¿cómo hago esto? Porque tengo tiempo, ¿me entiende? pero antes no, yo me acostaba y yo no podía descansar, más si la situación estaba crítica, que habían [sic] problemas en la finca de plagas, entonces uno se acuesta, mentalmente está acostado,

[24] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

> pero uno está pensando en el trabajo de mañana.[25]

Dicha postura la repite el Trabajador IV al mencionar que:

> En el Valle la Estrella es muy limitado el trabajo. Mucha gente incluso ha logrado estudiar como ha podido por correspondencia como haya sido y ha querido encontrar trabajo en Valle y eso no es posible, para decirlo así, la industria bananera, la parte agrícola es los mayores bananos, después otro poco empleo que puede haber en la parte de educación, en la sucursal de la Caja Costarricense de Seguro Social, y es muy poco trabajo que hay.[26]

Por otra parte, gracias a la convivencia social del investigador las comunidades del distrito, ha sido posible identificar que normalmente existe en el personal administrativo un arraigo con el lugar, lo cual es consecuencia de diversos factores, entre ellos, que algunos nacieron y crecieron en el distrito empapados por las generaciones que les anteceden de lo que es la actividad bananera, otros inmigraron con sus familias siendo niños, como Trabajador I, quien nació "en la Zona Sur, netamente en Ciudad Cortés, de ahí nos vinimos a la edad de seis años para el Valle la Estrella, y desde entonces vivo aquí en el Valle la Estrella"[27] o Trabajador III quien desde los siete años vive en el Valle la Estrella.

En este distrito formaron su familia, construyeron su casa, lograron un progreso personal al ir ascendiendo en la empresa bananera que les abrió las puertas desde temprana edad, pues aprendieron y perfeccionaron una labor, incluso sin tener herramientas de suma trascendencia en la actualidad, como la educación. Así, lograron un reconocimiento social por lo alcanzado y, además, en este lapso disfrutaron de algunos beneficios gracias a su esfuerzo, cuestiones que se valoran máxime conociendo las reducidas posibilidades de optar por otras opciones.

Igualmente, existe un aspecto que caracteriza gran parte de la actividad administrativa bananera es la necesidad de conocer a profundidad las actividades

[25] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[26] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.
[27] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

que en estos puestos deberán dirigir y supervisar, por tanto, lo usual es que el proceso para llegar a desempeñarse como trabajador administrativo sea lento y requiera que el trabajador inicie a laborar en los puestos de menor rango (peón agrícola) existentes en la actividad bananera.

Lo descrito se sustenta tanto en lo que socialmente se observa, como en lo mencionado por los extrabajadores que en el desarrollo de la investigación fueron entrevistados, por ejemplo, Trabajador I, quien laboró en la finca productora bananera del Valle la Estrella hasta su jubilación mencionó:

> En la bananera empecé a trabajar en el año 73, 1973. Empecé como peón raso, vea, deay, con 17 años. En aquel entonces, en Finca 10. En una planta empacadora yo empecé a hacer las primeras labores, uno va totalmente en cero, totalmente en cero, de ahí arranca de cero, lo ponen a uno los trabajos más comunes en aquel entonces "pinzotear" le llamaban.[28]

Trabajador II, quien desempeñó labores administrativas durante más de tres décadas mencionó: "Mi primer puesto fue en resiembra de banano, ahí comencé y aunque yo me había criado en la Zona Sur, pero yo no conocía mucho banano"[29]. Al respecto, Trabajador III mencionó que "en el 82 salí yo del colegio, nosotros empezamos a trabajar como en el 79. Siendo estudiante, trabajaba y estudiaba, *man*, me daban oportunidad. Deay, ahí trabajaba en la planta empacadora como selector, empacador, y muchas cosas, lo único que no aprendí fue que en aquella época se engrampaba"[30].

Trabajador IV, otro de los extrabajadores que laboró en puestos administrativos en la producción bananera del Valle la Estrella mencionó: "Yo empecé a trabajar en la bananera poco antes de cumplir 18 años, en el año 1980. Trabajaba unas pocas temporadas, sobre todo cuando estaba en vacaciones de 3

[28] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[29] Trabajador II (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[30] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

meses. Porque yo iba al colegio. Pero función laboral constante ya fue en 1991 fue que inicie la relación laboral en la finca del Valle la Estrella por mucho tiempo"[31].

Lo anterior, además del conocimiento adquirido por la convivencia en el lugar, permite argumentar que gran parte de los trabajadores administrativos de la finca bananera del Valle la Estrella, primeramente, se desempeñaron como peones agrícolas, debido a la necesidad de tener un conocimiento avanzado de la actividad al momento de acceder a puestos administrativos, momento en que el empleador ha comprobado la capacidad del trabajador para la actividad bananera.

Esta práctica se intentó variar, incluso fue una noticia que resonó en la población y que aún se continúa comentando debido a lo ocurrido. En el año 2011 la empresa bananera contrató a más de 10 ingenieros recién graduados con la finalidad de mejorar los procesos de empaque de banano, ya que las exigencias del mercado son cada vez mayores y se consideró que los administradores, al ser personas que no poseen un nivel de educación superior avanzada, no iban a poder solventar dichos requerimientos. Para esto se capacitó a los ingenieros por un periodo de seis meses, donde se incluyeron prácticas en las plantas empacadoras de banano, para así poder conocer a profundidad el proceso que conlleva la actividad.

Concluida esa etapa se le asignó laborar en una planta empacadora que hasta ese momento había sido dirigida por una persona que no era profesional, pero que conocía a la perfección el proceso y el entorno, ya que muchos de ellos habían sido personas que ejercieron las labores de empaque desde muy temprana edad.

Los ingenieros pasaron a ser los responsables del proceso, desempeñando la labor de "administrador de planta"; sin embargo, los resultados no se dieron como se pretendía e incluso los datos de calidad y rendimiento disminuyeron, al personal del proceso y empaque (jornaleros) se le modificaron las horas de salida, lo cual prolongó su horario aún más para poder cumplir con los volúmenes y exigencias de los clientes. Entre los trabajadores se comentaba que fue tanta la presión provocada por las exigencias del puesto, que la mayoría de los ingenieros renunciaron, a otros

[31] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.

los resultados no los acompañaron y la empresa prescindió de sus servicios. Debido a esto, se reintegró a los “administradores de planta” que anteriormente desempeñaban las labores, quienes, en su mayoría, aún se mantienen.

De lo anterior se pueden extraer diversas consideraciones, la primera es que resulta evidente que las exigencias laborales y la presión que se maneja en estos puestos es muy alta y, a pesar de no conocer la versión de los ingenieros que decidieron irse del lugar y renunciar al trabajo, resulta evidente que su profesión les permitía postularse a una gran diversidad de puestos, condición que no poseen las personas que sin contar con un nivel académico elevado se habían especializado en las labores relacionadas con la producción y empaque del banano, por lo que sus opciones se limitaban a mantener el puesto administrativo que habitualmente les ha costado mucho trabajo obtener y que se percibe como un logro de suma importancia y que representa un ascenso en su condición de trabajador: no laborar como jornalero.

Considerando los beneficios tanto personales como sociales que se disfrutan al acceder a un puesto administrativo, es evidente que un trabajador en las condiciones que se han desarrollado anteriormente, manifestará un profundo agradecimiento hacia el empleador, lo que, además, en un contexto económico y social como el que presenta el Valle la Estrella, obstruirá significativamente las posibilidades de cuestionar las desventajas que puedan existir en la relación laboral.

Esta consideración se sustenta en lo mencionado por los extrabajadores, por ejemplo, Trabajador I señaló que: “la persona que ha trabajado en esta empresa, sí es consciente de que hay cosas negativas, pero casi, casi que le digo que hay más positivo que negativo, porque uno no tiene mucho, pero lo poco que tiene es por la empresa, ¿me entiende ?”[32]. Además, comentó que:

> Con la empresa uno lo que vive es agradecido, primero que me dio trabajo durante 45 años, o sea, toda mi vida en los bananales, de eso estamos de acuerdo, me entiende, pero también aquí formé mi familia, ya tengo mis nietos y tengo esta casita, ya tengo una pensión que si bien es cierto no es un millón de pesos, uno está tranquilo; come, duerme, bebe, hace de todo.[33]

[32] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[33] Ibid.

La historia de otros extrabajadores es similar, Trabajador III mencionó que “nosotros medio estudiamos nos vieron el potencial que teníamos y, deay, gracias a Dios que nos ayudaron, hubo administraciones o gerencias muy buenas.”[34] Además comentó su agradecimiento con la empresa al afirmar que “el sentimiento que yo tengo hacia la empresa es muy grande, yo deseara andar ese sello de DOLE en todo lado vea”[35]. Por su parte, Trabajador IV mencionó que:

> Uno a veces no cree cuando joven que hay personas que lo están viendo, verdad. Y sí hay personas que lo están viendo y me recuerdo en una ocasión que un gerente de finca me dice, yo tengo que hablar con usted. ¿Qué fue? Venga a la oficina. Es que yo veo en usted que usted es un líder, que usted me puede servir en esto y en esto, entonces, usted sería una buena persona, usted donde está, ya tocó techo, quizá usted puede crecer más, entonces, prácticamente es que se fijan en uno y uno acepta y cree y confían también en que sí puede sacar las cosas, las tareas.[36]

La cita antes transcrita permite hacer referencia a algunas labores administrativas que no necesariamente tienen relación directa con el cultivo y empaque del banano, pero que presentan una situación similar, si bien cada labor administrativa se desarrollará en detalle en el capítulo siguiente de esta investigación, es posible mencionar que algunas labores como las de inspector laboral y ambiental, incluso las de oficinistas no requieren un conocimiento de las labores de cultivo y empaque de banano para desempeñarlas. Por lo tanto, es el empleador que normalmente identifica dentro del personal jornalero prospectos para desempañar estas funciones, este es el caso de Trabajador IV quien fue trasladado del área de drenajes a ser inspector laboral y ambiental cuando únicamente contaba con el bachiller en educación media. Lo mismo ocurrió con Trabajador III, quien luego de laborar en la planta empacadora como jornalero se desempeñó como oficinista y, posteriormente, como inspector laboral y ambiental hasta que se pensionó, esto sin haber culminado la educación secundaria.

---

[34] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[35] Ibid.
[36] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.

Situaciones similares se presentaron con trabajadores como Cristhian Marchena, quien laboró como selector de banano en la planta empacadora de Finca 15 y, luego, fue ascendido a oficinista. Cristobalina Pérez Morán también inició su recorrido en la actividad bananera desempeñando la labor de selectora de fruta en la planta empacadora de Finca Cartagena, luego fue inspectora de calidad hasta lograr ocupar un puesto en el área de recursos humanos como inspectora, y finalmente promovida al puesto de superintendente de sistemas de gestión. Igualmente, Alberto Samudio inició siendo jornalero en la labor de embolsador en Finca Fortuna y, en la actualidad, se desempeña como inspector ambiental y de salud ocupacional.

Por su parte, en puestos que sí se relacionan directamente con la producción y empaque de banano, se pueden citar el caso de varios trabajadores que desempeñan el puesto de administradores de campo, tal es el caso de Jaime Cascante, Randall Sánchez, Evelio Mosquera, Eldis Espinoza, Calletano Carrera, Ovidio García, Marvin Carmona, quienes iniciaron labores en la producción bananera como jornaleros. También se presenta la situación en los puestos de administrador de planta empacadora, como Domingo Salgado, Alfonso Piña, Wenceslao Vargas, quienes iniciaron en labores del proceso de empaque.

A partir de lo anterior es posible concluir que en la persona administrativa bananera existe una dependencia de la actividad bananera y, debido a las condiciones previas que determinan el surgimiento de la relación laboral administrativa con la empresa productora bananera del Valle la Estrella, también se genera en la persona trabajadora un agradecimiento profundo hacia el empleador, y una sensación de progreso personal que efectivamente se da. El estudio conjunto de estas situaciones, provoca en criterio del investigador un nuevo elemento sociocultural que impacta directamente la manera en que se desarrolla la relación laboral.

IV. Acceso a la educación superior

La educación superior evidentemente constituye una herramienta que permite al ser humano optar por mejores condiciones de vida, expandir su visión de mundo y analizar de manera crítica el entorno; su relevancia es reconocida

mundialmente, incluso entidades internacionales como la Organización de las Naciones Unidas señala que:

> La educación superior mejora la calidad de vida de los individuos; los estudios muestran que comparados con graduados de educación media superior (preparatoria), los egresados de universidades tienen una vida útil más prolongada, un mejor acceso a servicios sanitarios, mejores prácticas alimentarias y de salud, más estabilidad y seguridad económica, más empleo estable y satisfacción laboral, menos dependencia en asistencia gubernamental, mayor comprensión acerca del gobierno, mayor servicio y liderazgo comunitario, más autoconfianza, y menor actividad criminal y posibilidad de encarcelamiento. Además, los egresados universitarios poseen un mayor índice de acceso a internet, y más tiempo para dedicar a actividades de ocio, entretenimiento o artísticas.[37]

A pesar de su importancia, el acceso a la educación superior continúa siendo limitada, por lo que muchas personas desisten de esta herramienta e intentan mejorar sus condiciones de vida con las oportunidades que se presentan al alcance. Precisamente por esta razón es un aspecto de suma relevancia que en los puestos administrativos en la empresa productora bananera del Valle la Estrella usualmente no se exija un grado académico superior, ya que, como se ha comentado, el ocupar un puesto de esta índole requiere principalmente del deseo de la persona de optar por mejores condiciones labores y conocer de la actividad específica, lo cual, normalmente, se adquiere por haber trabajado como jornalero en la actividad bananera.

Así lo indica Trabajador IV, al mencionar que “no es un requisito tan necesario, lo que más se quiere es el conocimiento propio de la actividad para ejercer, pero grado escolaridad generalmente es muy básico. Muy pocos son bachilleres, la mayoría tienen escuela”[38]. Esto resulta ser un beneficio para aquellas personas que no pudieron obtener un grado de educación superior y que

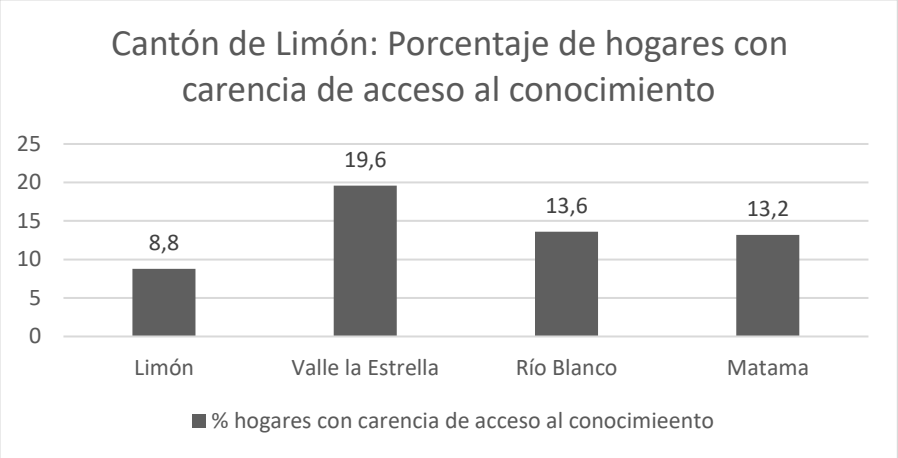
[37] Organización de las Naciones Unidas “Educación Superior” sf, consultado 13 de julio 2023, https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/educaci%C3%B3n-superior#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20superior%20permite%20a,sus%20comunidades%20y%20del%20mundo.

[38] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.

dedicándose a la producción bananera pudieron mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Lo mencionado encuentra respaldo en los datos recopilados en el censo nacional del año 2011, donde se evidenció que el distrito del Valle la Estrella presenta un 19,6 % de hogares con carencia de acceso al conocimiento, siendo el porcentaje más alto del cantón (INEC 2011).

Gráfico n.° 3: Cantón de Limón: Porcentaje de hogares con carencia de acceso al conocimiento



Fuente: Creación propia con datos del Censo Nacional 2011 INEC - Costa Rica

Este porcentaje en la provincia de Limón es superado únicamente por el distrito de Telire que presenta un 26,3 % y, a nivel nacional, por Los Chiles de la provincia de Alajuela con 20,7 %; Chirripó, con 36,3% y Patio de Agua, con 20,7% ambos de Cartago, así como Varablanca de Heredia con un 20,5 %. Además, es necesario hacer notar que en el Valle la Estrella únicamente el 29,7 % de la población cuenta con secundaria y más, presentando así, el porcentaje más bajo de toda la provincia (INEC 2016).

Complementa lo anterior el hecho de que la provincia de Limón en el año 2011 poseía una población en zona rural de 150 901 personas, de las cuales solo 7203 lograron acceder a un nivel de instrucción universitaria (INEC 2016).

Las posibilidades de optar por una educación superior en el distrito del Valle la Estrella son limitadas, el centro del cantón de Limón, lugar donde se encuentran varios centros de enseñanza superior, se ubica aproximadamente a 43 kilómetros

de La Guaria, que es de las comunidades con mayor facilidad de acceso y cercana al centro de la provincia, lo cual constituye una limitante significativa, tomando en cuenta que viajar esta distancia conlleva un costo elevado, pero, además, la necesidad de contar con tiempo suficiente para hacerlo, aspecto difícil para un trabajador bananero.

La situación empeora cuando la persona vive en comunidades como Caño Negro, Cartagena, Casa Amarilla, Cerere, Concepción, las cuales se ubican de La Guaria al menos a 15 kilómetros, lo cual se traduce en un tiempo de desplazamiento de 40 minutos, atravesando el área central del valle en la que únicamente existen bananales, las carreteras son de lastre y prácticamente no existe iluminación pública.

Los propios extrabajadores evidencian las dificultades de optar por una educación superior, al comentar diversos motivos que impidieron o dificultaron continuar estudiando, por ejemplo, Trabajador II comentó que “el problema del estudio es que aquí era una, es un área bien metida, ahora es más fácil, en ese entonces había que salir mucho en tren, era muy incómodo”[39].

Mientras que Trabajador III, mencionó que, si bien le habría gustado continuar estudiando, ya que no terminó la secundaria, no pudo hacerlo “más que todo por mi familia, por mis hijos, por ser una persona, como le dijera yo, un padre responsable, usted sabe que uno hay veces que si ya se mete uno a estudiar pierde el trabajo, una de dos, vea”[40]. Por su parte, Trabajador I mencionó que:

> El grado académico lo que yo tengo es el sexto grado de la escuela , pero nunca fue requisito que le pidieran a uno tener por lo menos un bachiller, nunca, nunca, simplemente fue por el esfuerzo de uno, la aplicación que le veían a uno, y porque uno sabía también, porque deay, sea como sea uno vino llevando cuero, pero aprendió de todo, todas las labores habidas y por haber (…) ya después administrativamente pues uno ahí se va acomodando con todos los cambios que ha hecho la empresa, (…) entonces son cambios, son cambios digamos que bruscos, entonces si uno fuera una persona preparada, pero como le digo lo que saqué fue un sexto grado nada más, y

[39] Trabajador II (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[40] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

> todo, todo lo va aprendiendo uno (se ríe) como quien dice al güevazo, al golpe, es ya, porque se necesita, porque lo ocupamos.[41]

Un caso que presenta algunas variantes en cuanto a la posibilidad de alcanzar un nivel de educación superior es el de Trabajador IV, quien logró obtener el grado de licenciatura; sin embargo, mencionó que el cumplir con esto:

> No fue fácil, es el deseo de hacer las cosas, la actitud y creyendo que se puede y con la ayuda de Dios también, uno sale adelante, pero fácil no es. Viajar 50 km para ir a la Universidad en una motocicleta de noche después de una jornada extensa desde las 5:00 de la mañana hasta las 6 o 7 de la noche no es fácil. Sí, fue difícil porque no podía matricular muchos cursos por el tema económico y yo tenía familia. Ya no era tan fácil desde el punto económico, y la empresa no me dio beca ni nada así para yo poder estudiar, sino que yo tenía que costearme los estudios y ya tenía mis hijos. Pero lo hacía o lo hacía porque de las cosas que yo quería era algún día ser un profesional y entonces ya mis hijos iban creciendo y también quería que ellos vieran en mí esa persona que lograba y se proponía metas y las alcanzaba.[42]

Este extrabajador comentó que algunos compañeros intentaron estudiar, sin embargo, no todos lo lograron:

> Un compañero que entró cuando yo entré, que también tenían puesto similar al mío, como inspector, Don Elías Gómez. Él también matriculó. Y para comenzar, matriculamos dos materias. No se me olvida: técnicas de estudio porque como tenía tiempo de no estudiar, voy a llevar esa materia de primero. Y la otra, fue contabilidad. Ese compañero mío solo ganó una, en contabilidad se quedó y dice: yo no vuelvo. Si usted quiere, siga solo usted, pero yo no vuelvo. Y yo continúe a Dios gracias, pues sí logré sacar la carrera que quería.[43]

No es un detalle menor el comentar que Trabajador IV ingresó a la universidad en el año 2005 y, finalmente, obtuvo el grado de licenciatura en el año

[41] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[42] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.
[43] Ibid.

2018, cuando ya no laboraba como trabajador administrativo en la finca bananera del Valle la Estrella.

Ahora bien, es necesario señalar que, en cuanto al acceso al estudio, algunas condiciones han mejorado, el surgimiento de la virtualidad es una de estas. Aunque en la mayor parte de comunidades del Valle la Estrella no hay acceso a internet, más personas han logrado acceder a la educación superior, por ejemplo, los hijos de los extrabajadores entrevistados lograron hacerlo, así lo comenta Trabajador I*:*

> Laura sacó el colegio aquí, y después Laura estudió con la universidad (…) ella estudiaba y ya le habían dado la oportunidad de hacer vacaciones en las escuelas, y hasta ahora no hace mucho le dieron propiedad (…) Fabiana también sacó la escuela aquí, el colegio también, y ella estudió en la Universidad de Costa Rica, de hecho, Fabianita da clases ahí en el TEC."[44]

Por su parte, Trabajador III comentó que sus hijos han tenido la posibilidad de estudiar: "han ido a diferentes universidades, Pipo, él es profesor de educación física, la mayor es estilista, la otra es fisioterapeuta"[45].

Lo mencionado por los extrabajadores, como también la vivencia personal del investigador, permite argumentar que los beneficios económicos con los que cuenta el personal administrativo acerca a sus hijos a acceder a una educación superior; sin embargo, se observa que aquellos que logran culminar esta etapa no desempeñan puestos similares a los de sus progenitores, e incluso la mayoría de las veces migran a otras partes del país en busca de mejores condiciones laborales.

Consecuentemente, los puestos administrativos en la producción bananera están destinados a ser ocupados por personas que no obtuvieron un grado de educación superior y que, muchas veces, conocieron la actividad bananera desempeñándose primeramente en los puestos menos especializados, como lo son los peones agrícolas.

Por lo anterior, es posible concluir que la imposibilidad de prepararse profesionalmente caracteriza la relación laboral del personal administrativo de la

[44] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[45] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

finca productora bananera del Valle la Estrella y sus consecuencias permean la actividad, identificándose de esta manera un nuevo elemento sociocultural en la relación laboral.

V. Caracterización de los puestos administrativos, necesidad de conservar el empleo

A partir de lo consultado a los extrabajadores y la información percibida producto de la convivencia del investigador en el Valle la Estrella, es posible mencionar que ocupar un puesto administrativo en la empresa bananera, si bien incluye una mejora sustancial en relación con las condiciones que experimentan los peones agrícolas y la adquisición de un mejor estatus social, también presentan ciertas peculiaridades que requieren ser analizadas detenidamente.

Una de estas es la indeterminación del horario de trabajo que usualmente estos puestos incluyen, por ejemplo, Trabajador I comenta que:

> Cuando fui administrador de planta, antes entraba a las seis de la mañana, en la planta empacadora, pero generalmente uno está ahí a las cinco y media (…) pero eso sí, salía tarde. Habían días que yo llegaba aquí como a las 9:00, 10:00 de la noche, antes, anteriormente, antes, ahora es prohibido, fallaban mucho los contenedores, porque era por tren, entonces había que poner cajas en el suelo, a veces quedaban dos vagones, dos trenes, dos contenedores, y había que quedarse ahí hasta que se cargara (…) nosotros supimos lo que era llegar aquí a la casa a la 1:00 am, en la empacadora verdad, en la finca había una ventajita más, entraba un poquito más temprano, yo llegaba allá a la bodega faltando 15 para las 4:00 am, regresábamos, muy tarde, muy tarde a las 8:00 de la noche, cuando nos ponían en reunión.[46]

Complementa lo anterior al indicar que una hora promedio de salida cuando se desempeñó como administrador de campo fue entre las 5:00 y 6:00 p. m., entrando a su jornada antes de las 4:00 a. m., situación que era considerada una ventaja en comparación con el puesto de administrador de planta, sin embargo, comenta que surgían circunstancias que modificaban esta situación, por ejemplo,

[46] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

“hubo un tiempo que con un jefe, Enrique Agüero, eran las 9, 10 de la noche y nos tenía en reunión ‘hay que estar aquí’ decía, ‘trabajo es trabajo’, o sea, juepucha, es cansado, desventajas en eso, más que todo en el tiempo”[47].

Situación similar comentó Trabajador II al indicar que a las “4 de la mañana ya estaba en el lugar de trabajo”[48] y, al consultarle por la hora de salida, mencionó: “Ahhh, no hay hora de salida, no hay hora de salida.”[49] Incluso, este extrabajador reconoce la existencia de ciertas limitaciones, que se deben respetar para “los trabajadores” que son aquellos que desempeñan funciones en el campo como peón agrícola. Al respecto indicó que: “El trabajador siempre es hasta las tres de la tarde, por lo general, ya después de ahí, hoy en día, si un trabajador a mí me va a trabajar hasta las cuatro de la tarde tengo que pedir permiso porque uno no puede romper las reglas del SA8000 de las normas que hay, no las puede romper”[50], no obstante, reitera que el administrador no tiene hora de salida.

Existen diversidad de situaciones propias de esta actividad agrícola, las cuales se conciben como propias de la función administrativa y, por ende, parte del trabajo que se debe realizar diariamente, que varían significativamente el horario laboral, más si se cuenta con una fuerza laboral limitada. En este contexto es necesario resaltar que en la producción de banano se requiere la ejecución de diversas prácticas agrícolas en los momentos estrictamente señalados, de lo contrario, no se podría cumplir con las exigencias del cliente y la calidad requerida; además, estas normalmente presentan ciclos de repetición muy cortos, algunos hasta de tres días como el embolse y la cosecha, lo que hace que la carga de trabajo sea sumamente grande.

Ahora bien, a pesar de que estas actividades las realizan los trabajadores jornaleros, la carga de trabajo también recae en el personal administrativo, desde el administrador de campo, pasando por el administrador de planta empacadora hasta

[47] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[48] Trabajador II (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[49] Ibid.
[50] Ibid.

el personal de oficina, porque existen labores que dependen de la finalización del "trabajo de campo y planta empacadora" para continuar con algunas meramente de carácter administrativo, como el reporte de labores realizadas, el pago de salarios, reportes de producción, programaciones de cosecha, pedidos de materiales e insumos, programación de exámenes médicos, reuniones del personal administrativo con la gerencia las cuales solamente se realizan terminado el proceso de cosecha y empaque. Estas características condicionan la manera en que se desarrolla la relación laboral y, claramente, la extensión del horario de trabajo.

Por otra parte, una situación que empeoró el disfrute de los días de descanso y horas de salida fueron los proyectos de renovación del cultivo de banano, los cuales surgieron porque el empleador descubrió que el cultivo de banano no debía ser una planta perenne, ya que para tener mejores rendimientos de producción convenía renovar el cultivo (eliminar la planta antigua y sembrar una nueva).

A partir de esto fue que surgió el proyecto de renovación denominado *Siglo XXI*, que consistía en erradicar la plantación, quitar toda la infraestructura (cable aéreo y cable vía), eliminar drenajes menores, mecanizar el terreno y extraer el mecate que se utiliza para evitar que la planta, una vez entrada en la etapa de floración, se desprenda por el peso del racimo, material que por más de 50 años se había dejado en el suelo. Estos proyectos provocaron la producción masiva en determinado momento, ya que si, por ejemplo, se siembran 200 hectáreas, cuando llegaba el momento de apuntala, embolse, cosecha y empaque, los volúmenes de producción obedecerían a la cantidad de cultivo renovado, lo que repercutía no solo en el trabajo del peón agrícola, sino también en la del personal administrativo, que desembocaba en trabajo por jornadas extensas, incluso en días de descanso y feriados.

Evidentemente la renovación del cultivo resulta una práctica necesaria, por lo que los "picos de parición" resultan eventos que se presentan continuamente, lo cual, a pesar de ser una actividad que produce un recargo en el trabajo, se concibe actualmente como algo propio de la labor administrativa, que es necesario cumplir para conservar el empleo.

Otros puestos administrativos, como los de inspector laboral y ambiental, que fueron ocupados por Trabajador III y Trabajador IV, presentan una situación similar, el primero de estos comenta que: “Nosotros entrábamos, bueno, más que todo porque yo sangraba, a las 4:30 cuando había programa, porque eso era por medio de programa, 4:30 yo tenía que estar en las bodegas”[51] y salía en promedio a las 5 o 6 de la tarde, al respecto comentó: “es lo que le digo yo, que, cómo se llama, horas extras es gratis, porque deay ese era el trabajo de uno, usted tenía que ir, como se llama, a recoger información y después inscribir la información para pasarla a las presentaciones que había que hacer.[52]

Por su parte Trabajador IV mencionó que en relación con su horario laboral:

> En teoría uno entraba a las 6:00 de la mañana, en teoría. Pero resulta ser que habían [sic] actividades que tenían que supervisarlas en el momento que llegaba la gente jornalera, entonces, por ejemplo, hay una de examen de colinesterasa, la gente, ¿a qué hora llega? A las 4:30 de la mañana, entonces para uno verificar eso tenía que llegar a las 4:30 de la mañana (…) Y sí se terminaba tarde, porque durante el día uno andaba verificando que se cumplieran con los protocolos, con los procedimientos y por la noche pues le tocaba hacer el trabajo de oficina que debía hacer durante el día, llámese incluir capacitaciones, calificar exámenes, hacer programas de trabajo, dar seguimiento a las metas, dar seguimiento a no conformidades, planear reuniones, en fin, muchísimo se hacía por la noche.[53]

Además, mencionó que:

> Como uno es trabajador administrativo, este, tenía el mismo salario. Digamos, si usted trabajaba, digamos, horas extras, salía un día a las 8:00 de la noche, otro día salía a las 5:00 de la tarde, otro día salí a las 7:00 de la noche y lo mismo me venía. El mismo salario me llegaba, o sea, no había ninguna diferencia porque algún día haya salido más tarde.[54]

[51] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[52] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[53] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.
[54] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.

Socialmente, estas condiciones se admiten como normales ya que son parte del puesto, incluso los propios trabajadores al comparar la situación con la que enfrenta el peón agrícola perciben que en todo caso reciben mejores condiciones que aquellos. Esto no quiere decir que las consecuencias de dichas condiciones pasen desapercibidas, de algún modo son observadas por los propios trabajadores, por ejemplo, Trabajador I comentó situaciones como:

> Por eso le digo, es que eso lo absorbe todo, las guilas estaban pequeñas y, deay, prácticamente había momentos, es que era difícil la cosecha, había mucho volumen de banano vea, entonces yo aquí me iba de la mañana y estaban durmiendo, regresaba de noche y estaban durmiendo de nuevo. O sea, es duro, la remuneración es buena, pero el tiempo, así como para uno llegar así a descansar un rato o hablar con ellas, no hay espacio para eso.[55]

En el mismo sentido Trabajador IV comentó:

> Yo llegaba tarde del trabajo, 7:00, 8:00 de la noche, los niños son niños y ellos lo que estaban deseando era que uno llegara ahí y que jugáramos. Yo siempre, gracias a Dios, pese que venía cansado, por lo menos mientras mi esposa me preparaba algo para cenar, yo estaba jugando con ellos, unos 10, 20 minutos, y luego ya le preguntaba cómo había ido en la escuela. En fin, siempre trataba de tener una conexión con ellos.[56]

Sin embargo, a pesar de que los propios extrabajadores identifican estas situaciones e, incluso, las consideran desfavorables, las consintieron como parte de sus responsabilidades, identificándose de esta manera una aceptación irrevocable de las funciones, produciendo una ampliación desmedida del concepto “responsabilidad laboral”, ya que por la necesidad de conservar el trabajo y la “normalidad” creada socialmente de las condiciones que presentan estos puestos, los aspectos desfavorables se convierten en asuntos irremediables y propios de su ocupación.

[55] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[56] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.

Claramente en este contexto, salta a la luz la necesidad del trabajador administrativo de conservar el empleo, de aceptar las situaciones y seguir laborando. Sin embargo, al consultárseles a estos si les recomendarían a familiares cercanos desempeñar estas labores, se recopilaron consideraciones como la siguientes:

> A mis nietos no (sonríe) porque es muy esclavizado, no es que la empresa lo esclaviza a uno, si no es el trabajo que lo esclaviza a uno, digamos, yo le digo a él, él me decía cuando estaba chiquitillo "abuelo lléveme ahí al bananal a aprender" y le digo, primero que no lo puedo llevar al bananal porque es prohibido, y después, usted estudie, aprenda otra cosa, ahora, si el puesto que usted ocupa en la empresa es de otra cosa, es de gerente o es de contralor, ¿me entiende? (…) pero yo así no es algo que yo quisiera, ya para un hermano mío no porque ya todos formaron su vida, pero digamos para un nieto, o un bisnieto o un amigo cercano que me diga, man. Si no tiene estudio pues ya ni modo, tiene que meterse ahí, es que ese es el problema ¿Me entiende? Empezar de cero, el proceso que yo llevé, pero si el man tiene estudio no, busque otro, otra vida, en el que usted tenga más tiempo para la familia, porque vea, a veces la doña ahora está tranquila, pero la doña se enfermó, todavía no está, todavía no está del todo bien, de ansiedad y de nervios y oiga, yo todavía trabajaba, cuando vengo ahí, man, ya yo no hallaba que hacer (…) Y a veces yo llegaba cansadísimo y me acostaba y de pronto ella se acostaba y cuando yo ya me estaba durmiendo cuando, man, yo sentía algo que me caía encima, yo me despertaba asustado, ¡ella, man! Y, man, yo creí que iba a parar en loco yo también. Qué le pasa, "es que tengo miedo" ¿Por qué si yo estoy aquí? Vieras qué tristeza, man (…) y despertarse a las 3:15 para irse a trabajar. Hoy por hoy yo le doy gracias a Dios que me dio la oportunidad de pensionarme, me da la oportunidad de estar aquí.[57]

Otro de los aspectos relevantes en la construcción de este elemento sociocultural es el hecho en el censo nacional del 2011, se contabilizaron un total de 4580 hogares, donde se estableció un promedio de ocupantes por hogar de 3,9 personas, siendo de los más altos de la provincia, solo superado por Sixaola con un 4,0 y por Telire que presentó un promedio de 4,3 (INEC 2016).

De esta información, es posible considerar que si bien la carga laboral puede ser elevada, incluso repercutir en los días de descanso disponibles, la dependencia de esta fuente de ingreso la poseen varias personas, así lo expresan los propios

[57] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

extrabajadores al consultárseles si cuando laboraban como trabajadores administrativos tenían alguna otra fuente de ingresos y si en su hogar otras personas laboraban, sus respuestas fueron: “Mi familia, dependía mi esposa, mis dos hijas, mi mamá que, deay, yo le metía la mano a mi papá, metía las manos ahí, y entonces, deay, es lo que te digo, hay mucho trabajador aquí que no habla porque les da miedo hablar, porque les da miedo hablar, porque saben que si hablan les va a traer consecuencias”[58].

Incluso existen casos particulares, como el de Trabajador III, quien expresa que de su salario dependían, “deay, prácticamente éramos 7 y mi madre, 8 personas”[59].

Dicho lo anterior, es posible identificar un nuevo elemento sociocultural en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella y es, precisamente, la caracterización o identidad que se le otorga a los puestos administrativos y la necesidad que existe de los trabajadores de conservar el empleo.

VI. Organización, representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores

La historia es contundente al demostrar la importancia que ha tenido la organización y libre asociación de los trabajadores, situación que ha permitido luchar por el reconocimiento y ejercicio de los derechos que estas personas poseen. También es evidente que parte importante de esta función la han ejercido los sindicatos, logrando, a partir de una organización adecuada y el ejercicio de los mecanismos idóneos, el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, incluidas en estos, grandes avances en el ámbito agrícola en general y la producción bananera en particular.

En el presente apartado se busca analizar y exponer la situación concreta de representación y organización de los trabajadores administrativos de la empresa

[58] Trabajador II (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[59] Trabajador III (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

productora bananera del Valle la Estrella y el posible impacto de esta situación en las condiciones laborales que estas personas experimentan.

Dicho lo anterior, resulta pertinente comentar la situación actual y también histórica de la organización sindical en el distrito del Valle la Estrella, para lo que constituye una herramienta útil el analizar lo expuesto por personas extrabajadoras de la empresa bananera ubicada en esta localidad.

El recorrido histórico que han expuesto las personas entrevistadas inicia en la década de los años 70 del siglo pasado, por lo que antes de analizar lo mencionado por estas personas, es necesario contextualizar al lector de la realidad que afrontaba Costa Rica en esta época y la manera en que dicho contexto permea la organización de los trabajadores, el ejercicio de la libertad sindical e, incluso, el desarrollo del derecho laboral colectivo.

Precisamente del año 1970 hasta aproximadamente el año 1978, el país transitaba por un periodo denominado por la doctrina como de "*transición democrática*", esto por cuanto se logra pasar de un sistema de democracia limitada en el que se prohibían algunos partidos políticos y no existía el reconocimiento de una ciudadanía social (que es precisamente lo que permite ejercer los derechos sociales) a una democracia plena, que se produjo en Costa Rica al "abrirse la competencia electoral plena (1976) y por la democratización societal (…), es decir, el estatus que se otorga a las organizaciones de personas trabajadoras para el ejercicio de derechos colectivos frente al Estado y las organizaciones privadas"[60].

El inicio de esta década es un momento de efervescencia popular en Costa Rica, en donde ocurren eventos que marcan la historia drásticamente, la ciudadanía social se expresa en el país de distintitas maneras:

> En abril de 1970 con las protestas contra el contrato para la explotación de bauxita en la Zona Sur con ALCOA (…) En noviembre inició un conflicto en la zona sur por la 1ª convención colectiva entre la UTG y la United Fruit Company (…) Esto abrió una nueva etapa de legitimación de la ciudadanía social que se expresaría con una potencia inédita desde los 40, aun cuando continuaría la represión policial (…) La sindicalización pasó del 2,6% (1963) al 10,9% (1973) y al 15,7% (1984). En 73-84 la sindicalización en la

[60] Mauricio Castro Méndez, "Evolución histórica del Derecho Colectivo de Trabajo en Costa Rica", *curso de Derecho Laboral, Tomo II* (San José, Costa Rica: Editorial Jurídica Continental, 2021), 165.

> agricultura, incluyendo sindicatos campesinos, pasó del 5,7% al 15,7%; en la industria del 5,9% al 4,5% y en la construcción del 5,9% al 8,7% (…) Ese crecimiento se expresó en capacidad de conflicto y de negociación colectiva. De 8 convenios en la agricultura (1971) se pasó a 72 (1976) y a 104 (1981).[61]

Si se compara los datos generales del país con la información suministrada por las personas entrevistadas, se observa que este crecimiento en el ejercicio de ciudadanía social, la organización laboral y el desarrollo de la libertad sindical también se vivió en el Valle la Estrella, por ejemplo, el Trabajador I comentó que en la década de los 70 “el sindicato, en aquel entonces en el Valle, era muy fuerte, era fuertísimo. Las grandes huelgas que hicieron eran tremendas, hasta de 40 días”[62], lo cual evidencia un papel activo de la organización sindical en este lugar, en donde, según los testimonios, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y evidenciar el reconocimiento de los derechos de la persona trabajadora se ejecutaban medidas de presión como la huelga, y la organización contaba con un creciente apoyo.

Lo anterior demuestra no solamente el ejercicio del derecho de la libertad sindical, sino del de una pluralidad de derechos fundamentales, ya que:

> Está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicios de éstos, sin la vigencia de aquella (…) El derecho a la libertad sindical depende de los demás derechos fundamentales, porque es prácticamente imposible constituir un sindicato libre y desarrollar una actividad sindical auténtica, si no se pueden ejercer derechos tales como, por ejemplo, el de reunión, el de libre expresión del pensamiento, etc.[63]

Al ubicarse cronológicamente en este periodo, se refleja que, en Costa Rica en general, y en el Valle la Estrella en particular, el ejercicio de la ciudadanía social y de la libertad sindical se posicionaba con fuerza en la realidad de la colectividad.

---

[61] Mauricio Castro Méndez, “Evolución histórica del Derecho Colectivo de Trabajo en Costa Rica”, *curso de Derecho Laboral, Tomo II* (San José, Costa Rica: Editorial Jurídica Continental, 2021), 165, 166, 167.

[62] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

[63] Oscar Ermida Uriarte, *Sindicatos en Libertad Sindical* (Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, 1985), 24

El trabajador bananero en el Valle la Estrella en la década de los años 70 y principios del decenio de los años 80 encontraba en la representación sindical una organización fuerte. No obstante, la presencia y poderío sindical fue mermando, esto debido a diversos motivos dentro de los que se han logrado identificar cierto descontento social, por ejemplo, menciona Trabajador I, que "muchas veces usted llevaba un problema de abuso del jefe donde estaba el secretario general del sindicato, y eso se archivaba ahí nunca le daban a usted solución"[64].

Igualmente, la persona trabajadora percibió que los representantes sindicales se interesaron en cuestiones políticas, lo que provocó, en su criterio, un cambio de orientación y funcionalidad de la organización; expresamente se indicó que: "aquí el sindicato se metió más en política, miembros del sindicato se metieron en política, ¡Y no! Lanzaron a diputados a presidentes; no se le daba el enfoque que tenía el sindicato, realmente para qué era, entonces fue mermando.[65]

Además de lo anterior, es posible identificar un aspecto de suma trascendencia en relación con la disminución del apoyo sindical: el surgimiento del solidarismo en Costa Rica, situación que se presenta en el periodo denominado por la doctrina como la *"Segunda reacción conservadora y doble canal de representación"* en la que surge con apoyo del Gobierno y los empresarios al solidarismo y el fortalecimiento de los comités permanentes de trabajadores.

> Esta etapa va de fines de los 70 a los 90. La administración Monge Álvarez repitió el esquema histórico (…) cambió el discurso jurídico al romper la exclusividad sindical constitucional en la negociación colectiva, al abrir un 2° canal de representación no autónomo, que compite y es contradictorio con el sindical. Para hacerlo privilegia la "paz social" que equipara los intereses nacionales con los empresariales (productividad, competitividad, empleo) y supedita los intereses colectivos de los trabajadores a esos intereses nacionales empresariales. Este discurso estima que los sindicatos defienden intereses particularistas, egoístas y subversivos, frente a los solidaristas y comités permanentes de trabajadores que sí están en favor de la "paz social"[66]

[64] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[65] Ibid.
[66] Mauricio Castro Méndez, "Evolución histórica del Derecho Colectivo de Trabajo en Costa Rica", *curso de Derecho Laboral, Tomo II* (San José, Costa Rica: Editorial Jurídica Continental, 2021), 168.

Uno de los pilares de este cambio sustancial en la representación de los trabajadores ocurre en 1984, ya que en este año “se aprueba la ley de asociaciones solidaristas (6970) apoyada por el gobierno, el PLN, cámaras empresariales y la Iglesia(…) en la práctica fueron dotadas de la representación de intereses colectivos para establecer un 2° canal de representación, alternativo y contradictorio al sindical”[67].

Estos cambios tienen enorme injerencia en la organización de los trabajadores y en el desarrollo de la libertad sindical en la finca productora bananera ubicada en el Valle la Estrella. Según lo expresado por los extrabajadores entrevistados, a mediados de la década de 1980 la empresa bananera, como medida para contrarrestar la influencia que ejercía la organización sindical en la zona, decide trabajar en la inclusión del solidarismo, lo cual no fue un proceso del todo armónico, principalmente por las consecuencias que tuvieron los trabajadores que se opusieron al cambio.

Según Trabajador I, el sindicalismo “fue mermando, mermando, mermando hasta que la gente hablaba de que venía otro sindicato que le llamaban el Sindicato Blanco. Que decían que ese sindicato venía a poner peor la cosa aquí, qué es hoy por hoy el solidarismo”[68] además, agrega que la empresa bananera recurrió a diversas estrategias para incluir esta nueva forma de asociación:

> Primero por convencimiento a muchos trabajadores, anduvieron convenciendo, convenciendo de que eso era bueno, de que usted iba a ahorrar un 5 % de sus ahorros un 5 %. Mientras que para el sindicato uno pagaba un 2 %, pero para el sindicato no para uno, y ese 5 % es suyo, y la empresa le aportaba el otro 5 %. Para su liquidación, una vez que usted se quisiera ir, eso era suyo. Y entonces comenzaron, venía gente especialmente a hablar con uno, le decía, vea esto es un bien para usted, para su familia.[69]

A partir de lo indicado por los extrabajadores, es posible identificar que fue el año 1985 el momento en que dio inicio la intervención directa del empleador para la inclusión del solidarismo, continuó en 1986 y para el siguiente año el solidarismo ya

[67] Ibid.
[68] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[69] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

era una realidad en el Valle la Estrella, por su parte, el sindicalismo había perdido apoyo; no solo por la variación que se había provocado en la percepción de los trabajadores, sino también debido a las represalias, como despidos, que vivían aquellos que se oponían al cambio, así lo expresó Trabajador I al indicar que "a muchos liquidaron, se agarró el plan ese de reducción del personal. Con una reducción del personal, la empresa presenta unos ingresos muy bajos, no hay mercado, no hay eso, entonces de eso se agarraron"[70].

Ahora bien, la inclusión del solidarismo también produjo beneficios (principalmente económicos) a los trabajadores, como algunas facilidades en el ahorro y préstamo, y la transformación de la cesantía en un derecho adquirido sin que existiera un tope de años como sí se aplica a las personas que no formen parte de la asociación solidarista.

Pese a ello, es necesario advertir que la implementación de estos beneficios con el objetivo de vaciar el derecho y el ejercicio a la libertad sindical, resultó ser una estrategia promovida por el gobierno y las cámaras empresariales contraria a lo esperable en un Estado democrático, acontecimientos que repercutieron de manera directa en el apoyo a la organización sindical y la perspectiva que se tiene de estos, tanto en el Valle la Estrella como en el país en general.

Prueba de lo anterior es que en 1991 una misión de contactos directos de OIT concluyó:

> Que existía un trato discriminatorio en favor de los solidaristas en cuanto al auxilio de cesantía (…) también concluyó que, a pesar de ser mutualistas, las solidaristas habían asumido funciones reservadas a los sindicatos, como la representación de intereses colectivos por medio de comités permanentes y arreglos directos que sustituyeron las convenciones y debilitaron a los sindicatos y a la negociación colectiva.[71]

Si bien posteriormente se dieron intervenciones legislativas para atender la situación, las consecuencias de años bajo una *"reacción conservadora"* fueron notorias, ya que "se llegó a la virtual desaparición del sindicalismo en el sector

[70] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

[71] Mauricio Castro Méndez, "Evolución histórica del Derecho Colectivo de Trabajo en Costa Rica", *curso de Derecho Laboral, Tomo II* (San José, Costa Rica: Editorial Jurídica Continental, 2021), 175.

privado que llegó a 3% (54.025) incluyendo sindicatos de campesinos no asalariados"[72]. Esta reacción que se gestó en la década de 1991 como resultado de la presión internacional ejercida sobre el país, impactó ligeramente la realidad de los trabajadores en la bananera del Valle la Estrella, incluso en la actualidad "la empresa, ellos por éticas, ellos dicen que, que usted puede afiliarse, pero uno sabe que no, uno sabe cómo se manejan estas cosas."[73]

Esta situación que inició a mediados de la década de 1980 aún subsiste, así lo expresa Trabajador IV, al mencionar que:

> Pero también, en cierto modo, se dio como temor, pienso yo, y así lo expresaba la gente, deay, si yo no me afilio y si no me desafilio del sindicato y no me hago solidarista, pues no voy a conseguir trabajo. Y sí hubo cierta persecución con algunos líderes. Hoy por hoy, como la misma norma lo pide, la empresa tiene que decirle al trabajador, usted tiene libertad de asociación, pero se le dice por cumplir con ese requisito, pero tampoco es tan bien visto, que alguien que se afilie al sindicato siga trabajando en la empresa, no lo podrán botar así rápidamente, pero sí buscan el menor desliz para decir, ahora sí, usted se va, porque no está bien visto que hallan personas que se afilien al sindicato.[74]

Ahora bien, en el caso concreto del trabajador administrativo de esta empresa agro productora, la situación parece desde su génesis ser más compleja, ya que, entre otros aspectos relevantes, no ha existido una organización sindical propia de este amplio sector laboral, ni tampoco una donde puedan ser acogidos, al respecto Trabajador IV mencionó:

> Para los administrativos nunca hubo sindicato. ¡Nunca! Fue todo un boom, fue la noticia del momento cuando un administrador se animó, en otra finca que no era el Valle de Estrella, porque esta finca en el Valle la Estrella también tiene otras propiedades en otro lado, pero no fue en el Valle la Estrella, sino de esta misma empresa, un administrador se afilió. Eso fue la noticia del momento. Porque eso nunca se había hecho, porque no existían los

[72] Mauricio Castro Méndez, "Evolución histórica del Derecho Colectivo de Trabajo en Costa Rica", *curso de Derecho Laboral, Tomo II* (San José, Costa Rica: Editorial Jurídica Continental, 2021), 176.
[73] Trabajador II (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[74] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023

> sindicatos, es más, él se afilió al sindicato de los trabajadores. No hay sindicato para la parte administrativa. [75]

A partir de lo anterior, es necesario analizar la relevancia que exhibe en este contexto el hecho que una persona trabajadora administrativa, que incluso laboraba en un centro de trabajo distinto al Valle la Estrella, pero propiedad del mismo empleador, decidiera afiliarse a un sindicato.

Para ello es oportuno mencionar sucintamente, ya que posteriormente se desarrollará a profundidad, que el personal administrativo se percibe a sí mismo y es percibido por la colectividad, como una persona que debe estar aliada (y generalmente lo está) a los intereses del empleador, consideración que no parece presentar ninguna anomalía. Sin embargo, empieza a ser relevante en el tanto, dichos individuos no son considerados como lo que realmente son: trabajadores que intercambian su fuerza de trabajo por un salario y, por ende, sujetos a una relación de empleo en donde cada una de las partes ostenta derechos que le son incuestionables.

El calificativo “trabajadores” es reservado para los demás empleados (peones agrícolas); basta observar los fragmentos de las entrevistas realizadas que se han citado anteriormente, en donde los exadministrativos de la empresa bananera se refieren a “trabajadores” cuando se hace referencia exclusivamente a los peones agrícolas.

La relevancia de lo descrito se entrecruza con el recorrido histórico que se planteó anteriormente, en cuanto al ejercicio de la libertad sindical y la inclusión del solidarismo en el país, más allá de analizar los restantes objetivos de la normativa implementada en la *segunda reacción conservadora*, es evidente que las diversas organizaciones empresariales, teniendo el suficiente apoyo político, pretendieron deslegitimar y debilitar la organización sindical, en el tanto el crecimiento de esta contrariaba parte de sus intereses. Dicho esto, resulta fácilmente perceptible que aquel colectivo de trabajadores, considerados históricamente como los encargados

[75] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de enero 2023.

de defender a ultranza los intereses patronales, también deslegitimaran este modo de organización, ya que cualquier comportamiento distinto al recelo de aquella, no solo podría provocar consecuencias negativas en su realidad, sino que se podría percibir como el desarrollo de una actividad contraria a sus funciones.

Por lo anterior, es posible mencionar que el trabajador administrativo de la finca bananera del Valle la Estrella, a partir de una construcción social y en estricto apego a las obligaciones “que le son propias”, no percibe el ejercicio de la libertad sindical como una posibilidad de organización que busque tutelar los intereses y derechos de les pertenecen.

Lo relevante en el caso concreto, no se limita a la idea de que exista o no una organización sindical de la que los trabajadores administrativos puedan formar parte, es evidente que la aceptación de este tipo de organización es una elección personal, pero también lo es que esta decisión ha sido permeada por diversos elementos, tanto personales como sociales, que en último término han diluido, al parecer de manera total, una de las posibilidades que el ordenamiento jurídico nacional prevé, incluso a partir de la reforma procesal laboral del año 2017, de manera más accesible, de la que podrían echar mano estos trabajadores para proteger intereses laborales que como colectividad podrían poseer.

Otro elemento relacionado con las consideraciones señaladas que ocupa un lugar relevante en el planteamiento de las diferencias con el empleador y la oportunidad de, en este caso, celebrar un arreglo directo con el patrono, lo ocupan los denominados comités permanentes de trabajadores (figura reconocida en el numeral 615 del Código de Trabajo costarricense), las cuales son coaliciones de trabajadores a las que no se les deben otorgar las facultades de un sindicato, pero que podrían facilitar la obtención de mejoras en la relación de empleo. Sin embargo, estas no reciben por parte de los trabajadores administrativos y la sociedad en general un trato distinto al otorgado a las organizaciones sindicales en cuanto a que su desarrollo, en ningún caso, deberá involucrar la participación de personal administrativo, sino que constituyen una herramienta propia y exclusiva del peón agrícola.

No está de más agregar que en criterio de los propios extrabajadores, la efectividad de esta figura reconocida por el ordenamiento jurídico, ha dejado mucho qué desear para los trabajadores bananeros, así lo expresa Trabajador II quien laboró durante aproximadamente cuatro decenios en dicha empresa, al señalar que: “el comité permanente, pudo haber sido que hubo un tiempo, hace un montón de años, que era bueno, pero hoy en día no, hoy en día no es, es decir, el comité permanente no hace absolutamente nada, pero absolutamente nada, ellos no hacen nada por el trabajador, ellos llegan y nada más.”[76] Es decir, en la actualidad, ni para los peones agrícolas, a quienes, al menos bajo esta concepción social podría beneficiar, resulta provocar impacto positivo.

Por lo anterior, es posible concluir que la intervención estatal y empresarial que inició en la década de 1980, repercute hasta la actualidad en el ejercicio del derecho a la libertad sindical en el Valle la Estrella, lo cual ha producido un debilitamiento enorme de estas organizaciones, hasta producir prácticamente su desaparición, ya que si bien es posible identificar algunos representantes sindicales y afiliados, “al día de hoy no tienen fuerza, iban a Limón, todavía por allá hay unos carajos, pero ya no tienen fuerza, porque la fuerza es la gente, me entiende, es el gremio, es la gente, ya no tienen fuerza, y están debilitados, ahí patalean todavía, pero ya no tienen mucho qué hacer”[77].

Su antigua posición fue en gran parte desplazada por el solidarismo, el cual, si bien genera beneficios económicos, propició pérdida de la representación y lucha de los derechos de la persona trabajadora, práctica que históricamente ha ejercido la organización sindical.

Además, es evidente la polarización que existe entre los trabajadores administrativos y estas organizaciones, en el tanto, se conciben ajenas a sus intereses y propias de otro sector de la población trabajadora (peones agrícolas). Sumado a esto, también se presenta una ruptura entre el personal administrativo y la implementación de cualquier tipo de coalición que permita alcanzar acuerdos con

[76] Trabajador II (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[77] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

el empleador para mejorar determinadas condiciones laborales, como es el caso de la constitución de comités permanentes de trabajadores para entablar la negociación de un acuerdo directo.

Lo anterior permite dilucidar la realidad que enfrenta el personal administrativo de la finca productora bananera en relación con la organización, la identificación y promoción de intereses colectivos. Su debilitamiento se origina, primeramente, por la sustitución de la sindicalización casi en su totalidad por el solidarismo, además de la incompatibilidad de cualquier opción de coalición de trabajadores que identifique y pretenda la mejora de alguna necesidad colectiva, lo cual obedece a una tesis socialmente construida que promulga que la organización de trabajadores para negociar o atender situaciones consideradas por la colectividad como perjudiciales, le son propias y exclusivas a otro tipo de personal, que serían concretamente, los peones agrícolas.

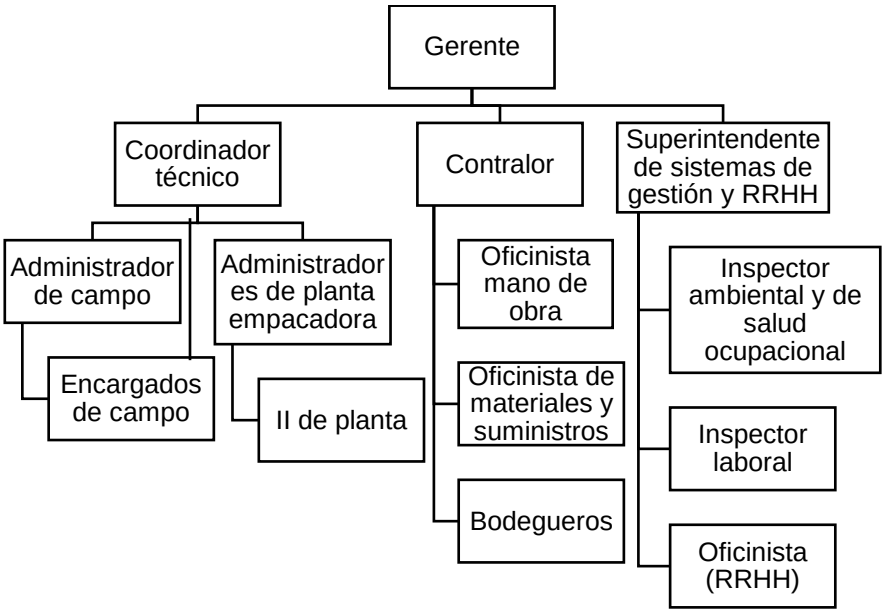
Por tanto, la situación descrita propicia la supresión casi total de cualquier tipo de organización colectiva de trabajadores administrativos, con la única excepción de la facilidad de formar parte de una asociación solidarista que brinde ciertos beneficios económicos a los trabajadores. Sin embargo, se prescinde por completo de la organización colectiva que propicie de alguna manera la protección de derechos laborales, situación que indudablemente compone un elemento sociocultural condicionante en la relación laboral del trabajador administrativo con la empresa productora bananera del Valle la Estrella.

Capítulo II: Repercusiones sociales y personales que provocan los elementos socioculturales en la relación laboral de acuerdo con el tipo de puesto administrativo desarrollado

Para lograr un desarrollo coherente del presente capítulo es necesario identificar y describir las funciones y particularidades de cada uno de los puestos administrativos existentes en la finca productora bananera del Valle la Estrella, para hacer posible desarrollar las repercusiones sociales y personales que provocan los elementos socioculturales en la relación laboral en cada puesto administrativo y el nivel de impacto que puedan surgir de acuerdo con las labores desempeñadas.

A partir de las entrevistas realizadas a los extrabajadores administrativos ha sido posible construir el siguiente flujograma que permite visualizar de manera sencilla la organización laboral administrativa existente en la empresa productora bananera del Valle la Estrella. Se recurre exclusivamente a esta fuente debido a que no existe, o al menos no es accesible para el investigador, otra fuente que permita contrastar la información brindada por los extrabajadores.

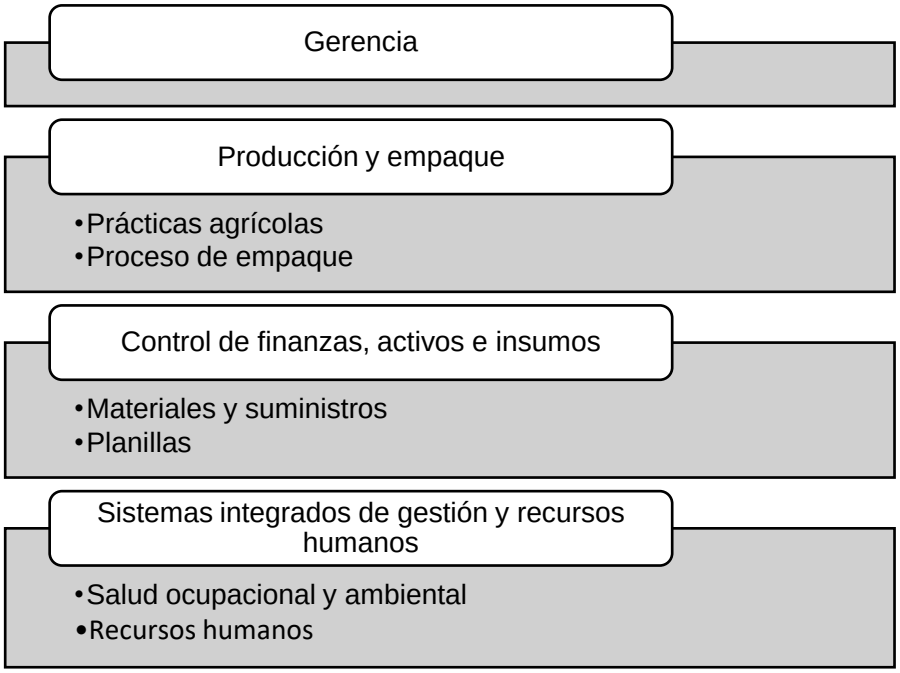
Diagrama n.°1: Puestos administrativos en la empresa bananera del Valle la Estrella



Fuente: Creación propia con información obtenida de las entrevistas transcritas en los anexos n.° 5, 6 y 7.

Lo anterior evidencia que nos encontramos frente a una organización cuyo jerarca máximo es el gerente, quien es el mayor responsable de la funcionalidad de la actividad comercial. También es posible identificar en esta organización, además del departamento de gerencia, tres grandes áreas que se constituyen de acuerdo con las labores tanto administrativas, como las desarrolladas por el personal jornalero que comparten ciertas particularidades que permiten agruparlas, las cuales fueron identificadas a partir del desarrollo de las entrevistas; estas, en su conjunto, facilitan el adecuado funcionamiento de la producción bananera. Lo anterior se evidencia claramente en el siguiente esquema:

Esquema n.°1: Áreas y departamentos administrativas en la empresa bananera del Valle la Estrella



Fuente: Creación propia con información obtenida de las entrevistas transcritas en los anexos no. 5, 6 y 7.

Ahora bien, para ubicar y desarrollar los puestos administrativos expuestos en el diagrama n.°1 dentro de las áreas en las que se divide la organización que se mostraron en el esquema anterior, resulta oportuno describir cada una de estas divisiones, las actividades que abarcan los puestos administrativos que se ubican en cada una de ellas y las características propias de cada puesto: funciones, horario, días de descanso y tiempo libre del que disponen.

Para ello es pertinente aclarar que la fuente de información a partir de la cual se desarrollará cada descripción son, en primer término, las entrevistas realizadas, pero, además, el conocimiento con el que cuenta el investigador al haber convivido por más de 18 años en el Valle la Estrella, rodeado de la actividad bananera, situación normal en una localidad donde esta es la actividad productiva principal. Por lo tanto, la relación y convivencia con trabajadores y extrabajadores de la finca bananera, que van desde familiares cercanos, hasta amigos y conocidos de muchos

años, le permiten conocer a profundidad la actividad, su organización y diversos detalles que a lo largo de los años ha logrado interiorizar.

I. Departamentos y puestos administrativos existentes en la empresa productora bananera del Valle la Estrella

a. Gerencia

En la organización administrativa de la finca productora bananera del Valle la Estrella el departamento de gerencia es ocupado por una única persona, que a su vez es la figura de mayor rango jerárquico en la finca, es decir, el gerente, por lo que iniciar por la descripción de este trabajador administrativo resulta lo más oportuno.

1. Gerente

Como es apreciable en el diagrama n.°1, la organización inicia en la labor del gerente, cimentando esta persona el génesis de la función administrativa en la empresa bananera del Valle la Estrella. Su relevancia radica en que de esta labor depende en gran parte el funcionamiento eficiente de la organización, es el eje central desde donde se toman decisiones que impactan de manera directa toda la actividad comercial.

Tiene funciones que van desde la formulación de objetivos, estimación de recursos y, en general, la planificación de la actividad comercial. Resulta ser el mayor responsable de solventar los problemas que se presenten, liderar los equipos de trabajo y promover la mejora continua y el cumplimiento de las metas de producción y rentabilidad. Es el responsable de velar porque se cumpla con la misión de la empresa.

Para comprender de manera sencilla las características propias de la labor administrativa del gerente en la finca productora bananera, se construyó, a partir de la información recopilada en las entrevistas, la siguiente tabla:

Tabla n.° 1 Descripción del puesto de gerente en la finca productora bananera del Valle la Estrella	
Nombre del puesto	Gerente
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable directo de la actividad comercial a la que se dedica la empresa. ▪ Seguimiento del cumplimento de las prácticas agrícolas y empaque del banano. ▪ Elaboración de las estimaciones de producción semanales. ▪ Revisión de costos de producción. ▪ Responsable del cumplimiento de las políticas de la empresa en materia de calidad, ambiente, responsabilidad social, seguridad e inocuidad.
Horario establecido	Entrada: 6:00 horas Salida: 17:00 horas
Horario real	Entrada: 6:00 horas Salida: 19:00 horas Ambas horas pueden variar según la situación que se deba atender en la empresa.
Causas de la alteración en el horario	Como se indicó anteriormente es el máximo jerarca de la organización de la finca bananera, como tal ostenta la responsabilidad de cumplir con todos los aspectos antes mencionados, por lo que dependiendo a los inconvenientes que surjan durante el día, su horario se verá modificado.
Tiempo de comida establecido	1 hora
Tiempo real de comida disfrutado	1 hora
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo, sin embargo, debido a las exigencias de las labores no es posible disfrutar de este todas las semanas.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Diurna
Total de horas semanales laboradas	72 horas semanales, en 6 días laborados, con un promedio de 12 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que en ocasiones debe laborar.
Particularidades de la relación laboral	▪ Aun y cuando sus responsabilidades son muchas, no está sujeto a un control inmediato. ▪ Su horario puede variar según necesidades de la finca bananera.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en la entrevista transcrita en el anexo n.° 7 de la investigación.

Como es posible apreciar en el diagrama n.° 1, jerárquicamente, el gerente se ubica en la cúspide de esta organización, bajo esta figura se ubican el coordinador técnico, el contralor y el superintendente de sistemas de gestión, figuras que están en la cabeza de las tres principales áreas administrativas en la

organización de la finca productora bananera del Valle la Estrella, las cuales se describen seguidamente.

b. Área de producción y empaque

Esta área es quizá la más conocida por la sociedad en general, ya que, evidentemente, en la actividad bananera es más visible la producción, empaque y venta de la fruta, proceso que incluye una diversidad de labores que se pueden ubicar en dos subáreas o departamentos específicas, la de prácticas agrícolas y la de empaque propiamente. Como se mencionó anteriormente, en esta área se identifican las labores del coordinador técnico, las funciones y particularidades de este trabajador se indican a continuación.

1. Coordinador técnico

El coordinador técnico es la persona que asiste al gerente de la finca en todas las labores de producción y empaque, es responsable de que se cumplan con programas, costos, calidad, rendimientos y normativas existentes. Para comprender con mayor claridad este puesto administrativo, se ha construido la siguiente tabla:

Tabla n.° 2
Descripción del puesto de coordinador técnico en la finca productora bananera del Valle la Estrella

Nombre del puesto	Coordinador técnico
Departamento administrativo en el que se ubica	Producción y empaque
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable de dar seguimiento al cumplimiento de las prácticas agrícolas y empaque de fruta mediante la supervisión de las labores de los administradores de campo, encargados de campo y administradores de planta empacadora. ▪ Velar por el cumplimiento de la guía de agricultura en la que se establece programas de aplicación de agroquímicos, instructivos de labores según particularidades geográficas, climatológicas, nutricionales y necesidades del cultivo de banano.
Horario establecido	Entrada: 5:00 horas Salida: 16:00 horas
Horario real	Entrada: 4:30 horas Salida: 18:00 horas
Causas de la alteración en el horario	La modificación de la entrada de trabajo se origina en el hecho que es antes de iniciar las labores donde se discuten situaciones anómalas referente a las relaciones laborales con los peones agrícolas, rendimientos, calidad, entre otras. Mientras que la hora de salida se ve afectada debido a que es poco probable cumplir con sus obligaciones en 10 horas, y en horas de la tarde se ocupa de verificar el cumplimiento de las tareas asignadas para ese día, como programar las del día siguiente considerando las

	particularidades que se estén presentando y dificulten el cumplimiento del programa semanal de trabajo, considerando que la parte productiva bananera del Valle la Estrella ronda las 1500 hectáreas.
Tiempo de comida establecido	1 hora
Tiempo real de comida disfrutado	Con frecuencia 1 hora, aunque durante ese tiempo debe permanecer pendiente de las diversas vías de comunicación (radio de comunicación y teléfono celular) debido a situaciones de emergencia que suelen ocurrir.
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo, sin embargo, debido a las exigencias de las labores no es posible disfrutar de este todas las semanas.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Mixta
Total de horas semanales laboradas	75 horas semanales, en 6 días laborados, con un promedio de 12,5 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que usualmente debe laborar.
Particularidades de la relación laboral	▪ Tiempo de descanso durante la jornada diaria de trabajo es limitada. ▪ Tiempo laboral diario supera las 12 horas. ▪ Usualmente el día de descanso semanal se ve comprometido debido a obligaciones laborales.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en la entrevista transcrita en el anexo n.° 7 de la investigación.

Como se mencionó anteriormente en el área de producción y empaque, se ubica la subárea de prácticas agrícolas, la cual se procede a describir.

i. Prácticas agrícolas

Resulta importante para la comprensión de los puestos laborales administrativos que se desarrollarán en seguida, ubicar al lector en cuanto a las actividades específicas que se abordan en cada área administrativa, en el área de producción y empaque ubicamos, como se indicó, las prácticas agrícolas en las que se desempeñan los tres trabajadores administrativos, a saber: coordinador técnico, administradores de campo y encargados de campo. Sin embargo, antes de atender específicamente las labores que desarrollan estos trabajadores, parece oportuno comentar las labores que encierran en sí las prácticas agrícolas, ya que a partir de este abordaje será fácilmente comprensible la función administrativa de la subárea, por lo que a continuación se hará un comentario breve de las actividades en las que de alguna manera incidirá la labor administrativa.

En la producción bananera, la primera práctica agrícola por desarrollar necesariamente será la selección y preparación del terreno, la cual requiere de un

estudio técnico que en el caso concreto realiza un ingeniero agrícola destacado para todas las fincas (división de banano) que incluye propiedades del mismo empleador en diversas provincias del país, como Limón, donde existen fincas en las localidades del Valle la Estrella, Bananito, Siquirres, Guápiles, Río Frío y Heredia, específicamente, en Sarapiquí. A partir de este análisis, se conocerá la atención que se debe implementar, situaciones que van desde la construcción de drenajes hasta la aplicación de ciertos agroquímicos al cultivar la planta.

Ahora bien, antes de realizar la siembra, se debe preparar el terreno, lo cual consiste en mecanizarlo por medio de un tractor con arado y rastras, o bien utilizando una retroexcavadora con un balde especialmente diseñado para romper el suelo profundamente. Posterior a estas labores, se coloca toda la infraestructura de cable vía, la cual servirá para poder transportar las plantas que en seguida se sembrarán, los insumos requeridos y que en el futuro servirá para transportar hacia la planta empacadora al momento de la cosecha.

Un aspecto de suma relevancia en esta etapa es la confección de la red de drenajes, estos se subdividen en canales primarios, secundarios, terciarios y boquetes o gavetas, la profundidad, talud y distanciamiento dependerá de la textura y estructura del suelo. Dicha red de drenajes consiste en la interconexión de los distintos canales construidos: los canales primarios son los que recolectan la mayor cantidad de agua, ya que estos reciben toda el agua de los canales secundarios, a su vez, estos últimos captan el agua de todos los terciarios que son los que finalmente reciben el agua de los boquetes y gavetas. Dicha red de drenajes requerirá un mantenimiento continuo, ya que a través del tiempo se van dando sedimentaciones e incluso derrumbes.

En estas labores de preparación del terreno, además del personal técnico mencionado, trabajan peones agrícolas y trabajadores administrativos como los administradores y encargados de campo.

Posteriormente, se da el proceso de siembra, que consiste en el cultivo de la planta de banano, la cual se lleva a cabo siguiendo las recomendaciones técnicas de los ingenieros agrónomos de la división, donde se deben respetar las distancias entre planta y entre surco. Esta labor la realizan peones agrícolas de acuerdo con

los programas de renovación de plantaciones emitidos por los ingenieros y gerencia general de la división. Luego de la siembra, se da la actividad conocida como rodaja, esta consiste en cortar la maleza con machete a ras de suelo en un radio de un metro, esto con la intención de reducir la competencia de nutrientes, permitiendo un mejor desarrollo de la planta.

Por otra parte, debido a la necesidad de producir fruta de alta calidad y en el menor tiempo posible, es común la implementación de fertilizantes en la plantación, los hay de dos tipos: foliar, el cual se aplica con bombas de espalda o fumigaciones aéreas y, también, granular, que se realiza de forma manual y se aplica en la base de la planta. Estas labores son periódicas y deben cumplirse según programas establecidos por los profesionales a cargo.

Otra labor de suma trascendencia en la producción bananera es el fitosaneo, que consiste en cortar las hojas infestadas por el hongo sigatoka y las que llegaron a su estado de madurez. Dicha actividad se realiza semanalmente. Cuando las plantas están pequeñas la labor se hace con un machete y, a medida que crecen, se sustituye esta herramienta por una “chuza”, que es una cuchilla sujetada a una varilla de la longitud requerida según el tamaño de la planta.

Otra práctica importante que se debe atender es el adecuado control de las plagas (malezas, insectos, nematodos u hongos), las cuales deben tener su debido control en el momento indicado y cumpliendo con los procedimientos emitidos por los profesionales a cargo.

Cuando la planta está en edad adulta e inicia el proceso de floración, se desarrolla la práctica agrícola denominada embolse y apuntala. La primera se implementa para proteger la fruta de insectos, lo que hace necesario cubrir la chira y posteriormente, al racimo con una bolsa plástica que contiene un producto químico que repele los insectos, de lo contrario se presenta un daño en la fruta. Dicha bolsa se sujeta con una cinta cuyo color indicará la semana en que debe ser cortada. También se le colocan dos mecates que tienen la función de sostener la planta para evitar la caída de estas y la pérdida de racimos, esta labor se denomina apuntala.

Otro trabajo que resulta necesario en la plantación es la denominada deshija o control de poblaciones, la cual consiste en eliminar los hijos de las plantas que no

son productivos, que no tienen una buena ubicación, dejando en la mayoría de los casos solamente un hijo por planta, que normalmente es el de mayor vigor y mejor ubicación.

Finalmente, se da el proceso se cosecha, es decir, la corta de la fruta; se hace según los requerimientos del cliente, lo cual va a variar el color de la cinta a cosechar, que es la que indicará las semanas transcurridas desde la labor de embolse, y, por ende, la madurez del racimo. La fruta es trasladada por medio del cable vía que se instaló en el periodo de preparación del terreno a la planta empacadora donde se desarrollará el proceso de selección y empaque.

En todas estas labores participan trabajadores administrativos, principalmente los administradores y encargados de campo, cuyas particularidades se describen a continuación:

1. Administrador de campo

A partir del conocimiento adquirido por el investigador en relación con la producción bananera y la convivencia con trabajadores de dicha actividad es posible afirmar que el administrador de campo es el responsable de velar porque se realicen todas las prácticas agrícolas en una porción de aproximadamente 100 hectáreas cultivadas de banano, para lo cual requiere de labores desarrolladas por el personal jornalero. Por lo tanto, es el responsable de asignar las tareas a cada trabajador al momento de ingreso de la jornada laboral y verificar que se realicen en la forma y tiempo adecuados. También es el encargado de hacer el reporte de pago de las labores del personal jornalero que tiene a cargo, además de realizar otras labores que son detalladas en la siguiente tabla:

Tabla n.° 3
Descripción del puesto de administrador de campo en la finca productora bananera del Valle la Estrella

Nombre del puesto	Administrador de campo o administrador de grupo
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Producción y empaque o Prácticas agrícolas
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable de que se cumplan en un área específica con las labores de: ▪ Embolse y apuntala o Control de plagas.

	○ Fito saneo ○ Cosecha. ▪ Reporte de salarios diarios del personal a su cargo. ▪ Seguimiento y actualización de programas.
Horario establecido	Entrada: 5:00 horas Salida: 16:00 horas
Horario real	Entrada: 4:30 horas Salida: 18:30 horas
Causas de la alteración en el horario	La hora de entrada se modifica debido a que es mucho el personal que llega a una misma bodega de distribución de labores y los trabajadores, al realizar labores por destajo, llegan antes de la 5:00 horas, para que se le asigne la labor y retirar los materiales necesarios en la bodega de suministros, lo que obliga al administrador a ingresar a laboral como mínimo a las 4:30 horas. Su hora de salida se extiende, ya que este debe cumplir con la cantidad de fruta solicitada (cosecha) atendiendo todos los imprevistos que puedan surgir (poca cantidad de fruta, daño del cable vía) y, posterior a esto, debe realizar el reporte de labores por cada trabajador, según el área realizada y la tarifa establecida, además de programar con base en las indicaciones del coordinador técnico o gerente las actividades del siguiente día.
Tiempo de comida establecido	1 hora
Tiempo real de comida disfrutado	Media hora, aunque durante ese tiempo debe permanecer pendiente de las diversas vías de comunicación (radio de comunicación y teléfono celular), pues debe estar pendiente del proceso de cosecha.
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo. Sn embargo, si existen urgencias o la imposibilidad de cumplir con el objetivo semanal se labora el día de descanso.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Mixta
Total de horas semanales laboradas	78 horas semanales en 6 días laborados, es decir, 13 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que debe laborar.
Particularidades de la relación laboral	▪ Tiempo de descanso durante la jornada diaria es reducido. ▪ Usualmente el día de descanso semanal se ve comprometido debido a obligaciones laborales. La jornada diaria supera las 12 horas.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en las entrevistas transcritas en los anexos n.°1, n.°2, y n.° 7 de la investigación.

2. Encargado de campo

Para cumplir con las exigencias de la producción del banano se requieren de la verificación de cumplimiento de las actividades agrícolas, por lo que existen los puestos de encargados de campo en las labores de siembra, poblaciones, aplicación de fertilizante, aplicación de nematicida e insecticida, drenajes y riego. Estos deben verificar que se cumplan con las especificaciones descritas en la guía

de agricultura emitidas por el coordinador técnico; las particularidades propias de estas relaciones laborales se exponen en la siguiente tabla.

Tabla n.° 4 Descripción del puesto de encargado de campo en la finca productora bananera del Valle la Estrella	
Nombre del puesto	Encargado de campo
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Producción y empaque o Prácticas agrícolas
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Es el responsable de verificar el adecuado cumplimiento por parte del personal jornalero de la práctica agrícola a la que ha sido asignado, existen varios encargados de campo: o Encargo de poblaciones: Asigna los lugares de trabajo según el programa. Verifica la calidad y rendimiento de la labor acorde con las instrucciones de su jefe inmediato. o Encargado de control de plagas: Asigna los lugares de trabajo según el programa. Verifica la calidad y rendimiento de la labor acorde con las instrucciones de su jefe inmediato. o Encargado de fertilizante: Asigna los lugares de trabajo según el programa. Verifica la calidad y rendimiento de la labor acorde con las instrucciones de su jefe inmediato. o Encargado de nematicida e insecticida: Asigna los lugares de trabajo según el programa. Verifica la calidad y rendimiento de la labor acorde con las instrucciones de su jefe inmediato. o Encargado de drenajes y riego: Asigna los lugares de trabajo según necesidad e indicaciones del ingeniero a cargo. Verifica la calidad y rendimiento de la labor acorde con las instrucciones de su jefe inmediato. ▪ Todos los encargados realizan el reporte de pago de las labores realizadas del personal a su cargo.
Horario establecido	Entrada: 5:00 horas Salida: 15:00 horas
Horario real	Entrada: 4:30 horas Salida: 17:00 horas
Causas de la alteración en el horario	La hora de entrada se modifica debido a que es mucho el personal que llega a una misma bodega de distribución de labores y los trabajadores al realizar labores por destajo llegan antes de la 5:00 horas para que se le asigne la labor y retirar los materiales necesarios en la bodega de suministros, lo que provoca que el encargado deba ingresar a laboral antes de las 5:00 horas. (4:30) Su hora de salida se ve alterada debido a los reportes diarios que deben emitir.
Tiempo de comida establecido	Media hora de almuerzo, 15 minutos a media mañana y 15 minutos a media tarde.
Tiempo real de comida disfrutado	Media hora de almuerzo, 15 minutos a media mañana y 15 minutos a media tarde.
Días de descanso semanales	Un día a la semana. Con excepción del encargado de drenajes y riego que en caso de existir eventos naturales como sequías o inundaciones se requiere laborar el día de descanso.
Tipo de jornada establecida	Diurna

Tipo de jornada laborada	Mixta
Total de horas semanales laboradas	75 horas semanales, en 6 días laborados, es decir, 12,5 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que deba laborar.
Particularidades de la relación laboral	▪ El tipo de jornada aplicada por el empleador es diurna, siendo lo correcto por la hora de entrada el pagar una jornada mixta. ▪ Existe un faltante en la retribución de jornada extraordinaria, según lo expuesto, se les paga diariamente ocho horas por motivo de jornada ordinaria y dos horas por motivo de jornada extraordinaria. ▪ Tiempo de descanso semanal es usualmente comprometido debido a la carga laboral.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en las entrevistas transcritas en los anexos n.°6 y n.°7 de la investigación.

ii. Proceso de empaque

El desarrollo de las actividades propias de la subárea de empaque implica la participación principalmente de dos trabajadores administrativos: el administrador de planta empacadora y el segundo de planta o encargado de planta. Las labores que se desarrollan en una planta empacadora de banano son numerosas y variadas, por lo que resulta oportuno describirlas para contextualizar al lector en cuanto a las labores presentes en esta área y la participación del personal administrativo en estas.

Dicho lo anterior, es posible indicar que se inicia este proceso una vez que la fruta llega a la planta empacadora, es acá donde se realiza una inspección general para determinar si existe algún grado de madurez que pudiera afectar el embarque. En caso de detectarse alguno en estas condiciones se procede a ser rechazados; de igual forma, si se observa una calibración excesiva (grosor del dedo) que sea superior a los estándares requeridos.

Posteriormente, se continúa con el recibo de la fruta, la persona que lleva la fruta a la planta empacadora (carrero) debe suministrar datos importantes a la persona que recibe la fruta, tales como: número de cable donde fue cosechada y el nombre de la persona encargada de la corta (cortador). Quien recibe esa información es la persona que normalmente se conoce como “tarjetera”, que además debe registrar otra información como la cantidad de dedos por racimo, longitud, daños que presenta (mancha roja, cochinilla, daño de punta), cantidad de manos, peso, y color de cinta de identificación, a partir de un muestreo realizado a

dos racimos por cada 25 que ingresan a la planta empacadora. El resto de la fruta es contada y pesada, y se anota el color de la cinta de identificación.

Seguidamente, los racimos de banano pasan por el área de desmane que se encuentra muy cerca de la pila de selección. Dicha labor consiste en cortar cada una de las manos de banano y colocarlas dentro de la pila que está llena de agua para que luego sea seleccionada y fraccionada en gajos de menor tamaño según los estándares de calidad establecidos. Concluido este proceso, la fruta es colocada en otra pila. A esta labor se le conoce como selección.

Una vez llena la pila con la fruta seleccionada, el personal de llenado coloca y clasifica sobre una bandeja (pana) la fruta de acuerdo con el tamaño: grande, pequeño y mediano. Posteriormente, se le colocan sellos de identificación de la empresa productora de dedo por medio a cada gajo, además, se le aplica con una brocha un producto químico funguicida y cicatrizante para el control de hongos y protección de la corona (parte superior del gajo).

Las bandejas con fruta se trasladan por medio de una banda de rodillos hasta el área de empaque, donde personal especializado en esta labor procede a empacarla en una caja de cartón cuyo peso total debe corresponder a las especificaciones solicitadas por el cliente. Una vez completado el peso requerido por caja se le coloca la tapa y trasladada sobre una banda transportadora hacia el área de paletizado (carguillo) donde son ingresadas al contenedor.

Las labores descritas anteriormente son realizadas por personal jornalero y dirigidas por el administrador de planta empacadora; este último, además, es el responsable del cumplimiento de las especificaciones de calidad requeridas por cada cliente y de los volúmenes de cajas de futa procesadas. Este es asistido por encargados de planta, quienes deben cumplir con las directrices emitidas por la gerencia de la finca y el coordinador técnico. Las funciones y particularidades tanto del administrador de planta empacadora como del encargado de planta o segundo de planta se desarrollan a continuación.

1. Administrador de planta empacadora

El administrador de planta empacadora es el responsable de todo el desarrollo del proceso de empaque, desde que la fruta ingresa a la planta

empacadora hasta que se llena y cierra el contenedor con el banano. Debe asegurarse del cumpliendo de todos los requisitos de calidad, rendimientos, y las especificaciones requeridas por cada cliente. Con la intención de conocer detalladamente las labores propias del puesto, algunas particularidades presentes en esta relación laboral, se construyó la siguiente tabla:

Tabla n.° 5 **Descripción del puesto de administrador de planta empacadora en la finca productora bananera del Valle la Estrella**	
Nombre del puesto	Administrador de planta empacadora
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Producción y empaque: o Proceso de empaque
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable del adecuado desarrollo del proceso de empaque. ▪ Responsable de cumplir diariamente con el empaque de la cantidad de fruta solicitada, de acuerdo con la calidad requerida y especificaciones del destino final del producto. ▪ Encargado de la asignación de tareas al personal de la planta empacadora. ▪ Responsable del informe de avance en el proceso de empaque (cortes cada 4 horas) en la que se indica datos de merma, ratio, calidad y daños de la fruta ▪ Control de los marchamos de los contenedores. ▪ Ordena al encargado de planta empacadora la recolección de información específica en las labores del proceso de empaque. ▪ Reporta la necesidad de material de embalaje para el proceso de empaque.
Horario establecido	Entrada: 6:00 horas Salida: 16:00 horas
Horario real	Entrada: 5:30 horas Salida: 18:30 horas
Causas de la alteración en el horario	Ingresa antes de las 6:00 horas debido a que debe verificar que se cuente con todos los insumos necesarios para el inicio del proceso; además, asigna las tareas a cada de los trabajadores jornaleros. Su hora de salida se extiende de las 16:00 horas porque las exigencias de los clientes son numerosas y los volúmenes de cajas que se deben procesar son muy altos y estas se deben cumplir según el programa establecido. Por otra parte, una vez terminado el proceso debe asegurarse que se cumpla con el aseo de la planta empacadora, ya que es un lugar donde se procesan alimentos.
Tiempo de comida establecido	Media hora de almuerzo, 15 minutos a media mañana y 15 minutos a media tarde.
Tiempo real de comida disfrutado	Media hora de almuerzo, 15 minutos a media mañana y 15 minutos a media tarde.
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo, sin embargo, debido a las exigencias de las labores no es posible disfrutar de este todas las semanas.
Tipo de jornada establecida	Diurna

Tipo de jornada laborada	Diurna
Total de horas semanales laboradas	78 horas semanales, en 6 días laborados, con un mínimo de 13 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que usualmente debe laborar.
Particularidades de la relación laboral	▪ La jornada laboral excede el máximo legal permitido ▪ El tiempo de descanso durante la jornada es limitado. ▪ Tiempo de descanso semanal es usualmente comprometido debido a la carga laboral.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en las entrevistas transcritas en los anexos n.°1, n.°5 y n.°7 de la investigación.

2. Encargado de planta empacadora o segundo de planta

Es la persona que apoya al administrador de planta empacadora desde antes del inicio del proceso, durante e incluso después de finalizado el empaque de la fruta. Mantiene una comunicación constante con el administrador de planta empacadora y debe informar la manera en que se está desarrollando el proceso para que las personas responsables tomen las acciones requeridas en el momento oportuno y así cumplir con lo programado. En la siguiente tabla se aborda de manera más amplia las particularidades de este puesto:

Tabla n.° 6 **Descripción del puesto de encargado de planta empacadora o segundo de planta en la finca productora bananera del Valle la Estrella**	
Nombre del puesto	Encargado de planta empacadora o segundo de planta
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Producción y empaque o Proceso de empaque
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable de la preparación de la mezcla, según las dosis recomendadas, de productos utilizados para el control de hongos (post cosecha) y productos de limpieza. ▪ Verifica y reporta el funcionamiento de los equipos utilizados en el proceso de empaque. ▪ Verifica el adecuado desarrollo de las labores propias del proceso de empaque. ▪ Reporta al administrador cualquier situación referente a las condiciones y características de la fruta que está ingresando a la planta empacadora. ▪ Responsable de las bitácoras diarias de todo el proceso: o Dosis de los productos aplicados según destino. o Cantidad de cajas empacadas. o Control del ratio (cajas empacadas por cada racimo de banano) y merma (cantidad de banano descartado para exportación) ▪ Responsable de completar el manifiesto (documento final) por cada contenedor donde se especifica las características de la mercancía. ▪ Responsable de colocar los marchamos en el contenedor.

Horario establecido	Entrada: 6:00 horas Salida: 16:00 horas
Horario real	Entrada: 5:30 horas Salida: 19:00 horas
Causas de la alteración en el horario	Ingresa antes de las 6:00 horas debido a que debe, junto con el administrador de planta, verificar que se cuente con todos los insumos necesarios para el inicio del proceso. Además, asigna preparar la mezcla de los productos que se requieren en la postcosecha, los que necesariamente deben estar listos antes de que de inicio el proceso. Su hora de salida se ve significativamente alterada debido a que es el responsable de cerrar y colocar el marchamo del contenedor una vez que esté lleno, es quien vigila la labor del aseo de la planta empacadora, y lleva los registros al día que incluye datos producción, inocuidad, seguridad, y normativas internacionales a las cuales se encuentra certificada la empresa.
Tiempo de comida establecido	Media hora de almuerzo, 15 minutos a media mañana y 15 minutos a media tarde.
Tiempo real de comida disfrutado	Media hora de almuerzo, 15 minutos a media mañana y 15 minutos a media tarde.
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo, sin embargo, debido a las exigencias de las labores no es posible disfrutar de este todas las semanas.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Diurna
Total de horas semanales laboradas	81 horas semanales, en 6 días laborados, con un mínimo de 13,5 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que usualmente debe laborar.
Particularidades de la relación laboral	▪ La jornada laboral es sumamente extensa, contraria al máximo legalmente permitido. ▪ El tiempo de descanso diario es reducido. ▪ Tiempo de descanso semanal es usualmente comprometido debido a la carga laboral.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en las entrevistas transcritas en los anexos n.°5 y n.°7 de la investigación.

c. Control de finanzas, activos e insumos

La segunda área administrativa que se ha identificado es la de control de finanzas, activos e insumos; su relevancia resulta obvia en toda empresa. En el caso particular, es desde donde, en conjunto con la gerencia, se formulan los presupuestos que deberán ser aprobados por la alta dirección.

Además, en esta área administrativa se ejerce el control de la ejecución adecuada de los presupuestos, siendo la unidad responsable del abastecimiento permanente de los materiales, insumos, herramientas, y equipos para el desarrollo de la actividad. También, es desde donde se realizan informes acerca del manejo

que se le esté dando al inventario de la empresa, y la encargada del control y la emisión de informes de los pagos y compras que se realicen en la finca bananera (salarios, proveedores y servicios).

Esta área administrativa se subdivide en dos secciones, una denominada “de materiales y suministros”, donde se ubican los puestos de oficinista de materiales y suministros y los bodegueros. La otra subdivisión se denomina “de planillas”, donde labora el oficinista de mano de obra o planillero. Ambas secciones son dirigidas por el contralor, cuyas funciones se describen a continuación.

1. Contralor

Es el responsable de elaborar los presupuestos en función de las necesidades y recursos con que cuenta la finca, es el encargado de vigilar que estos se utilicen de la forma correcta. Debe asegurarse de que los inventarios cumplan con las necesidades de la empresa, además, es el responsable de vigilar que se cumplan con el pago de las obligaciones contractuales que se adquieran. En la siguiente tabla se aborda de manera más amplia las particularidades de este puesto:

Tabla n.° 7
Descripción del puesto de contralor en la finca productora bananera del Valle la Estrella

Nombre del puesto	Contralor
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Control de finanzas, activos e insumos
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Persona responsable de controlar las finanzas de la finca en todas sus áreas. ▪ Elabora y controla: o Presupuesto del área de producción (actividades de campo o prácticas agrícolas) o Presupuesto del área de empaque (planta empacadora) o Presupuesto administrativo o Presupuesto laboral ▪ Responsable de mantener los inventarios de materiales, insumos, herramientas necesarias para el desarrollo de las prácticas agrícolas, proceso de empaque y oficina. ▪ Responsable de cumplir con el pago de proveedores de servicios y materiales. ▪ Responsable del control de planilla que incluye pago de salario, vacaciones, aguinaldo y terminación de contratos.
Horario establecido	Entrada: 6:00 horas Salida: 17:00horas
Horario real	Entrada: 5:00 horas Salida: 19:00 horas

Causas de la alteración en el horario	La elaboración del presupuesto y el seguimiento que se le debe dar a la ejecución del mismo, los imprevistos que surgen en una actividad agropecuaria como la producción bananera impiden que se cumpla con todas las funciones en el horario establecido.
Tiempo de comida establecido	1 hora
Tiempo real de comida disfrutado	1 hora
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo; sin embargo, debido a las exigencias de las labores no es posible disfrutar de este todas las semanas.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Diurna
Total de horas semanales laboradas	78 horas semanales, en 6 días laborados, con un promedio de 13 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que usualmente debe laborar.
Particularidades de la relación laboral	▪ Su jornada laboral diaria supera las 12 horas. ▪ El tiempo de descanso durante la jornada diaria es limitado. ▪ Tiempo de descanso semanal es usualmente comprometido debido a la carga laboral.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en la entrevista transcrita en el anexo n.°5 de la investigación.

i. *Departamento de materiales y suministros*

Esta sección administrativa es la responsable de velar porque existan los insumos, materiales y suministros que se requieren para la producción y empaque del banano. Asimismo, es el área encargada de mantener los inventarios de forma adecuada y controlar la entrega y recibo de materiales mediante registros que respalden su distribución según los controles establecidos por la empresa. En esta sección, los responsables de dichas labores son, en primera instancia, el contralor de finca, cuyas funciones fueron indicadas supra, el oficinista de materiales y suministros y, finalmente, el bodeguero, cuyas funciones se describen a continuación.

1. Oficinista de materiales y suministros

Es la persona que debe estar atenta a recibir y dar el trámite correspondiente a las solicitudes de compra de materiales y suministros según las necesidades que presenten y comuniquen los responsables de cada una de las áreas. Además, debe mantener actualizados los inventarios en los sistemas informáticos según los

registros que se le remiten. Con la intención de conocer otras especificaciones de este puesto se ha construido la siguiente tabla:

Tabla n.° 8 **Descripción del puesto de oficinista de materiales y suministros en la finca productora bananera del Valle la Estrella**	
Nombre del puesto	Oficinista de materiales y suministros
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Control de finanzas, activos e insumos o Materiales y suministros
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable de la logística de la compra y distribución de materiales. o Solicitudes de compra al departamento de proveeduría de la cede central. o Recibos de consumos. o Digitar consumos de cada día de producción. o Control de la disminución del inventario de las bodegas de suministros. o Revisión del inventario semanal en las bodegas de suministro. o Trámite de las devoluciones de productos. o Encargado de las compras locales (compras inmediatas, por ejemplo, para la solución de averías en maquinaria de la planta empacadora)
Horario establecido	Entrada: 7:00 horas Salida: 17:00 horas
Horario real	Entrada: 6:30 horas Salida: 18:00 horas
Causas de la alteración en el horario	El hecho de que exista un solo oficinista para atender las funciones descritas de toda la finca implica, naturalmente, dedicar mucho tiempo de trabajo. Por otra parte, la mayoría de sus labores dependen de otros departamentos que son los que remiten la información sobre los inventarios revisados durante la semana y por esta debido al recargo de funciones que poseen los otros departamentos la información no siempre es enviada a tiempo, lo que produce retrasos en sus funciones. Además, trasladarse a cada una de las bodegas y plantas empacadoras a revisar los inventarios físicos requiere mucho tiempo, mientras que el resto de las funciones están a la espera de ser atendidas, lo cual evidentemente alterará su hora de entrada, salida y tiempo de descanso.
Tiempo de comida establecido	2 horas
Tiempo real de comida disfrutado	1 hora
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Diurna

Total de horas semanales laboradas	63 horas semanales, en 6 días laborados, es decir, 10,5 horas laborales diarias, sin considerar el día de revisión de inventario en la bodega de suministros que ingresan a las 5:00 horas.
Particularidades de la relación laboral	▪ Naturaleza de las horas extras, no son voluntarias.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en la entrevista transcrita en el anexo n.°5 de la investigación.

2. Bodeguero

Para realizar las labores agrícolas cada trabajador tiene asignada un área específica, el empleador debe suministrar los materiales necesarios para desempeñar dichas labores, por lo que la persona encargada de entregar a cada trabajador agrícola estos materiales es precisamente el bodeguero, quien diariamente, desde las 4:30 horas, inicia dicha entrega.

El empleador exige que la entrega de materiales por la mañana y el recibo de sobrantes por la tarde sean documentados en registros físicos, que requieren la firma del trabajador y del bodeguero; estos durante el día deben ser transcritos en el sistema informático para poder generar el reporte real del inventario electrónicamente. De acuerdo con este, deberá generar nuevamente las solicitudes de materiales. Además, semanalmente debe realizar de manera conjunta con el oficinista de materiales y suministros el control del inventario tanto físico como electrónico. Para comprender con mayor claridad este puesto administrativo se ha construido la siguiente tabla:

Tabla n.° 9
Descripción del puesto de bodeguero en la finca productora bananera del Valle la Estrella

Nombre del puesto	Bodeguero
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Control de finanzas, activos e insumos ○ Materiales y suministros
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable de recibir los materiales en la bodega de suministros ▪ Entrega de materiales diariamente a cada trabajador jornalero para el desarrollo de sus funciones. ▪ Responsable de hacer los inventarios y mantenerlos actualizados. ▪ Despacho de materiales a otras bodegas de suministro. ▪ Descarga y almacenaje de los materiales entregados por los proveedores.
Horario establecido	Entrada: 5:00 horas Salida: 16:00 horas
Horario real	Entrada: 4:30 horas

	Salida: 17:30 horas
Causas de la alteración en el horario	Su hora de entrada se ve modificada diariamente debido a la necesidad de los trabajadores de campo de que se le entregue en la mayor brevedad posible los materiales para poder iniciar sus labores, ya que estos trabajan por destajo, mientras que su hora de salida se ve alterada debido en primera instancia al recibo y control de los materiales devueltos por los trabajadores, pero además el desarrollo de la demandante labor de mantener actualizados los inventarios en los sistemas informáticos diariamente.
Tiempo de comida establecido	1 hora
Tiempo real de comida disfrutado	1 hora, aunque siempre debe estar atento a cualquier solicitud que realice un trabajador en la bodega de suministros.
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo; sin embargo, debido a las exigencias no es posible disfrutar de este todas las semanas.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Mixta
Total de horas semanales laboradas	72 horas semanales, en 6 días, 12 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que deben laborar cuando se programa la corta y empaque del banano para ese día.
Particularidades de la relación laboral	▪ Su jornada diaria alcanza las 12 horas, durante los seis días de la semana.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en la entrevista transcrita en el anexo n.°5 de la investigación.

ii. *Departamento de planillas*

En esta sección administrativa se lleva el control, según los reportes de los jefes de cada una de las unidades de la finca (campo y planta empacadora), del salario de cada uno de los trabajadores, se genera reporte de vacaciones, aguinaldos y prestaciones laborales cuando alguien es despedido. En esta sección los responsables de dichas labores son, en primera instancia, el contralor de finca y, en segundo, el oficinista de mano de obra, cuyas labores de describen a continuación.

1. Oficinista de mano de obra

Es la persona encargada de realizar los cálculos de nóminas, es decir, validar el pago de los peones agrícolas según las tarifas establecidas y reportes de pago emitido por los jefes de cada sección de trabajo, también tramita los pagos correspondientes a terceros. Para comprender con mayor claridad este puesto administrativo se ha construido la siguiente tabla:

Tabla n.° 10 Descripción del puesto de oficinista de mano de obra en la finca productora bananera del Valle la Estrella	
Nombre del puesto	Oficinista de mano de obra
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Control de finanzas, activos e insumos o Planillas
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable de hacer los cálculos de la nómina (validar el pago del peón agrícola reportado por el administrador) ▪ Cierres de nómina una vez a la semana ▪ Trámites de facturación: o Pagos a terceros o Pagos de transporte o Pagos de servicios públicos ▪ Trámite de las órdenes de pago o bitácora de las facturas reportadas por los bodegueros y los oficinistas de materiales. ▪ Validación de activos. ▪ Archivo de expedientes. ▪ Hacer los contratos ▪ Hacer los recobros de servicios extras (personal prestado)
Horario establecido	Entrada: 7:00 horas Salida: 17:00 horas
Horario real	Entrada: 6:30 horas Salida: 18:00 horas
Causas de la alteración en el horario	La cantidad de datos que debe procesar debido a la gran cantidad de trabajadores de la empresa es muy alta, lo que impide que el cumplimiento de sus funciones diarias en los horarios prestablecidos por el empleador, máxime considerando la inmediates que exigen sus labores.
Tiempo de comida establecido	2 horas
Tiempo real de comida disfrutado	1 hora
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Diurna
Total de horas semanales laboradas	63 horas semanales, en 6 días, 10.5 horas laborales diarias.
Particularidades de la relación laboral	▪ Jornada extraordinaria resulta continua, persistente y obligatoria.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en la entrevista transcrita en el anexo n.°5 de la investigación.

d. Sistemas integrados de gestión y recursos humanos

Es el área encargada de la sección de recursos humanos, la cual incluye reclutamiento de personal, aplicación del régimen disciplinario, cumplimiento de compromisos de arreglo directo, y el desarrollo del aporte social con los trabajadores y la comunidad, y del sistema de gestión integral en donde se tiene la responsabilidad de cumplir con todas las normas a la cual se encuentra certificada la finca bananera del Valle la Estrella.

Entre estas reglas está la norma ISO-14001, que está orientada al uso sostenible de los recursos naturales y por ende la protección del medio ambiente. Se encuentra también la normativa Global Gap en la que se incluye la parte social, ambiental, inocuidad, salud ocupacional, buenas prácticas agrícolas y de empaque.

La norma Fairtrade que funciona a través de un comité de comercio justo, el cual está representado por una parte patronal y otra parte de los trabajadores para que se pueda administrar de forma correcta el sobreprecio que el cliente paga por cada caja de banano. Igualmente, esta impone requisitos mínimos en el desarrollo de prácticas agrícolas y de empaque, en el cumplimiento de medidas de seguridad e higiene ocupación y protección del medio ambiente en el desarrollo de la actividad comercial.

La norma SA-8000 está orientada a la parte de responsabilidad social que pretende que se cumpla con una remuneración justa, jornadas que no excedan 60 horas semanales, 48 horas ordinarias y 12 horas extraordinarias, y pretende erradicar problemas de discriminación en el trabajo, salud ocupacional.

El responsable del área de recursos humanos y el cumplimiento de estas normas es el superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos, quien cuenta con la colaboración para el cumplimiento de estas labores de un inspector ambiental y salud ocupacional, un inspector laboral y una oficinista de recursos humanos. Las características de cada uno de estos puestos se describen a continuación.

1. Superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos

El superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos de la finca bananera del Valle la Estrella es el responsable de que exista una adecuada relación patronal-obrera, implementando diversos mecanismos, principalmente la

negociación y cumplimiento de arreglos directos. Es el encargado de implementar todos los requerimientos de las normativas antes descritas y reclutar la cantidad de personal jornalero que se requiera para la producción y empaque de banano.

En la siguiente tabla se aborda de manera más amplia las particularidades de este puesto:

Tabla n.° 11 Descripción del puesto de superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos en la finca productora bananera del Valle la Estrella	
Nombre del puesto	Superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos
Departamento administrativo en el que se ubica	Sistemas integrados de gestión y recursos humanos
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable del cumplir con las exigencias de las normas a la cual la empresa está certificada mediante la atención de no conformidades, cumplimiento de metas ambientales, capacitación del 100 % del personal. ▪ Atención de las auditorías internas y externas. ▪ Atención de la agenda del comité permanente. ▪ Responsable del reclutamiento y despido del personal. ▪ Atender temas legales emitidos por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, entre otros.
Horario establecido	Entrada: 7:00 horas Salida: 17:00 horas
Horario real	Entrada: 6:00 horas Salida: 18:00 horas
Causas de la alteración en el horario	Debido a que la finca es sumamente grande, más de 1000 hectáreas, existe una gran cantidad de personal para las labores que se requieren desarrollar en el área de producción y empaque, lo cual genera que permanentemente las jornadas diarias de trabajo se vean prolongadas por la atención que se les debe brindar en situaciones específicas o labores generales propias del área administrativa de la que es responsable.
Tiempo de comida establecido	2 horas de almuerzo
Tiempo real de comida disfrutado	1 hora de almuerzo
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo; sin embargo, debido a las exigencias no es posible disfrutar de este todas las semanas.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Diurna
Total de horas semanales laboradas	66 horas semanales, en 6 días laborados, con un promedio de 11 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que usualmente debe laborar.

Particularidades de la relación laboral	▪ Su jornada diaria es de mínimo 11 horas.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en la entrevista transcrita en el anexo n.°8 de la investigación.

i. Salud ocupacional y ambiental

Este departamento es el encargado de velar por el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, además de cumplir con la normativa vigente que se requiere respetar para la producción y empaque de banano, para lo cual se han establecido políticas, objetivos y metas. En este departamento el inspector ambiental y de salud ocupacional desarrolla un papel muy importante, por lo que sus funciones se describen a continuación.

1. Inspector ambiental y de salud ocupacional

Como su nombre lo indica, es el responsable de inspeccionar todos los procedimientos en materia de salud ocupacional y ambiental mediante listas de chequeo, también debe capacitar al personal de la finca en cuanto al conocimiento y cumplimiento de las exigencias de cada normativa, las cuales varían según el puesto que desempeñe. Debe dar seguimiento y acompañamiento en la implementación de las normas en cada una de las tareas asignadas a cada trabajador. Además de las labores citadas, desarrolla un gran número de actividades que se describen en la siguiente tabla:

Tabla n.° 12 **Descripción del puesto de inspector ambiental y de salud ocupacional en la finca productora bananera del Valle la Estrella**	
Nombre del puesto	Inspector ambiental y de salud ocupacional
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Sistemas integrados de gestión y recursos humanos. o Salud ocupacional y ambiental
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Responsable de la capacitación del personal jornalero en temas como: o Manejo adecuado de agroquímicos o Introducción a la gestión ambiental o Sistemas de responsabilidad social o Instructivos de labores ▪ Refrescamiento de todas las capacitaciones al menos una vez al año. ▪ Visitas al campo y a la planta empacadora para verificar que realmente se cumplan con las normas internacionales a la cual la finca está certificada mediante hojas de chequeo.

	▪ Reuniones con el comité de gestión. ▪ Preparación y participación en las auditorías internas y externas. ▪ Atención de no conformidades. ▪ Reuniones con la comisión de salud ocupacional. ▪ Reuniones con el comité ambiental de finca. ▪ Seguimiento del cumplimiento de objetivos y metas. ▪ Investigación de accidentes laborales. ▪ Elaboración de avisos de accidente al Instituto Nacional de Seguros. ▪ Programación de exámenes de colinesterasa. ▪ Programación de exámenes médicos. ▪ Elaboración de estadísticas de siniestralidad. ▪ Registro en los sistemas informáticos las capacitaciones, exámenes médicos y exámenes de colinesterasa.
Horario establecido	Entrada: 6:00 horas Salida: 17:00 horas
Horario real	Entrada: 5:00 horas Salida: 19:00 horas
Causas de la alteración en el horario	Cumplir con todos los requerimientos de las normativas internacionales, a la cual la empresa está certificada, y sumado a ello la extensión de la finca y la cantidad del personal para el desarrollo de las tareas implica necesariamente laborar tiempos mayores a los establecidos, extendiéndose así su horario y limitándose su tiempo de descanso.
Tiempo de comida establecido	1 hora
Tiempo real de comida disfrutado	Entre 30 y 45 minutos considerando que parte importante de su labor es la capacitación de personal jornalero que tiene solo 30 minutos de comida, pero, además, una carga laboral muy grande que exige la mayor cantidad de tiempo efectivo de trabajo posible.
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo; sin embargo, debido a las exigencias de las labores no es posible disfrutar de este todas las semanas.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Diurna
Total de horas semanales laboradas	78 horas semanales, en 6 días, 13 horas laborales diarias, sin considerar los domingos que usualmente debe laborar.
Particularidades de la relación laboral	▪ Tiempo de descanso dentro de la jornada laboral es limitado. ▪ Extensión diaria de la jornada laboral alcanza las 13 horas diarias. ▪ Exigencias de cumplimientos con plazos muy limitados. ▪ Jornada extraordinaria resulta continua, persistente y obligatoria

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en las entrevistas transcritas en los anexos n.°3 y n.° 6 de la investigación.

iii. <u>Recursos humanos</u>

La sección de recursos humanos es la encargada de seleccionar los trabajadores agrícolas que serán contratados según necesidad, bolsa de trabajo y perfil del puesto. Asimismo, realiza el trámite respectivo cuando sean emitidas

sanciones disciplinarias y da capacitación al personal según necesidades en el área de recursos humanos. En esta sección, los responsables de dichas labores son el superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos, además del inspector laboral y el oficinista de recursos humanos, cuyas labores de describen a continuación.

1. Inspector laboral

El inspector laboral es la persona que debe inspeccionar el cumplimiento de los procedimientos en materia de recursos humanos y normativas aplicables según las disposiciones señaladas en los sistemas integrados de gestión, también debe capacitar al personal de la finca en cuanto al conocimiento y cumplimiento de las exigencias propias del régimen disciplinario y normas internacionales incorporadas por la empresa como la SA-8000, este trabajador debe mantener actualizados los registros en el sistema informático como físicamente. Con la intención de abordar detalladamente las funciones que realiza esta persona se ha construido la siguiente tabla.

Tabla no. 13
Descripción del puesto de inspector laboral en la finca productora bananera del Valle la Estrella

Nombre del puesto	Inspector laboral
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Sistemas integrados de gestión y Recursos humanos.
Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Iniciar los procesos de sanciones disciplinarias. ▪ Recibir y dar seguimiento a los acuerdos por agendas de comités permanentes de los trabajadores. ▪ Entrega de útiles escolares para la entrada a clases. ▪ Recibir diversas solicitudes, dar direccionar según corresponda y dar seguimiento si es necesario, por ejemplo, líderes comunales que solicitan alguna colaboración de la empresa. ▪ Organizar actividades sociales como fiestas de fin de año. ▪ Reuniones con el comité de deportes. ▪ Reuniones con la asociación solidarista. ▪ Colaborar en campañas de salud. ▪ Colaborar en asambleas solidaristas. ▪ Realizar inspecciones de cumplimientos de responsabilidad social de según la norma SA-8000 incluyendo a proveedores. ▪ Identificar necesidades de capacitación y realizar los programas en atención de las mismas. ▪ Capacitar y dar refrescamientos a todo el personal jornalero en materia de responsabilidad social. ▪ Incluir en el sistema informático los resultados de las capacitaciones.
Horario establecido	Entrada: 6:00 horas Salida: 17:00 horas

Horario real	Entrada: 6:00 horas Salida: 19:00 horas
Causas de la alteración en el horario	Debido a que la finca es sumamente grande, más de 1000 hectáreas, existe una gran cantidad de personal jornalero que debe ser capacitado según la norma SA-800, dichas capacitaciones son de hasta 8 horas, además el hecho de que siempre existe una rotación del personal jornalero debido a las necesidades de la finca, lo que dificulta que se encuentre el 100 % de los trabajadores capacitados. Las demás funciones deben desarrollarse aun y cuando se invierta la mayor parte del día capacitando personal, lo cual obliga al inspector laboral a extender su jornada diaria.
Tiempo de comida establecido	1 hora
Tiempo real de comida disfrutado	Entre 30 y 45 minutos.
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Diurna
Total de horas semanales laboradas	72 horas semanales, en 6 días, 12 horas laborales diarias.
Particularidades de la relación laboral	▪ Tiempo de descanso dentro de la jornada laboral es limitado. ▪ Extensión diaria de la jornada laboral alcanza las 12 horas diarias. ▪ Jornada extraordinaria resulta continua, persistente y obligatoria.

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en las entrevistas transcritas en los anexos no.3 y no. 6 de la investigación.

2. Oficinista de recursos humanos

El oficinista de recursos humanos posee una pluralidad de funciones, por ejemplo, debido a que sus labores se desarrollan en la oficinas centrales de la empresa productora bananera en la localidad de Pandora, funge como recepcionista y secretario del área de recursos humanos, atiende a la población en general que se acerca a consultar cuestiones relacionadas con ofertas de empleo, terminación de contratos y otros temas, además tiene otras funciones y particularidades que se abordarán detalladamente en la siguiente tabla.

Tabla no. 14 Descripción del puesto de oficinista de recursos humanos en la finca productora bananera del Valle la Estrella	
Nombre del puesto	Oficinista de recursos humanos
Departamento administrativo en el que se ubica	▪ Sistemas integrados de gestión o Recursos humanos

Responsabilidades propias del puesto administrativo	▪ Es la secretaria y recepcionista del área de recursos humanos. ▪ Debe registrar y archivar documentos propios del área, como expedientes de los trabajadores. ▪ Actualizar la bolsa de trabajo donde se registran la información de las personas que han completado su entrevista de empleo. ▪ Es la encargada de atender a las personas que se acercan a la oficina a firmar contratos o liquidaciones, vacaciones. ▪ Atiende al público en general que realizar consultas de opciones de empleo y otros temas. ▪ Realiza el trámite de solicitud de cuenta bancaria y entrega de tarjetas de débito de los trabajadores. ▪ Encargada de comunicarle a los trabajadores de nuevo ingreso el día que debe presentarse a firmar el contrato. ▪ Colabora en la planificación y ejecución de actividades sociales de la empresa. ▪ Solicitar aprobaciones de documentos para continuar con el trámite que corresponda (contratación, despido, vacaciones)
Horario establecido	Entrada: 7:00 horas Salida: 17:00 horas
Horario real	Entrada: 6:30 horas Salida: 18:30 horas
Causas de la alteración en el horario	Debido a que es una finca que supera las 800 empleados y debido a que la rotación del personal agrícola es constante, repercute en la contratación de personal y la tramitación de las prestaciones laborales de las personas que frecuentemente son cesadas, lo cual impacta significativamente en la cantidad de trabajo que debe realizar y provoca que sea imposible cumplir con los horarios preestablecidos por el empleador debido a las exigencias propias de su trabajo y de la producción de banano.
Tiempo de comida establecido	2 horas
Tiempo real de comida disfrutado	1 hora
Días de descanso semanales	Un día a la semana, específicamente el domingo.
Tipo de jornada establecida	Diurna
Tipo de jornada laborada	Diurna
Total de horas semanales laboradas	66 horas semanales, en 6 días, 11 horas laborales diarias.
Particularidades de la relación laboral	▪ Extensión diaria de la jornada laboral alcanza las 11 horas diarias como mínimo. ▪ Jornada extraordinaria resulta continua, persistente y obligatoria

Fuente: Creación propia, a partir de la información recopilada en la entrevista transcrita en el anexo n.°8 de la investigación.

II. Construcción teórica de repercusiones sociales y personales según el puesto administrativo desempeñado

A partir del desarrollo del capítulo anterior en el que se identificaron y desarrollaron seis elementos socioculturales que permean la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella, además del análisis realizado de las características propias de cada uno de los puestos administrativos, en los que:

> Diversos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida de los trabajadores.[78]

Fue posible identificar que la combinación de estas condiciones genera la aceptación o sumisión ante la imposición de horarios laborales sumamente extensos, generando así un conjunto de repercusiones sociales y personales que, según el puesto administrativo desempeñado, afectarán en mayor o menor medida a la persona trabajadora, estas se desarrollan a continuación.

a. Repercusiones económicas, variación según la clasificación que se le otorga a la relación laboral a la que se encuentran vinculados: ¿Son trabajadores de confianza?

El primer aspecto por analizar y que marcará en gran medida las posibles violaciones a la legislación laboral costarricense que ocurren en la relación laboral de trabajadores administrativos de la finca productora bananera del Valle la Estrella es si estos califican como trabajadores de confianza según los escasos supuestos indicados en la ley costarricense y las consideraciones señaladas por la jurisprudencia nacional.

i. Análisis de la figura jurídica de trabajador de confianza

El asunto resulta de necesario análisis debido a que algunos de los extrabajadores entrevistados mencionan el tema, tal es el caso de Trabajador VI,

[78] Julio Cesar Neffa. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio* Buenos Aires, Argentina: (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015): 45

uno de los extrabajadores pensionados, quien se dedicó a la actividad bananera desde el año 1976 hasta el 2023, desempeñando gran cantidad de labores, desde las propias de un peón jornalero, hasta ocupar el puesto de gerente de finca, esta persona concretamente mencionó: “se habla, deay, que somos empleados de confianza”[79].

Como se ha mencionado, este aspecto resulta trascendente en el análisis de la relación laboral de la totalidad de las labores administrativas existentes en la empresa bananera del Valle la Estrella, ya que la calificación de la relación laboral impacta significativamente el modo en que se debe analizar las particularidades que presentan.

En caso de comprobarse la existencia de relaciones laborales que realmente no reúnen los requisitos para considerar a los trabajadores como de confianza, podría existir, según lo expuesto, en el análisis de cada labor un perjuicio para los trabajadores y un incumplimiento legal en temas como: naturaleza y pago de la jornada extraordinaria, máximo permitido de la jornada semanal, reporte a la Caja Costarricense de Seguro Social, cálculo del pago del aguinaldo y prestaciones laborales. Esto sin hacer la distinción de otros temas sociales y personales que pueden enfrentar estas personas trabajadoras por laborar jornadas tan extensas donde no influye la clasificación que se le dé a la relación laboral y que serán abordados más adelante.

Para el análisis de esta figura jurídica, que a lo largo de los años ha sido bastante discutida, se estudiarán tres aspectos de especial relevancia, los cuales son la normativa aplicable, la jurisprudencia emitida y los criterios doctrinales en relación con el tema.

En cuanto a la normativa aplicable se parte de lo señalado por la Constitución Política costarricense, la cual indica en su numeral 58 lo siguiente:

> Artículo 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un

[79] Trabajador VI (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 28 de julio 2023

> cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.[80]

Esta norma constitucional delimita los tipos de jornada permitidos en Costa Rica, pero, además, señala que pueden existir excepciones definidas por ley, las cuales necesariamente tendrán un carácter excepcional, ya que, evidentemente, la limitación de jornada pretende tutelar una amplia gama de derechos que le son propios a la persona trabajadora.

Una de estas excepciones se identifica en el artículo 143 del Código de Trabajo el cual indica:

> Artículo 143. Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza: los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.
> Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media. [81]

En cuanto a este artículo es necesario hacer una precisión inicial y es que este no conceptualiza ninguna relación laboral, por el contrario, la norma se refiere específicamente a cuáles trabajadores quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo y precisa, en criterio del investigador, para casos concretos, como el del empleado de confianza, características particulares que necesariamente presentan estos; sin embargo, estas se analizarán más adelante. Por el momento,

---

[80] Asamblea Nacional Constituyente de la República de Costa Rica, *Constitución Política,* [Aprobado 07 noviembre, 1949]: 58. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

[81] Asamblea Legislativa No. 2: Código de Trabajo [Aprobada 27 agosto, 1943]: 143. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

es menester indicar que este artículo se ubica en el título tercero del Código, denominado: “De las jornadas, de los descansos y de los salarios”, y específicamente en el capítulo segundo titulado: "De la jornada de trabajo”.

Por otra parte, es importante hacer ver al lector que, si bien la norma transcrita se ocupa de indicar los trabajadores que quedan excluidos de la jornada de trabajo, es una de las únicas tres ocasiones en la que el código de trabajo costarricense hace referencia a la figura del trabajador de confianza. Las otras dos se identifican en el numeral 159 que hace referencia a la acumulación de vacaciones y la última en el artículo 382 que aborda el tema de la determinación del porcentaje mínimo de convocatoria a la huelga. Lo descrito, evidentemente expone un vacío legal, en cuanto a lo que se debe comprender por trabajador de confianza, por lo que la jurisprudencia ha acudido a otras fuentes de derecho para comprender la figura y resolver los casos que se le presentan.

Pese a ello, parece oportuno hacer un breve comentario en cuanto al artículo 143 del Código de trabajo que, como se ha indicado, refiere a los trabajadores que quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, dentro de los que se incluye a los trabajadores de confianza. Sin embargo, dependiendo del modo de interpretar el artículo, se podría identificar una de las pocas características definidas por la ley costarricense a estos trabajadores.

Y es que, según la norma transcrita, la cual fue tomada del Sistema Costarricense de Información Jurídica, se observa que los signos de puntuación utilizados al separar los diversos tipos de trabajadores, es decir, al indicar: “*sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza”,* se utilizan dos puntos (:), lo cual, si se sigue en estricto sentido lo indicado por la Real Academia Española en cuanto al uso de este signo de puntuación, este:

> Delimita unidades lingüísticas y cuya función es detener el discurso para llamar la atención sobre lo que sigue, que siempre está en estrecha relación con el texto precedente (…) Se escriben dos puntos ante enumeraciones de carácter explicativo, las cuales van precedidas de un elemento anticipador: *Ayer me compré dos libros: uno de Carlos Fuentes y otro de Cortázar*.[82]

[82] Real Academia Española. “Diccionario panhispánico de dudas (dos puntos)” última actualización 2019. Consultado 12 de setiembre 2023. https://www.rae.es/dpd/dos%20puntos

Es decir, el signo de puntuación utilizado no permite considerar que nos ubicamos frente a ideas separadas. Por el contrario, encontramos que quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata en los que se ubican los trabajadores de confianza, lo cual tendría completo sentido si se sigue la idea de limitar de manera más precisa los tipos de trabajadores que cubra la excepción de la limitación de la jornada de trabajo, al exigirse que los trabajadores de confianza, para ser reconocidos como tales, no tengan supervisión superior inmediata.

Pese a lo anterior, ha sido posible constatar que la inclusión de los dos puntos (:) y no del punto y coma (;) en la redacción de la norma en el Sistema Costarricense de Información Jurídica obedece a un error de redacción, en el tanto, al consultar el expediente legislativo de la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960, por medio de la cual se dio la última reforma a esta norma, se observa que el único cambio que se presentó en esta, fue excluir de la lista señalada en la norma a los trabajadores que ocupaban puestos de vigilancia. La versión original de la norma promulgada en 1943 indicaba lo siguiente:

> Artículo 143.-Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; **los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia** o de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.
> Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.[83] (resaltado no pertenece al original)

Como es posible observar, la reforma únicamente suprimió la referencia de “puestos de vigilancia”. Antes de la reforma provocada por la ley N°2378 de 29 de setiembre de 1960, como después de esta, los signos de puntuación utilizados para

[83] Asamblea Legislativa No. 2: Código de Trabajo [Aprobada 27 agosto, 1943]: 143. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=8618&strTipM=TC

enlistar los puestos que están exentos de la limitación de la jornada de trabajo siempre fue el punto y coma (;) así se identifica en el expediente legislativo de la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960.

En este contexto, es pertinente hacer ver al lector que la reforma de este artículo se dio por una preocupación expuesta por el exdiputado, el señor Luis Alberto Monge, quien el 6 de octubre de 1958 presentó el proyecto de reforma del artículo 143 del Código de Trabajo, indicando al respecto que:

> Al amparo de las excepciones establecidas en el artículo 143 del Código de Trabajo, se cometen frecuentes abusos, en especial en perjuicio de modestos trabajadores como son los que desempeñan funciones de vigilancia (guardas). Se obliga a esos trabajadores a jornadas excesivas, que resultan particularmente penosas cuando se cumplen durante las horas de la noche. Es comprensible que la excepción cubra en todos sus efectos a funcionarios de confianza propiamente dichos, como son gerentes, administradores, apoderados, etc. Estos empleados disfrutan de ciertos privilegios en cuanto a salarios, jerarquía, independencia, etc. No es ese el caso de los guardas.[84]

Cuando el Poder Ejecutivo recibió el proyecto de ley, decidió vetarlo, sin oponerse sustancialmente a la modificación del artículo, ni a la exclusión de los trabajadores de vigilancia del alcance de dicha norma, sino que planteó que lo adecuado era suprimir de la lista de puestos indicada en el numeral 143 a los trabajadores de vigilancia, y no agregar el párrafo tercero al artículo que indicaba:

> Igualmente quedarán excluidos los trabajadores que ocupan puestos de vigilancia (guardas), pero no podrán tener una jornada ordinaria diurna mayor de 10 horas y nocturna mayor de 8 horas, cuando esta jornada implique vigilia. La jornada extraordinaria en uno y otro caso, no podrá ser superior a dos horas y se retribuirá conforme a las disposiciones del artículo 139 de este Código[85].

---

[84] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica “Expediente legislativo la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960” Última actualización 13 de noviembre 2023, consultado 13 de noviembre 2023, https://asamblea-my.sharepoint.com/personal/epar_asamblea_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fepar%5Fasamblea%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FLEY%2FLEY%20N%2E%C2%B0%202378&ga=1

[85] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica “Expediente legislativo la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960” Última actualización 13 de noviembre 2023, consultado 13 de noviembre 2023, https://asamblea-

Lo que significó, en criterio del Poder Ejecutivo, una técnica inadecuada, al expresar que “consideramos de importancia una modificación al Código de Trabajo, no estableciendo excepciones dentro de un artículo de excepción, como lo hace el proyecto de ley en referencia”[86]. Dicha observación fue aceptada por la Asamblea Legislativa y finalmente aprobó el proyecto de ley en los términos que propuso el Ejecutivo.

A partir de lo anterior, es posible apreciar cómo el legislador costarricense considera razonable la excepción a la limitación de la jornada de trabajo, el disfrutar de ciertos beneficios en sus jornadas laborales, que van más allá de únicamente recibir mayor remuneración por sus labores. Incluso, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa en el año 1958 aprobó la reforma del citado artículo 143 presentada por el señor Luis Alberto Monge indicando:

> Nos parece de toda justicia que los guardas nocturnos no sean obligados a jornadas excesivas, ya que no entran en la categoría que se ha dado en llamar funcionarios de confianza, como gerentes o administradores, sino en las mismas categorías de los trabajadores y, por lo tanto, debe dárseles oportunidad de acogerse a las mismas prerrogativas de que disfrutan los trabajadores en general.[87]

Es decir, según lo expuesto, para el legislador costarricense, resultan válidos la supresión de algunos derechos que como trabajadores cualquier persona ostenta, siempre y cuando se le ofrezcan ciertos privilegios en cuanto a salarios, jerarquía, independencia, etc. Al menos, este argumento resulta el único sustento que es posible extraer de las discusiones que se evidencian en el expediente legislativo de la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960, reforma que, si bien

---

my.sharepoint.com/personal/epar_asamblea_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fepar%5Fasamblea%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FLEY%2FLEY%20N%2E%C2%B0%202378&ga=1

[86] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica “Expediente legislativo la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960” Última actualización 13 de noviembre 2023, consultado 13 de noviembre 2023, https://asamblea-my.sharepoint.com/personal/epar_asamblea_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fepar%5Fasamblea%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FLEY%2FLEY%20N%2E%C2%B0%202378&ga=1

[87] Ibid.

produjo beneficios a un cierto grupo de trabajadores (vigilantes), omitió proteger a las demás categorías contenidas en el artículo, aduciendo que recibir otros "beneficios", en todo caso, justifica el no estar sujeto a una limitación de la jornada.

Algunas entidades como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, distinto a lo interpretado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, han reconocido estas "ventajas" que deberían poseer los trabajadores de confianza y demás enlistados en el artículo 143, al respecto ha indicado que:

> Es importante señalar que un trabajador de confianza es aquel que desempeña labores de índole tan especial que solo él las puede efectuar, **que no tiene supervisión inmediata de su jefe** por lo que habrá veces en las que se va más temprano de lo normal y otras más tarde dependiendo del trabajo que tenga.[88] (Resaltado no pertenece al original)

Dicha interpretación en términos prácticos y para el caso concreto de la investigación, como probablemente en su aplicación en general, tendría un gran impacto, debido a la delimitación que aportaría esta característica al momento de analizar si una persona es trabajadora de confianza. Sin embargo, como se abordará posteriormente, esta situación ha sido interpretada de manera distinta por la jurisprudencia, ejemplo de ello es la resolución 118, de las 10:05 horas del 05 de febrero de 2016, en donde se indica expresamente que el empleado de confianza puede serlo con o sin fiscalización superior inmediata.

Otra observación que es importante realizar es en cuanto a la parte final del artículo que indica: "Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo". A partir de dicho enunciado, la jurisprudencia ha avalado que a un trabajador se le imponga un horario diario de 12 horas; sin embargo, dicha interpretación parece perjudicar claramente al trabajador, ya que se está avalando que una persona labore 72 horas semanales, por ser catalogado trabajador de confianza. En este caso, la voluntad del legislador

[88] Ministerio de trabajo y Seguridad Social. "Dirección de Asuntos Jurídicos. Departamento de Asesoría Externa. (DAJ-AE-089-13) última actualización 15 de marzo 2013, consultado 12 de setiembre 2023. https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamientos/daj-ae-089-13%20consulta%20de%20Zamira%20Fuentes%20sobre%20jornadas%20de%2012%20horas.pdf

podría ser cuestionable desde un punto de vista de la persona trabajadora, ya que se adolece un desarrollo acorde al fin último del Derecho Laboral, el cual es la protección de la parte más débil de la relación.

Pese a lo anterior, y reiterando la poca preponderancia que tiene una entidad pública como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en comparación con los criterios que pueda emitir, por ejemplo, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, es oportuno resaltar que aquel ha interpretado de manera distinta la norma transcrita, al señalar que:

> La excepción que establece el artículo 143 a las jornadas ordinarias, no pretende que los empleados tengan que laborar siempre esa jornada de doce horas, pues debe entenderse que lo dicho en la norma es que "no están obligados a laborar más de doce horas", sino que tienen libertad de laborar hasta doce horas, pudiendo también laborar menos horas. De aquí se deduce que los trabajadores comprendidos en la excepción de jornada del artículo 143 citado, no pueden laborar jornada extraordinaria, pues en sí esa jornada cumple el tope de las doce horas permitidas entre la ordinaria y extraordinaria.[89]

Dicho lo anterior, y contrario a lo reconocido por la jurisprudencia costarricense y a la interpretación realizada por la Sala Segunda de la Corte, si se aplicara una interpretación, si se quiere, proteccionista y en favor del trabajador, siguiendo los criterios emitidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del artículo 143 del Código de Trabajo, y se reconociera que para calificar un trabajador como de confianza se exige que este no tenga supervisión superior inmediata y que cuente con cierta disponibilidad horaria, se daría, en criterio del investigador, verdaderamente el carácter **excepcional** a la figura contenida dentro de la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo reconocida desde el numeral 58 de la Constitución Política.

[89] Ministerio de trabajo y Seguridad Social. "Dirección de Asuntos Jurídicos. Departamento de Asesoría Externa. (DAJ-AE-089-13) última actualización 15 de marzo 2013, consultado 12 de setiembre 2023. https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamientos/daj-ae-089-13%20consulta%20de%20Zamira%20Fuentes%20sobre%20jornadas%20de%2012%20horas.pdf

Máxime considerando que esta variante, la no limitación del trabajador de confianza a la jornada de trabajo, no encuentra un fundamento doctrinal ni en el origen de la figura en la legislación mexicana, ni bajo los supuestos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ni en la Ley Federal del Trabajo del 1° de abril de 1970. En el tanto, desde su origen, únicamente se pretendió facilitar al empleador la asignación de personal de su confianza en ciertos puestos con funciones específicas (dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y se relacionen con la vida misma de la empresa y se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento) y la posibilidad de remover de manera célere estos trabajadores con el simple hecho de haber perdido la confianza necesaria para el desarrollo de las funciones.

Ahora bien, en cuanto al abordaje que ha realizado la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, es posible identificar que en las resoluciones que emite este tribunal, frecuentemente y por razones obvias (la regulación normativa de la figura en relaciones laborales entre particulares es prácticamente nula) acude a doctrina calificada para comprender esta figura y fundamentar sus decisiones.

El mencionado tribunal emite el 10 de Julio del 1991 la resolución Nº 00108 – 1991 la cual constituye el génesis del criterio jurisprudencial que se reitera hasta la actualidad. En el caso discutido se plantean principalmente dos temas, el primero es el cumplimiento de obligaciones dentro del periodo de preaviso y, de manera secundaria, el tema del empleado de confianza, al respecto se indica que:

> Nuestra ley y la jurisprudencia, no definen ese término, y la única referencia se hace en el artículo 143 citado, con una enumeración abierta. Por este motivo, necesariamente nos remitimos a la fuente originaria del concepto, que es la Legislación Mexicana, cuya exposición de motivos, citada por el tratadista Mario de la Cueva en “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” (Editorial Porrúa S.A., Tomo I, XII edición, México 1990, p. 158), dice: “los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administración y vigilancia generales”. Según el autor mencionado: “El precepto comprende dos situaciones: la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en tanto la segunda se refiere

> a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa.”. Del texto transcrito se concluye que, para poder calificar a un empleado como de confianza, es necesario analizar sus funciones y determinar si tiene -entre otros- poderes de mando, de dirección y de fiscalización, o si ocupa un puesto en el que no siendo necesarios esos poderes sus labores son de confianza, referidas al trabajo del patrono dentro de la empresa (ejemplo: Asistente Personal del Presidente), o es un representante patronal.[90]

Mario de la Cueva fue un jurista mexicano de amplia trayectoria y el redactor principal de la Ley Federal de Trabajo mexicana del año 1970, legislación que según la propia Sala Segunda de la Corte es la primera en desarrollar la figura del empleado de confianza (a la que posteriormente se le denomina trabajador de confianza), por lo que el análisis de los criterios emitidos por este jurista y por la legislación mexicana parecen ser una fuente fidedigna para abordar el tema.

Ahora bien, de la cita transcrita resulta oportuno hacer algunas precisiones, la primera de estas es acerca de la “fuente originaria del concepto” debido a que la referencia que en este caso realiza el autor Mario de la Cueva es a la Ley Federal del Trabajo del 1° de abril de 1970, para la cual fue el responsable principal de la comisión redactora del proyecto. No obstante, el artículo 143 del Código de Trabajo costarricense al que también hace referencia el voto Nº 00108 – 1991 sufrió su última modificación mediante el artículo 1º de la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960, es decir, 10 años antes de la citada ley mexicana. Sin embargo, la ley antecesora de la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1970 es la Ley Federal del Trabajo publicada en el diario oficial de esta nación el 28 de agosto de 1931, la cual constituye verdaderamente la fuente originaria del concepto de empleado de confianza y también la base de la regulación establecida en la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1970.

De la ley de 1931 de los Estados Federales Mexicanos es necesario hacer algunas observaciones que en la jurisprudencia costarricense se han omitido, y que permiten conocer a profundidad el origen del concepto. Para cumplir con esta intención, es oportuno recurrir a lo planteado por Néstor de Buen en el libro

[90] Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, “Proceso Ordinario: voto Nº 00108 – 1991; 10 de Julio 1991. 09:20 horas”, expediente 91-000108-0005-LA. https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-200683

Derechos del trabajador de confianza publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México; al respecto se indica:

> La LFT de 18 de agosto de 1931, fecha de su promulgación por el presidente Pascual Ortiz Rubio, en su texto original contenía solo dos referencias a lo que hoy denominaríamos "trabajadores de confianza", antes, de preferencia, "empleados de confianza".
> La primera aparecía en el segundo párrafo del artículo 4º., que después de definir patrón precisaba:
> Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración. [91]

Es importante hacer notar que el segmento del artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo mexicano fue copiado textualmente para la formulación del artículo 5 del Código de Trabajo costarricense, por lo que la influencia de la legislación mexicana en la costarricense resulta evidente. Por su parte, para de Buen, la segunda referencia que realiza esta ley a lo que en la actualidad se entiende como trabajador de confianza se observa en el artículo 48, donde utiliza la expresión empleado de confianza y que es citado y comentado por de Buen de la siguiente manera:

> Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puesto de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en que trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.
> En realidad, en estos originales aparecen las figuras del representante del patrón y del empelado de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa. Lo primero tenía por objeto comprometer al patrón con los actos de sus representantes y la condición de esta deriva, simple y sencillamente, de la denominación del puesto: directores, gerentes, administradores, etcétera, con lo que se seguía, bien un criterio formal o bien el que derivase del ejercicio de funciones de dirección o de administración.[92]

De las dos observaciones anteriores es posible considerar que:

---

[91] Néstor de Buen, *Derechos del Trabajador de Confianza* (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000), 19-20.
[92] Ibid. 19-20.

> Una interpretación generosa de esta última característica provocó, además de otras razones sociales, que los sindicatos, habitualmente integrados por obreros, aceptaran que todos los trabajadores administrativos eran de confianza. El único efecto era la libertad del patrón para elegirlos, sin cláusulas de exclusión de por medio. (…) En el artículo 48 lo que destaca es la idea de un trabajador que desempeña puestos de dirección (ya mencionado en el artículo 4º.) o de inspección de las labores y, además la figura de los trabajos personales del patrón dentro de la empresa.[93]

Ante lo descrito es necesario hacer una aclaración indispensable. La regulación inicial de esta figura jurídica se da en atención a los contratos colectivos de trabajo, muy frecuentes en la realidad mexicana de 1931, ya que con esta salvedad se permitía a los "empresarios reservarse el derecho, -frente a las cláusulas de exclusión de ingreso impuestas por los sindicatos- de contratar libremente a aquellos trabajadores que de alguna manera ejercieran funciones de representación, de simple mando o, en rigor, de confidencialidad"[94].

Esto permite argumentar que el origen real de esta figura fue un movimiento legislativo que, aunque en esta investigación no es de interés ahondar en cuestiones políticas o ideológicas, consistió en una decisión que permitió a los empleadores reservarse la posibilidad de, fuera de los contratos colectivos de trabajo, que se establecían con sindicatos, nombrar y remover de manera célere a trabajadores de especial importancia para sus intereses, las demás características que la jurisprudencia costarricense le otorga a esta figura no se presentan en el origen de la misma.

La figura del trabajador de confianza se mantuvo en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en México, incluso menciona Néstor de Buen que fue uno de los temas controvertidos en la confección de esta ley. Por su parte, el propio de la Cueva menciona en la obra "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", la cual es citada por la jurisprudencia costarricense y la que es base del abordaje que se realiza de la figura del trabajador de confianza, que "la Comisión recogió la experiencia de los años posteriores a 1931 y analizó la tesis jurisprudenciales y doctrinales, así como

[93] Néstor de Buen, *Derechos del Trabajador de Confianza* (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000), 19-20.
[94] Ibid.

los contratos colectivos, en algunos de los cuales se enumeraron los trabajos que serían de confianza. Y fiel a la norma que se impuso, busco la solución en nuestras realidades"[95].

El resultado de este análisis se ve reflejado en el artículo 9 de Ley Federal del Trabajo del año 1971 el cual indica:

> Artículo 9º.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.
> Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.[96]

Como lo cita la jurisprudencia costarricense en la resolución Nº 00108 – 1991, Mario de la Cueva indica que las funciones de los trabajadores de confianza, en la regulación normativa, si se quiere actualizada, se caracterizan únicamente por dos situaciones. La primera es que "son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administración y vigilancia generales"[97], cuyos términos provienen de los artículos 48 y 126, frac X de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Y la segunda se refiere a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa.

Al respecto se identifica en la resolución Nº 00108 – 1991 la siguiente argumentación:

> Del texto transcrito se concluye que, para poder calificar a un empleado como de confianza, es necesario analizar sus funciones y determinar si tiene -entre otros- poderes de mando, de dirección y de fiscalización, o si ocupa un puesto en el que no siendo necesarios esos poderes sus labores son de confianza,

[95] Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (Av. República Argentina, México: Editorial Porrúa S.A, 1977),155.
[96] Secretaria de Servicios Parlamentarios "Ley Federal del Trabajo" [Aprobado 1° de abril de 1970], 9 https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
[97] Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (Av. República Argentina, México: Editorial Porrúa S.A, 1977),158.

> referidas al trabajo del patrono dentro de la empresa (ejemplo: Asistente Personal del Presidente), o es un representante patronal.[98]

A partir de lo anterior, es necesario hacer notar una característica de estas funciones que permite delimitar sustancialmente el alcance de la figura del trabajador de confianza. Al referirse a funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización estas deben tener **un carácter general,** el mismo Mario de la Cueva expone:

> Tuvo todavía que resolver la Comisión una cuestión que preocupó constantemente a las organizaciones obreras: en la necesaria jerarquía de los puestos, casi todos los trabajadores ejercen cierta dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo que era aprovechado por las empresas para sostener que un gran número de ellos tenían que ser considerados trabajadores de confianza. Esta posición, que implicaba una destrucción parcial de los principios fundamentales del Articulo 123, hizo que la Comisión precisara que esas funciones serían consideradas de confianza cuando tuvieran carácter general. Para determinar el significado de este término carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; **por lo tanto su interpretación debe ser restrictiva,** en concordancia con la formula mencionada en la Exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecución de Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trate de funciones que se realizan en substitución del patrono.[99] (Resaltado no pertenece al original)

Pero, además, Mario de la Cueva hace referencia a la segunda situación que puede hacer surgir un trabajador de confianza, al respecto indica:

> Acerca de la situación segunda diremos que posee también un sentido restringido, pero creemos se le ha de entender con cierta flexibilidad: son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente

[98] Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, “Proceso Ordinario: voto Nº 00108 – 1991; 10 de Julio 1991. 09:20 horas”, expediente 91-000108-0005-LA. https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-200683

[99] Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (Av. República Argentina, México: Editorial Porrúa S.A, 1977),158.

> los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.[100]

En este contexto es importante considerar la primera parte del artículo 9 de la citada ley, en donde se indica que “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto”[101], lo cual constituye un elemento que no se debe omitir al analizar los casos concretos.

Por su parte, en relación con los postulados planteados por de la Cueva, Néstor de Buen indica que “Mario de la Cueva, con la autoridad de su condición de autor principal de la Ley, afirmaría que la expresión “cuando tengan carácter general” tuvo por objeto impedir la proliferación de trabajadores de confianza”[102]. Por lo que concluye que se pretendió “una adecuada descripción de los puestos de confianza que ponga de manifiesto que no siempre la facultad de mando implica confianza sino en la medida en que afecte a la empresa en su conjunto y **no a una actividad específica**”[103] (Resaltado no pertenece al original).

Por lo antes descrito, es posible argumentar que la jurisprudencia costarricense ha mantenido, desde 1991, el criterio de que la regulación de la figura del trabajador de confianza es poco precisa en el ordenamiento jurídico nacional, lo cual es evidente. Por lo que es necesario recurrir a otras fuentes para comprender la figura, concretamente el origen de este término, el cual es la legislación mexicana de 1931 como una decisión legislativa para permitir a los empleadores la designación y remoción célere y antojadiza de ciertos trabajadores que estuvieran fuera de los contratos colectivos de trabajo, figura que posteriormente es modificada. El principal redactor de la última y más significativa modificación de esta figura en dicha jurisdicción reconoce específicamente dos supuestos para considerar que un trabajador desempeña labores de confianza: que realice

---

[100] Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (Av. República Argentina, México: Editorial Porrúa S.A, 1977),159.
[101] Secretaria de Servicios Parlamentarios “Ley Federal del Trabajo” [Aprobado 1° de abril de 1970], 9 https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
[102] Néstor de Buen, *Derechos del Trabajador de Confianza* (México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000), 29.
[103] Ibid.

funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, haciendo la salvedad que estas tienen que ser de carácter general y con influencia en la vida misma de la empresa, es decir, parece hacer ver que per se, todas las funciones que tengan cierto nivel de supervisión, de dirección, vigilancia o fiscalización, no constituyen necesariamente una particularidad exclusiva del empleado de confianza, sino que dichas funciones deben ser de carácter general, situación de especial importancia, en el tanto su omisión permite una ampliación desmedida de la figura, además estas deben ocupar una relevancia tal, que su incumplimiento ponga en riesgo la vida misma de la empresa, es decir, nos coloca frente a funciones de alta relevancia e impacto en la actividad comercial.

Las otras funciones que califican para ser considerado como empleado de confianza son las desempeñadas por personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono y que conocen de los datos e información más íntima del empleador, cuyo conocimiento se da única y exclusivamente por la confianza que deposita el empleador en esta persona, incluso aunque dicha información no sea necesaria para el desarrollo de sus funciones.

Con la intención de continuar el análisis de esta figura jurídica, y la reiteración de criterios que realiza la Sala Segunda de la Corte desde 1991, se han elegido al azar otras resoluciones que permiten conocer la reiteración del criterio y, además, la incorporación de alguna otra fuente doctrinal que no varía sustancialmente lo planteado desde 1991.

En la resolución N.° 0503-2010 se reitera el criterio que en el artículo 143 del código de trabajo no se establece la definición jurídica del trabajador de confianza, pero además se indica:

> …son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuenta con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa... Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir... Los de confianza difieren de los altos empleados, porque ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección; y de los empleados particulares, por no desempeñar éstos tareas donde la lealtad y honradez personal sean tan imprescindibles o puedan causar tales

> perjuicios". (Cabanellas de Torres, Guillermo. , Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1992, pp. 433-434). De conformidad con lo expuesto, el carácter de confianza puede ser atribuido ante las responsabilidades depositadas en el trabajador, por el tipo de tareas que desempeña; o bien, por exigirse un grado mayor de honradez o de lealtad, con absoluta reserva o confidencialidad, en el ejercicio de sus funciones.[104]

De la cita anterior es posible apreciar que la Sala menciona que el carácter de confianza se puede otorgar por las tareas que desempeña, lo cual se relaciona con el primer supuesto planteado por de la Cueva. Además, resalta la caracterización que se le otorga a la confianza que deposita el empleador en estos trabajadores, a la que posteriormente la jurisprudencia costarricense denominará como "confianza calificada".

Finalmente, aparte de las funciones que desempeña un trabajador de confianza, es posible resaltar la importancia del mantenimiento de este nivel de confianza por parte del empleador, ya que en el tanto esta se pierda, la relación laboral difícilmente pueda continuar, supuestos que fueron planteados en la legislación mexicana desde la Ley Federal del Trabajo de 1931. Incluso, esta posibilidad de poder nombrar y remover con mayor celeridad a estos trabajadores fue de los argumentos principales para el surgimiento de la figura.

Además, en esta resolución se refiere a personal de confianza, respecto de aquellos trabajadores que realizan labores de dirección o de supervisión o porque están vinculados con los trabajos personales que realiza el empleador en la empresa o en una institución, para lo cual se hace una transcripción exacta de la cita jurisprudencial transcrita supra de la sentencia de la misma Sala, N° 108, de las 9:20 horas del 10 de julio de 1991.

Igualmente, se cita en el voto que se analiza el criterio señalado en la sentencia n.° 313, de las 15:00 horas del 7 de octubre de 1999, que refuerza lo indicado anteriormente, al respecto se señala:

---

[104] Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia "Recurso de Casación" Resolución Nº 00503 – 2010; 07 de abril 2010 a las 09:30 horas, expediente 07-000068-0679-LA.

> Pero existen cargos que para ser ocupados, requieren de una confianza que podríamos denominar calificada y sólo los llegan a desempeñar, quienes son acreedores de esa confianza, diferente a la objetiva -necesaria para que haya armonía en la relación laboral o de servicio existente con el común de los empleados-. Si hablamos de 'empleado de confianza', nos referimos -en el sector privado- al servidor cuyas funciones afectan los intereses fundamentales de la empresa y que por ende, desempeña, por lo general, labores de alto nivel. (Sobre el mismo tema, puede consultarse el fallo número 64, de las 10:00 horas, del 26 de enero de este año –2001)

De las citas anteriores es posible extraer ciertas consideraciones, entre estas, nuevamente sale a la luz el criterio planteado por de la Cueva y la legislación mexicana de las características de las funciones de estos trabajadores, los cuales necesariamente desempeñarán labores generales de suma trascendencia, de alto nivel, delicadas tareas esenciales para el funcionamiento de la empresa. También, se reitera que el tipo de confianza que debe poseer un trabajador de esta categoría se puede denominar calificada.

Con la intención de simplificar el estudio del criterio jurisprudencial costarricense en cuanto al tema del empleado de confianza se confeccionó la siguiente tabla de contenido que condensa diversas opiniones emitidas por la Sala Segunda de la Corte a partir de la resolución N.° 108, de las 9:20 horas del 10 de julio de 1991:

Tabla n.° 15
Trabajadores de confianza según la jurisprudencia costarricense

Características	Resolución
Los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administración y vigilancia generales; para poder calificar a un empleado como de confianza, es necesario analizar sus funciones y determinar si tiene - entre otros- poderes de mando, de dirección y de fiscalización generales.	Resolución N.° 108, de las 9:20 horas del 10 de julio de 1991
Los trabajos personales del patrono dentro de la empresa… o si ocupa un puesto en el que no siendo necesarios esos poderes sus labores son de confianza, referidas al trabajo del patrono dentro de la empresa (ejemplo: Asistente Personal del Presidente), o es un representante patronal.	Resolución N.° 108, de las 9:20 horas del 10 de julio de 1991
Ostentar ciertas atribuciones de mando y libertad en el desempeño de las labores no es motivo suficiente para considerar a la persona trabajadora como de confianza.	Resoluciones N.° 108, de las 9:20 horas del 10 de julio de 1991; 195, de las

	9:40 horas del 21 de agosto de 1992; 41, de las 9:30 horas del 25 de enero de 1995; 760, de las 10:20 horas del 20 de diciembre de 2001 y 107, de las 9:35 horas del 23 de febrero de 2007
Existen cargos que para ser ocupados, requieren de una confianza que podríamos denominar calificada y sólo los llegan a desempeñar, quienes son acreedores de esa confianza, diferente a la objetiva -necesaria para que haya armonía en la relación laboral o de servicio existente con el común de los empleados- Si hablamos de 'empleado de confianza', nos referimos -en el sector privado- al servidor cuyas funciones afectan los intereses fundamentales de la empresa y que por ende, desempeña, por lo general, labores de alto nivel.	Resolución N.° 313, de las 15:00 horas del 7 de octubre de 1999
Injerencia en la toma de decisiones relacionadas con la dirección de la empresa.	Resolución N.° 959, de las 9:55 horas del 30 de setiembre de 2009
Trabajadores que tienen poder de decisión en la vida o en la actividad de la empresa	Resolución N.° 890, de las 10:05 horas del 28 de setiembre de 2012
Se requiere un grado importante de vinculación de las labores de la persona a la vida y políticas de la compañía.	Resolución N.° 570, de las 9:40 horas del 4 de julio de 2012
Su actuar esté directamente vinculado con las decisiones importantes de la empresa.	Resolución N.° 557, de las 10:35 horas del 29 de mayo de 2013
La condición de confianza se ha conferido con independencia de la existencia de una jefatura; sin embargo, ese elemento también ha sido valorado al momento de determinar si una persona ocupa o no un puesto de esa naturaleza, de manera tal que es más común que se haya negado esa condición cuando existe una jefatura directa e inmediata.	Resoluciones N.° 760, de las 10:20 horas del 20 de diciembre de 2001; 276, de las 14:55 horas del 30 de marzo; 933, de las 10:35 horas del 16 de noviembre, ambas de 2011; y 557, de las 10:35 horas del 29 de mayo de 2013)
No se ha conferido ese carácter a personas trabajadoras por el mero hecho de que ejerzan supervisión. Pueden ejercerla sin que necesariamente se les conciba como empleados de confianza.	Resoluciones N.° 353, de las 10:15 horas del 18 de abril de 2012 y 557, de las 10:35 horas del 29 de mayo de 2013
El carácter de confianza puede ser atribuido ante las responsabilidades depositadas en el trabajador, por el tipo de tareas que desempeña; o bien por exigirse un grado mayor de honradez o de lealtad, con absoluta reserva o confidencialidad, en el ejercicio de sus funciones.	Resoluciones N.° 890-2012 de las 10:05 horas del 28 de setiembre de 2012
Se habla también de personal de confianza, respecto de aquellos trabajadores que realizan labores de dirección o de supervisión o porque están vinculados con los trabajos personales que realiza el empleador en la empresa o en una institución.	Resolución N.° 890-2012 de las 10:05 horas del 28 de setiembre de 2012

Como se vio, es necesario analizar las funciones que realiza, la responsabilidad que su puesto demanda, si ejecuta labores de dirección, de mando o de supervisión, aunque estos últimos elementos, por sí mismos, no han sido determinantes, pues se ha conferido la condición de confianza aun cuando la persona haya estado sujeto a una jefatura; pero es más común que se haya negado esa condición cuando existe una jefatura directa e inmediata […] Es decir, que el empleado de confianza puede serlo con o sin fiscalización superior inmediata en razón de que esas suposiciones no son excluyentes entre sí.	Resolución 118, de las 10:05 horas del 05 de febrero de 2016
A los trabajadores de confianza que laboren más de 12 horas diarias le asiste el derecho al pago de jornada extraordinaria de lo laborado posterior a 12 horas.	Resolución N.º 02075 – 2022 del 28 de Julio del 2022 a las 09:25 horas.
Asimismo, no participaba de los intereses de la empresa ni de sus fines. Estas últimas condiciones han sido ponderadas por la jurisprudencia de esta Sala para la calificación de un determinado puesto como de confianza; sin embargo, no son las únicas que pueden valorarse para tales efectos**.** De ahí que la ausencia de esas características no es un elemento suficiente que permita acoger la tesis de la parte actora. En reiteradas ocasiones se ha explicado que deben analizarse las funciones que se realizan, la responsabilidad que el puesto demanda, si se ejecutan labores de dirección, de mando o de supervisión, aunque estos elementos no son determinantes por sí mismos; en tanto un puesto puede considerarse de confianza aun cuando tenga una jefatura directa y también se han considerado de esa naturaleza algunos puestos que no ejercen poderes de supervisión.	Resolución N.º 03383 – 2022 del 21 de Diciembre del 2022 a las 08:40
El hecho de que el demandante no pudiera disponer libremente de su tiempo, en el sentido de retirarse del local de manera discrecional, no necesariamente lo excluye como trabajador de confianza, pues, aunque hay empleados de confianza que pueden disponer con libertad de su horario de trabajo hay otros que no, los cuales están sujetos necesariamente al cumplimiento de un horario definido por el empleador.	Resolución N.º 03383 – 2022 del 21 de Diciembre del 2022 a las 08:40

Ahora bien, a partir de los criterios planteados en la jurisprudencia costarricense, es posible identificar que aún y cuando la propia Sala Segunda de la Corte haya recurrido a diversos autores, los diversos criterios doctrinales parecen adherirse a lo planteado por Mario de la Cueva y adoptado por la jurisprudencia desde 1991 en cuanto a las funciones de un empleado de confianza, que son básicamente dos:

- Cuando estos desarrollen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que tengan carácter general y se relacionen con la vida misma de la empresa.
- Cuando sus funciones se relacionen con trabajos personales del empleador

dentro de la empresa o establecimiento, donde conoce información que requiere una confidencialidad total.

A estas funciones se les puede agregar algunas características propias de la relación laboral que han sido observadas por la jurisprudencia y que se mencionan en el cuadro anterior, como que la confianza que necesariamente debe existir se le da el grado de calificada. Además, estos trabajadores pueden o no tener disponibilidad horaria, también pueden o no estar sometidos a supervisión superior inmediata, también pueden ejercer funciones de jefatura, aunque no es indispensable para calificarlos como tal, de la misma manera que no es exclusivo de este tipo de trabajadores el ejercer funciones de supervisión.

A partir de dichas características se analizarán cada una de las labores administrativas existentes en la finca productora bananera del Valle la Estrella para determinar si estas personas son trabajadores de confianza, además, se expondrán las repercusiones que dicha calificación provoca en cada uno de los trabajadores.

ii. Clasificación de los puestos de trabajo administrativos de la finca productora bananera del Valle la Estrella en la figura jurídica de trabajadores de confianza

1. Gerente

Según la información expuesta en la tabla n.°1: Descripción del puesto de gerente en la finca productora bananera del Valle la Estrella, en la que se especifican las funciones propias de este trabajador resulta indiscutible considerar que es un trabajador de confianza, en el tanto desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que tienen carácter general y se relacionan con la vida misma de la empresa.

Por dicha razón, no es un trabajador sujeto a la limitación de la jornada laboral y, además, resulta evidente que la confianza que deposita el empleador en él es de categoría calificada, pues ejerce funciones de jefatura que, si bien no son exclusivas de un trabajador de confianza, la propia jurisprudencia ha señalado que es un factor que usualmente influye en la calificación del trabajador como tal. Pese a ello, es posible resaltar que su jornada diaria alcanza las 13 horas diarias, lo cual puede causar perjuicios en la salud física y mental de los trabajadores, así como afectación en su tiempo de descanso y relaciones interpersonales.

2. Coordinador técnico

Partiendo de la información expuesta en la tabla n.° 2: descripción del puesto de coordinador técnico en la finca productora bananera del Valle la Estrella, es posible comprender que las funciones desempeñadas por este trabajador se relacionan con la vida misma de la empresa, en el tanto, su labor se concentra en el área de producción y empaque, lo cual finalmente es el fin último de la actividad bananera (cultivar, empacar y exportar banano) y, al ser este el responsable final de estas actividades, donde además ejerce una jefatura inmediata, actividades de supervisión, dirección e inspección de las prácticas agrícolas y las labores de empaque en general, claramente su relación es de un trabajador de confianza.

A pesar de lo anterior, resulta oportuno realizar algunas observaciones, y es que, partiendo del hecho de ser un trabajador de confianza, según el artículo 143 del Código de trabajo debería tener dentro de su jornada, un descanso mínimo de una hora y media. Sin embargo, según lo expuesto por los propios extrabajadores que incluso desempeñaron la labor, esta situación no se cumple, ya que, en el mejor de los casos, disfrutan de una hora de almuerzo, estando siempre pendientes de los medios de comunicación para atender las situaciones laborales que puedan surgir.

3. Administrador de campo

Es necesario partir del hecho que estos trabajadores, según lo indicado por el numeral 143 del Código de trabajo, quedan al margen del límite de las jornadas ordinarias diurna, mixta y nocturna, y les resulta aplicable una jornada hasta de doce horas de trabajo diarias, ya que se encuentra su puesto dentro de la lista que indica el citado artículo: *Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, **administradores**, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata (…)*[105] (Resaltado no pertenece al original).

Ahora bien, en cuanto a la clasificación de estos trabajadores como empleados de confianza, resulta necesario analizar las funciones descritas en la

[105] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°2: Código de Trabajo, [Aprobado 27 de agosto 1943]: https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Tabla no. 3: descripción del puesto de administrador de campo en la finca productora bananera del Valle la Estrella. En ella se expone que dicho personal ejerce labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, pero estas no son de carácter general, en el tanto se limita a desarrollarlas en una porción específica (100 hectáreas aproximadamente), lo cual no parece poner en riesgo la vida misma de la empresa, considerando que existen aproximadamente 1600 hectáreas cultivadas de banano en el Valle la Estrella. Pese a ello, es evidente que para que la relación laboral subsista debe existir una confianza calificada, y la supervisión que se ejerce sobre sus labores no es inmediata, condición que si bien es cierto no es exclusiva de un trabajador de confianza, la jurisprudencia costarricense (resolución N°760 de las 10:20 horas del 20 de diciembre de 2001) ha indicado que es más común que se haya negado esa condición cuando existe una jefatura directa e inmediata.

Las particularidades presentes en el puesto que se estudia, parecen inclinar el análisis hacia el hecho de que son trabajadores de confianza; sin embargo, la ausencia de algunas de estas características mantiene abierto un margen de interpretación que solo las personas juzgadoras, en los casos concretos que podrían resolver, podrán dilucidar. Aun así, es indiscutible que al ser un administrador no está sometido a limitación de las jornadas ordinarias diurna, mixta y nocturna, lo cual no varía sustancialmente el análisis que se aborda en la investigación al clasificar este puesto en particular como de confianza o no, ya que finalmente por una u otra vía la excepción a los límites de jornada se alcanza.

Ahora bien, es importante hacer notar que, según la información brindada por los extrabajadores, estas personas trabajan 13 horas diarias, lo cual les da derecho de recibir el pago por conceto de jornada extraordinaria de esa decimotercera hora laborada diariamente; sin embargo, los propios extrabajadores que se desempeñaron en estos puestos al consultárseles si su salario variaba por algún motivo, indican que no (ver anexo 1), lo que demuestra el no pago de la jornada extraordinaria.

Por otra parte, es importante hacer notar que, si bien, según el 143 del Código de Trabajo deberían tener un tiempo de descanso de al menos hora y media, el

administrador de campo en el Valle la Estrella disfruta en promedio únicamente de media hora.

4. Encargado de campo

Partiendo de la información contenida en la Tabla n.° 4: descripción del puesto de encargado de campo en la finca productora bananera del Valle la Estrella, es posible concluir que estos no son empleados de confianza, en el tanto, sus funciones no se ajustan a lo definido jurisprudencialmente para aquellos trabajadores que desempeñan un puesto de esta categoría.

Lo anterior debido a que, si bien desarrolla funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, estas no tienen un carácter general, ni se relacionen con la vida misma de la empresa, en el tanto, están asignados a una labor específica en un área concreta que sencillamente forma parte de un conglomerado de labores que están a cargo del coordinador técnico en primera instancia y, finalmente, del gerente de finca. Solo el conjunto de todas las prácticas agrícolas impacta directamente en la vida misma de la empresa y no una en específico que se circunscribe a una pequeña fracción, incluso de la labor de la que es encargado, ya que existen varios encargados de la misma labor asignados en áreas concretas de la finca productora bananera del Valle la Estrella. Tampoco se requiere una confianza calificada para desempeñar las labores, lo que se requiere es un conocimiento de la práctica agrícola en específico que permita verificar si la labor se realizó de manera adecuada.

En cuanto a si sus funciones se relacionen con trabajos personales del empleador dentro de la empresa en donde conozca información que requiere una confidencialidad total, la respuesta es negativa, en el tanto no conoce ningún tipo de información confidencial, únicamente es especialista en una práctica agrícola y se le indican las tarifas de pago que debe seguir al pie de la letra, información que hasta los propios peones agrícolas conocen.

Dicho lo anterior, es posible identificar una serie de irregularidades presentes en la relación laboral de los encargados de campo en la finca productora bananera del Valle la Estrella. La primera de ellas es que debido a la hora de ingreso (4:30 a. m.) su jornada laboral es mixta, por lo que se completa su jornada ordinaria a las

11:30 horas, ya que según lo señalado por el numeral 138 del Código de Trabajo costarricense esta equivale a 7 horas.

Dicho lo anterior, corresponde a jornada extraordinaria el tiempo laboral comprendido de las 11:30 horas a las 17:00 horas que es su hora usual de salida. De lo anterior es importante resaltar que según lo revelado por los propios extrabajadores que desempeñaron estos puestos, el pago que reciben es de dos horas extraordinarias por día, al respecto señalaron:

> Porque en realidad, este, no se paga más de una jornada de 10 horas por día, o sea 8 y 2, pero hay otras labores que hacer después que se termina la jornada en el campo como el pago de planillas y reportes de salarios, reportes de consumos y otras cosas más que también devengan mucho tiempo después de esa hora.[106]

Esto quiere decir que, en promedio, a los encargados de campo se les adeuda el pago de tres horas y media por concepto de jornada extraordinaria. Resulta evidente que lo anterior tiene un impacto económico en la realidad del trabajador, en el tanto no se cancela el monto correspondiente por su trabajo, impactando negativamente no solo el cálculo del salario real, sino también el de cesantía, aguinaldo, reporte de salarios que se realiza a la Caja Costarricense de Seguro Social, que finalmente será la base para el cálculo de una futura pensión e, incluso, el subsidio en una eventual incapacidad.

Por otra parte, se presenta una alteración de la naturaleza de la jornada extraordinaria, la cual:

> Al ser algo extraordinario, se entiende que no puede haber una jornada continua y de persistencia, aunque fuera de manera concertada entre patrono y trabajador, ya que detrás de ello, se busca que el cuerpo humano descanse, que no se atente contra su salud física, emocional e incluso del mismo núcleo familiar de la persona trabajadora.[107]

[106] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 03 de agosto 2023.
[107] Eric Briones Briones, “El salario y las extras” Semanario Universidad: Debate Jurídico. Opinión. (06 de agosto 2019) https://semanariouniversidad.com/opinion/el-salario-y-las-extras/

Evidentemente en el caso que se estudia se presenta la jornada extraordinaria de manera continua y persistente, lo cual contraría de manera directa el carácter de extraordinario de esta.

También fue posible constatar que en promedio la jornada diaria alcanza las 12,5 horas, lo cual constituye una jornada ilegal, así lo expresa Eric Briones Briones, jefe del Departamento Legal de la Inspección de Trabajo, al indicar que "excederse de la docena por día vendría a constituirse en una jornada prohibida y sancionada como una falta a la legislación laboral, con la consecuente multa y el pago obligatorio de las horas laboradas aun cuando fueren prohibidas, según se desprende del voto de la Sala Segunda no. 00263 del año 2016"[108].

Lo descrito evidencia que la relación laboral de los encargados de campo en la empresa productora bananera del Valle la Estrella presenta ciertas características que contrarían el ordenamiento jurídico y que atentan contra los derechos de estos trabajadores.

5. Administrador de planta empacadora

En cuanto al puesto de administrador de planta empacadora se presenta una situación similar a la descrita en el puesto de administrador de campo, es decir, al formar parte de la lista que indica el artículo 143 del Código de Trabajo (quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, **administradores,** apoderados…), por lo que sin necesidad de valorar si estos trabajadores son empleados de confianza, es posible afirmar que quedan al margen del límite de las jornadas ordinarias diurna, mixta y nocturna, y les resulta aplicable una jornada hasta de doce horas de trabajo diarias.

Pese a lo antes mencionado, es posible identificar que en esta labor se ejercen funciones de jefatura, incluso, de todas las personas que laboran en la planta empacadora. Es el mayor responsable del proceso de empaque de la fruta, aunque si bien es cierto debe seguir estrictos programas de la cantidad de fruta a procesar diariamente y de las especificaciones que esta debe cumplir, los cuales son emitidos por la gerencia, claramente desarrolla una labor de dirección,

[108] Eric Briones Briones, "El salario y las extras" Semanario Universidad: Debate Jurídico. Opinión. (06 de agosto 2019) https://semanariouniversidad.com/opinion/el-salario-y-las-extras/

inspección, vigilancia y fiscalización, lo cual parece inclinar la balanza hacia que son trabajadores de confianza. Pese a ello, se podría argumentar que sus funciones no son de carácter general, pues está a cargo de una planta empacadora en específico de las cuatro existentes en el Valle la Estrella, que son la planta empacadora de Finca 5, planta empacadora de Finca 2, planta empacadora de Finca 15 y planta empacadora de Finca 20.

Un puesto como el comentado, evidencia ciertas zonas de penumbra que permiten a la persona juzgadora, al momento de resolver un caso con las particularidades que presenta estas labores, justificar su decisión hacia una u otra dirección. Sin embargo, en eventuales conflictos parece que se alejaría de la limitación de la jornada de trabajo, ya que el hecho de que al ser un administrador y con fundamento en el numeral 143 del Código de Trabajo ampliamente comentado claramente se estaría al margen de la limitación de jornada.

Ahora bien, este puesto presenta ciertas particularidades que se deben analizar, la primera de ellas es que en promedio su jornada de trabajo alcanza las 13 horas diarias y, según como se ha reiterado, a estos trabajadores que no están sometidos a la limitación de la jornada les asiste el derecho del pago por concepto de jornada extraordinaria del tiempo laboral que exceda las 12 horas; sin embargo, los propios extrabajadores comentan que dicha situación no se presenta (ver anexo 5) lo cual, como se ha reiterado, afecta el monto de salario total que perciben, así como el cálculo de cesantía, aguinaldo, y cuotas obrero patronales.

Por otra parte, el tiempo de descanso durante la jornada que estas personas tienen es una pausa de 15 minutos a media mañana, 30 minutos para el almuerzo, y 15 minutos a media tarde, tiempo que no alcanza el mínimo señalado por el artículo 143, que indica que tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media. Además, dicha norma también señala que estas personas no están obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo, pese a ello, la jornada extraordinaria que laboran es continua, persistente e impuesta.

6. Encargado de planta o segundo de planta

A partir de los datos recopilados es posible argumentar que el encargado de planta empacadora en la finca bananera del Valle la Estrella es el trabajador con la jornada de trabajo más extensa, alcanzando las 13,5 horas diarias debido a las particularidades que presenta el puesto que desempeña.

Las funciones señaladas en la tabla n.° 6: descripción del puesto de encargado de planta empacadora o segundo de planta en la finca productora bananera del Valle la Estrella, no son las que caracterizan a un trabajador de confianza, ya que estas si bien alcanzan algún grado de inspección o vigilancia, no tienen un carácter general y, como la propia jurisprudencia lo ha indicado en resoluciones como la N.° 353, de las 10:15 horas del 18 de abril de 2012 y 557 de las 10:35 horas del 29 de mayo de 2013, son funciones que pueden realizar sin que necesariamente se les conciba como empleados de confianza, y que en el caso particular se desarrollan principalmente por el hecho de ser trabajadores que conocen a la perfección el proceso de empaque del banano, por lo que cuentan con el conocimiento necesario para informar cómo se están desarrollando las labores.

Por otra parte, si bien sus funciones incluyen principalmente labores de recolección de información y posterior remisión de esta a trabajadores superiores jerárquicamente, no parece esto calzar como funciones que se relacionen con trabajos personales del empleador dentro de la empresa o donde se conozca información que requiere una confidencialidad total, sino que informar el avance del proceso es parte de la diversidad de actividades que debe desempeñar.

Tampoco sus labores tienen un impacto directo en la vida misma de la empresa, ni ostenta responsabilidades de gran relevancia para el funcionamiento de la actividad comercial, simplemente debe cumplir con sus obligaciones como cualquier otro trabajador asalariado. Finalmente, no tiene poder de decisión en cuanto a las actividades que realiza o verifica en el departamento de producción y empaque.

En relación con las particularidades que presenta este puesto, resulta la extensión de su jornada diaria quizá el aspecto más relevante por analizar, en el tanto estas personas laboran diariamente de manera continua, persistente y obligatoria cinco horas y media como jornada extraordinaria, lo cual, sumado a la

jornada ordinaria de ocho horas evidentemente constituye una jornada prohibida, que atenta contra su salud física, emocional e incluso al mismo núcleo familiar de la persona trabajadora, contrariando incluso las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, referidas a los descansos mínimos estipulados desde principios del siglo pasado (Briones 2019).

Un aspecto que también se ha comentado en otros puestos es el perjuicio económico que viven estas personas, ya que si bien laboran jornadas que son contrarias a la ley, no reciben la remuneración correcta por el trabajo que finalmente realizan, lo cual produce una incidencia en el salario real, cesantía y aguinaldo a la hora efectiva de su pago, además en el monto salarial reportado a la Caja Costarricense de Seguro Social que finalmente incidirá en el cálculo de su pensión.

7. Contralor

Para analizar si el contralor se encuentra en una relación laboral de empleado de confianza, es necesario retomar lo expuesto en la tabla no. 7: descripción del puesto de contralor en la finca productora bananera del Valle la Estrella.

En este caso, se parte del hecho de que la función principal de este trabajador es controlar las finanzas de la finca en todas sus áreas, lo cual ocupa un carácter general de una función que, si bien no es la más reconocida en la producción bananera, tiene que ver con la vida misma de la empresa, ya que de esta depende que las demás labores puedan desarrollarse adecuadamente, en el tanto, la construcción, ejecución y supervisión de los presupuestos impacta directamente la actividad productiva en todos los ámbitos. Por tanto, parece indudable que este es un trabajador de confianza, máxime considerando que conoce información confidencial y que claramente recae en él una confianza calificada por parte del empleador, ya que, sin esta, sencillamente, la relación no podría continuar.

Ahora bien, es importante resaltar que su jornada diaria supera las 12 horas diarias todos los días de la semana, lo cual, si bien se encuentra en una relación de confianza, no existe elección en cuanto a no permanecer más de doce horas diarias en su trabajo, como lo indica el artículo 143 del Código de Trabajo. Laborar siempre más de 12 horas es una imposición, debido a que de lo contrario sería imposible cumplir con todas sus obligaciones.

Tampoco disfruta de al menos hora y media de descanso, los propios extrabajadores mencionan que lo que pueden tomar es una hora de almuerzo diario y nada más. Finalmente, a pesar de laborar más de 12 horas diarias, han expuesto los trabajadores que siempre reciben el mismo salario, es decir, en este aspecto se violenta lo indicado por la jurisprudencia nacional en cuanto a que a los trabajadores de confianza les asiste el pago de jornada extraordinaria al tiempo laborado que superior a las 12 horas diarias (resolución N.º 02075 – 2022 del 28 de Julio del 2022 a las 09:25 horas.) Esto repercute negativamente en el cálculo de cesantía, salario real, aguinaldo a la hora efectiva de su pago y además en el reporte de salario que se realiza a la Caja Costarricense de Seguro Social.

8. Oficinista de materiales y suministros

Partiendo de la información planteada en la tabla no. 8: descripción del puesto de oficinista de materiales y suministros en la finca productora bananera del Valle la Estrella, resulta evidente que el trabajador que ostente este puesto no es un empleado de confianza. Si bien dentro de sus labores se identifican algunas de inspección o fiscalización, debido a la revisión del inventario físico que realiza con el bodeguero, contrario al requisito de ser labores de carácter general, estas son funciones de una labor específica, sujeta a múltiples controles que impiden considerar que el empleador deposita una confianza calificada en esta persona o le otorga labores de suma trascendencia, y tampoco desempeña trabajos personales del empleador dentro de la empresa, ni conoce información que requiere una confidencialidad total.

Podría argumentarse que la persona oficinista de mano de obra en la empresa productora bananera del Valle la Estrella es un asalariado más que desempeña labores estrictamente definidas y que no posee ninguna particularidad que pueda orientar su relación hacia una de trabajador de confianza.

En cuanto al tiempo de trabajo diario de esta persona, es apreciable que la principal alteración que se presenta es en que la jornada extraordinaria se convierte en una jornada continua, persistente y obligatoria, lo que contraría la naturaleza extraordinaria de la misma.

Por otra parte, los extrabajadores entrevistados mencionaron que “a todos los que trabajamos en la oficina nos pagan 8 y 2 como dicen, 8 horas ordinarias y 2 extraordinarias”[109]; sin embargo, estas personas trabajan un total de dos horas y media diariamente como jornada extraordinaria, lo que expone un perjuicio en el monto de salario total que recibe la persona, cálculo de aguinaldo, cesantía y, a nivel de seguridad social, una desventaja, por ejemplo a la hora de recibir el subsidio por una incapacidad o un monto de pensión durante la jubilación.

9. Bodegueros

Las personas que se desempeñan como bodegueros en la finca productora bananera del Valle la Estrella no califican como trabajadores de confianza, debido a que sus labores no son de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización que tengan carácter general, tampoco se identifican elementos que la jurisprudencia ha valorado al momento de calificar a ciertos trabajadores como tales: no ejerce ningún tipo de jefatura, su actuar no está directamente vinculado con las decisiones importantes en la empresa, no tiene ningún poder de decisión en la vida o actividad de la empresa. Tampoco realiza labores que exijan un nivel de confidencialidad absoluta. Es decir, este trabajador tiene funciones estrictamente definidas, que son sujetas de una supervisión estricta y que no presenta ninguna característica que pueda orientar su relación hacia una de trabajador de confianza.

Ahora bien, en cuanto a las particularidades de su relación laboral, es posible identificar una jornada que se extiende 12 horas diariamente y que, de acuerdo con la hora real de ingreso (4:30 horas), la convierte en una jornada mixta, por lo que el tiempo por concepto de jornada ordinaria es de siete horas. Esto repercute en que finalmente labore cinco horas extraordinarias por día, que además se convierte en una jornada continua, persistente y obligatoria, contraria a la naturaleza extraordinaria de esta jornada.

10. Oficinista de mano de obra

La situación laboral que enfrenta el oficinista de mano de obra resulta muy similar a lo que sucede con el oficinista de materiales y suministros, donde

[109] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de agosto 2023

claramente poseen funciones distintas, pero con particularidades como la duración de la jornada diaria que son semejantes.

Según lo expuesto en la tabla no. 10: descripción del puesto de oficinista de mano de obra en la finca productora bananera del Valle la Estrella es posible argumentar que este trabajador no es un empleado de confianza, ya que no se identifica ninguna particularidad que pueda orientar su relación hacia una de trabajador de confianza: no ejerce funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que tengan carácter general y se relacionen con la vida misma de la empresa, tampoco desarrolla funciones relacionadas con trabajos personales del empleador dentro de la empresa o establecimiento, ni conoce información que requiera una alta confidencialidad, no ejerce jefatura de ningún tipo, ni tiene injerencia alguna en la toma de decisiones relacionadas con la dirección de la empresa.

Comparte ciertas particularidades con otros oficinistas, por ejemplo, el sometimiento a una jornada extraordinaria continua, persistente y obligatoria, que además no es cancelada en su totalidad, produciendo esto efectos negativos en el cálculo del salario real, cesantía, aguinaldo, subsidios por posibles incapacidades o incluso el monto de pensión durante la jubilación.

11. Superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos

Para analizar si el superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos es un trabajador de confianza, es necesario considerar lo expuesto en la tabla no. 11: Descripción del puesto de superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos en la finca productora bananera del Valle la Estrella, en donde se abordaron las especificaciones propias del puesto. Se entiende que este es el responsable del adecuado funcionamiento de una de las áreas administrativas (Sistemas integrados de gestión y recursos humanos), pero más allá de resaltar la posición jerárquica en la que se encuentra, es importante analizar sus funciones, ya que, si bien es cierto ejerce funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización ha indicado la jurisprudencia que estas no necesariamente califican por sí mismas al trabajador como uno de confianza.

Dicho lo anterior, es oportuno considerar las labores concretas que esta persona debe realizar: cumplir con las exigencias de las normas a la cual la empresa está certificada, lo cual implica prepararse para las auditorías internas y externas y posteriormente atender las no conformidades, cumplir con las metas ambientales, responsable máximo de que el 100 % del personal se encuentre capacitado, también debe atender las visitas de entidades como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud y asegurarse que se cumplan con todos los requisitos impuestos por ley para poder seguir operando la actividad comercial.

Evidentemente, al asignar a un trabajador funciones como las antes citadas, este debe contar con una confianza calificada por parte del empleador, ya que, sin duda, tienen una relación directa con la vida misma de la empresa, en el tanto, su inadecuada ejecución pondría en riesgo cuestiones como certificaciones internacionales, que produciría la pérdida de clientes hasta eventuales cierres de locales por parte de instituciones gubernamentales.

Por lo descrito, es posible considerar que el superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos en la finca productora bananera del Valle la Estrella es un trabajador de confianza, ya que sus funciones califican dentro de una de las características principales que la jurisprudencia costarricense desarrolla desde 1991, a saber: ejerce funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que tienen carácter general y se relacionen con la vida misma de la empresa.

Ahora bien, en cuanto a las características propias de su puesto, es importante acotar que, según lo expuesto por los propios extrabajadores, su tiempo libre dentro de la jornada es de una hora diaria, con lo cual se incumple lo señalado por el numeral 143 del Código de Trabajo costarricense, que en su parte final indica que dentro de su jornada tendrán derecho como mínimo a un descanso de una hora y media.

12. Inspector ambiental y de salud ocupacional

Como se evidenció en la tabla n.° 12: descripción del puesto de inspector ambiental y de salud ocupacional en la finca productora bananera del Valle la Estrella, este es un puesto que incluye una gran cantidad de funciones, lo cual repercute significativamente en la extensión de la jornada laboral diaria que

desarrolla esta persona. Ahora bien, debido a las características propias de las funciones que desempeña este trabajador, es posible argumentar que su relación laboral no se enmarca en una de empleado de confianza, en el tanto, sus funciones no son de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización que tengan un carácter general e impacten la vida misma de la empresa. Además, tampoco ejerce ningún tipo de jefatura, elemento que como se ha mencionado, la jurisprudencia valora este aspecto para calificar la relación laboral como de empleado de confianza.

Por otra parte, tampoco sus funciones se relacionan con trabajos personales del empleador dentro de la empresa, ni requiere conocer información de una confidencialidad total para el desempeño de sus labores.

Partiendo de lo anterior, el primer aspecto que resaltar es que se comprobó que la jornada laboral de estos trabajadores alcanza 13 horas diarias, lo que, como se ha mencionado, constituye una jornada prohibida; además, cinco de estas horas se califican como jornada extraordinaria, que contrario a su naturaleza, resulta una jornada continua y de persistente, que atenta contra la integridad física y mental de la persona.

Por otra parte, es evidente el perjuicio económico que simboliza el hecho que se laboran 5 horas extraordinarias (aun cuando esto sea prohibido) y se le cancelen únicamente dos, ya que según lo indicado por los propios extrabajadores se les cancelan únicamente dos horas diarias por concepto de jornada extraordinaria (ver anexo 6) lo cual como se ha reiterado, claramente repercute en el monto devengado por salario real, el cálculo de aguinaldo, cesantía, e incluso, en las cuotas obrero patronales reportadas ante la Caja Costarricense de Seguro Social que repercutirá en el monto que recibirá por motivo de pensión.

13. Inspector laboral

En cuanto al inspector laboral, las funciones que ostenta que fueron mencionadas en la tabla no. 13: descripción del puesto de inspector laboral en la finca productora bananera del Valle la Estrella parecen indicar que no es un trabajador de confianza, debido a que, si bien desarrolla gran cantidad de funciones, estas no se relacionan de manera general con la vida misma de la empresa, ni

tampoco desarrolla trabajos personales del empleador, no conoce información de suma trascendencia considerada confidencial.

Sus labores son tan relevantes como cualquier otro trabajador que realice funciones específicas en la finca bananera, sigue programas y órdenes precisas, con una supervisión superior inmediata; además, aunque la misma jurisprudencia lo resalta como una característica indispensable en los trabajadores de confianza, si resulta de cierta relevancia que ejerza algún tipo de jefatura, y en el caso del inspector laboral, esta particularidad no se presenta.

Ahora bien, fue posible constatar que el inspector laboral en la finca productora bananera del Valle la Estrella labora en promedio 12 horas diarias durante 6 días a la semana; sin embargo, uno de los extrabajadores entrevistados que desempeñó estas labores (ver anexo 3) indica que siempre recibía el mismo salario, esto debido a que, según lo indica Trabajador IV, otra de las personas que desempeñaron este puesto, lo que reciben de salario es lo equivalente a 8 horas ordinarias y dos extraordinarias diariamente, situación que no varía aun y cuando trabajen más tiempo (ver anexo 6).

Lo anterior claramente se traduce en una afectación económica para el trabajador, que no solamente se refleja en su salario real, sino que además en el cálculo de cesantía, aguinaldo, cálculo de una futura pensión y subsidios por incapacidades. Por su parte, la jornada extraordinaria en este caso se convierte en algo ordinario (aun y cuando no se cancele en su totalidad) perdiendo así su particularidad de excepcional, siendo esta una cuestión no sujeta a elección por parte del trabajador.

14. Oficinista de recursos humanos

El oficinista de recursos humanos en la finca productora bananera del Valle la Estrella no es un trabajador de confianza, ya que, según la descripción del puesto realizada a partir de la información recopilada y plasmada en la tabla no. 14: descripción del puesto de oficinista de recursos humanos en la finca productora bananera del Valle la Estrella, sus funciones no son de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización de carácter general, claramente no se relacionen con la vida misma de la empresa.

Tampoco desempeña funciones que se correspondan con trabajos personales del empleador dentro de la empresa o establecimiento, ni conoce información confidencialidad; sencillamente es una persona asalariada más que desempeña labores estrictamente definidas y supervisadas sin ninguna particularidad que pueda orientar su relación hacia una de trabajador de confianza.

Ahora bien, en cuanto al análisis concreto de las particularidades que presenta su relación laboral es importante mencionar que estas personas laboran tres horas extras diarias. Sin embargo, los extrabajadores entrevistados comentan que por concepto de horas extras les cancelan únicamente dos horas diarias, al respecto señalan: “Únicamente dos horas por día, a todos los que trabajamos en la oficina nos pagan 8 y 2 como dicen, 8 horas ordinarias y 2 extraordinarias.”[110]

Lo anterior evidentemente presenta ciertas desventajas para el trabajador, los ya mencionados perjuicios económicos debido al cálculo indebido de salario real, cesantía, aguinaldo, cálculo de pensión y subsidios por incapacidades. Además, se presenta una inadecuada aplicación de la jornada extraordinaria en la relación laboral, la cual se convierte en una obligación fija impuesta por el empleador que contraría la naturaleza extraordinaria de esta jornada.

b. Limitación del tiempo libre

Otra de las repercusiones personales que provoca el desempeñar puestos que exijan extensas jornadas diarias de trabajo es el limitado tiempo libre con el que cuenta la mayoría de los trabajadores administrativos de la finca productora bananera del Valle la Estrella, ya que diez de catorce puestos exigen laborar diariamente mínimo doce horas diarias, y ninguno de estos labora únicamente la jornada ordinaria definida por ley. Sumado a ello es posible señalar que la actividad agropecuaria del cultivo del banano se desarrolla alejada de cualquier asentamiento humano, lo que provoca que el traslado hasta el centro de trabajo incluya una importante cantidad de tiempo.

Como consecuencia del limitado tiempo libre del que dispone el personal administrativo se producen diversas situaciones, entre las que resaltan:

[110] Trabajador VII (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 05 de agosto 2023

i. *Escases de tiempo de descanso y ocio*

Para abordar este aspecto, resulta pertinente partir del hecho de que:

> Las sociedades humanas siempre se organizaron en “tiempos sociales”, o sea, en momentos determinados por las actividades sociales en ellas desarrolladas: el tiempo para el trabajo, para la educación, para la religiosidad, para la familia, para el descanso, etc. Es así que la vida colectiva es regida por la articulación de esos momentos.[111]

Evidentemente, la distribución, exclusión o inclusión de estas actividades y algunas otras más que cada ser humano considera oportuno para desarrollar durante el día resulta una decisión personal, sin embargo, para actividades como el trabajo asalariado, el ordenamiento jurídico ha establecido máximos diarios que deben respetarse. Esta limitación no siempre existió, por ejemplo:

> Desde que se consolidó la revolución industrial y hasta la Segunda postguerra Mundial, la lógica del modo de producción capitalista provocó una brutal explotación de los trabajadores, bajos salarios y deterioro de su salud. Estas circunstancias encontraban su origen en las largas jornadas de trabajo a las cuales estaban sometidos, con tiempos insuficientes para su recuperación, trabajando durante los siete días de la semana[112]

Estas condiciones laborales provocaron reacciones obreras que mediante luchas lograron que en diversas legislaciones se tutelaran sus derechos, incluso a nivel mundial se dieron diversas reacciones, como la promulgación por parte de la Organización Internacional del Trabajo el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), de 1919, o la inclusión en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, de consideraciones como la siguiente:

---

[111] Christianne Gomes y Rodrigo Elizalde, “Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad”, *Revista Latinoamericana POLIS,* no. 22, (2009): 5, consultado 20 de julio, 2023, https://journals.openedition.org/polis/2687

[112] Julio Cesar Neffa. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio* Buenos Aires, Argentina: (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015): 46

> Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas[113].

Este proceso histórico de lucha y posterior reconocimiento de derechos permite identificar en la actualidad un derecho social al ocio y a la limitación razonable de la jornada laboral, los cuales constituyen elementos esenciales para la protección de la dignidad humana.

> En este sentido, el derecho social al ocio es un derecho fundamental de todos y que debe ser, de hecho, respetado, dado que es de suma importancia para la existencia del ser humano, garantizando el desarrollo de las aptitudes naturales del ser humano, la evolución de su conocimiento, mente, vivir en familia y en sociedad, practicar actividades que te satisfagan, el descanso físico y mental, la desconexión del trabajo o incluso la ociosidad.[114]

En el caso de los trabajadores administrativos de la empresa bananera del Valle la Estrella ha sido posible identificar que, de 14 puestos laborales administrativos, únicamente cuatro laboran diariamente menos de 12 horas, estos durante seis días a la semana como mínimo, lo cual, entre otros aspectos, genera una disminución del tiempo libre, consecuentemente en el periodo de descanso y ocio de los trabajadores.

En este sentido, es de especial interés indicar la importancia del tiempo libre que separa una jornada laboral de la siguiente, que surge como:

> consecuencia de la necesaria limitación de la jornada de trabajo entre un día y otro; limitación que se establece en las distintas legislaciones del mundo. Existe por tanto, una íntima relación entre este descanso y la jornada de trabajo. Ambos institutos tienen un mismo fundamento: la necesidad de proporcionar un descanso al trabajador. En la medida que se va limitando las jornadas de trabajo, se va produciendo un aumento del descanso entre una jornada y la siguiente[115].

---

[113] Naciones Unidas “La Declaración Universal de los Derechos Humanos” sf. Consultado 25 de julio 2023, https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

[114] Aline Cáñamo Chaves, Albuquerque Santos “La jornada extraordinaria y el Derecho al Ocio” Revista Multitemas 24, no. 58, (septiembre/diciembre 2019): 71. Universidad Católica Don Bosco. Consultado 20 de julio 2023 https://multitemas.ucdb.br/multitemas/issue/view/126

[115] Ricardo González Novoa “Análisis crítico del derecho al descanso laboral en Chile” (Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2009), 4-5

Ahora bien, en la actualidad se han otorgado diversos valores a lo que se entiende por el tiempo libre, actividades voluntarias, ocio y algunas otras definiciones; no obstante, se ha logrado consensuar que estas superan el valor del trabajo como único objetivo del ser humano, por lo que se ha caracterizado el ocio de manera individual en donde el descanso, la recreación y el desarrollo personal adquieren diversas funciones como la terapéutica, el desarrollo educativo y humano. También de manera social, en el tanto muchas de las actividades de ocio se realizan en sociedad (Sánchez, Jurado y Somões 2013).

Si bien, el ocio, la recreación y el tiempo libre son fenómenos individuales y normalmente serán concebidos de acuerdo con los diversos paradigmas sociales en donde se analicen, es posible argumentar que:

> El ocio, la recreación y el tiempo libre son estrategias viables para la búsqueda de mejores vidas humanas. Desde este planteamiento se puede afirmar que en la medida en que a través del ocio se logra la evasión y la distracción, podemos afirmar que a través de él es posible la recuperación que genera el desgaste psicofisiológico producto del trabajo.[116]

Por lo anterior, parte de las afectaciones sociales y personales que produce el cumplir jornadas laborales extensas, que incluso contrarían lo señalado por ley, repercute evidentemente en el tiempo libre, de descanso y ocio que tienen los trabajadores administrativos, lo cual perjudica su calidad de vida. Esta situación, se ve especialmente agravada en algunas labores administrativas, debido a las condiciones propias de su puesto de trabajo que fueron desarrolladas en este capítulo y es que, si bien la mayoría de trabajadores administrativos dedican 12 diarias durante seis días a la semana, como mínimo, a sus responsabilidades laborales, existen algunos, como los administradores de campo, administradores de planta empacadora, contralores de finca, e inspectores ambientales y de salud ocupacional que dedican 13 horas diarias a sus labores, lo que evidentemente

[116] Ricardo González Novoa “Análisis crítico del derecho al descanso laboral en Chile” (Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2009), 4-5

genera una disminución en el tiempo libre, de descanso y ocio del que pueden disponer.

ii. *Limitación al progreso personal: Vivir para ser bananero*

Un aspecto relacionado directamente con la posibilidad de tener el suficiente tiempo libre se presenta con la dificultad que enfrenta el personal administrativo del Valle la Estrella para optar por mejores condiciones de vida, situación que se identificó en el desarrollo de los elementos socioculturales presentes en la relación laboral, que encuentran una agravante al describir cada puesto administrativo y evidenciar que el desarrollo de las relaciones laborales imponen condiciones como la duración de la jornada diaria que limitan el desarrollo personal del trabajador a una actividad: ser bananero.

En este sentido, varias de las personas entrevistadas expusieron su sentir comentando diversas situaciones relacionadas con la disponibilidad de tiempo libre, tales como: “él me decía a mí: vea mi hermano, la única forma que usted pueda aprender otras cosas, usted tiene que tener tiempo para eso, y en la bananera usted no, ahí solo aprende banano, y dicho es cierto, porque la doña me decía “por qué no arregla eso” y yo le decía que acaso que soy carpintero, yo soy bananero.”[117]

Lo anterior permite considerar que una de las consecuencias del escaso tiempo libre o de ocio con el que cuentan estos trabajadores llega a sumergirlos y atraparlos en una única actividad, de la que dependerán, bajo las mismas condiciones (si no es un caso atípico), toda su vida.

Esto ha provocado en los trabajadores que de una u otra manera identifican la realidad que enfrentan, el surgimiento de estrategias que les permiten afrontar la situación, debido a que:

> Los trabajadores no sufren pasivamente el sufrimiento generado por el contenido y los riesgos psicosociales en el trabajo: pueden construir defensas y a pesar del sufrimiento las personas pueden seguir trabajando, lo que da lugar a una “normalidad sufriente” (Dejours y Molinier, 1994) Si no pueden sublimar o transformar el sufrimiento mediante la imaginación, se defienden orientando sus maneras de pensar y de actuar para evitar la percepción de aquello que los hace sufrir, sin que al hacerlo transformen la realidad y eviten

[117] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

> los riesgos. Se recurre a medios simbólicos como la ocultación, la negación, los eufemismos, la racionalización y la naturalización, que modifican los afectos, los pensamientos y los estados mentales.[118]

El desarrollo de estos mecanismos resulta evidente, ya que el mismo trabajador que reconoce prácticamente no haber tenido tiempo libre mientras trabajó para la empresa productora bananera del Valle la Estrella, uno concluyó diciendo:

> Incluso aquí nacieron mis hijas, ya vea esta casa, quien se la da a uno en doscientos cincuenta mil pesos que es lo que pagamos los papeles de esta casa, entiende, entonces con la empresa uno lo que vive es agradecido, primero que me dio trabajo durante 45 años, o sea, toda mi vida en los bananales, de eso estamos de acuerdo, me entiende, pero también aquí formé mi familia, ya tengo mis nietos y tengo esta casita.[119]

c. Afectación a las relaciones interpersonales

Otro aspecto que perjudica el estar sometido a jornadas tan extensas como lo viven la mayoría del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella, es la afectación de las relaciones interpersonales que estas personas pueden tener, en este contexto es importante considerar que:

> Una elevada duración del tiempo de trabajo anual así como la implantación de horarios de trabajo “atípicos” y el recurso a la disponibilidad, pueden incrementar el impacto negativo del trabajo sobre la vida privada (…) Otro problema que genera sufrimiento es la falta de coordinación, o incluso el conflicto por la falta de adecuación entre el tiempo de trabajo y el de la vida familiar, sobre todo cuando hay hijos o personas a cargo.[120]

Consecuentemente “el funcionamiento psíquico y la vida afectiva se ven inevitablemente desestabilizados por la confrontación con la realidad económica y

[118] Julio Cesar Neffa. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio* Buenos Aires, Argentina: (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015): 52 y 53

[119] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

[120] Julio Cesar Neffa. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio* Buenos Aires, Argentina: (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015): 41

social, en cuyo seno el vínculo con el trabajo ocupa un lugar central"[121]. Por ello, si bien el trabajo es esencial para la subsistencia de estas personas, el equilibrio del tiempo destinado a esta actividad y a otras de diferente naturaleza como las destinadas al ocio y descanso, donde se desarrollan relaciones con otros seres humanos como familiares y amigos, resultan fundamentales, ya que "el trabajo, así como el amor y las relaciones sociales, constituyen las dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano[122].

Los propios extrabajadores exponen las dificultades que enfrentan para desarrollar adecuadas relaciones interpersonales y mencionan que las jornadas extensas de trabajo:

> Afectan emocional, afectan familiar verdad, porque la única relación que hay con la familia son los domingos, siempre y cuando no tengan que trabajar que no "haiga" corta, afecta emocional verdad porque yo he tenido muchos compañeros que han perdido su familia porque su esposa no aguanta este trajín de un horario sobre evaluado de horas, compañeros que hoy por hoy están divorciados, no cuentan con su familia e intentaron tal vez hacer otra familia pero tampoco lo consiguió por lo mismo, el tiempo la familia lo exige verdad también.[123]

Otro de los extrabajadores entrevistados mencionó algo similar al indicar:

> Esas cosas, incluso desarraigo familiar ¿por qué no? Deay si usted llega por la noche tiene niños pequeños, ya muy posiblemente estén dormidos, este, algunos compañeros, he conocido compañeros que han tenido problemas con la pareja, precisamente por ese tipo de cosas, que llegan muy tarde, que llegan muy cansados, ya no hay espacio para ellos, y entonces, o para ella la señora, deay llega el momento en que se cansa terminan hasta separándose, varios casos conocí así, en donde termina la señora mejor yéndose.[124]

---

[121] Julio Cesar Neffa. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio* Buenos Aires, Argentina: (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015): 57

[122] Ibid. 10

[123] Trabajador V (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 28 de julio 2023

[124] Trabajador IV (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 03 de agosto 2023.

Lo anterior demuestra un evidente desarraigo familiar que surge debido al sometimiento que existe de los trabajadores administrativos a jornadas laborales diarias sumamente extensas, que constituyen “una condición que se manifiesta como consecuencia de la supresión o disminución de los vínculos afectivos de cualquier persona con su entorno, su familia, su cultura, sus costumbres y con todo aquello que tenga un significado de pertenecía para el individuo” [125].

Este desarraigo, como los propios extrabajadores lo apuntan, en muchos casos es causante de la desintegración familiar, ya que se produce una ruptura en las relaciones con sus parientes próximos debido al trabajo, pero, además, se ven afectadas otras relaciones, como las amistades y el esparcimiento en sociedad. Uno de los extrabajadores entrevistados experimentó estas situaciones y al respecto mencionó que: “se afecta la parte emocional, la parte familiar, hasta la parte personal de uno como persona porque en realidad uno no tiene vida social, la única parte social que uno podría decir es que, si visita una iglesia, una denominación, es el único día que uno comparte con los demás y hasta ahí, pare de contar diría uno”[126].

Esta problemática no es desconocida por la sociedad en general, incluso el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica citando un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que “los efectos de las jornadas laborales largas o atípicas no se limitan a los trabajadores(as) individuales, sino que también afectan a sus familias y a la sociedad en general”[127].

Dicha situación produce en los trabajadores circunstancias de dolor que aun con el paso de los años tienen muy presente, ejemplo de ello es la situación que externó el Trabajador II, extrabajador de la finca bananera, al comentar el sufrimiento que enfrentó cuando su hija intentó comprarle tiempo, ya que lo veía muy poco, fruto de las largas jornadas a la que era sometido:

---

[125] Katherine Alexandra Hinojosa Campos “Como afecta el desarraigo de los trabajadores operativos de Sertecpet en el desempeño laboral” Licenciatura en Psicología Industrial Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, 2015

[126] Trabajador V (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 28 de julio 2023.

[127] Daniela Muñoz Solano “Colegio de Profesionales en Psicología señala que jornadas laborales extendidas afectan la salud”. Semanario Universidad, 30 de junio 2023.

> ¡No, no, no, jamás! (sonríe) jamás, yo, yo perdí (hace un sonido lamentándose) yo perdí muchas cosas de mis hijas, mis hijas (…) yo salía a las tres de la mañana, tres y media salía, tres, tres de la mañana salía, y regresaba a las siete, u ocho de la noche, es decir, salía y la niña estaba dormida, y llegaba y la niña estaba dormida. Nunca me veía a mí (…) la chiquita (…) llegó y le dijo a la mamá: mami, le dice, cuánto vale una hora de mi papá de trabajo, (…) ese fue un golpe fuertísimo para mí, pero fuertísimo.[128]

Esta realidad afecta no solo a los propios trabajadores, sino también a sus familiares, incluso en las entrevistas realizadas algunos extrabajadores comentaron situaciones de salud que enfrentaron sus parientes producto de estas extensas jornadas de trabajo, incluso recomiendan a las personas jóvenes evitar estos trabajos y buscar empleos:

> donde tenga más tiempo para la familia, porque vea, a veces la doña ahora está tranquila, pero la doña se enfermó, todavía no está, todavía no está del todo bien, de ansiedad y de nervios y oiga, yo todavía trabajaba, cuando vengo ahí man, ya yo no hallaba que hacer (…) a veces yo llegaba cansadísimo y me acostaba y de pronto ella se acostaba y cuando yo ya me estaba durmiendo cuando man yo sentía algo que me caía encima, yo me despertaba asustado, ¡ella man! Y man, yo creí que iba a parar en loco yo también. Qué le pasa, “es que tengo miedo” Hoy por hoy yo le doy gracias a Dios que me dio la oportunidad de pensionarme, me da la oportunidad de estar aquí, (…) ya está bastante bien, pero todo eso acarrea, todo eso acarrea, estar, estar sin yo no tener tiempo. Porque la soledad crea problemas (…) la gente hasta la vida se quita, no la pierde, se la quita.[129]

d. Menoscabo en la salud

Otro aspecto negativo que se identifica como consecuencia de las jornadas laborales tan extensas que enfrentan la mayoría de los trabajadores administrativos de la finca productora bananera del Valle la Estrella es el menoscabo en su salud, e incluso los propios extrabajadores lo reconocen al indicar:

[128] Trabajador II (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022
[129] Trabajador I (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 26 de diciembre 2022

> A nivel de salud, pues sí, muchos compañeros que se han tenido que incapacitar por el estrés y por enfermedades producidas por el mismo estrés, de hecho que a nivel de uno cuando uno va a la clínica en las noches, tenso que uno va con los músculos contraídos y todo, lo primero que le dicen a uno es bueno lo voy a incapacitar tres días, y uno es que mañana tengo reunión, mañana tengo esto, mañana tengo lo otro, entonces yo no me puedo incapacitar, mejor inyécteme, póngame suero porque mañana tengo que seguir, entonces claro que sí se afecta la salud.[130]

Lo anterior no es únicamente una percepción de ciertos trabajadores, ya que diversos estudios científicos demuestran el menoscabo a la salud producto de largas jornadas labores, hasta el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica ha afirmado que las jornadas labores extendidas, sean largas jornadas semanales acumuladas o largas jornadas de trabajo diarias, tienen impactos negativos para la salud.

Concretamente señalaron que este tipo de jornadas “aumentan riesgo de enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, mayor depresión y ansiedad, estrés psicológico, tabaquismo, consumo de alcohol, e inactividad física, disminución de las horas y calidad del sueño, accidentes y lesiones laborales”[131].

Los riesgos para la salud pueden provenir de diversas direcciones, incluidas las condiciones de trabajo que además pueden intensificar o disminuir dichas afectaciones, por lo que el contenido del trabajo:

> la duración y configuración del tiempo de trabajo (jornadas cuya duración supera el límite socialmente aceptable, situación de disponibilidad para interrumpir el tiempo de reposo en función de las necesidades empresarias, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajos por turnos rotativos) con el correr del tiempo estos factores provocan dolores articulares, dorso lumbares y trastornos músculo esqueléticos (TME).[132]

---

[130] Trabajador V (extrabajador de la empresa productora bananera del Valle la Estrella) entrevista por David Esteban Bermúdez Corrales, Universidad de Costa Rica, 28 de julio 2023.
[131] Daniela Muñoz Solano “Colegio de Profesionales en Psicología señala que jornadas laborales extendidas afectan la salud”. Semanario Universidad, 30 de junio 2023.
[132] Julio Cesar Neffa. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio* Buenos Aires, Argentina: (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015): 37

Además de las afecciones mencionadas como consecuencias de la extensión de las jornadas diarias de trabajo, pueden existir otras que se abordarán a continuación.

i. Fatiga, agotamiento y estrés

Evidentemente si partimos del hecho que analizamos relaciones laborales en donde lo usual es el desarrollo de jornadas laborales que alcanzan 12 horas diarias, durante seis días a la semana como mínimo, resulta indudable que una de las repercusiones que estos pueden provocar en las personas trabajadoras son altos niveles de fatiga, en el tanto:

> La jornada larga de trabajo trae consigo el empobrecimiento fisiológico y el debilitamiento del organismo, convirtiendo al hombre en presa fácil de trastornos corporales (…) Cuando el reposo no es suficiente, no se consigue eliminar todos los residuos de la fatiga. El organismo se ve entonces saturado de cansancio. Los tejidos se empobrecen, la debilidad se hace general y esto determina estados mórbidos[133].

Esta situación se puede ubicar dentro de los riesgos laborales ergonómicos y psicosociales, en sus distintas modalidades, ya sea física, mental, emocional y sensorial: “La fatiga es un indicador de que algo debe ser atendido, bien en nosotros, bien en las condiciones de trabajo o en su organización. Las consecuencias de no hacerlo pueden repercutir en nuestra salud y bienestar y en la de otros; en la capacidad y eficiencia productivas; en los costes sociales y económicos”[134].

Es importante considerar que si la fatiga “supera las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador y se acumula porque no se recupera con horas de descanso, alimentación adecuada, vida familiar, actividad física y

[133] Ricardo González Novoa “Análisis crítico del derecho al descanso laboral en Chile” (Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2009), 9-10

[134] Universidad Complutense de Madrid, Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo. “Fatiga Laboral: Conceptos y prevención” s.f. Consultado 14 de septiembre 2023. https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCI%C3%93N.pdf

recreación, puede convertirse en algo crónico y patológico, que genera sufrimiento y predispone para contraer enfermedades”[135].

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, por medio de la Delegación del Rector para la Salud, Bienestar ocial y Medio Ambiente, ha indicado que la fatiga “se manifiesta como una sensación de debilidad y agotamiento acompañada de molestias, incluso dolor e incapacidad para relajarnos”[136].

Pero, además, se identificaron características en los diferentes tipos de fatiga, dentro de los que resaltan: una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona. Afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso dado que se percibe de manera personal y puede surgir en todos los niveles profesionales (Universidad Complutense de Madrid s.f.).

Ciertas condiciones de trabajo pueden incidir en la aparición de la fatiga, como “el diseño del puesto, sobrecarga de trabajo cuantitativo y cualitativo (…) horario: distribución de la jornada de trabajo, turnos, flexibilidad”[137]. Lo que finalmente puede provocar “dificultad para respirar, músculos tensos, entumecimiento, articulaciones rígidas, sudoración, decaimiento, somnolencia, agotamiento, dificultad para la concentración, ansiedad, frustración, baja autoestima, estrés, mayor probabilidad de accidentes laborales, incremento del riesgo de enfermedades cardiovasculares, y el desarrollo de diferentes patologías (Universidad Complutense de Madrid, s.f.).

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud coinciden en identificar “la principal causa del estrés laboral en diversos factores que componen una mala organización en el trabajo, como características

[135] Julio Cesar Neffa. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio* Buenos Aires, Argentina: (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015): 39.
[136] Universidad Complutense de Madrid, Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo. “Fatiga Laboral: Conceptos y prevención” s.f. Consultado 14 de septiembre 2023. https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCI%C3%93N.pdf
[137] Ibid.

del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales y cultura institucional”[138].

El estrés laboral puede provocar un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales dentro de las que resaltan la tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; entre otros síntomas, además se ha comprobado que el estrés laboral puede llegar a provocar cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos como lumbalgias (Gobierno de México, 2015).

El Instituto Nacional de Salud Pública del Gobierno de México ha advertido que “la prolongación del estrés por el trabajo puede causar actitudes poco saludables como el consumo de alcohol, tabaco y drogas, e incluso en casos extremos acciones fatales”[139].

Es decir, dentro de las repercusiones en la salud que experimentan las personas que trabajan largas jornadas diarias y semanales son los altos niveles de estrés que acumulan, ya que, si bien, naturalmente el trabajo, de cualquier tipo, en un ser humano promedio podrá causar ciertos niveles de estrés, es apreciable cómo la carga, las exigencias diarias y las extensas jornadas de trabajo pueden incrementar el estrés a niveles perjudiciales para la salud, que también “puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal”[140].

[138] Gobierno de México, Instituto Nacional de Salud Pública “Los riesgos del estrés laboral para la salud” última actualización 21 de octubre 2015. Consultado 15 de setiembre 2023. https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html

[139] Ibid.

[140] Gobierno de México, Instituto Mexicano del Seguro Social. “Estrés Laboral”. S.f. Consultado 15 de setiembre 2023 https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=Tipo%20de%20estr%C3%A9s%20donde%20la,lo%20laboral%20y%20lo%20personal

ii. Riesgo de sufrir cardiopatía isquémica y accidentes cardiovasculares

El desarrollo del primer capítulo y el abordaje que se realizó de cada una de las labores administrativas de la finca productora bananera han permito argumentar, como se ha mencionado anteriormente, que la situación que más afecta a estos trabajadores es el sometimiento a largas jornadas de trabajo, lo cual, sin importar si la relación laboral resulta ser la de un empleado de confianza o la de un trabajador común, la afectación puede ser significativa en la salud del trabajador.

Recientemente la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han alertado que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares; al respecto indicaron:

> Ambas organizaciones han realizado un primer análisis mundial de la pérdida de vidas y de salud derivada de las largas jornadas de trabajo. Sus datos indican que, en 2016, 398 000 personas fallecieron a causa de un accidente cerebrovascular y 347 000 por cardiopatía isquémica como consecuencia de haber trabajado 55 horas a la semana o más. Entre 2000 y 2016, el número de defunciones por cardiopatía isquémica debidas a las jornadas laborales prolongadas aumentó en un 42 %, mientras que el incremento en el caso de las muertes por accidente cerebrovascular fue del 19 %.[141]

Ahora bien, resulta necesario comprender lo que son estos padecimientos, la cardiopatía isquémica, o enfermedad de las arterias coronarias se define como:

> Una enfermedad provocada por el estrechamiento de las arterias que van al corazón. Este problema ocasiona que llegue un menor flujo de sangre al corazón y cause un desequilibrio en el aporte de oxígeno al miocardio (tejido muscular del corazón). Estas obstrucciones se dan por una acumulación de placa grasosa que se espesa y endurece en las paredes arteriales, que puede inhibir el flujo de sangre por las arterias a órganos y tejidos y puede

[141] Organización Mundial de la Salud “La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.” Última actualización 17 de mayo 2021. Consultado 16 de setiembre 2023. https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo#:~:text=El%20estudio%20concluye%20que%20trabajar,40%20horas%20a%20la%20semana

> conducir a un ataque al corazón, dolor de pecho (angina) o derrame cerebral.[142]

Por su parte, un accidente cerebrovascular "ocurre cuando algo obstruye el suministro de sangre a una parte del cerebro o cuando un vaso sanguíneo del cerebro se rompe. En cualquiera de los dos casos, hay partes del cerebro que se dañan o mueren. Un accidente cerebrovascular puede provocar daño cerebral duradero, discapacidad a largo plazo o, incluso, la muerte"[143].

Además de lo anteriormente señalado, la OIT y la OMS indicaron en la investigación mencionada que:

> Alrededor de una tercera parte de la morbimortalidad estimada total relacionada con el trabajo se debe a las jornadas laborales prolongadas, que son el factor de riesgo que más contribuye a aumentar la carga de enfermedades ocupacionales. Por esta razón, este factor de riesgo laboral relativamente nuevo para la salud humana, que tiene un carácter más psicosocial, se encuentra en el centro del debate.
> El estudio concluye que trabajar 55 horas o más a la semana aumenta en un 35 % el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y en un 17 % el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica con respecto a una jornada laboral de 35 a 40 horas a la semana.[144]

Lo anterior demuestra lo altamente perjudiciales para la salud que pueden llegar a ser jornadas laborales de hasta 78 y 72 horas semanales, con tiempos de descanso en la jornada diaria limitados, produciendo perjuicios que van desde fatiga

---

[142] Organización Panamericana de la Salud "Enfermedades Cardiovasculares" S.f. Consultado 17 de setiembre 2023 https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-cardiovasculares#:~:text=La%20enfermedad%20isqu%C3%A9mica%20del%20coraz%C3%B3n,los%20vasos%20sangu%C3%ADneos%20por%20aterosclerosis.

[143] Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades "Acerca del accidente cerebrovascular". Última actualización 22 de marzo 2023. Consultado 17 de setiembre 2023. https://www.cdc.gov/stroke/about_esp.htm#:~:text=Un%20accidente%20cerebrovascular%2C%20a%20veces,que%20se%20da%C3%B1an%20o%20mueren.

[144] Organización Mundial de la Salud "La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares." Última actualización 17 de mayo 2021. Consultado 16 de setiembre 2023. https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo#:~:text=El%20estudio%20concluye%20que%20trabajar,40%20horas%20a%20la%20semana

y estrés hasta algunas afecciones que pueden provocar la muerte, como la cardiopatía isquémica o accidentes cardiovasculares.

De esta manera, es indudable que “el trabajo es o puede ser tanto un operador de salud, constructor del equilibrio o, por el contrario, constituir una restricción al desarrollo personal con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud”[145], de allí la importancia de regularlo y equilibrarlo con los demás aspectos de la vida.

En este contexto es evidente que por razones de tipo cultural e incluso por falta de información que debería ser provista por los empleadores, los trabajadores en ocasiones no asocian las deficientes condiciones que presenta el trabajo y los factores de riesgo psicosociales con el riesgo para su salud, y en caso de que lo reconozcan, debido a los elementos socioculturales que permean la relación laboral, han hecho un formidable esfuerzo para resistir y adaptarse a estos, por lo que los asumen y aceptan como algo natural, ya que sería imposible eliminarlos aunque estos causen perjuicio en su salud física y mental o, incluso, la de sus familiares (Neffa, 2015).

Capítulo III: Razones que impiden al personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella accionar los mecanismos administrativos y judiciales cuando son vulnerados sus derechos laborales

La identificación y desarrollo de las razones que impiden al personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella accionar los mecanismos administrativos y judiciales cuando son vulnerados sus derechos laborales resulta ser un contenido indispensable para completar la investigación siguiendo las pautas metodológicas definidas previamente. Para ello, se hará uso de la información obtenida con el desarrollo de los anteriores capítulos, por lo que el primer aspecto por abordar consiste en realizar un recuento de los derechos laborales que fue posible constatar que son vulnerados en la relación laboral que se estudia.

[145] Julio Cesar Neffa. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio* Buenos Aires, Argentina: (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015): 44 y 45

I. Recuento de los derechos laborales vulnerados en la relación laboral y los perjuicios provocados a los trabajadores y la sociedad en general

En términos generales, laborar en puestos administrativos en la finca productora bananera del Valle la Estrella constituye una opción que beneficia en diversos aspectos a la persona trabajadora, máxime si se compara con otras condiciones como las de enfrenta el peón agrícola y si se considera, entre otros factores, las escasas oportunidades de empleo que existen en la zona.

Además de lo anterior, también fue posible comprobar que en la relación laboral del personal administrativo de esta finca bananera se desarrollan una serie de irregularidades, las cuales se originan principalmente a partir de la extensa jornada que diariamente estos trabajadores deben cumplir, debido a que, como se demostró en el segundo capítulo de esta investigación, durante seis días a la semana, en diez de los catorce puestos administrativos existentes, se exige laborar mínimo doce horas y en ningún caso se labora únicamente la jornada ordinaria definida por ley.

Como se evidenció en el análisis de cada uno de los puestos administrativos, la jornada extraordinaria no es remunerada adecuadamente, adeudándoseles a estos trabajadores parte del pago diario de dicha jornada. Además, al exigirse laborar esta jornada de manera continua y persistente, se contradice sustancialmente la naturaleza del tiempo laboral que se desarrolle posterior a la jornada ordinaria de trabajo, ya que esta, como su nombre lo expresa, debe ser algo extraordinario, eventual, sin importar que fuere concertada entre el patrono y trabajador o impuesta por aquel.

Sin embargo, fuere por imposición del empleador o por acuerdo entre partes, todos los trabajadores administrativos en la finca productora bananera del Valle la Estrella, durante seis días semanales laboran una jornada extraordinaria, la cual mayoritariamente no es cancelada en su totalidad e, incluso, algunos puestos administrativos llegan a desempeñar jornadas superiores a las 12 horas diarias, lo que evidentemente viene a constituir una jornada prohibida y una falta a la legislación laboral.

Lo anterior tiene un impacto económico en la realidad del trabajador, en el tanto no se cancela el monto correspondiente por su trabajo, afectando negativamente no solo el cálculo del salario total, sino también el monto por concepto de auxilio de cesantía en un eventual despido injustificado o algunas de las causas previstas en el artículo 83 del Código de Trabajo u otra ajena a la voluntad del trabajador, ya que según lo indicado por el numeral 29 del Código de Trabajo, el monto correspondiente a dicho rubro se calculará con base en los días de salario. Por tanto, entre mayor sea el salario diario en el que influye naturalmente la remuneración de la jornada extraordinaria, mayor será el monto que tendrá derecho a recibir el trabajador por concepto de auxilio de cesantía.

Otro de los derechos que se vulneran a partir de la inadecuada remuneración de la jornada extraordinaria del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella es el monto que se recibe anualmente por concepto de aguinaldo y vacaciones, al respecto la propia jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha indicado:

> El punto en el cual se difiere es en cuanto a la cantidad efectivamente cancelada, pues si de los autos se desprende que el actor laboró más horas extra de las que le fueron reconocidas; ese reconocimiento debe necesariamente reflejarse en los rubros por concepto de vacaciones y aguinaldo, según las disposiciones que regulan tales instituciones, y de acuerdo con las cuales, para su cálculo debe considerarse el total del salario ordinario y extraordinario percibido por el trabajador, durante el tiempo hábil para su cómputo (artículos 153 y 157 del Código de Trabajo y artículos 1°, 2° y 3° de la Ley de aguinaldo en la empresa privada No. 2412, de 23 de octubre de 1959).[146]

Además, el reporte de salarios que se realice a la Caja Costarricense de Seguro Social influirá directamente en el cálculo de una futura pensión por vejez que pueda recibir la persona trabajadora, además del subsidio en una eventual incapacidad.

[146] Sala Segunda de la Corte Suprema De Justicia, “Proceso ordinario laboral: resolución N° 00033-2005; 28 enero 2005, 09:10 horas, expediente: 01-000245-0166-LA. https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-296470

Los aspectos descritos tienen una repercusión económica directa en el trabajador; sin embargo, es importante hacer notar que este incumplimiento también afecta a la sociedad en general, en el tanto las cuotas obrero-patronales que ingresan a la Caja Costarricense de Seguro Social se utilizan también para financiar diversos programas y servicios de seguridad social, como la atención médica, prevención de enfermedades o promoción de la salud. Además, cierto porcentaje es destinado a contribuciones sociales que se destinan a instituciones como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Además de lo anterior, es importante considerar las repercusiones que enfrentan las personas trabajadoras administrativas: la limitación al tiempo libre del que disponen, la afectación a las relaciones interpersonales que a causa de las extensas jornadas de trabajo enfrentan, el desarraigo familiar que la mayoría de los extrabajadores entrevistados comentaron y, por supuesto, el posible menoscabo a la salud que pueden experimentar, situaciones que van desde elevados índices de fatiga, agotamiento y estrés, hasta riesgos de sufrir accidentes cardiovasculares y adicciones como el alcoholismo. Estas cuestiones fueron ampliamente abordadas en el capítulo anterior.

Por otra parte, resulta oportuno comentar que el ordenamiento jurídico costarricense prevé diversos mecanismos, tanto administrativos como judiciales, cuya existencia se sustenta en la idea de tutelar los derechos laborales y consecuentemente el cumplimiento de las obligaciones establecidas legalmente a los empleadores. Estos de desarrollan a continuación.

II. Mecanismos administrativos o judiciales que podría accionar la persona trabajadora para tutelar sus derechos

Previo a desarrollar los diversos mecanismos administrativos o judiciales que podría accionar la persona trabajadora para tutelar sus derechos y el cumplimiento de las obligaciones que impone el ordenamiento jurídico a los empleadores, resulta necesario resaltar que en la presente investigación no se pretende identificar cuál de estos resulta más efectivo, haciendo también la observación de que el éxito al accionar tanto los procedimientos administrativos como los judiciales va a depender

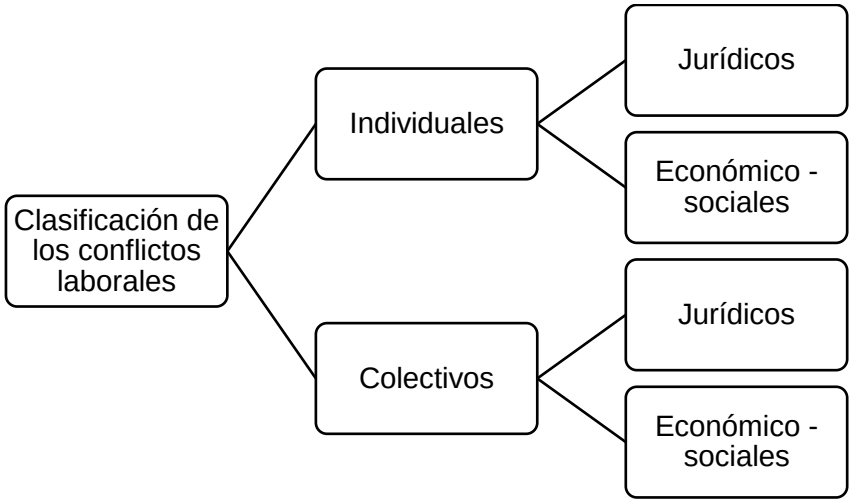
el acervo probatorio con el que se cuente, la adecuada labor de los profesionales a cargo, y un gran número de elementos que inciden en el desarrollo de los mismos. En este caso, únicamente se pretende exponer las posibilidades que el ordenamiento prevé para accionar en contra de las irregularidades que presenta la relación laboral.

Por otra parte, también resulta de suma relevancia comprender los diversos tipos de conflictos laborales que se pueden presentar, ya que, a partir de esto, será posible accionar una u otra alternativa judicial o administrativa. Para ello, a continuación, se realizará un somero abordaje de la clasificación de los conflictos que tanto la doctrina como el ordenamiento jurídico desarrollan.

a. Clasificación de los conflictos laborales

La clasificación de los conflictos laborales se identifica primordialmente en dos sentidos: aquellos que son conflictos laborales individuales, en donde se pueden identificar conflictos individuales tanto jurídicos, como económico – sociales, y los conflictos colectivos, donde también se presentan conflictos colectivos de índole jurídico, como económico - sociales. En el siguiente diagrama se evidencia una clasificación ilustrativa de lo expuesto.

Diagrama n.° 2: Clasificación de los conflictos laborales.



Fuente: Creación propia con información obtenida la obra: *La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras* del autor Mauricio Castro Méndez.

Con la intención de comprender cada una de las variantes de conflictos laborales existentes, es posible señalar, que los conflictos laborales individuales jurídicos se presentan:

> Por ejemplo cuando a un trabajador o a varios se le incumple un derecho laboral o varios (no les pagan los salarios, los aguinaldos, las vacaciones, etc.) (…) No importa que se trate de muchos trabajadores afectados por el incumplimiento o el no pago del salario, siempre se tratará de un conflicto individual, o pluri-individual si son varios o muchos los trabajadores afectados. En la medida que el empleador le paga o le cumple a alguna de las personas afectadas, a esta persona le es resuelto el conflicto a nivel individual, pero continúa para cada una de las restantes personas trabajadoras afectadas.[147]

Por otra parte, continuando con los conflictos individuales, se identifican los denominados conflictos individuales económico – sociales, los cuales:

> Casi no existen en el derecho del trabajo, ya que se producen cuando una persona trabajadora individualmente le pide al empleador que le aumente el salario o le mejore sus condiciones de trabajo individuales. Si el empleador se niega, como regla general el derecho laboral no establece ningún mecanismo, procedimiento o derecho a fin que pueda ser ejercido por esa persona trabajadora frente a su empleador. Por eso este tipo de conflictos normalmente se resuelven entre empleador y la persona trabajadora individualmente considerada.[148]

En cuanto a los conflictos colectivos, es importante resaltar que abordan un interés colectivo que consiste, según Ackerman, en:

> El interés de una pluralidad de personas a un bien apto para satisfacer una necesidad común. No consiste en la suma de intereses individuales, sino en su combinación, y es indivisible, en el sentido que viene satisfecho, no ya por bienes aptos para satisfacer las necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad. El interés colectivo que no sea un interés general de toda la colectividad organizada, aun siendo

[147] Mauricio Castro Méndez *La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras* (San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo, 2017) 7-8.
[148] Mauricio Castro Méndez *La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras* (San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo, 2017) 8.

> un interés diferente del interés individual, es de por sí un interés privado: no es todavía un interés público.[149]

A partir de dicho concepto se identifican características que posee el interés colectivo, entre estas resaltan que se trata de uno tendiente a la satisfacción de una necesidad o interés común. Además, este es indivisible, en el tanto la necesidad que le da origen puede ser satisfecha sólo colectivamente. También este tiene la calidad de genérico, en el tanto cualquier interés indivisible de la colectividad encaja en la noción de interés colectivo (Ackerman 2013).

Ahora bien, continuando con la descripción de la clasificación de los conflictos laborales, es necesario comentar que los conflictos jurídicos colectivos:

> Son conflictos que discuten una interpretación jurídica o la aplicación de determinada normativa para toda una colectividad. No se trata aquí de que no les hayan pagado el salario, el aguinaldo, o las horas extra a todos los trabajadores de una empresa, departamento o centro de trabajo, sino, por ejemplo, la interpretación sobre la forma como se calculan los salarios o los aguinaldos, la forma como se determinan las jornadas de trabajo y el cálculo de los salarios ordinarios y extraordinarios que se deben pagar, etc. De esta forma, cuando en un conflicto colectivo jurídico se obtiene una solución, esta aplica para toda la categoría o todo el colectivo laboral al que refiere esa interpretación jurídica.[150]

Por último, dentro de la clasificación de conflictos colectivos se identifican los conflictos colectivos de carácter económico-social, estos se presentan cuando:

> Hay una negativa o conflicto entre empleador y el colectivo laboral en torno a cómo modificar las normas existentes para llenar vacíos o bien modificar las condiciones de trabajo preexistentes. Este tipo de conflictos se producen, por ejemplo, cuando no se quiere negociar una convención colectiva propuesta o se quiere modificar o eliminar una existente; o cuando se presenta un procedimiento un conflicto colectivo para modificar las condiciones de trabajo; o cuando el empleador unilateralmente modifica las condiciones de trabajo, etc.

---

[149] Mario E. Ackerman, *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo VII Relaciones Colectivas de Trabajo – I* (Buenos Aires, Argentina: Rubinzal – Culzoni Editores, 2013) 25

[150] Mauricio Castro Méndez *La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras* (San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo, 2017) 8.

Aclarado lo anterior, es necesario clasificar dentro de algunos de estos conflictos las situaciones antes descritas que originan la vulneración de derechos laborales en la relación laboral del personal administrativo de la finca productora bananera. Por lo que, partiendo de la información recopilada y expuesta a lo largo de la investigación, y aun haciendo la salvedad de tal y como se expuso en el capítulo II, cada uno de los 14 puestos administrativos presenta ciertas particularidades donde es posible identificar la existencia al menos dos conflictos jurídicos colectivos.

Lo anterior, debido a las excepciones que permite la ley es necesario dividir a la totalidad de trabajadores administrativos en dos grupos, por un lado, los de trabajadores que quedan al margen del límite de la jornada diaria, a saber: gerente, coordinador técnico, contralor, superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos, administrador de campo y administrador de planta empacadora, debido a que en este caso, cobijado el empleador, en una interpretación errónea de la figura del trabajador de confianza, no cancela la jornada extraordinaria a estos trabajadores, la cual comenzaría a correr, según la jurisprudencia costarricense, en el tiempo laborado posterior a la duodécima hora de trabajo diario.

En el otro grupo se identifica al resto de trabajadores administrativos, a saber: encargados de campo y encargado de planta empacadora, oficinista de mano de otra, oficinista de materiales y suministros, bodegueros, inspector ambiental y de salud ocupacional, inspector laboral y oficinista de recursos humanos, a quienes, según la información recopilada, se les cancela diariamente únicamente dos horas por concepto de jornada extraordinaria, aún y cuando se supere en todos los casos esta cantidad de horas laboradas diarias. Es decir, en términos generales existe un método de pago de esta jornada que viola lo señalado por la legislación costarricense, además de la imposición de una jornada extraordinaria continua y persistente.

Ahora bien, es importante resaltar que la existencia de un conflicto jurídico colectivo no impide que de manera individual cualquier trabajador accione los diversos mecanismos que prevé el ordenamiento jurídico costarricense para tutelar sus derechos. No obstante, existen ciertas herramientas que pueden ser

accionadas únicamente si se configura un conflicto colectivo, por ello, la relevancia de reconocer la existencia de estos en las relaciones laborales que se analizan.

Por lo anterior, a continuación, se describen los mecanismos administrativos o judiciales que podría accionar tanto la persona trabajadora de manera individual o colectivamente, incluso por medio de organizaciones sindicales, como algunas entidades estatales responsables de tutelar el cumplimiento de la legislación laboral.

b. Procedimientos administrativos

Para analizar los diversos procedimientos administrativos que prevé el ordenamiento jurídico costarricense para atender las posibles violaciones a la normativa laboral por parte de los empleadores, y consecuentemente tutelar los derechos de los trabajadores, es oportuno comentar la relevancia que ostenta la existencia de la administración del trabajo la cual:

> (…) comprende todos los órganos de la administración pública - ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada- responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.[151]

Evidentemente esta idea de administración del trabajo supone una incidencia directa en las relaciones de trabajo y resulta de especial relevancia su mención, debido a que, como se indicó anteriormente, es partir de esta de donde surgen los diversos mecanismos administrativos que podrían accionarse para la tutela de los derechos laborales. El Convenio OIT N.° 150: Sobre la Administración del Trabajo, ratificado por Costa Rica mediante ley no. 6764 del 01 de junio de 1982, indica, en su artículo 6, entre otros aspectos que:

[151] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. *Ley 6764: Convenio OIT N° 150: Sobre la Administración del Trabajo* [Aprobada 01 de junio 1982]: 6. https://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10126&param2=2&strTipM=TC&lResultado=16&strSim=simp

> (…) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán, según sea apropiado, tener la responsabilidad de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional o el derecho de participar en esas actividades, y ser, en el ámbito de la administración pública, los instrumentos para la preparación y aplicación de las leyes y reglamentos que le den efecto.
> En particular, y habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo, estos organismos deberán:
> (a) participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Además de la aprobación de este convenio, existe legislación especial que será comentada posteriormente, que faculta la creación de instituciones gubernamentales a las que se les otorga la potestad de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral, a continuación, se detallan los mecanismos creados legalmente para estos fines.

i. **Denuncia ante la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

La inspección laboral es por antonomasia una de las funciones esenciales de la administración del trabajo. El fundamento de esta no es otro que una potestad de imperio que tiene el Estado, la cual, si bien es desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente por la Inspección General de Trabajo, no es exclusiva de este, sino que la ostentan todas las instituciones que se relacionen con el tema.

La existencia de este servicio público forma parte del desarrollo y fortalecimiento de las instituciones del Estado, de la democracia, robusteciendo la seguridad normativa, que constituye, además, un instrumento de progreso para el país debido a la trascendencia que adquiere el trabajo para toda sociedad. De esta manera, “la misión primaria de cualquier sistema de inspección del trabajo es garantizar el cumplimiento de las leyes laborales pertinentes, entendiendo por tales

al conjunto de normativa nacional destinada a proteger a todos los trabajadores y, en su caso, a sus familias"[152].

Al respecto la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señala en el numeral 88 que:

> Artículo 88.- La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores, velará porque se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a previsión social. Actuará en coordinación con las demás dependencias del Ministerio, y deberá efectuar los estudios, rendir los informes, hacer ejecutar las disposiciones y las demás actividades relacionadas con su función, que le soliciten aquéllas. En lo referente a la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y a sus Reglamentos, prestará la colaboración y el auxilio que le soliciten los Inspectores de la Caja. De igual manera procederá tratándose de otras instituciones del Estado, dentro del ejercicio de sus funciones.[153]

Resulta evidente que la supervisión es la principal función de la Inspección General del Trabajo, la cual, según lo señalado anteriormente y lo indicado en el numeral 91 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se puede desarrollar de manera oficiosa, que es aquella que se lleva a cabo por iniciativa o planificación de la Inspección del Trabajo. También se puede dar inspecciones focalizadas, las cuales son aquellas orientadas a detectar infracciones laborales que han sido previamente determinadas a través de estudios de vulnerabilidad. Otra de las vías por medio de las cuales la Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realiza inspecciones a los centros de trabajo es cuando se da a petición de parte o denuncia, que en el caso que se estudia podría constituir una vía efectiva para que el trabajador administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella comunique el inadecuado desarrollo

[152] Organización Internacional del Trabajo, "Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace", s.f, consultado 16 de octubre 2023, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf

[153] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica *"No.1860: Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social"* [Aprobada 21 de abril 1955]: 88. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=566

y remuneración de la jornada extraordinaria, lo cual serviría de base para la actuación de la administración.

Es decir, la inspección del centro de trabajo y la investigación de las condiciones existentes en él, que puede ser realizada por la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es uno de los mecanismos administrativos que podría accionar la persona trabajadora, o la representación de estos, en la finca productora bananera del Valle la Estrella para que sean tutelados sus derechos y se exija el cumplimiento de las obligaciones legalmente establecidas a las personas empleadoras.

ii. **Denuncia ante el Departamento de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social**

Otro de los procedimientos administrativos que puede accionar el trabajador administrativo de la finca productora bananera para procurar la tutela de sus derechos laborales, como también el cumplimiento de las obligaciones impuestas por ley a los empleadores, es por medio de una denuncia ante el Departamento de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Como es sabido, a esta institución, entre otras funciones, le atañe la administración de los seguros sociales. También le corresponde velar por el cumplimiento de las disposiciones legales concernientes a la seguridad social por parte de los empleadores, para ello cuenta con un Departamento de Inspección, el cual encuentra en el artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) su fundamento normativo, este numeral señala en su párrafo primero que:

> Artículo 20.- Habrá un cuerpo de inspectores encargado de velar por el cumplimiento de esta ley y sus reglamentos. Para tal propósito, los inspectores tendrán carácter de autoridades, con los deberes y las atribuciones señalados en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para los efectos de esta ley, el Director de Departamento de Inspección de la Caja tendrá la facultad de solicitar por escrito, a la Tributación y a cualquier otra oficina pública, la información contenida en las declaraciones, los informes y los balances y sus anexos sobre salarios, remuneraciones e ingresos, pagados o recibidos por

> los asegurados, a quienes se les podrá recibir declaración jurada sobre los hechos investigados.[154]

Lo indicado por el artículo transcrito, en relación con lo señalado por el primer párrafo del numeral 31 de la misma ley, el cual expone que “Los patronos y los asegurados facultativos pagarán sus cuotas directamente en el tiempo y forma que establezca la Junta Directiva”[155], faculta a los inspectores de esta institución a verificar el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias relativas al correcto aseguramiento de los trabajadores y asegurados, así se indica en el primer párrafo del artículo 3 del Reglamento para Verificar el Cumplimiento de las Obligaciones Patronales y de Trabajadores Independiente de la Caja Costarricense de Seguro Social, el cual indica:

> Artículo 3º- Según se establece en los artículos 20 y 31 de la Ley, los inspectores verificarán el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias relativas al correcto aseguramiento de los trabajadores dependientes e independientes.[156]

El propio reglamento faculta a los inspectores a visitar los lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche. Además, prevé la posibilidad de que estos revisen libros de contabilidad, de salarios, planillas, medios de pago y cualesquiera otros documentos y constancias que eficazmente les ayuden a realizar su labor y que se refieran a los respectivos trabajos.

Finalmente, resulta importante resaltar que según el artículo 54 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, cualquier persona puede denunciar ante la Caja o sus inspectores, las infracciones cometidas contra la propia

---

[154] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica *“No.17: Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social CCSS”* [Aprobada 22 de octubre 1943]: 20. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=2340

[155] Ibid. 31

[156] Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica. Decreto ejecutivo 8051: Reglamento para Verificar el Cumplimiento de las Obligaciones Patronales y de Trabajadores Independientes. Caja Costarricense de Seguro Social. [Aprobado 27 abril, 2006]: 3. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=57365&nValor3=62946&strTipM=TC

ley y sus reglamentos, incluso, en el párrafo primero del reglamento antes citado se menciona:

> Artículo 4º-De conformidad con lo que establece el artículo 54 de la Ley, la intervención del inspector se iniciará de oficio, por solicitud del patrono, del trabajador, del trabajador independiente, o por denuncia formal de un tercero. Su impulso procesal corresponderá a la Caja, se conducirá de conformidad con los principios de celeridad y eficiencia y deberá garantizar a la persona física o jurídica sujeto de verificación del cumplimiento de sus obligaciones, el derecho de defensa.[157]

Lo anterior evidencia que el recurrir al Departamento de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social a interponer la denuncia por la situación irregular que se presenta en la relación laboral de trabajadores administrativos de la finca productora bananera del Valle la Estrella podría contribuir no solo a la corrección de la situación, del pago y reporte de la jornada extraordinaria, sino que, de manera secundaria, prevenir futuras atenciones médicas, en el tanto se podrían disminuir diversos factores que incidan en el deterioro de la salud de la persona trabajadora.

Además, podría tutelar diversos derechos para la sociedad en general, debido a la gran relevancia que ostenta el pago adecuado de las cuotas obrero patronales. Dicho procedimiento, también facultará a la Caja Costarricense de Seguro Social a accionar judicialmente contra el empleador por la infracción a las leyes laborales, procedimiento que se comentará posteriormente.

c. Procedimientos judiciales

El Código de Trabajo costarricense señala diversos procedimientos que se pueden catalogar como especiales, entre estos se encuentran el procedimiento de protección en fueros especiales y tutela del debido proceso, regulado en la sección II de este capítulo décimo del Código de Trabajo, también reglamenta el procedimiento de distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas y el procedimiento para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de

[157] Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica. Decreto ejecutivo 8051: Reglamento para Verificar el Cumplimiento de las Obligaciones Patronales y de Trabajadores Independientes. Caja Costarricense de Seguro Social. [Aprobado 27 abril, 2006]: 3. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=57365&nValor3=62946&strTipM=TC

trabajo y reinstalación de origen legal regulados en las secciones III y V, respectivamente, del mismo capítulo.

Sin embargo, ninguno de ellos resulta ser la vía idónea para que un trabajador de manera individual o una organización sindical judicialice el cobro de jornada extraordinaria adeudada y demás pretensiones que puedan surgir a partir de dicho incumplimiento, ni tampoco es la ruta para evidenciar posibles infracciones a las leyes de trabajo. Por lo tanto, se debe recurrir a la vía ordinaria para buscar la tutela de estos derechos.

i. **Proceso ordinario laboral**

Se denomina proceso ordinario a "aquel que se sigue, por exclusión o con carácter residual, cuando la pretensión no tenga un proceso especial determinado, como sumario, monitorio, o no contenciosos, cuyas etapas o audiencias son mayores y más"[158]. Precisamente este carácter residual del proceso ordinario laboral se identifica en el artículo 495 del Código de Trabajo, al indicar en el primer párrafo que "se sustanciará en el procedimiento ordinario toda pretensión para la cual no exista un trámite especialmente señalado"[159].

Como se indicó anteriormente, no se prevé ningún procedimiento especial para el reclamo del pago de horas extras y demás pretensiones que puedan derivar de esta, por lo que, debido a la existencia de un conflicto que si bien puede ser atendido judicialmente como colectivo, no impide que individualmente un trabajador o un grupo de estos tramite y busque la solución del conflicto individual o pluriindividual (si son varios o muchos los trabajadores afectados) mediante el proceso ordinario laboral. Sin embargo, como se ha reiterado, en la medida que el empleador incumpla con sus obligaciones a alguna de las personas afectadas, a

[158] Jorge Mario Soto Álvarez "El proceso ordinario en la Reforma Procesal Laboral" *Revista Judicial, Poder Judicial de Costa Rica,* No.121 (2017) consultado 16 de octubre, 2023. https://comisionjurisdiccionlaboral.poder-judicial.go.cr/images/documentacion-bibliografica/procesoordinarioereformaprocesallaboral.pdf

[159] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°2: Código de Trabajo, [Aprobado 27 de agosto 1943]: 495. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

esta se le resuelve el conflicto a nivel individual, sin que corran la misma suerte las restantes personas trabajadoras afectadas.

Para iniciar estos reclamos, el trabajador deberá presentar una demanda por escrito o en formato digital ante el despacho judicial que corresponda según las especificaciones de competencia señaladas por el Código de Trabajo, además, cumpliendo con los requisitos expuestos en el numeral 495 del código de marras.

ii. Proceso ordinario laboral colectivo

En la realidad costarricense el conocimiento por parte del juez de trabajo de conflictos jurídicos colectivos ha sido poco ejercida, a pesar de que incluso antes de la reforma procesal laboral, Ley no. 9343 del 25 de enero de 2016, existía en el Código de Trabajo la posibilidad de judicializar dichos conflictos. Con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral se indica expresamente en el numeral 430, inciso 1) lo siguiente:

> Artículo 430.- Los juzgados de trabajo conocerán en primera instancia de:
> 1) Todas las diferencias o los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico derivados de la aplicación del presente Código y legislación conexa, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados a las respectivas relaciones.[160]

Para vislumbrar con precisión lo que se debe entender por un conflicto jurídico colectivo, resulta oportuno señalar lo indicado por el inciso g) del artículo 1 del reglamento para la solución de conflictos jurídicos laborales N° 40875 - MTSS – JP del 30 de noviembre de 2017, el cual indica:

> Artículo 1.- Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:
> (…) g) Conflictos colectivos: Se refiere a los conflictos en los que se discute sobre el interés colectivo, es decir, sobre el interés de una pluralidad de personas a un bien apto e indivisible para satisfacer una necesidad común de esa colectividad, de manera que no consiste en la suma de intereses individuales, sino en su combinación. La solución del conflicto colectivo necesariamente se aplica a otros, hayan sido o no parte del conflicto, por lo que a pesar de no haber sido parte en el proceso de solución del conflicto,

[160] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°2: Código de Trabajo, [Aprobado 27 de agosto 1943]: 430 https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

> podrán presentar individualmente los procesos de ejecución de sentencia que correspondan de acuerdo a la resolución de fondo.[161]

Ahora bien, para comprender a profundidad su alcance, resulta pertinente identificar quienes tienen legitimación para interponer la demanda, por lo que resulta oportuno considerar lo indicado por el artículo 446 del Código de Trabajo:

> Artículo 446.- **Los sindicatos tendrán legitimación** para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Para ejercer derechos subjetivos de sus afiliados es indispensable el otorgamiento de poder suficiente.
> **Para demandar la tutela de derechos colectivos jurídicos no requieren poder alguno**. Admitida la demanda para su trámite, se llamará al proceso a todo aquel que tenga interés en él para que dentro del término del emplazamiento se apersone a hacer valer sus derechos, mediante edicto que se publicará en el Boletín Judicial. En estos casos, el emplazamiento comenzará a correr a partir del día siguiente hábil de la publicación o la notificación, si esta se hizo posteriormente. Al mismo tiempo, se colocará por lo menos un aviso en un lugar público y visible de la zona o del sector involucrado, sin perjuicio del aviso que el demandante pueda dar a los afectados fácilmente determinables.[162] (Resaltado no pertenece al original)

La norma citada permite identificar dos características principales que el legislador le otorgó a este proceso, la primera de ellas es que se les confirió a los sindicatos:

> La legitimación para demandar la tutela de derechos colectivos jurídicos, sin que para tal efecto se requiera poder alguno. Esta norma es muy relevante ya que legitima la representación de los intereses colectivos (de clase, categoría, etc.) ejercida por los sindicatos. Además descarta la necesidad de obtener un mandato específico de un grupo de personas trabajadoras por medio de un poder. Por el contrario, reconoce que los sindicatos tienen como una de sus principales objetivos la defensa y promoción de los intereses

[161] Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica *Decreto Ejecutivo 40875 - MTSS – JP Reglamento para la solución de conflictos jurídicos laborales* [Aprobado 30 de noviembre 2017]: 1. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=85913&nValor3=111263&strTipM=TC

[162] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°2: Código de Trabajo, [Aprobado 27 de agosto 1943]: 446 https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

> colectivos, es decir, los intereses que atañen a toda una categoría, sector, clase, etc.[163]

La segunda característica es que una vez interpuesta la demanda, se deberá llamar al proceso a cualquier interesado, para lo cual se definieron distintas vías, como la colocación de por lo menos un aviso en un lugar público y visible de la zona o del sector involucrado, para que así, las apersonas afectadas, si lo consideran a bien, puedan apersonarse a hacer valer sus derechos.

Además, es importante resaltar el hecho de que aún y cuando algunos trabajadores afectados no se hayan apersonado al desarrollo del proceso, gracias a la legitimación que la ley les otorga a las organizaciones sindicales y en concordancia con lo señalado en el artículo 571 del código de marras, en el proceso de ejecución de sentencia:

> La parte interesada debe plantear la liquidación respectiva con base en el fallo que se pretende ejecutar. Así, tratándose de una sentencia jurídica colectiva, esta será ejecutable en lo que le corresponda, por cualquier persona que se encuentra en los supuestos resueltos por la sentencia. De esta manera en un solo proceso judicial se resuelve en términos generales sobre la interpretación o el incumplimiento, pero corresponderá a cada interesado plantear su propia liquidación.
> (…) La particularidad de este juicio ordinario colectivo será que la sentencia resuelve para toda la categoría, clase, sector, etc. si ha existido un incumplimiento, o resuelve cuál debe ser la interpretación correcta en la aplicación de una determinada normativa.[164]

Es decir, en el supuesto de que una organización sindical presente un proceso ordinario laboral colectivo y resulte vencedor, en el caso que se estudia en esta investigación, cualquier trabajador administrativo, aun y cuando no haya participado en el proceso, podrá presentar a la fase ejecutoria, y si demuestra que ha sido afectado, ya sea por el no pago de la jornada extraordinaria que le corresponde o por el inadecuado método utilizado por el empleador para la

[163] Mauricio Castro Méndez *La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras* (San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo, 2017) 50.
[164] Mauricio Castro Méndez *La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras* (San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo, 2017) 51.

remuneración de la misma, podrá recibir la indemnización correspondiente, pero además, la situación irregular presente en su relación laboral, deberá ser corregida a futuro aún y cuando no haya participado en el proceso, en el tanto, como se indicó previamente, al constituirse un conflicto colectivo, lo que se busca es satisfacer una necesidad común.

iii. Infracciones a las leyes de trabajo

Además, de la tutela de los distintos derechos laborales que se pueden tramitar, ya sea por vía del ordinario laboral presentado por un trabajador o un grupo de estos (conflicto individual o pluriindividual jurídico) o por medio de un proceso ordinario laboral colectivo promovido por una organización sindical, la legislación costarricense prevé la posibilidad de sancionar al empleador por la infracción a las leyes de trabajo.

El Código de Trabajo costarricense dedica el título séptimo a las infracciones a las leyes de trabajo y sus sanciones, como también el capítulo decimoquinto a la regulación del juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social, perteneciente al título décimo (jurisdicción especial de trabajo), a la regulación de estas infracciones.

Es importante partir del hecho de que el numeral 430 del citado código, el cual señala la competencia de los juzgados de trabajo, indica en el inciso 7) que aquellos deberán conocer de los juzgamientos de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social.

Por otra parte, el numeral 396 en su párrafo primero indica:

> Artículo 396. Constituyen faltas las acciones u omisiones en que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, los trabajadores, las trabajadoras o sus respectivas organizaciones que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, los pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las demás normas laborales y de seguridad social, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera corresponderles[165].

[165] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°2: Código de Trabajo, [Aprobado 27 de agosto 1943]: 396 https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

En cuanto a las sanciones que indica el ordenamiento jurídico, el numeral 398 señala:

> Artículo 398.- Las personas transgresoras referidas en el artículo 399 de este Código serán sancionadas con multa, según la siguiente tabla:
>
> 1) De uno a tres salarios base mensuales.
> 2) De cuatro a siete salarios base mensuales.
> 3) De ocho a once salarios base mensuales.
> 4) De doce a quince salarios base mensuales.
> 5) De dieciséis a diecinueve salarios base mensuales.
> 6) De veinte a veintitrés salarios base mensuales.
>
> La denominación de salario base utilizada en esta ley en todo su articulado, salvo disposición expresa en contrario, debe entenderse como la contenida en el artículo 2 de la Ley N.º 7337, de 5 de mayo de 1993, de conformidad con lo establecido en este mismo Código.[166]

Al respecto de la imposición de la sanción, es importante tomar en cuenta que la propia legislación indica que “al juzgarse las faltas de trabajo se aplicará la sanción que corresponda en cada caso, tomando en cuenta la gravedad del hecho, sus consecuencias, el número de faltas cometidas y la cantidad de trabajadores o trabajadoras que han sufrido los efectos de la infracción”[167]. Incluso se indica que podrá disminuirse la sanción siempre y cuando el infractor se comprometa a reparar el daño inmediata e integralmente.

Por otra parte, resulta indispensable comprender cuáles son las personas legitimadas para interponer la acusación, al respecto el numeral 669 del Código de Trabajo indica que: “Están legitimados para accionar las personas o instituciones públicas perjudicadas, las organizaciones de protección de las personas trabajadoras y sindicales, y las autoridades de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”[168]. Además, menciona que esta debe iniciarse por acusación, también resalta la naturaleza sancionatoria del procedimiento.

---

[166] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°2: Código de Trabajo, [Aprobado 27 de agosto 1943]: 398 https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

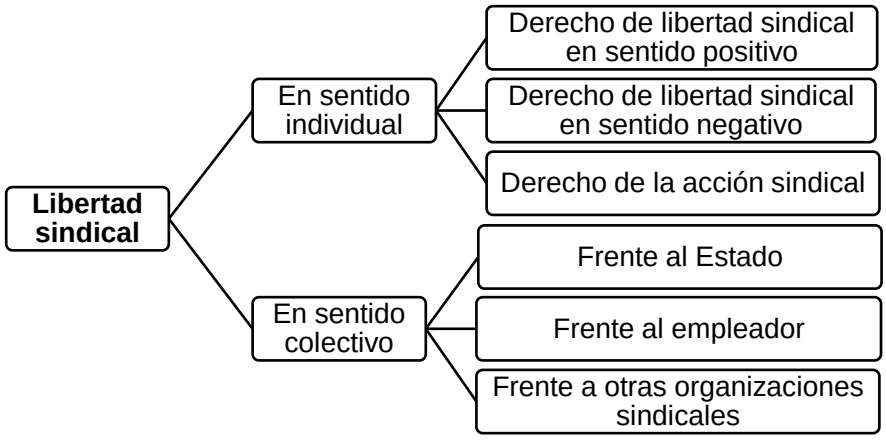
[167] Ibid. 401

[168] Ibid. 699

De lo antes transcrito es oportuno resaltar la amplitud de personas legitimadas que prevé el ordenamiento para presentar la acusación, las cuales serán principalmente las instituciones públicas, tales como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o incluso la propia Caja Costarricense de Seguro Social, lo cual viene a exponer la amplitud de las potestades que estas ostentan, ya que, como previamente se indicó, ante estas se podrá tramitar un procedimiento administrativo, pero, además, la oportunidad que prevé el ordenamiento de judicializar y sancionar las infracciones cometidas.

También resulta importante mencionar que a las organizaciones sindicales se les otorga legitimidad de presentar la acusación, lo cual resulta concordante con el ejercicio del derecho constitucionalmente reconocido de libertad sindical, el que, como se expone de manera ilustrativa en el siguiente diagrama, incluye una amplitud lo suficientemente extensa para justificar su intervención.

Diagrama n.°3: Alcances del derecho de la libertad sindical



Del diagrama anterior, resulta oportuno resaltar la libertad sindical en sentido colectivo frente al empleador, en el tanto, si bien se puede concebir este derecho como aquel que faculta al sindicato para discutir o negociar en el centro de trabajo diversas situaciones laborales, no se agota en esto, sino que sus labores deberían incluir el tutelar intereses colectivos, por lo que resulta preciso que el ordenamiento jurídico le permita acudir ante el aparato jurisdiccional a solicitar el cumplimiento de

las leyes laborales, en el tanto su inobservancia afecta la colectividad de trabajadores y, consecuentemente, a la sociedad en general.

El procedimiento descrito en el capítulo decimoquinto, del título décimo del Código de Trabajo para el juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social, es muy similar al señalado para el procedimiento ordinario, como el trámite de las audiencias (artículos 673 y 674) la alternativa de conciliar, en caso de fracasar dicha posibilidad, se continuará con la recepción de la prueba, el alegato de conclusiones y posteriormente, el dictado de la sentencia.

Por último, en cuanto a la atención puntual de las violaciones de derechos laborales y, por ende, de las leyes de trabajo, el ordenamiento jurídico indica que la sentencia condenatoria deberá contener, entre otras aspectos "las medidas o disposiciones necesarias para la restitución de los derechos violados (…) las medidas que estime necesarias para la reparación de los daños y perjuicios causados y la restitución de todos los derechos violados, todo lo cual se hará por los trámites de la ejecución de sentencia"[169], lo cual vendría a suponer una corrección de la situación perjudicial de las condiciones desfavorables que puedan enfrentar la colectividad de trabajadores.

d. Razones que impiden el accionamiento de mecanismos administrativos y judiciales que tutelen los intereses de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle la Estrella

Con el desarrollo de la investigación ha sido evidente que el hecho de que existan mecanismos administrativos y judiciales, además de toda una institucionalidad creada con el fin de tutelar los derechos de las personas trabajadoras y el cumplimiento de las leyes de trabajo, no convierte por sí mismo al Derecho y al sistema jurídico en eficaz y tampoco traduce automáticamente la intención del legislador en la realidad laboral, a pesar de que con las normas

[169] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°2: Código de Trabajo, [Aprobado 27 de agosto 1943]: 667 https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

jurídicas se establezcan reglas de comportamiento que teóricamente facilitan las relaciones sociales, esto, según Alejandro Nieto “se trata de una mera expectativa, ya que la regla puede también no ser cumplida”[170].

Por lo que, resulta un aspecto trascendental el partir del hecho de que la vigencia de las normas jurídicas y los institutos que promulgan no están forzosamente vinculadas a su eficacia, ya que una norma jurídica particular puede no ser eficaz y, sin embargo, estar vigente, situación que pareciera ocurrir en el caso que se estudia. Por tanto, la existencia de la problemática analizada pareciera no radicar en la ausencia de regulación, sino en las razones o intereses que causan la ineficacia de aquellas, que además impide el accionamiento de mecanismos administrativos y judiciales que permitan tutelar los intereses de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle la Estrella.

La decisión de la persona trabajadora de omitir accionar los mecanismos administrativos y judiciales que tutelen los intereses y derechos en cuanto al incumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador en relación con la adecuada remuneración de la jornada extraordinaria, y la imposición de esta de manera continua y persistente, lo que además de perjuicios económicos, puede provocar menoscabos en la salud y en las relaciones interpersonales de los trabajadores, encuentra su principal motivación en la incidencia que asumen los elementos socioculturales que fueron conceptualizados en el primer capítulo de esta investigación.

El primer aspecto que resulta de especial relevancia al momento de analizar las razones que impiden al personal administrativo accionar en contra de las condiciones laborales desfavorables que enfrenta son las particularidades económicas y opciones de subsistencia existentes en el distrito del Valle la Estrella.

En un contexto social con niveles de pobreza tan elevados como los presentados, en general, en la región socioeconómica Huetar Caribe, y en particular el distrito del Valle la Estrella, donde además las oportunidades laborales son realmente limitadas, provocan una reacción de supervivencia obvia: conservar la

[170] Alejandro Nieto, *Crítica de la Razón Jurídica* (Madrid, España, Trotta S.A, 2007), 40.

principal o incluso la única fuente de ingresos con la que cuenta el trabajador y su familia.

Estas motivaciones empiezan a constituir razones de suficiente peso para omitir accionar en contra de cualquier situación laboral perjudicial, ya que resulta evidente que obtener una resolución ventajosa para sus intereses gracias al accionamiento de las herramientas que prevé el ordenamiento jurídico, a largo plazo podría poner en riesgo la subsistencia personal e incluso familiar.

Lo descrito adquiere mayor relevancia si se observa de manera conjunta con los demás elementos socioculturales, por lo que considerar la influencia del segundo elemento sociocultural en la situación que se estudia resulta oportuno. El estatus social y beneficios laborales que incluye ser un trabajador administrativo alimenta las razones de abstención hacia la defensa de aquellos derechos laborales que estén siendo vulnerados, surgiendo así un nuevo obstáculo al momento de valorar no solamente la vigencia del Derecho, sino también su eficacia.

Reiterando lo desarrollado en el primer capítulo de esta investigación, es oportuno comentar que aquellos beneficios, como el monto por concepto salarial que resulta mayor al percibido por las personas jornaleras que son mayoría en la actividad bananera, más algunos otros beneficios como el financiamiento que facilita el empleador para la compra de una motocicleta, la participación exclusiva del trabajador administrativo y sus familias en actividades sociales como fiestas de fin de año, así como la disminución del esfuerzo físico para desempeñar sus funciones y el reconocimiento social que adquiere la persona administrativa en la zona por el hecho de ocupar estos puestos, naturalmente son cuestiones que se valoran al momento de accionar en contra de ciertas irregularidades que enfrentan.

Es decir, al momento de realizar un balance entre arriesgar beneficios que han sido obtenidos normalmente luego de un esfuerzo de años, contra algunas cuestiones, que, si bien para la persona administrativa no es lo más deseable, parece tomar mayor relevancia lo obtenido sobre lo que pueda llegarse a conseguir. Ante esta situación, posteriormente se analizará un aspecto propio de otro elemento sociocultural que fortalece esta tesis, y es el conocimiento de la magnitud de los perjuicios que provocan las irregularidades que se estudian en la vida del trabajador.

En relación con lo anterior el elemento sociocultural de dependencia de la actividad bananera, progreso personal y gratitud hacia el empleador toma especial relevancia en el tanto fue fácilmente comprobable la existencia de una dependencia de la actividad bananera, no solo por ser de las escasas oportunidades laborales que existen en el lugar, sino también por el hecho de que estas personas han dedicado su vida a la actividad bananera, aseveración comprobable al observar los anexos de esta investigación, donde se ubican las transcripciones de las entrevistas realizadas a extrabajadores.

La situación no varía sustancialmente en la actualidad, y como se ha explicado, para ocupar los puestos administrativos se requiere conocer a la perfección la actividad, por lo que la mayoría llegan a desempeñar dichas labores cuando han completado un proceso de aprendizaje que normalmente inicia con labores de peón agrícola.

También resulta relevante considerar el progreso personal que simboliza dicho avance en la trayectoria laboral, pasar de desempeñar los puestos menos remunerados y con mayor cantidad de dificultades, a llegar a ocupar puestos administrativos que incluyen los beneficios ampliamente comentados en el primer capítulo de la investigación.

Dicha realidad provoca en la persona trabajadora administrativa un sentimiento de gratitud hacia el empleador, debido a la cantidad de beneficios que experimenta el trabajador al desempeñar estas labores, máxime si se compara con la realidad que viven otras personas trabajadoras, como los peones agrícolas. Esto constituye un aspecto altamente persuasivo que resta importancia a las cuestiones perjudiciales e ilegales que también se enfrentan.

En este contexto, suscribe especial relevancia algunas otras particularidades sociales que presenta el distrito del Valle la Estrella y que son incrementadas por las características de la relación laboral, por ejemplo, el limitado acceso que tiene el trabajador administrativo a la educación superior, lo cual genera diversas consecuencias, una de ellas es el reforzamiento a la dependencia de la actividad bananera.

Ahora bien, en relación con la incidencia que tiene este elemento sociocultural al momento de decidir accionar los mecanismos administrativos y judiciales que tutelen los intereses de la persona trabajadora, es necesario resaltar que precisamente el acceso a una educación superior incluye, *per se*, una expansión de la visión de mundo que fomenta el pensamiento crítico y contribuye significativamente a la formación de personas con una comprensión más profunda y compleja de la realidad que los rodea.

Al carecer de dichas posibilidades se limita significativamente la percepción y crítica que pueda formular la persona trabajadora de la situación que enfrenta. Además, estas particularidades resultan ser caldo de cultivo para el desconocimiento de la preponderancia que ostentan las irregularidades que presenta la relación laboral, las cuales van más allá de la inadecuada remuneración de la jornada extraordinaria y pueden incluir afecciones en su salud y sus relaciones interpersonales.

Si bien algunos reconocen el limitado tiempo libre con el que cuentan para disfrutar con sus familias, y a pesar de que externar algunas situaciones les provocaron gran dolor, como el intento de la hija del Trabajador II de comprarle tiempo para poder compartir momentos con él (ver anexo 2) o los divorcios de los que fueron testigos extrabajadores como Trabajador V (ver anexo 5) la magnitud de las consecuencias que estas cuestiones provocan no solo a nivel personal y familiar, sino también social, parecen no ser de total conocimiento de la persona trabajadora, lo cual, en parte, obedece al limitado acceso a una educación superior que permita comprender integralmente la compleja realidad que enfrentan.

En concordancia con lo anterior, toma especial relevancia la caracterización que se la ha otorgado a los puestos administrativos y la necesidad de conservar el empleo, en tanto el empleador y la sociedad del distrito en general han otorgado particularidades a estas labores que ahora le son inherentes e indiscutibles. Por ejemplo, el hecho de que ocupar estos puestos incluye laborar doce o más horas diarias, no recibir pago adecuado por concepto de jornada extraordinaria y otras características que en cierta medida impiden identificar dichas situaciones como perjudiciales. De esta manera, si la persona afectada no percibe la situación como

contraria a derecho, o resta importancia a esta, permite la existencia de dichas situaciones.

Es por las razones descritas que la organización, representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores resulta de vital importancia para reconocer las irregularidades que pueden presentar las relaciones laborales y tutelar los intereses y derechos de las personas trabajadoras.

Al anularse esta práctica para el personal administrativo, debido a diferentes factores, que van desde una consecuencia histórico-política del país hasta un trabajo persuasivo del empleador, limitan aún más el accionamiento de mecanismos administrativos y judiciales, incluso algunos que el propio ordenamiento les otorga legitimidad exclusivamente a las organizaciones sindicales para la defensa de derechos e intereses de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle la Estrella, tal es el caso del proceso ordinario laboral colectivo.

Por otra parte, resulta indispensable considerar que, si bien se presenta una evidente interferencia de los elementos socioculturales presentes en la relación laboral al momento de que las personas trabajadoras consideren accionar las diversas herramientas que prevé el ordenamiento jurídico para tutelar los derechos de las personas trabajadoras, envuelve toda esta concepción social un aspecto hasta ahora no abordado: el temor.

El trabajador administrativo teme cualquier consecuencia negativa que pueda surgir por el simple hecho de intentar una reivindicación de sus derechos, si bien puede existir desconocimiento, agradecimiento y un sinnúmero de condiciones que provocan los diversos elementos socioculturales expuestos, el trabajador conoce a la perfección ante qué y quién podría enfrentarse.

Prueba de ello es la vehemente oposición que expresaron los trabajadores activos de la empresa productora bananera al consultarles el investigador la anuencia de colaborar con entrevistas para desarrollar la investigación, en donde no fue suficiente contextos incluso de amistad con aquel para acceder. Los trabajadores son conscientes que dependerán de esta actividad probablemente el resto de su vida y que, dependiendo la suerte que corran, sus familiares también seguirán dicho destino.

Las consideraciones desarrolladas anteriormente constituyen las razones que impiden el accionamiento de mecanismos administrativos y judiciales que tutelen los intereses de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle la Estrella, la evaluación del grado de efectividad que estos puedan tener en caso de ejecutarse por impulso de la persona trabajadora es un análisis que se aleja del objeto de esta investigación, sin embargo, es posible comprender que están siendo insuficientes para impedir la vulneración de derechos laborales, lo cual demuestra una distancia lamentable entre lo que sucede en la realidad y lo que el Derecho supone debe ocurrir en las relaciones de empleo como la estudiada.

Conclusiones

Partiendo de lo propuesto en la metodología de esta investigación, se desarrollaron tres objetivos, los cuales corresponden a los capítulos que contiene dicho documento, a partir de lo cual se identificó una situación puntual que resulta ser el motivo que origina en la relación laboral estudiada situaciones que contrarían el ordenamiento jurídico costarricense, y que producen repercusiones negativas tanto para el trabajador en particular, como para la sociedad en general, esta es la extensión irracional de la jornada diaria de trabajo.

A su vez, fue posible concluir que el surgimiento, la aceptación y la perduración de esta irregularidad se alimenta de situaciones específicas, relacionadas directamente con la influencia de los elementos socioculturales desarrollados, y de otras situaciones concretas que a continuación se abordarán, como lo es la inseguridad jurídica que en determinadas áreas del derecho existe, el limitado acceso al derecho de la justicia con el que cuenta el colectivo laboral estudiado, y el temor y desconocimiento que absorbe a estos trabajadores.

En cuanto al desarrollo del primer capítulo titulado "Conceptualización de los elementos socioculturales existentes en la relación laboral de la persona trabajadora administrativa de la finca productora bananera del Valle la Estrella", se utilizaron diversas fuentes de información, como la obtenida en las entrevistas realizadas a extrabajadores administrativos de la finca productora bananera del Valle la Estrella,

el conocimiento adquirido por el investigador producto de la convivencia en el distrito y tomando en consideración documentos emitidos por entidades como el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos para conceptualizar seis elementos socioculturales, los cuales fueron:

- Particularidades económicas y opciones de subsistencia en el distrito del Valle la Estrella.
- Estatus social y beneficios laborales del trabajador administrativo.
- Dependencia de la actividad bananera, progreso personal y gratitud hacia el empleador.
- Acceso a la educación superior.
- Caracterización de los puestos administrativos, necesidad de conservar el empleo.
- Organización, representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

A partir del desarrollo de los citados elementos socioculturales fue posible comprender, entre otros aspectos, que el distrito del Valle la Estrella se encuentra en la región socioeconómica Huetar Caribe, la cual históricamente ha mostrado altos niveles de pobreza, prueba de ello es que para el año 2022 presentó el segundo índice más elevado de pobreza a nivel nacional y, en cuanto a la existencia de pobreza extrema, evidenció el índice más elevado de toda Costa Rica.

Además, se constató que las oportunidades laborales en este lugar son limitadas, la mayoría se concentran en labores que se relacionan con actividades agrícolas, principalmente la producción bananera, por lo que se concluye que la relación laboral que se estudia se desarrolla en un contexto social que expone altos niveles de pobreza y limitadas oportunidades laborales.

Dichas situaciones constituyen un elemento sociocultural que naturalmente influye en la manera en que se desarrolla la relación de empleo del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella. Estas condiciones, observadas conjuntamente con los demás elementos socioculturales identificados en el desarrollo del capítulo, impactan considerablemente la manera en que se desarrolla la relación de empleo.

Por otra parte, fue posible concluir que el estatus social y los beneficios laborales con los que cuenta el trabajador administrativo configuran un elemento sociocultural de especial interés en el análisis de la relación laboral de estas personas, en el tanto económicamente se disfruta de mayores ingresos en comparación con los trabajadores jornaleros bananeros, pero, también, se reconoce socialmente que en el desarrollo de la principal actividad económica de la zona el trabajador administrativo ostenta una posición privilegiada.

Sumado a ello, resulta relevante la posibilidad de cumplir con sus labores con un desgaste físico menor, desplazándose en una motocicleta propia y considerando que el empleador facilita su financiamiento, y donde, además, sus familiares cercanos perciben ventajas como la participación en eventos sociales, seguros médicos, condiciones que incluso parecen tener mayor relevancia que aquellas situaciones desventajosas que presenta la relación laboral, máxime teniendo presente las limitadas opciones que surgen en caso de no ocupar un puesto administrativo.

En la realidad que exhibe el distrito del Valle la Estrella se presenta como un elemento sociocultural que permea la relación laboral del personal administrativo la dependencia de la actividad bananera, el progreso personal en el ámbito laboral y la gratitud que se tiene hacia el empleador.

De la dependencia de la actividad bananera se puede concluir que esta surge, entre otros motivos, por ser la actividad económica de mayor desarrollo en el distrito, pero también porque se ha logrado identificar que la mayoría de personas que desempeñan labores administrativas en la empresa productora bananera del Valle la Estrella dedican toda su vida exclusivamente a labores relacionadas con la producción y empaque del banano, iniciando su recorrido laboral desde temprana edad en las labores más sencillas o poco especializadas de la actividad.

Surge, de esta manera, un segundo engranaje en la construcción de este elemento sociocultural, que es el progreso personal en el ámbito laboral que experimenta el trabajador al sustituir labores propias de personal jornalero o peón agrícola por otras con niveles de especialización más elevados, como son las propias de la función administrativa. Esta situación hace surgir un tercer aspecto de

suma relevancia, y es el agradecimiento que expresa el trabajador administrativo hacia el empleador que ha permitido su superación personal y, naturalmente, la posibilidad de optar por mejores condiciones de vida.

El cuarto elemento sociocultural desarrollado en el capítulo fue el limitado acceso a la educación superior con el que cuenta la población en general y el trabajador administrativo en particular de la finca bananera del Valle la Estrella, del que es posible concluir que aumenta la relevancia que ostentan los demás elementos socioculturales desarrollados, ya que, al obstaculizarse significativamente el acceso a la educación superior, las opciones de empleo que presenten condiciones económicas superiores al de un trabajador jornalero son limitadas, por ende, la dependencia a la actividad bananera y a las labores que estas personas han convertido en su especialización, resultan superlativas.

Por lo que en esta realidad, en la que el trabajador presenta bajos niveles de escolaridad, cualquier beneficio económico y social superior a los que recibe un trabajador jornalero son apreciados y naturalmente protegidos de manera vehemente por el trabajador administrativo, máxime teniendo presente que el nivel de educación que posee limita drásticamente la posibilidad de optar por otras opciones labores. Además, la dependencia que existe de la actividad bananera para el trabajador administrativo limita el margen de maniobra en cuanto a la variación de la actividad que permite su subsistencia y aún más si se pretendiera disfrutar en otras labores de los beneficios que provee la actividad administrativa en la finca productora bananera del Valle la Estrella.

El quinto elemento sociocultural desarrollado es la caracterización de los puestos administrativos y la necesidad de conservar el empleo, del que es posible concluir que en el desarrollo de la función administrativa existe diversidad de situaciones propias de la actividad agrícola que son concebidas como parte del trabajo que se debe realizar diariamente, sin importar lo perjudiciales e ilegales que puedan ser. El ejemplo más claro de esta situación lo constituye la extensión desmedida de la jornada diaria de estos trabajadores; sin embargo, la confluencia de esta “normalización” debido a las características que se le han otorgado a las labores administrativas, más la relación con los demás elementos socioculturales y

la necesidad de conservar el empleo, provocan que la situación se extienda en el tiempo y que se configure un nuevo elemento sociocultural que determina la manera en que se desarrolla la relación laboral que se estudia.

El último elemento sociocultural desarrollado fue la organización, representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, el cual presenta una debilidad profunda que repercute de manera directa en la relación laboral de trabajadores administrativos de la finca productora bananera del Valle la Estrella. De este elemento es posible concluir que cualquier tipo de organización de trabajadores administrativos distinta a una asociación solidarista resulta inexistente, lo cual obedece a diversas razones, entre las que resaltan un motivo histórico político desarrollado en el país que a lo largo de los años ha debilitado la organización sindical, promoviendo que el constituir y formar parte de un sindicato es una situación desventajosa para el trabajador, pero además, intentando sustituir las competencias propias de estas organizaciones por otras figuras jurídicas como las asociaciones solidaristas, que si bien pueden proveer beneficios económicos, se alejan de la defensa y protección de los intereses colectivos laborales.

El recorrido histórico desarrollado en el capítulo permitió concluir que también la organización sindical fue sustituida en gran medida por los denominados comités permanentes de trabajadores, los cuales, si bien son coaliciones de trabajadores que pueden alcanzar mejoras en las condiciones laborales, jurídicamente su alcance es más limitado que del que es titular una organización sindical.

Además de lo anterior, fue posible identificar que el personal administrativo erróneamente concibe como “trabajador” únicamente al personal jornalero, excluyéndose de este calificativo en ciertas ocasiones, como en la posibilidad de organizarse colectivamente, situación que evidentemente impide la representación y tutela de los intereses colectivos de este grupo laboral.

En este sentido, resulta indispensable hacer notar que el interés colectivo es producto de procesos por medio de los cuales un colectivo laboral determinado, a partir de la identificación de un “nosotros”, distingue sus intereses comunes. En el caso del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la

Estrella, es posible concluir que existe una confusión entre los intereses de la empresa y los de estas personas trabajadoras.

Lo anterior obedece principalmente a la naturaleza de sus funciones, ya que, como se desarrolló ampliamente, debido al puesto que ocupan les corresponde en buena medida velar por los intereses empresariales. De forma que, si bien en el fondo saben y reconocen que tienen derechos como trabajadores que les son violados, e incluso que debido a ello enfrentan repercusiones muy importantes en sus vidas y salud, estos derechos e intereses son relegados en función de los intereses empresariales a cuya defensa y promoción se dedican.

Además de lo anterior, fue posible concluir que existe una imposibilidad por parte del conjunto de trabajadores administrativos de identificar un común denominador entre estos que les permita concebirse como una categoría laboral, que incluso comparten las mismas desventajas o irregularidades en su relación laboral. De manera que pareciera prevalecer una lógica individual en la que se dificulta pensar o construir intereses colectivos que luego puedan ser planteados colectivamente a la empresa por medio de una negociación informal o formal y, mucho menos, por medio de procesos colectivos de trabajo, económicos y sociales o jurídicos colectivos.

En el segundo capítulo de esta investigación se identificaron y desarrollaron las repercusiones sociales y personales que provocan los elementos socioculturales en la relación laboral del trabajador administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella, situaciones que presentan algunas variaciones en razón al puesto administrativo desempeñado.

En este proceso se identificaron la cantidad de puestos administrativos existentes en la finca bananera en estudio, además se determinaron y describieron las diversas áreas administrativas a las que cada puesto se adscribe según las características que presenta. La información base para describir la manera en que se organiza esta entidad comercial se obtuvo de las entrevistas realizadas a extrabajadores y del conocimiento con el que cuenta el investigador fruto de la relación cercana que tuvo con la zona en la que se desarrolla la actividad y la convivencia desarrollada con trabajadores y extrabajadores de las diversas áreas

administrativas existentes. No fue posible contrastar dicha información con alguna otra fuente, debido a la inexistencia de ella, o la no publicación que la entidad comercial realice de ella.

Posterior a la identificación de los puestos se procedió a la descripción de cada uno de ellos, esto para contar con una base sólida que constituyera el punto de partida para, primeramente, comprender las particularidades que cada puesto presenta, las razones por las que se ubica en determinada área administrativa y tener el material suficiente para identificar las situaciones que junto con los elementos socioculturales que se desarrollaron previamente, dan origen a las repercusiones sociales y personales que afectan a este colectivo laboral.

Es importante resaltar que el empleador de la finca productora bananera del Valle la Estrella cumple la mayoría de obligaciones legales que le exige el ordenamiento jurídico, al menos eso se concluye de la información recopilad; sin embargo, existe una situación puntal que da origen a las diversas repercusiones sociales y personales desarrolladas en el capítulo que son responsabilidad única y exclusivamente del accionar de este empleador; otras deberían ser controladas desde un ámbito macro, es decir, desde el desarrollo de una normativa adecuada que delimite de manera precisa el campo de acción de los empleadores.

La situación que se comenta es la extensión de la jornada diaria que enfrentan los trabajadores administrativos de la finca productora bananera del Valle la Estrella, la cual, si bien presenta pequeñas variaciones dependiendo del puesto, mayoritariamente alcanzan promedios que producen la vulneración de derechos propios de las personas trabajadoras.

Dentro de las repercusiones que surgen a partir de la extensión de la jornada diaria se abordó el tema económico que produce el pago inadecuado de la jornada extraordinaria, para ello fue necesario, primeramente, identificar cuáles de los 14 puestos administrativos se ubicaban dentro de los supuestos de excepción de la limitación de la jornada señalados por el numeral 143 del Código de Trabajo costarricense, ya que a partir la inclusión de algunos puestos dentro de dichos supuestos descartaría, al menos en tesis de principio, el pago por concepto de jornada extraordinaria.

Este análisis se orientó hacia la comprensión de la figura del trabajador de confianza, ya que, si bien el gerente, los administradores de campo y de planta empacadora ingresan dentro de la lista que enumera el mencionado artículo, lo cual los excluye automáticamente de la limitación de la jornada de trabajo, los restantes once puestos administrativos no presentan la misma situación, lo que obliga a realizar el análisis de su relación laboral para determinar si es la de un trabajador de confianza, siendo este el único supuesto que permitiría la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo.

Para cumplir con lo mencionado se realizó un estudio de la figura jurídica desde tres direcciones: una normativa, otra jurisprudencial y finalmente una doctrinaria.

En cuanto a la regulación legal que existe del instituto jurídico de trabajador de confianza en Costa Rica fue fácilmente identificable que no existe una regulación expresa de la figura y esto provoca una evidente dificultad a la hora de analizar los casos concretos en la vía jurisdiccional, pero, además, una inseguridad jurídica al momento de calificar la relación laboral como una de trabajador de confianza, lo cual finalmente, como ocurre en el caso concreto, provoca, si no se analiza a profundidad su cobertura, una ampliación de la misma que legitima ciertos perjuicios en contra de la persona trabajadora.

Lo anterior permite argumentar que existe una necesidad de regular de manera expresa del instituto jurídico del trabajador de confianza, por ejemplo, lo ha hecho la legislación mexicana, la cual, según la jurisprudencia costarricense, es donde se encuentra el origen de dicha figura. La regulación existente en la Ley Federal del Trabajo de dicho país primeramente se refiere a las funciones que deben ser catalogadas como de confianza, al indicar:

> Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

> Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.[171]

La implementación en Costa Rica de una regulación como la anterior permitiría delimitar sustancialmente la aplicación de este instituto jurídico, además en la legislación mexicana se desarrolla un capítulo específico de los trabajadores de confianza, que se ubica en el título sexto de la citada ley, denominada “Trabajos Especiales”, en esta se agregan:

> Capítulo II Trabajadores de confianza
> Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.
> Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.
> Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.
> Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.
> El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.
> Artículo 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.[172]

Lo transcrito facilita tanto para las personas aplicadores del Derecho, como para las partes de la relación laboral, una delimitación precisa de la figura jurídica

[171] Gobierno de México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo,* [Aprobado 1 de abril 1970]: 9. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
[172] Gobierno de México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo,* [Aprobado 1 de abril 1970]: 182,183,184,185, 186. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

del trabajador de confianza, pero, además, evidencia el origen de este instituto jurídico, el cual, como ampliamente se abordó en el desarrollo del capítulo II, se aleja de ciertos usos que se le dan en Costa Rica, como la excepción de la limitación de la jornada de trabajo, y por ende, el no pago de jornada extraordinaria y algunas otras que incluso al margen de la regulación legal se le han otorgado a una figura que lo que pretendió desde su origen es facilitar al empleador la asignación y remoción de cierto tipo de personal que estuviera excluido de los contratos colectivos de trabajo, otorgando además un calificativo superior a la confianza que el empleador deposita en determinados puestos específicos a ciertos trabajadores, cuya pérdida posibilita la remoción de dicho trabajador.

En este sentido, resulta oportuno ahondar en la decisión legislativa, respaldada constitucionalmente, de prever excepciones a la regulación de la jornada diaria de trabajo. A criterio del investigador, estas atribuciones políticas resultan, en la actualidad, ampliamente cuestionables, incluso podría argumentarse que demuestran un rezago del ordenamiento jurídico costarricense en cuanto al avance del derecho laboral y el reconocimiento de los derechos que las personas trabajadoras poseen.

A partir de lo anterior, es posible hacer notar la poca coherencia y argumentación que existe al momento de la creación y modificación de normas como el artículo 143 del Código de Trabajo, esto en el tanto, si se observa detalladamente el numeral 58 de la Constitución Política, que es de donde surge la facultad de no aplicar las disposiciones o limitaciones a la jornada de trabajo, se señala expresamente que: *Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de* ***excepción muy calificados****, que determine la ley*[173] (Resaltado no pertenece al original).

Es decir, debería el legislador partir del hecho de la calificación a la que debe adherirse cualquier creación legal que pretenda desaplicar los términos señalados constitucionalmente en relación con la jornada de trabajo, deberán ser,

[173] Asamblea Nacional Constituyente de la República de Costa Rica, Constitución Política, [Aprobado 07 noviembre, 1949]: 58. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

necesariamente, excepciones muy calificadas y no sencillas listas de empleos de una amplitud enorme y que por el simple hecho de denominarse de determinada manera, por ejemplo, gerentes o administradores, enfrenten una inconexión con el resto de trabajadores, aún y cuando resulte indiscutible que aquellos también ostentan dicha condición, sin importar las características que sus funciones adscriban.

A lo anterior, es posible agregar que el legislador debe prever, al crear listas como las desarrolladas en el artículo 143 del Código de Trabajo, que la realidad laboral es ampliamente variable en las distintas actividades productivas y económicas desarrolladas a nivel nacional y por ello, debería valorar el riesgo que produce la creación de estas excepciones utilizando un método como el comentado.

Dicho esto, no parece equiparable, por ejemplo, lo que un administrador de un local comercial en el área metropolitana realiza, a lo que un administrador de planta empacadora, a 205 kilómetros de Cuesta de Moras, ejecuta, ni las características de sus labores y las supuestas “ventajas” que pueden recibir.

Se trae a colación lo anterior debido a que fue este argumento -las ventajas que los trabajadores contenidos en la lista del numeral 143 “poseen”- el utilizado por las personas diputadas en 1960 cuando se discutía la reforma del citado artículo.

En relación con dicha reforma, es oportuno hacer ver al lector ciertas ideas que fueron esbozadas por el Poder Ejecutivo, encabezado por el expresidente Mario Echandi Jiménez, cuando decidió vetar el proyecto de ley No. 2378 con el que se pretendía modificar el artículo 143 del Código de Trabajo, ya que estas constituyen ideas oportunas que fundamentan una de las conclusiones a la que se arribó en esta investigación, y es el perjuicio que provoca una norma como la citada en el colectivo de trabajadores.

Dentro de la argumentación que realizó el Poder Ejecutivo, existen razonamientos de especial relevancia, que resultan criterios compartidos por el investigador y, a partir de estos, se pueden perfeccionar aspectos de suma trascendencia al momento de analizar la trascendencia e idoneidad de un artículo como el 143 del Código de Trabajo. En este sentido se planteó:

> Las excepciones de este tipo resultan odiosas a los principios laborales, que pretenden uniformidad de derechos a la clase trabajadora, considerando que las exclusiones gravosas para los trabajadores, que no posean un fundamento sólido, resultan lesivas a los principios dichos. Es de estimar que, en cuanto al trabajo, deben existir limitaciones tendientes a proteger al trabajador en los aspectos físico y psíquico y a permitirle desarrollar su vida social, todo según una bien entendida política de orden proteccionista a la clase laborante del país.[174]

De lo anterior, es posible comprender que desde el Poder Ejecutivo del periodo comprendido entre 1958 y 1962 se veía con recelo regulaciones laborales tendientes a modificar estándares mínimos de tutela de los derechos de las personas trabajadoras. Incluso, en su fundamentación, citan al ya conocido tratadista mexicano Mario de la Cueva, quien, como se comentó oportunamente, es de los principales autores citados por la jurisprudencia costarricense en cuanto al tratamiento de la figura del trabajador de confianza, cuyas posturas en relación con el tema fueron ampliamente analizadas en el desarrollo de esta investigación; al respecto mencionaron:

> En este sentido es de importancia citar las razones del tratadista mexicano Mario de la Cueva, cuando al referirse a la limitación de la jornada de trabajo dice: "No se trata de reglamentar, exclusivamente, relaciones patrimoniales, sino, por sobre todo, moldear la vida social en forma tal que se coloque a cada hombre en posición que le permita desplegarse en las diferentes actividades que la vida exige" (Derecho Mexicano del Trabajo, 1954)[175].

Por lo anterior, es posible concluir que la regulación existente en cuanto a las excepciones contenidas en el artículo 143 del Código de Trabajo resultan inadecuadas, e incluyen un lamentable alcance general que contraría la naturaleza

---

[174] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica “Expediente legislativo la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960” Última actualización 13 de noviembre 2023, consultado 13 de noviembre 2023, https://asamblea-my.sharepoint.com/personal/epar_asamblea_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fepar%5Fasamblea%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FLEY%2FLEY%20N%2E%C2%B0%202378&ga=1

[175] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica “Expediente legislativo la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960” Última actualización 13 de noviembre 2023, consultado 13 de noviembre 2023, https://asamblea-my.sharepoint.com/personal/epar_asamblea_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fepar%5Fasamblea%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FLEY%2FLEY%20N%2E%C2%B0%202378&ga=1

de *excepción muy calificada* que el propio constituyente le otorga a este tipo de regulaciones, lo que consecuentemente genera un perjuicio para las personas trabajadoras.

Incluso, en 1959, cuando el Ejecutivo decidió vetar el proyecto de ley que buscaba modificar el citado numeral 143, señaló la necesidad de reorientar la visión que se tenía de la regulación laboral en este tema concreto. Al respecto mencionó que "de conformidad con las consideraciones formuladas la legislación nacional se acercará más a los principios laborales que inspiran los códigos de países más avanzados en esta materia, que no contemplan excepciones siguiera como las apuntadas"[176].

El Poder ejecutivo finalizó la argumentación en relación al veto del proyecto de ley No. 2378 resaltando que:

> Hacemos hincapié en el sentido de que la reforma que se propone tiende a equiparar progresivamente la legislación laboral costarricense con la de los países más avanzados que eliminan de su ordenamiento aquellas excepciones en cuanto a jornada de trabajo, que como las prescritas por el artículo 143 citado, son contrarias a los principios del Derecho Laboral.[177]

Razonamiento con el que coincide completamente el investigador y a lo que es propicio agregar el lamentable e incluso irracional hecho de que, 65 años después, la regulación continúe siendo la misma y, consecuentemente, exista y se aplique una norma por medio de la cual se irrespetan y vulneran los derechos laborales de muchos trabajadores en el territorio costarricense.

Sumado a lo anterior, resulta, en opinión del investigador, una insensatez el hecho de que esta norma sea parte de la escueta regulación existente del instituto del trabajador de confianza, provocando inseguridad jurídica a niveles tan amplios

[176] Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica "Expediente legislativo la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960" Última actualización 13 de noviembre 2023, consultado 13 de noviembre 2023, https://asamblea-my.sharepoint.com/personal/epar_asamblea_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fepar%5Fasamblea%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FLEY%2FLEY%20N%2E%C2%B0%202378&ga=1
[177] Ibid.

que ha permitido la valoración, en sede judicial, de elementos ajenos al origen del instituto jurídico.

En cuanto a la jurisprudencia costarricense y la doctrina que tanto los tribunales han requerido consultar, como también la explicada en esta investigación, existe poco por comentar, ya que su utilización surge como una necesidad para intentar subsanar el vacío legal existente en la legislación costarricense, y a partir de ello, comprender y delimitar la figura de empleado de confianza, intentando evitar abusos producto de su inadecuada aplicación.

Volviendo al tema concreto de los trabajadores administrativos de la finca productora bananera, y posterior al análisis de cada uno de estos puestos de trabajo, fue posible determinar que están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, ya sea por calificar como trabajador de confianza según las características proporcionadas por la jurisprudencia costarricense, o por formar parte de la lista que menciona el numeral 143 del Código de Trabajo, los puestos de: gerente, coordinador técnico, administradores de campo y de planta empacadora, contralor y el superintendente de sistemas de gestión y recursos humanos, es decir, seis de un total de catorce puestos administrativos.

En relación con los restantes ocho puestos de trabajo, en ningún caso se cancela la totalidad de la jornada extraordinaria que se labora, lo cual ciertamente tiene una repercusión económica en la parte trabajadora, en el tanto el salario total que recibe no se corresponde con el tiempo real laborad. Además, se presenta una afectación en el cálculo de aguinaldos, cesantía, e incluso en el monto que recibirá la persona trabajadora por concepto de pensión, o por subsidios producto de incapacidades.

Socialmente también surge una afectación, ya que el monto que recibe la Caja Costarricense de Seguro Social como parte de las cuotas obrero patronales son menores a las que debería recibir, lo cual finalmente va a repercutir en el servicio que brinda esta institución.

Otro aspecto por tomar en consideración en cuanto a la remuneración de la jornada extraordinaria de estos trabajadores es la variación de la naturaleza de este tipo de jornada, la cual, como su nombre lo indica, debería ser extraordinaria,

excepcional. Pese a ello, los trabajadores se ven sometidos a una jornada extraordinaria persistente y continua, incluso sin ser remunerada completamente, y además, en ocasiones constituyendo una jornada ilegal.

También es importante hacer notar una decisión, que a criterio del investigador resulta irracional y que el legislador plasmó en el artículo 143 del Código de Trabajo, es el hecho de que estas personas (las que no están sometidas a la limitación de la jornada de trabajo) no están obligadas a permanecer más de 12 horas en el centro de trabajo, dicha situación resulta ingenua y poco realista, en el tanto, es bastamente conocido que el laborar, para cualquier trabajador, sin importar su calificación, más de 12 horas diarias resulta ser una decisión que se aleja de su voluntad y que, si se presenta, es meramente obligacional.

Por lo que pareciera que el legislador debería proteger a la parte débil de la relación e imponer topes a la jornada diaria, aun y cuando se esté bajo los supuestos del numeral 143 mencionado, ya que resulta risible que en Costa Rica se permita que una persona que cumpla con los supuestos descritos, por ejemplo, trabaje 14 horas diarias, y si se le cancelan la duodécima y trigésima hora como jornada extraordinaria sea algo permitido, cuando debería entender el legislador que las limitaciones a las jornadas de trabajo van más allá de una cuestión remunerativa, ya que impactan de manera integral la vida de la persona trabajadora.

Dicho lo anterior, partiendo del impacto social y personal que produce el trabajo y considerando la amplia diversidad de realidades que enfrentan los trabajadores contemplados en artículos como el 143 del Código de Trabajo, parecería que, desde una visión más amplia y proteccionista hacia la sociedad, valdría la pena replantearse la existencia de excepciones a la protección de derechos laborales como la contemplada en dicho numeral.

Continuando con las repercusiones sociales y personales que se identificaron y desarrollaron en el capítulo II de esta investigación, una de las más evidentes resulta del hecho de que debido a las jornadas laborales diarias tan extensas el tiempo libre del que dispone la persona trabajadora resulta evidentemente limitado.

En este sentido, es oportuno resaltar el contexto social y geográfico en el que se desarrolla la actividad laboral analizada, principalmente por el hecho de que entre

menos tiempo tenga la persona trabajadora fuera del empleo, mayores serán las limitaciones que provocan finalmente desarrollar una vida únicamente ligada a la actividad bananera, lo cual, si se estudia la situación a profundidad, se evidencia que esto deja de ser una elección personal, y se convierte en la única opción para el presente e incluso el futuro de estos trabajadores, ya que aquellas personas que anhelen una vida alejada de la actividad bananera, ven reducidas aún más las escasas opciones que podrían tener, por ejemplo, para prepararse profesionalmente, debido a la gran cantidad de tiempo que diariamente deben exclusivamente dedicar a las labores administrativas bananeras. Es decir, se vive para ser bananero.

Lo anterior también provoca un aspecto que incumbe al Derecho, y a la sociedad en general. Este se identificó en la investigación como la afectación a las relaciones interpersonales que enfrentan estos trabajadores, siendo el desarraigo familiar uno de los principales aspectos comentados por los extrabajadores entrevistados, niños que crecen sin la presencia de sus padres, madres a las que se les recargan por completo las labores de educación y crianza de los hijos (lo anterior debido a que mayoritariamente son los hombres los que desempeñan labores administrativas en esta finca bananera) e, incluso, la ruptura definitiva de relaciones conyugales y paternofiliales. En caso de no corregirse dicha realidad, continuará siendo el origen de diversas situaciones que afectan la convivencia familiar y finalmente, a la sociedad en general.

Por otra parte, las actividades de ocio o recreación, necesarias en la vida de todo ser humano, son otro de los aspectos que se ven claramente limitados en la mayoría de relaciones laborales de personas administrativas, ya que, muchos de estos trabajadores, influidos además por la ubicación del centro de trabajo, salen de sus casas cuando aún no amanece y vuelven cuando ha anochecido, esto durante seis días a la semana como mínimo. Como se comentó en el desarrollo de la investigación, en ocasiones deben laborar hasta en su día de descanso, lo cual, claramente impide el planear y ejecutar cualquier actividad de esparcimiento.

Dentro de las repercusiones sociales y personales que provocan las extensas jornadas laborales, fruto de la convergencia de elementos socioculturales y las

particularidades de la relación laboral, se desarrollaron las posibles afecciones a la salud, tanto física como mental de las personas trabajadoras, y se demostró que dicha situación entre otras cosas aumenta el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, mayor depresión y ansiedad, estrés, tabaquismo, consumo de alcohol, e inactividad física, disminución de las horas y calidad del sueño, cuestiones que si se llegan a desarrollar impactarán significativamente la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Un aspecto que también resulta oportuno comentar, es el accionar que desarrolla el empleador, en la relación laboral es una cuestión obvia el hecho que exista asimetría entre las partes. Y eso no la convierte en ningún sentido en algo irregular, ya que simplemente es parte de las características que presentan las relaciones laborales. Lo que sí resulta discutible, incluso más allá de una cuestión legal, es lo que el empleador realice desde dicha posición.

Lo anterior se comenta concretamente por el hecho de que la persona empleadora, conoce, entiende y aprovecha, en perjuicio de las personas trabajadoras, los elementos socioculturales que se presentan en la relación laboral, en el tanto evidentemente no es un secreto para aquel las particularidades económicas y opciones de subsistencia que se presentan en el distrito del Valle la Estrella, la dependencia de la población de la actividad bananera, las limitadas posibilidades de progreso personal que existen, por ejemplo, de acceso a la educación superior, que finalmente repercute en la necesidad total de conservar el empleo. A ello se le agrega el arduo esfuerzo realizado durante años para debilitar la organización de trabajadores y, consecuentemente, de la representación y defensa de los intereses colectivos.

Los intereses económicos de una empresa de cualquier tipo son obvios, el objetivo de lucro de estas entidades comerciales incluso beneficia a toda la sociedad, pero el desarrollo de estas no debería ser aprovechando elementos, incluso ajenos de la relación laboral, para perjudicar a la parte trabajadora.

En cuanto al desarrollo del tercer capítulo titulado “Razones que impiden al personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella accionar los mecanismos administrativos y judiciales cuando son vulnerados sus derechos

laborales” fue posible concluir fácilmente que el ordenamiento jurídico costarricense proporciona una variedad considerable de mecanismos que podrían atender la situación y en tesis de principio, solucionarla.

Lo discutible en este aspecto resulta ser la imposibilidad de accionar dichos instrumentos, en el tanto, ha sido demostrado a lo largo de la investigación que aún y cuando el ordenamiento jurídico intenta tutelar los derechos laborales, la realidad demuestra que el cumplimiento de las diversas obligaciones patronales, aún y cuando existan sanciones por su inobservancia, resultan ser motivos insuficientes para imponer el cumplimiento de la ley.

De esta manera, no solo fue posible confirmar la hipótesis planteada al inicio de la investigación, en el tanto, a partir de la información recopilada y analizada, se concluye que la existencia en la relación laboral del personal administrativo del Valle la Estrella de diversos elementos socioculturales inciden directamente en la legitimación de prácticas laborales ilegales, sino que es debido a la influencia que tienen los elementos socioculturales que las personas trabajadoras asumen, en la mayoría de las ocasiones, acciones u omisiones contrarias a los intereses que razonablemente podrían tener como personas trabajadoras.

En este sentido, influyen en la percepción que tiene el trabajador de la situación y lo perjudicial que puede ser la misma, es decir, las valoraciones que podría realizar el trabajador se ven influenciadas por factores externos a la propia relación laboral, como las particularidades económicas y opciones de subsistencia que presenta la región que habitan, el acceso a otras opciones laborales o de preparación profesional que también debilitan su capacidad de reacción.

Claramente, las situaciones propias de la relación laboral también determinan el accionar del trabajador, cuestiones como el estatus social y beneficios laborales que percibe el trabajador administrativo en comparación con el resto de los trabajadores de la industria bananera. Indudablemente, la dependencia que existe de la actividad, el progreso personal que significa alcanzar estos puestos y la gratitud que aquello produce hacia el empleador son elementos de importancia superlativa para la situación que se analiza.

En este contexto, resulta evidente que, si bien existe una interferencia de los elementos socioculturales ampliamente desarrollados en la investigación, se adhiere a ellos como una consecuencia inevitable el temor que experimenta el trabajador administrativo de producir cualquier consecuencia negativa que pueda surgir por el simple hecho de intentar una reivindicación de sus derechos.

Por ello, es en esta condición que enfrenta la persona trabajadora, donde elementos también reconocidos por el ordenamiento jurídico como la organización, representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, ocupa un papel preponderante, en el tanto, más allá de la concepción que se tenga de estas, o las críticas que se puedan plantear, es el derecho laboral colectivo una herramienta que permitiría aminorar la incidencia de aspectos como los elementos socioculturales identificados y desarrollados en la investigación, al momento de tutelar los derechos laborales.

Incluso, la inacción que históricamente se ha causado a organizaciones como las sindicales, hacen que algunos mecanismos judiciales, como el proceso ordinario laboral colectivo, resulten imperceptibles en la realidad.

De esta manera, es posible concluir que la configuración de una relación laboral incluye, además de pautas definidas por el empleador, o incluso negociadas entre el trabajador y aquel, un conjunto de elementos que se han denominado en esta investigación socioculturales, los cuales, analizados minuciosamente, no son más que aspectos de índole geográfico, social y personal que atañen al trabajador y que determinan directamente la manera en que se desarrolla la actividad laboral.

También es oportuno resaltar la gran relevancia que puede tener una situación particular como la extensión de la jornada diaria, incluso en trabajadores que en el contexto en el que se desenvuelven podrían ser considerados privilegios, por recibir beneficios, que si bien no perciben otro tipo de trabajadores van a obedecer en todo caso a la rentabilidad que provocan para determinada actividad comercial, de lo contrario, económicamente dichas acciones serían improcedentes, y naturalmente no se ejecutarían. A pesar de estos beneficios, los derechos laborales, al personal administrativo de la finca productora bananera no se les deberían limitar.

Resulta indispensable reiterar que el impacto de estas circunstancias va más allá de una situación económica que resulta perjudicial. Fue ampliamente desarrollado la incidencia de estas cuestiones en familias, comunidades y modos de vivir, por ello, no intenta la investigación referirse únicamente a lo que configura el incumplimiento de una norma laboral, sino mostrar que detrás de estas cuestiones existen un sin número de situaciones lamentables: familias que se desintegran, niños que intentan comprar el tiempo de sus padres y generaciones enteras que, sin posibilidades realistas de variar la situación, repiten el cuestionable patrón de vivir para trabajar.

En este sentido, surge con gran preponderancia el derecho de acceso a la justicia, ya que en la base de todo ordenamiento:

> Está el principio y el derecho fundamental de acceso a la justicia, entendido como la existencia y disponibilidad de un sistema de administración de la justicia, sea, de un conjunto de mecanismos idóneos para el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado -declarar el derecho controvertido o restablecer el violado, interpretándolo y aplicándolo imparcialmente en los casos concretos-; lo cual comprende, a su vez, un conjunto de órganos judiciales independientes, objetivos, imparciales y especializados en ese ejercicio, la disponibilidad de ese aparato para resolver los conflictos y corregir los entuertos que origina la vida social, en forma civilizada y eficaz…[178]

Por lo anterior, es menester reiterar que este derecho no puede ser, en ningún caso, únicamente un reconocimiento formal, es decir, limitarse al hecho de que el ordenamiento jurídico establezca la posibilidad de accionar en contra de situaciones perjudiciales e ilegales en las relaciones laborales, sino que debe reconocer el acceso efectivo a estos mecanismos, lo que requiere reconocer las barreras existentes para ciertos colectivos, como es el caso del personal administrativo de la finca productora bananera del Valle la Estrella.

De igual forma, fue posible constatar que aún y cuando ya haya finalizado la relación laboral, no se reclaman los derechos que durante su vigencia fueron

[178] Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia “Recurso de hábeas corpus: voto Nº 00812 – 2007, del 24 de enero del 2007 a las 14:30 horas, expediente 07-000411-0007-CO https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-393168

vulnerados. Esto se produce, según el desarrollo de la investigación, por motivos que se desprenden de la existencia de los descritos elementos socioculturales y otros aspectos que influyen en la decisión de la persona extrabajadora.

Resalta nuevamente la “gratitud” que se tiene hacia el que fue su empleador, en el tanto, en la mayoría de las veces se alcanza incluso la jubilación laborando en la actividad bananera y, como se comentó, dicha relación laboral inicia normalmente con la contratación de un peón agrícola que con el paso de los años y su esfuerzo llega a convertirse en trabajador administrativo.

Otro aspecto sumamente influyente es el desconocimiento por parte del extrabajador, no de la existencia de desventajas en la relación laboral, sino la magnitud de estas y la repercusión económica que significaría el lograr demostrar, por ejemplo, que se le adeuda la remuneración de la jornada extraordinaria en una relación laboral que se extendió durante treinta años. Pero, además, se comprobó que en muchos casos se desconoce que se cuenta con la facultad de exigir la debida retribución de esta, incluso durante el año siguiente desde que se da por finalizada la relación laboral.

En dicho contexto, resulta trascendental el nivel de preparación académica de dicho grupo social normalmente posee y el pensamiento crítico que pudo desarrollar, considerando que la mayor parte de su vida se desenvolvió en un único lugar, dedicado exclusivamente a la actividad bananera. Es también relevante el proceso de convencimiento y la formación de una manera de pensar que construye el empleador a lo largo de la relación laboral.

Los propios extrabajadores expresaron en las entrevistas desarrolladas para la construcción de esta investigación cómo el empleador persuade desde la concepción que se debe tener de la organización laboral colectiva hasta las justificaciones que expone por asuntos como la inexistencia de aumentos salariales, o el compromiso que debe existir en la relación laboral, incluyendo en este proceso persuasivo la aceptación de jornadas extenuantes y otros sacrificios necesarios “para sacar adelante la empresa que nos da de comer a todos”, según uno de los entrevistados. Es importante resaltar que los efectos de este convencimiento que

ejecuta la parte empleadora afectan, incluso, los resultados que existirán en posibles inspecciones laborales por diversas instituciones estatales.

Dicho lo anterior, se concluye que si se quiere acercar el derecho a la realidad y facilitar el acceso a la justicia, se deben implementar variantes en la atención de los posibles problemas laborales, lo cual va más allá de la variación en cuanto a los mecanismos legalmente constituidos para tutelar los derechos, en el tanto, se requiere acercar el ordenamiento jurídico y sus alcances a los ciudadanos, y no suponer que creando normas que expresen el compromiso de tutelar los derechos se solucionan todas las irregularidades laborales. En este sentido se requiere el fomento de la participación institucional u organizacional para, al igual que lo hacen los empleadores, convencer, o dar a conocer a la persona trabajadora los derechos que le acompañan, las obligaciones que los empleadores ostentan y la facultad de exigirlas en estricto apego a la ley.

En la actualidad, la desinformación es evidente, por más que constituye una máxima del derecho que nadie puede aducir desconocimiento de la ley, quienes exigen dichas premisas deberían tener presente que en la realidad, la información de la que se tiene acceso encuentra un sin número de condicionantes, como la ubicación geográfica o el acceso a medios de información, incluso, considerar que el supuesto interés por conocer lo que indica el derecho es relevado por cuestiones que parecieran más trascendentes para las personas, como sobrevivir en uno de los distritos más pobres de Costa Rica.

Por ello resulta indispensable llevar el conocimiento a las personas y no esperar que estos lo descubran cuando su realidad lo impide. Por ejemplo, para que un trabajador del Valle la Estrella pueda acudir a realizar una simple consulta a la Defensa Pública, le exigiría tener un día libre entre semana, cuando ha sido ampliamente comentado que, en el mejor de los casos, en la actividad bananera se trabaja de lunes a sábado.

Pero, además, deberá trasladarse desde cualquier comunidad del distrito hasta el cantón Central de Limón, lo que se traduce en una importante inversión económica. Todo ello suponiendo que la persona trabajadora conoce que en aquel lugar pueden ayudarle u orientarle gratuitamente y, aún más, presumiendo que el

trabajador conoce que le están siendo vulnerados sus derechos y que, por lo tanto, tiene la facultad de exigir su cumplimiento.

Similar situación ocurre si la persona trabajadora quisiera apersonarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o cualquier otra institución. Esta función podría ser asumida por organizaciones sindicales; sin embargo, como se comentó previamente, la existencia de organizaciones de este tipo en el Valle la Estrella, la aceptación por el personal administrativo y libre ejercicio de la libertad sindical en el distrito y en la actividad bananera, es prácticamente una ilusión.

Por tanto, si no se varían los mecanismos por medio de los cuales se da a conocer a la persona trabajadora los derechos que le son propios y la facultad de exigir su cumplimiento, será siempre imposible el ejercicio del derecho de acceso a la justicia y, consecuentemente, la efectividad de los mecanismos administrativos o judiciales previstos por el ordenamiento para la tutela de los derechos laborales arrojará datos incompletos, debido a la existencia de obstáculos en etapas previas.

Orientar el accionar de diversas instituciones, como, por ejemplo, el Ministerio de Educación Pública, parece una oportunidad viable para proyectar el acceso a la justicia, aprovechando que este ministerio, a través de los centros educativos, tiene un alcance sumamente amplio, por lo que sería de especial relevancia aprovechar dicha trascendencia para hacerle ver a la persona estudiante los derechos y garantías que le respaldarán en cualquier actividad asalariada que llegue a desempeñar. Incluso se debe fortalecer ministerios como el de Trabajo y Seguridad Social, que permita no solo acudir a los centros de trabajo a realizar inspecciones, sino facilitar el acceso y propagación de información en todo el territorio nacional, podrían facilitar la tutela efectiva de los derechos laborales.

Finalmente, resulta indispensable resaltar que la investigación no solo se ocupó en señalar el incumplimiento de normas laborales, sino en resaltar las consecuencias personales, sociales y familiares que dichas acciones generan. Desde niños luchando por comprar el tiempo de sus padres, hasta generaciones enteras atrapadas en el cuestionable ciclo de vivir para trabajar, mientras observan indefensos como sus derechos se diluyen sin acercarse nunca a la realidad.

Referencias bibliográficas

Ackerman Mario E, *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo VII Relaciones Colectivas de Trabajo – I*. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal – Culzoni Editores, 2013.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica “Expediente legislativo la ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960” Última actualización 13 de noviembre 2023, consultado 13 de noviembre 2023, https://asamblea-my.sharepoint.com/personal/epar_asamblea_go_cr/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fepar%5Fasamblea%5Fgo%5Fcr%2FDocuments%2FLEY%2FLEY%20N%2E%C2%B0%202378&ga=1

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°2: Código de Trabajo, [Aprobado 27 de agosto 1943]: https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley 6764: Convenio OIT N° 150: Sobre la Administración del Trabajo [Aprobada 01 de junio 1982]: 6. https://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10126&param2=2&strTipM=TC&lResultado=16&strSim=simp

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica “No.1860: Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” [Aprobada 21 de abril 1955]. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=566

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica “No.17: Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social CCSS” [Aprobada 22 de octubre 1943]. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=2340

Asamblea Nacional Constituyente de la República de Costa Rica, *Constitución Política,* [Aprobado 07 noviembre, 1949]: 58. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

Briones Briones Eric, “El salario y las extras” Semanario Universidad: Debate Jurídico. Opinión. (06 de agosto 2019) https://semanariouniversidad.com/opinion/el-salario-y-las-extras/

Brunet Ignasi, Mora David y Pizzi Alejandro, Sistemas laborales comparados. Las transformaciones en las relaciones de empleo en la era neoliberal. Barcelona, España: Anthoropos, 2016. https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/visor/47716

Bernal Camargo Diana, Díaz Amado Eduardo y Padilla Muñoz Andrea, “Retos éticos de la investigación socio jurídica: una revisión a partir de buenas prácticas en artículos publicados.” Revista Estudios Socio-Jurídicos, vol. 20, No. 1, (2018). Consultado 14 de setiembre, 2022, https://revistas.urosario.edu.co/xml/733/73355497005/html/index.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20sociojur%C3%ADdica%20tiene%20como,Arango%20Paj%C3%B3n%2C%202013%2C%20p.

Cáñamo Chaves Aline, Santos Albuquerque “La jornada extraordinaria y el Derecho al Ocio” Revista Multitemas 24, no. 58, (septiembre/diciembre 2019): 71. Universidad Católica Don Bosco. Consultado 20 de julio 2023 https://multitemas.ucdb.br/multitemas/issue/view/126

Castro Méndez Mauricio, “Evolución histórica del Derecho Colectivo de Trabajo en Costa Rica”. *Curso de Derecho Laboral,* Tomo II. 165. San José, Costa Rica: Editorial Jurídica Continental, 2021.

Castro Méndez Mauricio *La Reforma Procesal Laboral de Costa Rica. Guía para los trabajadores y las trabajadoras*. San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo, 2017.

Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades “Acerca del accidente cerebrovascular”. Última actualización 22 de marzo 2023. Consultado 17 de setiembre 2023. https://www.cdc.gov/stroke/about_esp.htm#:~:text=Un%20accidente%20cerebrovascular%2C%20a%20veces,que%20se%20da%C3%B1an%20o%20mueren.

Corporación Bananera Nacional “Banano de Costa Rica” Corporación Bananera Nacional. Ultima actualización 2020. Consultado 27 de agosto, 2022. https://www.corbana.co.cr/banano-de-costa-rica-2/

De Buen Néstor, *Derechos del Trabajador de Confianza*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000.

Ermida Uriarte, Oscar. *Sindicatos en Libertad Sindical*. Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, 1985.

Gobierno de México, Instituto Mexicano del Seguro Social. “Estrés Laboral”. S.f. Consultado 15 de setiembre 2023 https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral#:~:text=Tipo%20de%20estr%C3%A9s%20donde%20la,lo%20laboral%20y%20lo%20personal

Gobierno de México, Instituto Nacional de Salud Pública “Los riesgos del estrés laboral para la salud” última actualización 21 de octubre 2015. Consultado 15 de setiembre 2023. https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html

Gobierno de México, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, [Aprobado 1 de abril 1970] https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Gomes Christianne y Elizalde Rodrigo, “Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad”, *Revista Latinoamericana POLIS*, no. 22, (2009): 5, consultado 20 de julio, 2023, https://journals.openedition.org/polis/2687

González Novoa Ricardo “Análisis crítico del derecho al descanso laboral en Chile” (Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2009).

Hinojosa Campos Katherine Alexandra “Como afecta el desarraigo de los trabajadores operativos de Sertecpet en el desempeño laboral” Licenciatura en Psicología Industrial Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, 2015

Instituto de Desarrollo Rural “Plan de desarrollo rural territorial Talamanca – Valle la Estrella 2015-2022.” Última actualización 25 de marzo 2015, consultado 17 de julio 2023, https://www.inder.go.cr/talamancavallelaestrella/#carateristicas

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, “Ambiente 01. Costa Rica. Área en kilómetros cuadrados, según provincia, cantón y distrito administrativo. Vigente al 2021”, última actualización 26 de julio 2022, consultado 14 de julio 2023, https://inec.cr/busqueda?searchtext=Ambiente%252001.%2520Costa%2520Rica.%2520%25C3%2581rea%2520en%2520kil%25C3%25B3metros%2520cuadrados%252C%2520seg%25C3%25BAn%2520provincia%252C%2520cant%25C3%25B3n%2520y%2520distrito%2520administrativo.%2520Vigente%2520al%25202021

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos “Comunicado de prensa Encuesta Nacional de Hogares 2022”, última actualización 20 de octubre 2022, consultado 14 de julio 2023, https://inec.cr/busqueda?searchtext=enaho%25202022&page=2

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos “Cuadro 2 Costa Rica: Indicadores de hogar según cantón y distrito. Censo 2011”, última actualización 30 de marzo 2016, consultado 14 de julio 2023, https://inec.cr/estadisticas-fuentes/censos/censo-2011?filtertext=indicadores%2520de%2520hogar

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos “Cuadro 7 Costa Rica: Indicadores de hogar según cantón y distrito. Censo 2011”, última actualización 30 de marzo 2016, consultado 14 de julio 2023, https://inec.cr/estadisticas-fuentes/censos/censo-2011?filtertext=indicadores%2520de%2520hogar

Mérida Hernández Dilma Micaela, “Influencia que tiene el contexto sociocultural en las manifestaciones de agresividad en niños y niñas del centro educativo El Porvenir, San Lorenzo el Cubo, Ciudad Vieja Sacatepéquez." Maestría en gestión del desarrollo de la niñez y la adolescencia, Universidad Rafael Landívar Facultad De Humanidades, 2014), 27.

Organización Internacional del Trabajo, “Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace”, s.f, consultado 16 de octubre 2023,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf

Organización de las Naciones Unidas “Educación Superior” sf, consultado 13 de julio 2023, https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/educaci%C3%B3n-

Organización Mundial de la Salud “La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.” Última actualización 17 de mayo 2021. Consultado 16 de setiembre 2023. https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo#:~:text=El%20estudio%20concluye%20que%20trabajar,40%20horas%20a%20la%20semana

Organización Panamericana de la Salud “Enfermedades Cardiovasculares” S.f. Consultado 17 de setiembre 2023 https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-cardiovasculares#:~:text=La%20enfermedad%20isqu%C3%A9mica%20del%20coraz%C3%B3n,los%20vasos%20sangu%C3%ADneos%20por%20aterosclerosis.

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica, Decreto Ejecutivo N° 40184-MGP: División Territorial Administrativa de la República [Aprobado 09 de enero de 2012] http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=83658&nValor3=107637&strTipM=TC

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica. Decreto ejecutivo 8051: Reglamento para Verificar el Cumplimiento de las Obligaciones Patronales y de Trabajadores Independientes. Caja Costarricense de Seguro Social. [Aprobado 27 abril, 2006]: 3. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_compl

eto.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=57365&nValor3=62946&strTipM=TC

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica Decreto Ejecutivo 40875 - MTSS – JP Reglamento para la solución de conflictos jurídicos laborales [Aprobado 30 de noviembre 2017]: 1. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=85913&nValor3=111263&strTipM=TC

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia “Recurso de hábeas corpus: voto Nº 00812 – 2007, del 24 de enero del 2007 a las 14:30 horas, expediente 07-000411-0007-CO https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-393168

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, “Proceso Ordinario: voto Nº 00108 – 1991; 10 de Julio 1991. 09:20 horas”, expediente 91-000108-0005-LA. https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-200683

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia “Recurso de Casación” Resolución Nº 00503 – 2010; 07 de abril 2010 a las 09:30 horas, expediente 07-000068-0679-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema De Justicia, “Proceso ordinario laboral: resolución N° 00033-2005; 28 enero 2005, 09:10 horas, expediente: 01-000245-0166-LA. https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-296470

Sánchez Ligia, Jurado Lisdella y Somões María, “Después del Trabajo ¿qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud?”, Revista Paradigma, vol. XXXIV, no. 1, (2013): 36, consultado 20 de julio 2023, http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512013000100003

Secretaria de Servicios Parlamentarios “Ley Federal del Trabajo” [Aprobado 1° de abril de 1970], 9 https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Soto Álvarez Jorge Mario “El proceso ordinario en la Reforma Procesal Laboral” *Revista Judicial, Poder Judicial de Costa Rica,* No.121 (2017) consultado 16 de octubre, 2023. https://comisionjurisdiccionlaboral.poder-judicial.go.cr/images/documentacion-bibliografica/procesoordinarioereformaprocesallaboral.pdf

Naciones Unidas “La Declaración Universal de los Derechos Humanos” sf. Consultado 25 de julio 2023, https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Nieto Alejandro, *Crítica de la Razón Jurídica*. Madrid, España, Trotta S.A, 2007.

Neffa Julio Cesar. *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Una contribución a su estudio.* Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015.

Muñoz Solano Daniela “Colegio de Profesionales en Psicología señala que jornadas laborales extendidas afectan la salud”. Semanario Universidad, 30 de junio 2023.

Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Av. República Argentina, México: Editorial Porrúa S.A, 1977.

Ministerio de trabajo y Seguridad Social. “Dirección de Asuntos Jurídicos. Departamento de Asesoría Externa. (DAJ-AE-089-13) última actualización 15 de marzo 2013, consultado 12 de setiembre 2023. https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamientos/daj-ae-089-13%20consulta%20de%20Zamira%20Fuentes%20sobre%20jornadas%20de%2012%20horas.pdf

Real Academia Española. “Diccionario panhispánico de dudas (dos puntos)” última actualización 2019. Consultado 12 de setiembre 2023. https://www.rae.es/dpd/dos%20puntos

Universidad Complutense de Madrid, Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo. “Fatiga Laboral: Conceptos y prevención” s.f. Consultado 14 de septiembre 2023. https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-

FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCI%C3%93N.pdf

Anexos

Anexo 1: Transcripción entrevista Trabajar I

- ¿Usted nació en el Valle de la estrella o creció en otro lugar?

Yo nací en la Zona Sur, netamente en Ciudad Cortés, de ahí nos vinimos a la edad de seis años para el Valle la Estrella, y desde entonces vivo aquí en el Valle la Estrella

- ¿A qué edad usted empezó a trabajar en el Valle de la Estrella?

En la bananera empecé a trabajar en el año 73, 1973. Empecé como peón raso vea, deay con 17 años . En aquel entonces, en Finca 10. En una planta empacadora yo empecé a hacer las primeras labores, uno va totalmente en cero, totalmente en cero, de ahí arranca de cero, lo ponen a uno los trabajos más comunes en aquel entonces “pinzotear” le llamaban, había que recoger pinzotes de la gente que estaba desmanando y llevarlo a lo que le llamaban chancha en aquel entonces le llamaban chancha., que era lo que molía los pinzotes. Uno tenía que coger los pinzotes y llevarlos ahí.

- Y cuando usted inició, ¿Había alguna dificultad para entrar a trabajar a la bananera.?

Ah no, era difícil, era difícil, primero que era difícil conseguir el enganche y luego había que llevar un montón de trámites, usted hacía por ejemplo el enganche hoy, y tenía que ir a un montón de charlas de inducción. Ir allá, ir acá y hasta los 8 días lo estaban llamando, que se presentara a trabajar, 8 días después de que usted había hecho el enganche, o sea, era difícil. es que eran los tiempos de los sindicatos también vea, había mucho roce también entre los jefes y el trabajador.

- ¿Qué papel ha jugado el sindicato? o ¿Cómo estaba el sindicato en ese entonces en el Valle?

El sindicato, en aquel entonces en el Valle, era muy fuerte, era fuertísimo. Las grandes huelgas que hicieron eran tremendas, hasta de 40 días. Una de las últimas huelgas que hicieron era de 40 días, entonces el sindicato, de hecho, los sindicatos no son malos. Sino el uso que se les da se desvían de lo que realmente se trata , porque el sindicato es para defender al trabajador o para tener una relación de trabajadores y jefes. Pero aquí fue una cacería de Brujas. Porque el sindicato

seguía a los jefes, y los jefes a los trabajadores, entonces al final los que salían chupando eran los trabajadores porque de ahí se tornó con algunas represalias .

- ¿Y esa situación se mejoró? ¿Se llegó a mejorar?

Eso siguió igual porque el sindicato era tremendo. El sindicato quebró mucho aquí en las bananeras hablemos vea, ahorita tenemos sindicatos en Limón, en todos lados hay sindicatos Pero aquí fue que se desvió el enfoque, aquí el sindicato se metió más en política miembros del sindicato se metieron en política, y no, lanzaron a diputados a presidentes no se le daba el enfoque que tenía el sindicato, realmente para qué era, entonces fue mermando, mermando, mermando hasta que la gente hablaba de que venía otro sindicato que le llamaban el sindicato Blanco . Que decían que ese sindicato venía a poner peor la cosa aquí, qué es hoy por hoy el solidarismo, el solidarismo, que entro aquí en el 87 y el sindicato ahí quedó todavía, de hecho hoy pueden haber unos ahí sombreados que ahí están formando unos grupillos pero que va, ya no tienen fuerza, la gente la gente está metida con lo que es el solidarismo.

- Y, ¿Cómo hizo la empresa para incluir el solidarismo?

Deay, primero por convencimiento a muchos trabajadores, anduvieron convenciendo, convenciendo de que eso era bueno, de que usted iba a ahorrar un 5% de sus ahorros un 5%. Mientras que para el sindicato uno pagaba un 2%, pero para el sindicato no para uno, y ese 5% es suyo, y la empresa le aportaba el otro 5%. Para su liquidación, una vez que usted se quisiera ir, eso era suyo. Y entonces comenzaron, venía gente especialmente a hablar con uno, le decía, vea esto es un bien para usted, para su familia. Y mucha gente también estaba con ganas de cambiarse porque muchas veces usted llevaba un problema de abuso del jefe donde estaba el Secretario General del sindicato, y eso se archivaba ahí nunca le daban a usted solución . Entonces la gente comenzó a cambiarse por ese lado. Y también por otro lado, porque todo es como toda verdad, el que no se agiló (queda en silencio)

- ¿Para las personas que eran sindicalistas férreos hubo alguna consecuencia por parte de la empresa si no se cambiaban al solidarismo?

Sí, porque a muchos liquidaron, se agarró el plan ese de reducción del personal. Con una reducción del personal, la empresa presenta unos ingresos muy bajos, no hay mercado, no hay eso, entonces de eso se agarraron.

- ¿Cómo en qué años fue eso?

Eso arrancó como en el 85 y el 86, porque en el 87 ya estaba metido el solidarismo.

- ¿Y el sindicato, al día de hoy.?

Al día de hoy no tienen fuerza, iban a Limón, todavía por allá hay unos carajos, pero ya no tienen fuerza, porque la fuerza es la gente, me entiende, es el gremio, es la gente, ya no tienen fuerza, y están debilitados, ahí patalean todavía, pero ya no tienen mucho qué hacer.

- ¿Cuántos puestos desempeñó usted en la empresa desde que inició?

Como le digo, inicie en la planta como trabajador raso de hecho en la empacadora. todas las labores habidas y por haber yo las sé hacer desmanar, daipiar, engrampar, en aquel entonces engrampaban, empacar, empaqué 14 años en una empacadora y en el 76, 77 me trasladaron de la 10 para el MP y ahí también llegué a empacar, con los jefes que tuve y ya muchos están muertos, y ahí fue donde un señor que se llama Don Carlos Retana, que era supervisor de calidades me empezó a dar deay oportunidades, me ponían de mermero, a ver la merma ahí que la gente no botara el veneno bueno, las muchachas que selectan, de ahí fui, ya después me dieron la oportunidad de ir a hacer unas vacaciones de un segundo a la 20, entonces de ahí comencé, comencé, y hasta que después ya me quedaba en la planta como el jefe en las vacaciones del jefe, y por lo mismo que uno sabe hacer todas las labores, nadie le va a decir es que esto está bueno así, no, uno sabe que está malo porque uno lo hizo, sabe de todo, después ese Carlos Retana me dio oportunidad, me puso de inspector de calidad en las plantas, tenía que andar en todas las plantas de inspector de calidad revisando todas las cajas dando reportes y después de estar ahí, después prácticamente yo funcionaba también como administrador yo quedaba a cargo del personal, 80, 90 personas sacando en aquel entonces límites grandes, no como ahora que sacan…, a veces sacábamos 7000 u 8000 cajas, era duro el trabajo.

Y entonces después, yo tengo un hermano que se llama Fredy, tengo varios hermanos, pero dos de ellos Fredy y Roger que es el que vive aquí (señala) también eran encargados en las plantas uno en el 2 y el otro en la 17, entonces ese señor Carlos Retana, todavía está vivo ese señor, vive con la doctora Barbosa que trabajaba aquí antes, me dijo: vea está duro que usted pueda ocupar un puesto en la planta fijo porque usted tiene dos hermanos en las plantas fijos, entonces yo dije, fue pucha, deay yo soy trabajador de aquí de la planta, de hecho yo soy empacador de la aquí de la planta, yo vuelvo a empacar, por mí no hay ningún problema, yo vuelvo a mi trabajo, eso es todo lo que hay que hacer, si algún día vuelve a salir una oportunidad pues la vuelvo a agarrar y gracias a Dios así fue, estando ahí, estaba aquí (Finca 4) estaba un señor que se llama Carlos Mora, era el supervisor de finca y aquí en esta casa vivía un carajo que se llamaba Mainor, pero era muy malcriado, entonces le cortaron el rabo, Tarzán le decían a ese cabrón, le cortaron el rabo, entonces Carlos Mora, recuerdo ese día, yo estaba subido ahí en el puente, subido ahí viendo la fruta y se reunían todos los administradores, capataces en aquel entonces se llamaban en la planta empacadora, entonces me llamaron ahí, mi jefe Dago, Mono, ya se murió también me llama a la oficina, ya llegué y me dice Carlos Mora, siéntese ahí, jue pucha yo decía, que irá a pasar aquí. Ya me dijo vea, hay una oportunidad , necesito que usted se haga cargo del grupo de Finca 4, jue pucha uno de momento le da susto, entonces me dice, usted tiene la capacidad, usted conoce de banano, ya ido a la finca, cuando no hay corta usted ha ido a la finca, ya ha hecho todas las labores en la finca, ha saneado, ha apuntalado, ha ayudado en la cosecha, todo lo ha hecho en la finca también, esta es la oportunidad me dijo, porque vea, me dijo Carlos Mora, a usted en la planta no lo van a poner en ningún puesto, por sus hermanos que están, lo que me dijo el otro Carlos Retana, entonces, deay dije, no, está bien, el problema es que todavía estaba el sindicato, eso fue en el 87, estaba el sindicato ya revuelto con el solidarismo y entonces le digo, deay no está bien, hágase cargo mañana me dijo, ya Mainor no está. Estaba ahí al frente una bodega (señala) y el bodeguero era el finado Saul, Saulón Vargas, entonces ya yo llegué, y jue pucha, ya uno llega (ladra un perro) me agarré con Saulón, yo le dije, man deay usted me guía los primeros días a ver cómo es, Saulón asignaba

toda la babosada y yo estaba de espectador, pero deay, la gente, en ese entonces los trabajadores que habían aquí, deay eran compañeros míos, entiende, es que eso es lo duro, como dice el dicho, nadie es rey en su propio pueblo, jue pucha, entonces yo, y gente tremenda, entonces yo hice una reunión con ellos, yo les dije, yo vengo como jefe aquí, yo espero que ustedes me apoyen porque deay, yo trato de hacer las cosas es seguir anda más un rol, cada uno de ustedes saben lo que hacen, entonces deay yo voy a supervisar que se haga bien, que las cosas caminen, que se saque la fruta que haya que sacar, que todos los trabajos estén bien hechos, no es necesario que yo ande detrás de cada uno de ustedes, porque ya ustedes saben su labor, por eso están ahí, al embolsador yo no tengo que decirle que eso está malo, porque él ya sabe que está malo, y comenzamos, y gracias a Dios en esa época ganamos , por cierto aquí se hizo la fiesta ya estaba aquí el gerente Rolando Chávez macho le decían macho. ganamos un premio de, de calidad nosotros. Por cierto, ahí, en esa parte, se hizo un rancho y ahí se hizo la fiesta con todos los trabajadores y aquí en este corredor, que no estaba así, era más pequeño aquí se sentó Carlos Mora y se sentó el Macho Chávez y gente administrativo, a comer carne asada y frescos y birras a el que tomaba birras, y la cuestión es que aquí estuve varios años, y de aquí me pasaron, apenas fue que dejé los pelos en el alambre, el terremoto fue en el 91 y a mi me pasaron, antitos del terremoto, me pasaron para Finca 5 y la casa donde yo vivía que era la otra, se cayó

- ¿Se hubiera quedado sin casa?

Me hubiera quedado sin casa, y quien sabe, las guilas estaban pequeñillas, quien sabe si hubiera matado una niña. Y entonces allá trabajé otro tiempo, hasta el 93 como administrador también, allá viendo otro grupo, y en el 93, este grupo (el de Finca 4) andaba otra vez mal en producción y en todo lado, entonces me volvieron a traer para acá, entonces ya vine a esta casa, a esta que está ahorita, y ya el jefe me dijo, no va para atrás usted, vaya métale empuje, en ese entonces ya gente mañosa que estaban antes se habían ido, entonces comenzamos a enganchar gente nueva que uno les va enseñando y usted los va forjando a su forma de ser y ellos se adaptan a la forma de ser uno, y ellos se adaptan a la forma de ser uno, me entiende, yo soy un carajo que nunca, nunca, maltraté un trabajador, nunca,

y algo que yo tenía es que si yo tenía cólera mejor no iba, o si el trabajador había hecho algo malo y yo tenía que reprocharle, no iba, y si iba, me aseguraba que él estuviera solo, que no hubiera nadie más ahí que lo que yo le vaya a decir, no lo vaya a hacer delante de otras personas, otra cosa que también un jefe que yo tuve me enseñó, nunca, nunca le diga a un trabajador algo malo si él ya está agitado, ya esté cansado, porque él le puede dar con el machete, o con lo que tenga, al trabajador usted lo deja para mañana en la mañana, él fresquito y usted también, usted le dice, vea siéntese aquí, hay algo así y así que no me gustó, y él lo va a aceptar, y de hecho así es, porque si a un trabajador usted le llega, más si está chapeando un canal, se imagina la sangre como la tiene él, entonces aquí estuve yo en el 93, y aquí me quedé, me quedé, hasta en el 98, la empresa hicieron, hicieron todo esto, la empresa botó un montón de áreas, que hicieron los siglos estos, toda el área que yo veía, la quitaron, entonces en esa época nos liquidaron, liquidaron a tres administradores: Marvin Fonseca, a Rosales y a mí. Nos liquidaron en esa época porque deay no había área y deay, éramos muchos. Entonces hay una historia porque (se ríe) ok ya, en aquel entonces estaba en la oficina la finada Florcita, Flor Arroyo, ya, deay, le digo yo a la doña, deay me liquidaron, qué vamos a hacer, la cuestión es que ya nos fuimos allá que hay que firmar la liquidación. Cuando en eso hicieron un cambio de gerente y llegó René Rivas, Pelón le decíamos, René Rivas se llama él, un locazo, un gerente, pero un locazo.

Yo voy ya donde Rosita a ver cuando tengo que ir a retirar mi liquidación, y me dice Flor, no, la liquidación suya la pararon, yo digo, ¿cómo la pararon?, sí, este, don René estaba en San José haciendo, como es que se llama, los presupuestos, y la pararon, y dice el jefe que cuando él venga habla con usted, los otros sí, a Marvin y a Rosales sí, jue pucha, ya yo me quedé pensando, qué será? Ya llegó Cholo, es el jefe de oficina, Espinoza, y me dice, vea, le voy adelantar qué es René llamó y paró su liquidación, él acaba de liquidar, al administrador de la planta del dos, un embarque que le salió maduro y él quiere que se haga cargo de esa planta. Uno a veces, deay, yo ni conozco a este carajo, ni lo he visto, porque deay yo no lo había visto a él. Él viene el lunes, que el lunes usted esté en la planta, no, yo no voy a ninguna planta, yo malo también vea (se ríe)

Pasó ese día, pasó el domingo, el lunes yo no fui a ninguna planta, el que estaba en la planta era el finado Cocho, era el segundo, y ya, el lunes yo llego a la oficina, deay yo voy mudado, ya yo como a las seis de la mañana estoy yo ahí. Ya René viene, viene en el avión, y ya de verdad yo veo que viene un roco pelón, que viene ahí bailando con una valija, es que era locazo, viene bailando.

Usted es me dice, sí señor. Y ¿qué hace aquí?

¿Cómo que hago aquí?

Usted tiene que estar en la planta del 2, hágale caso a su papá me decía (se ríe), hágale caso a papi, yo soy su papi, (se ríe) no no yo no voy a ir le digo

¿Cómo que no? Acaso usted se manda solo.

Ya a mí me liquidaron.

No, yo paré su liquidación, ya usted no está liquidado.

Hijuepuchica, ya me mete pa´dentro, y me agarra ahí, me dice, le voy a aumentar, en aquel entonces que le aumentaran a uno treinta mil pesos era un platal, pero hágase cargo de esa planta pero ya.

No, no, ya no, yo tengo que ir a cambiarme, mañana voy yo.

Bueno, haga lo que le dé la gana me decía.

Y ya es verdad, el otro día no me queda más que ir a la planta, por un lado, la doña estaba contenta, pero qué más quiere, ya tiene trabajo me decía, ya lo habían liquidado.

Pero deay, no me dieron la plata (se ríe) hijuepuchica, entonces deay me fui para la planta y ahí estuve varios años en la planta del 2 con el finado Cocho, y de ahí, esté, anduve rodando por casi todas las plantas, me pasaron otra vez para el MP, ya como jefe al MP, estuve en la planta del 5, del 6, con otro muerto, Quique, Enrique se llamaba él, y de ahí en las plantas para un bajonazo de producción, habían hecho otro sembradío, porque deay ya casi todo está cambiado, el banano, entonces casi no habían cortas, entonces fusionaron las plantas del 2 con el MP, entonces me mandaron a mí a la finca de nuevo, pero me mandaron como evaluador, como lo que hace Carrera ahorita.

- Ajá

Ajá, eso, ahí anduve, después fue cuando ya formaron un grupo de evaluadores, que es donde, ya le digo yo a su papá, ya invitó a Andrés Moreira, andábamos como cinco, entonces nos decían los magníficos, donde andábamos evaluando, porque íbamos todos a un solo grupo, entonces lo dividíamos y en un solo día sacábamos dos, tres grupos, en un solo día, y después ya fue ahí, como en el 2000 creo que fue ya de nuevo me volvieron a meter a las plantas, porque las volvieron a abrir ya de nuevo.

- ¿La producción volvió a la normalidad?

Sí, volvió, y me volvieron a meter a la planta, y después fue de ahí de la planta que me dieron oportunidad ya después, bueno, es que he rodado por todo lado, me volvieron a sacar otra vez a la finca, y estuve aquí (Finca 4) en este grupo, cuando eso, me habían dado dos grupos junto con Robin, este y el cinco, prácticamente pues Robin veía uno y yo otro, lo que se hacía es que nos poníamos de acuerdo en la tarde como se iba a trabajar, y deay, de ahí hasta la fecha, hasta ahora, hace tres años va a ser, me llegó la pensión, ya la edad, yo cumplí las fechas, yo cumplí 62, voy a cumplir 66 si Dios me deja llegar.

Entonces dentro de la empresa, yo le digo una cosa, uno si es, o sea la persona que ha trabajado en esta empresa, si es consiente hay cosas negativas, pero casi, casi que le digo que hay más positivo que negativo, porque uno no tiene mucho, pero lo poco que tiene es por la empresa, ¿me entiende ?

- Sí claro

Incluso aquí nacieron mis hijas, ya vea esta casa, quien se la da a uno en doscientos cincuenta mil pesos que es lo que pagamos los papeles de esta casa, entiende, entonces con la empresa uno lo que vive es agradecido , primero que me dio trabajo durante 45 años, o sea, toda mi vida en los bananales, de eso estamos de acuerdo, me entiende, pero también aquí formé mi familia, ya tengo mis nietos y tengo esta casita, ya tengo una pensión que si bien es cierto no es un millón de pesos, uno está tranquilo; come, duerme, bebe, hace de todo, ya me compré, ya como voy a estar aquí un poco estresado, me compré unas maquinillas de trabajar en madera, entonces todas estas babosadillas (señala) yo las hago y en la casa ya yo he hecho, no puede faltar un barcito que tengo (se ríe) y he hecho aparatillos

para estar entretenido, y cuando salí yo no sabía eso, nada de madera, pero nada, la empresa aparte que te da vida a uno, pero también es una monotonía , que usted no aprende a ser otra cosa, si usted está solo en la empresa, no aprende a hacer otra cosa.

- Usted cree que en comparación de los primeros puestos que ocupó cuando inició en la planta ¿Valió la pena el esfuerzo que usted hizo para ser un trabajador administrativo?

¡Ah claro!, claro, es que el esfuerzo uno hace de todo, porque si bien es cierto, usted sabe que si usted quiere surgir, también hay que sufrir, y no solo en el trabajo, sino que en todo, porque cuando nosotros empezamos lo que le dicen a usted es que usted tiene un salario, y hace trabajos administrativos, como por ejemplo, entrar a las 4 de la mañana y salir a las 8 de la noche, cuando otro administrador ya consolidado, se gana trescientos mil pesos más que usted, o sea, por un lado uno lo ve difícil, y uno piensa, jue pucha, como es posible que ese man gane eso si hacemos lo mismo, ¿Me entiende? Pero es ahí donde yo le decía que es el esfuerzo, ellos están consolidades, entonces solamente cuando yo lo vi mi salario por los años que tenía, me tocaba ver que entraba otro y le tocaba hacer lo que yo hacía ¿me entiende? Es como una planta, nace ahí chiquitita hasta que de fruto vea.

- Usted, para cambiar, cuando usted pasó de la planta y de trabajador jornalero a trabajador administrativo, la empresa alguna vez le exigió que tenía que tener cierto grado académico, o las oportunidades se las iban dando por su capacidad?

Ajá, porque por el grado académico lo que yo tengo es el sexto grado de la escuela , pero nunca fue requisito que le pidieran a uno tener por lo menos un bachiller, nunca, nunca, simplemente fue por el esfuerzo de uno, la aplicación que le veían a uno, y porque uno sabía también, porque deay, sea como sea uno vino llevando cuero, pero aprendió de todo, todas las labores habidas y por haber, no tanto en la finca, sino que en la planta, ya después administrativamente pues uno ahí se va acomodando con todos los cambios que ha hecho la empresa, deay cuando uno empezó había que pagar en una libreta a mano, ahí en una oficinilla, ahí le agarraba a uno, casi que le llevaban la cena y todo ahí a uno, usted tenía que,

le llamaban postear, las horas extras, las horas laboradas y la plata, o sea, uno jugaba hasta de contador, me entiende, después la empresa cuando hizo los cambios, primero fueron los Hand Held, deay que uno, yo en la vida había tocado una computadora, ni sabía que era eso, y viene un Hand Held ahí, hijuepucha y primero aprender, ya se me olvidó como se llamaba ese viejo que nos enseñaba, muchos se fueron porque decían, no man, yo no puedo trabajar con eso, no sé, nunca lo he hecho, pero el esfuerzo y la dedicación que uno tiene, y las ganas, uno sabe que tiene una familia, deay, uno aprende, aquí nadie nace aprendido, después de los Hand Held, que no funcionaron, porque la idea es que el Hand Held usted lo anduviera en el bananal, usted llega aquí a ver un trabajador y aquí de una vez yo posteo todo, ya lo dejo pagado, eso nada más se llevaba a Pandora, ya, se jala la información a la computadora madre y listo, pero no funcionaron muy bien, no funcionaron muy bien, entonces cambiaron a computadoras, otro dolor, porque deay aprender de nuevo e igual en la misma forma, y ya después vino esta última con lo que se paga ahorita que le llaman, esteeee, bueno, no recuerdo como es que se llama eso, pero usted tiene que ir digitando cables y todo, todo, todo, en qué cable está, cual es la labor, todo, todo, entonces son cambios, son cambios digamos que bruscos, entonces si uno fuera una persona preparada, pero como le digo lo que saqué fue un sexto grado nada más, y todo, todo lo va aprendiendo uno (se ríe) como quien dice al guevazo, al golpe, es ya, porque se necesita, porque lo ocupamos ya, todas esas cosas pasan.

- ¿Cuáles fueron algunas ventajas de tener un puesto administrativo, que usted puede decir que fue una ventaja para usted?

Bueno, primero que todo, lógicamente el salario , el salario, que sea como sea, uno como jefe, deay, supera el trabajo de cualquier trabajador de campo, que uno sabe que en días duros se andan matando, bajo el aguacero, los barreales, pulseándola, pero entonces uno pucha, debe estar agradecido, pucha, me vieron ese empuje que uno puede llegar a dar uno, ¿me entiende? Y que también uno tiene que cogerlo. Muchas ventajas, el salario primero, después, las condiciones que le dan a uno, un administrador hoy por hoy puede pedir unos dos tres permisos o el día o tres días, y la empresa le paga los días, a un trabajador no, se le da el ausente

con permiso y punto, no hay salario, entonces hay un montón de ventajas, y cosas que le dan a uno, como los bonos, por el buen trabajo de la finca, eso sí, tiene que ser la finca (completa) junta, sacar rendimientos de calidades, hay bonos que a usted le dan otro aguinaldo más, me entiende, entonces todo eso, y las fiestecillas también que se hacen, usted sabe que si se hace una fiesta , usted va invitado, no a todo trabajador lo invitan a una fiesta, ¿Me entiende? Tiene que ser a nivel por lo menos de encargado administrativamente, son ventajas que no lo tiene todo el trabajador raso.

- ¿Usted cree que existía alguna desventaja? Porque como dice usted, de todo hay

Lo que siempre he dicho, y le digo a los trabajadores que yo tenía, una desventaja que uno tiene ahí, cómo le digo, no es desventaja, más que todo es una responsabilidad tremenda, porque vea, un trabajador, cualquier trabajador, se echa un día, nada pasa, se pone ausente sin permiso digamos, pero uno como jefe, usted se echa el día, hay 40 personas ya que se echan el día también, ¿Me entiende? Porque ¿Quién los va a sacar? Si usted es el que tiene que llegar ahí, por eso, desventaja yo siento que muchas cosas, este, se le niega un permiso.

- ¿Y descanso?

No, descanso no existe , solo las vacaciones, a no ser que sea un domingo y no “haiga” corta.

- ¿Y si había corta un domingo?

Hay que trabajar igual, no trabajan los de campo, que embolsa y eso, a no ser que haiga un feriado que trabaja todo mundo, pero uno, nosotros tuvimos aquí una época que ya uno no haya que hacer, está embotado, usted sabe lo que es esperar un domingo, para descansar, para estar un rato con la familia de uno, para ir a algún lado, pero no, siga, seis de la tarde de nuevo aquí, a veces a las siete de la noche. Hubo un tiempo que con un jefe, Enrique Agüero, eran las 9, 10 de la noche y nos tenía en reunión “hay que estar aquí” decía, “trabajo es trabajo” o sea, juepucha, es cansado, desventajas en eso, más que todo en el tiempo, después de eso no, es la única desventaja, que usted no puede decir, mañana no voy a trabajar(se ríe)

- Y por ejemplo, como administrador de campo y como administrador de planta, más o menos cuál era su jornada, ¿A qué hora usted entraba cuando era administrador de campo y más o menos a qué hora salía? Igual cuando era administrador de planta.

Cuando fui administrador de planta, antes entraba a las seis de la mañana, en la planta empacadora, pero generalmente uno está ahí a las cinco y media, porque hay que preparar todo con el encargado, ese entraba un poquito más temprano, porque en aquel entonces tenía que preparar la mezcla y toda la babosada para el banano, entonces uno entraba 5:30 am, quince para las seis, que apenas estaba llegando la fruta, pero eso sí, salía tarde.

- ¿Cómo a qué hora?

Habían días que yo llegaba aquí como a las 9:00, 10:00 de la noche, antes, anteriormente, antes, ahora es prohibido, fallaban mucho los contenedores, porque era por tren, entonces había que poner cajas en el suelo, a veces quedaban dos vagones, dos trenes, dos contenedores, y había que quedarse ahí hasta que se cargara.

- ¿Hasta que llegara el contenedor a la hora que fuera?

Hasta que llegara, a la hora que fuera, nosotros supimos lo que era llegar aquí a la casa a la 1:00 am, en la empacadora verdad, en la finca había una ventajita más, entraba un poquito más temprano, yo llegaba allá a la bodega faltando 15 para las 4:00 am, regresábamos, muy tarde, muy tarde a las 8:00 de la noche, cuando nos ponían en reunión, y si no había reunión, a veces a las 5:00 de la tarde estaba aquí ya.

- ¿Una hora como estándar, que no hubiera reunión?

De 5:00 a 6:00 de la tarde, ya de paso uno llegaba un poco más tarde porque se quedaba allá por allá con algunos “alipures” (se ríe) eso es otra cosa ya, para botar estrés.

- Usted mientras fue administrador, según la responsabilidad que me dice que tenía sea de administrador de planta o de campo ¿Cree que su salario era acorde con su responsabilidad? ¿Cree que era un salario justo siempre?

Lo que te decía ahora, siempre hay alguien que gana más que uno, ¿Me entiende? Entonces deay yo quisiera estar a ese nivel también, pero, pero, ¿cómo te digo? Uno desea que le aumenten y le aumenten, ojalá cada seis meses, pero también uno está conforme con el salario, porque uno sabe que era un salario bueno, que si el otro gana más, posiblemente, en aquel entonces la empresa aumentaba por la antigüedad y por traslados, antes la empresa trasladaba gente de aquí para Atalanta y de Atalanta pa´ca, ya ahora no, eso no se hace, el que está, está ahí, y si lo van a quitar, lo quitan de viaje, ya no mueven gente pa´un lado, anteriormente mandaban gente de aquí hasta pa ´Río Frío, un buen administrador, nada más que eso se quitó.

- ¿Dejar la familia?

  Deay claro, y uno que casi casi, faltó poquito para nacer aquí.

- Y su salario, si no era por un aumento, ¿Cómo era su salario? ¿Mensualmente era igual?

Igual, solo cada año le hacían a uno, como es que se llama, como una valoración de su esfuerzo, de su trabajo, entonces le aumentaban a uno un poquillo.

- ¿Pero durante los doce meses?

Siempre era el mismo. También hubo un tiempo que no nos hicieron ese aumento, tiempo de crisis que se dice que hay, crisis entre comillas.

- ¿Entonces el mismo salario varios años?

Ajá. Nosotros una vez le decíamos al gerente, ¿Cómo dicen que hay crisis si nos dimos cuenta que acaban de cambiar toda la flotilla de carros? Y el contralor nos dijo una explicación que sí fue, que yo sí la vi acertada, que yo la vi acertada, nos dice que por cada caja que se exporta, se sacan no se cuantos centavos en la caja chica que llaman, casualmente para los activos, entonces esa plata no tiene nada que ver con que haiga plata o no haiga plata, cuando cambian eso es porque la plata ya está ahí. Es como cuando se hizo aquello Luis se acuerda de pagar el marchamo, Luis hizo un programa de rebajar esa palta y luego nos la daban y con eso podíamos pagar el marchamo, usted ya no contaba con ella, y se la devolvían a uno. Es lo mismo que pasa ahora con lo de la asociación, del 5% lo que pasa es

que hoy por hoy, casualmente los salarios a nivel del trabajador están muy bajo, entonces la gente lo que le quitaron este mes, mañana lo sacan.

- ¿Usted formó su familia aquí en el Valle la Estrella?

  Sí claro

- ¿Cuántos hijos tuvo?

Mi señora nació en Cartago, pero igual que mí, se vino para acá, los papás se la trajeron, muy carajilla, entonces igual yo, yo llegué también carajillo, entonces ahí por medio de un hermano de ella, Guido, que éramos vagos, deay yo iba mucho a la casa de ella, deay me dejaron entrar, me dejaron entrar mucho, entonces deay nos casamos, nosotros nos casamos en el 79, cumplimos ahora el 22 de diciembre 43 años de casados y las dos hijas, Fabi, la que vive en la propiedad de Luis y Laura la que vive ahí por el colegio, Laura es la mayor, Laura tiene dos hijos, una de 14 años, el varón tiene 18, va para el TEC, Fabiana sí, Fabiana no tiene hijos todavía.

- Ellas ¿Dónde estudiaron?

Laura bueno, Laura sacó el colegio aquí, y después Laura estudió con la universidad, cómo se llama, ella estudiaba aquí en la casa y tenía que ir a presentar solo exámenes.

- ¿La UNED?

No, la otra, jueputica, se me olvida (le pregunta a la esposa) la U Latina, ahí estudió Laura, ella estudiaba y ya le habían dado la oportunidad de hacer vacaciones en las escuelas, y hasta ahora no hace mucho le dieron propiedad.

- ¿Y ellas trabajan en el Valle la Estrella?

Laura trabaja en Pueblo Nuevo, Fabiana también sacó la escuela aquí, el colegio también, y ella estudió en la Universidad de Costa Rica, de hecho Fabianita da clases ahí en el TEC, y se casó un año y medio hace, se casó con un muchacho que es administrador en Palí o algo así, que también estudió aquí el.

- Cuando usted trabajaba ¿Cuántas personas dependían de su salario? ¿Era la única persona que trabajaba en la casa?

Antes, no teniendo familia, estábamos en la casa, éramos, mis “papases” que estaban vivos cuando eso, estábamos todos en la casa, mi hermano Danilo cuando eso, Freddy, luego seguía yo, Roger, mi mamá y mi papá, éramos seis.

- Y cuando formó la familia ¿Usted era el que trabajaba?

Sí, ella trabajó (señala a la esposa) pero cuando nos casamos ella pidió el tiempo, en el MP, cuando yo estaba ahí trabajando como raso, ella trabajaba ahí también.

- Cuándo fue administrador, de campo o de planta ¿Cree que contaba con tiempo suficiente para compartir en familia?

No, por eso le digo, es que eso lo absorbe todo, las guilas estaban pequeñas y deay prácticamente habían momentos, es que era difícil la cosecha, había mucho volumen de banano vea, entonces yo aquí me iba de la mañana y estaban durmiendo, regresaba de noche y estaban durmiendo de nuevo. O sea, es duro, la remuneración es buena, pero el tiempo así como para uno llegar así a descansar un rato o hablar con ellas no hay espacio para eso.

- ¿Y eso fue hasta que se pensionó, las jornadas así extensas? ¿El administrador hasta el día de hoy sigue trabajando muchas horas?

Sigue trabajando, porque sea que trabaje físicamente o mentalmente, porque a veces salen temprano y el jefe aprovecha y los reúne, es pior la cosa porque más tarde se sale.

- ¿Y eso sigue pasando?

Eso sigue pasando, sigue normal, eso deay no se quita, porque la responsabilidad es la misma, el gerente o el coordinador tiene la misma responsabilidad que tenía uno, él sabe que tiene que reunirse para que las cosas marchen bien, igual que uno cuando reúne al trabajador, por algo que está pasando.

- ¿El proceso de producción sigue siendo el mismo?

  Sigue siendo el mismo.

- Usted alguna vez ¿Pensó en dedicarse a otra cosa que no fuera la bananera en el Valle?

Nada, toda mi vida, todo mi enfoque estaba solo en el banano , es lo que le decía yo ahora, yo tengo un hermano que se llama Álvaro, que ese cabrón sabe hacer, yo creo que no hay labor que no sepa hacer, es albañil, es carpintero, hasta músico es, tuvo un conjunto, y trabajó aquí en la bananera, pero trabajó un tiempo nada más, dejó eso botado y se fue, y hace cosas que yo en la vida, hace muebles,

hace camas, aparte que es medio loco el cabrón, no le da miedo a nada, se le mete a lo que sea, deay y él me decía a mí, vea mi hermano, la única forma que usted pueda aprender otras cosas, usted tiene que tener tiempo para eso, y en la bananera usted no, ahí solo aprende banano, y dicho es cierto, porque la doña me decía “por qué no arregla eso” y yo el decía que acaso que soy carpintero, yo soy bananero, y ahora que yo salgo, y me compré esas maquinillas y me regalan maderilla que no se usa, hice un trastero, arreglé un mueble, cosas que yo mismo me asusto, pucha ¿cómo hago esto? Porque tengo tiempo, ¿me entiende? Yo me esfuerzo, lo busco en YouTube, pero antes no, yo me acostaba y yo no podía descansar, más si la situación estaba crítica, que habían problemas en la finca de plagas, entonces uno se acuesta, mentalmente está acostado pero uno está pensando en el trabajo de mañana, aquel cabrón no viene, me pidió permiso, ¿de donde agarro un conchero? Uno hace la distribución ahí durmiendo. Claro no puede dormir uno, no descansa.

- ¿Más sabiendo que es solo un día de descanso a la semana?
  Y con suerte, porque meten corta hay que ir.
- La última pregunta, ¿Usted recomendaría a algún familiar, por ejemplo su nieto o algo así que desempeñe los trabajos que usted hizo? ¿Es algo que usted recomendaría?

A mis nietos no (sonríe) porque es muy esclavizado, no es que la empresa lo esclaviza a uno, si no es el trabajo que lo esclaviza a uno, digamos, yo le digo a él, él me decía cuando estaba chiquitillo “abuelo lléveme ahí al bananal a aprender” y le digo, primero que no lo puedo llevar al bananal porque es prohibido, y después, usted estudie, aprenda otra cosa, ahora, si el puesto que usted ocupa en la empresa es de otra cosa, es de gerente o es de contralor, ¿me entiende? Ellos si bien es cierto trabajan, pero tienen más libertad, mas uno con un grupo a cargo, no puede faltar, es como don Raúl, imagínese, él viene en un avión, no es que no tiene trabajo, claro que tiene trabajo, pero él primero, es un guevazo de plata que se gana, don Raúl el empezó de bananero igual, pero él estudió y se preparó mucho, conoce, como dice el pachuco: conoce y medio. Tiene un salario bonito, pero yo, de echo todos mis hermanos, o toda mi familia trabajó en el bananal, de hecho, hoy todavía

tengo dos hermanos que están en Guápiles que trabajan en bananera, igual que yo, uno es inspector, va y revisa las cajas, el embarque, que todo vaya bien, y el otro trabajaba con Randall, no sé si todavía estará con Randall, trabajaba con Randall Sánchez, Freddy, y entonces, pero yo así no es algo que yo quisiera, ya para un hermano mío no porque ya todos formaron su vida, pero digamos para un nieto, o un bisnieto o un amigo cercano que me diga man. Si no tiene estudio pues ya ni modo, tiene que meterse ahí, es que ese es el problema ¿Me entiende? Empezar de cero, el proceso que yo llevé, pero si el man tiene estudio no, busque otro, otra vida, en el que usted tenga más tiempo para la familia, porque vea, a veces la doña ahora está tranquila, pero la doña se enfermó, todavía no está, todavía no está del todo bien, de ansiedad y de nervios y oiga, yo todavía trabajaba, cuando vengo ahí man, ya yo no hallaba que hacer, no se podía quedar sola, esta muchacha de aquí a la par (señala) que yo se lo agradezco un montón, cuando yo me iba de aquí en la mañana, a las 4:00 de la mañana, ella se pasaba para acá, a esa hora, a estar con ella, hasta que yo venía a desayunar que me la llevaba a estar con los hermanos, fue algo tremendo eso. Y a veces yo llegaba cansadísimo y me acostaba y de pronto ella se acostaba y cuando yo ya me estaba durmiendo cuando man yo sentía algo que me caía encima, yo me despertaba asustado, ¡ella man! Y man, yo creí que iba a parar en loco yo también. Qué le pasa, “es que tengo miedo” ¿Por qué si yo estoy aquí? Vieras qué tristeza man

- ¡Y cansado!

Claro man, y despertarse a las 3:15 para irse a trabajar. Hoy por hoy yo le doy gracias a Dios que me dio la oportunidad de pensionarme, me da la oportunidad de estar aquí, ahora estamos solitos nosotros, bueno, antier sí estuvieron ellas aquí, estuvimos aquí vacilando, pero ahora yo estoy aquí, y si yo salgo largo en la moto, yo me la llevo a ella, si es un mandadillo ahí cerca a la Colonia ella se queda, pero yo rápido vuelvo. Ya está bastante bien, pero todo eso acarrea, todo eso acarrea, estar, estar sin yo no tener tiempo. Porque la soledad crea problemas, usted no tiene la mente ocupada y la soledad le da para pensar estupideces uno, la gente hasta la vida se la quita, no la pierde, se la quita.

- Bueno, muchísimas gracias, esa sería la entrevista.

Anexo 2: Transcripción entrevista Trabajador II

- Se inicia con la entrevista del señor Trabajador II, esto con previa autorización de ser grabada su voz para ser utilizada para la realización del trabajo final de graduación. La primera pregunta sería: ¿Usted nació en el Valle la Estrella o es originario de otro lugar?

Yo nací en Tambor de Puntarenas, pero mis papaces, cuando yo tenía tres meses cuando ellos se fueron para la Zona Sur a trabajar allá, porque allá eran bananeras, en ese entonces eran bananeras, y ahí en la Zona Sur ahí me crié hasta los, hasta los 17 años, 18 años, ahí estuve en la escuela en Coto 44 y ahí estuve en el Colegio de Ciudad Neily y ahí pasé a vivir a Coto 47, ehhh, esa es mi formación ahí en la edad de muy joven, pero al venir una huelga en la Zona Sur nos quedamos sin trabajo, los jóvenes no teníamos trabajo, las cosas se comenzaron a complicar mucho, y entonces una empresa comenzó a meter palma pero no era, no era. Así como muy rentable, entonces uno en esa edad, la edad loca la llamo yo, salgo para el lado de Limón, yo jugaba en ese entonces, jugaba futbol, me gustaba jugar futbol, entonces en la Zona Sur habían muchos señores que habían jugado futbol y lo hacían muy bien y un señor se vino para el lado de Cariari, le estoy hablando hace 42 años una cosa así, y entonces el señor me mandó a llamar a la Zona Sur, yo estaba sin trabajo, entonces me vine, donde llegué primero fue ahí a Cariari, ahí trabajé y ahí con los años, no, ahí un año, 8 meses una cosa así, pero yo quería conocer aquí Limón, no conocía Limón, y había oído hablar del Valle la Estrella, y entonces eeehhh aquí también había mucho futbol, habían bananeras, eran un montón de fincas y entonces me vine para el Valle la Estrella y de hecho, aquí me gusta, vengo al Valle, el Valle me impacta, me gusta, porque era algo similar a la Zona Sur, y entonces comienzo a trabajar aquí , comienzo a trabajar como, cuando yo vengo aquí yo era muy delgadito entonces no me dan, sí me dan trabajo pero por medio del trabajo pero por medio del futbol, pero no me mandan a conchar banano ni nada de eso porque era muy menudito y era muy duro, el banano se lo hacían tirado desde arriba, nada más ponga el hombro, era bastante concho en comparación con ahora, pero ahí me fui, ahí me fui, dilaté como dos meses y medio

resembrando, solo me tenían resembrando, y yo recuerdo un señor que era el capataz mío un sábado…

- ¿Su primer puesto fue en la resiembra del banano?

Mi primer puesto fue en resiembra de banano , ahí comencé y aunque yo me había criado en la Zona Sur, pero yo no conocía mucho banano dentro de sí, porque yo lo que había estudiado era electricidad, yo tengo un técnico medio en electricidad , y entonces eso era lo que yo conocía, de banano, me había criado en una bananera pero no conocía mucho las labores agrícolas, entonces un sábado hace falta un conchero y entonces el señor caminaba en la mañana para allá y para acá porque las cajas hay que sacarlas, las cajas de banano hay que sacarlas, y entonces yo le dije, mándeme a mí, mándeme, no, no, es que usted no pega, eso es muy duro, la cuestión es que el señor me mandó a conchar y le salí bastante respondón decimos nosotros aquí en el sector bananero, y ahí nos fuimos, y el cortador que yo andaba ya me pedía ahí fijo, déjemelo fijo, déjemelo fijo, ahí fui aprendiendo más de banano, fui aprendiendo, yo era muy preguntón, que por qué esto y por qué lo otro, y entonces eehhh ahí fui aprendiendo más y más y entonces ya con el tiempo me comenzaron a dar oportunidad porque yo conocía resiembra y todo eso, ya me mandaron de encargado de resiembra y ahí tenía un personal a cargo mío, ya después encargado de fertilizante, encargado de nematicida, y ahí comienza y comienza todo y uno va ahí, los mismos señores que trabajan en las bananeras lo enseñaban a uno, uno les preguntaba por ejemplo a los deshijadores, cómo es que se deshija o por qué se deshija así, cuál es el método, cuál es la mejor manera, son master en deshija, en lo que hacen ellos.

- ¿Fue aprendiendo?

Sí, yo me fui agarrando de ellos, agarrando de ellos.

- ¿Cuántos años trabajó usted para la empresa

Yo trabajé para la empresa, como capataz, como capataz, como 33 años , más o menos, y de encargado como 4 o 5 años de encargado.

- Aclarar que ¿Capataz es como decir administrador?

Es la palabra que se usa ahora, es administrador de grupo, decir, uno tiene un grupo, 100, 110, 115, 120 hectáreas, es muy variable, digamos 120 hectáreas, y

vos ahí en esas 120 hectáreas sos el administrador, sos el que mandas ahí en ese grupo, pero a como se administraba antes, como era uno capataz antes, a como se administraba antes, administrar ahora es muy diferente, son dos etapas muy diferentes, hoy en día es muy diferente administrar, porque uno, uno es, es, yo siempre he dicho que yo era capataz, ahora dicen administrador de grupo, pero eeeehh hay cosas de que no van conmigo, o nunca nadie me las pudo quitar, por ejemplo, vos llegas a un grupo y llega un gerente general o una cosa así y si te encuentra algo malo, él te dice a vos, por qué esa deshija está mala, o por qué tal cosa está mala, y entonces uno le dice, vea jefe es que esto lo maneja julano de tal y aunque, entonces es muy duro porque uno, hay gente que está viendo esa labor, que está viendo deshija, que está viendo fertilizante, que está viendo nematicida, y uno se encarga de otras cosas como lo es cosecha, saneo, labores más.

- ¿Mucha gente mete mano en su labor?

Ese es el problema, es que mucha gente mete mano, y a lo último uno como jefe es el que tiene que rendir cuentas.

- ¿Aunque no sea su responsabilidad?

  Aunque no sea mi responsabilidad, son las cosas que hay hoy en día.

- ¿Cómo hizo usted? ¿Qué cree que hizo usted para ir cambiando de un puesto a otro? Y qué sentimiento tiene usted hacia la empresa, porque deay, empezar como deshijador a llegar a ser capataz, ¿Qué sentimiento tiene hacia la empresa porque le dieron esa oportunidad?

La empresa, la empresa somos todos vea, pero lo que pasa es que, hay muchos gente que mete mucha mano, y hay veces que la mano que mete no es la mejor, entonces una de las cosas que uno en veces lo, lo, lo mete, la empresa en sí, es muy buena, yo no puedo hablar de la empresa nunca, porque la empresa a mí nunca me quedó debiendo una peseta , nunca, siempre ahí estuvo, con una llena, con lo que haiga sido, pero mi plata ahí estaba, mi plata siempre estuvo ahí, lo que sí en veces uno ve que hay gente de que, de que uno dice pero por qué una persona de estas se mete y le está haciendo daño a la empresa, pero vos no podés hablar, porque va a tener problemas, pero hay gente así, y hoy en día, hoy en día, por ejemplo, qué te voy a decir, te voy a dar un ejemplo, a veces hay cosas ya,

recursos humanos, eeehhh ambientales, hay un montón de, porque aquí la empresa todo lo tiene bien marcado, pero hay veces, uno dice vea jefe yo no puedo esto porque estamos fallando a la, al ISO1400, estamos fallando a la norma, hay algunos jefes, que es lo que yo te digo, mira jefe. El problema es que el proceso no se puede parar.

- ¿El banano hay que cosecharlo?

Ese es el problema que hay, no podés decir hoy no vamos a sacar el barco, el barco se va hoy pero no lo vamos a sacar, no se puede parar el barco porque no tenemos, estamos fallando en X herramienta, estamos fallando en esas cosas y no, entonces uno en veces comete errores de esa naturaleza, que comienza a fallar, no es uno el que falla, sino son algunos señores de los que están adentro.

- ¿El manejo no es el más adecuado?

Sí, correcto. Pero sí, fue una bonita escuela, hace uno una bonita experiencia, hay muchas cosas que sí hay que tal vez mejorar.

- ¿Cuándo usted dejó de ser trabajador de campo y fue una persona administrativa fija en la empresa, a usted alguna vez le exigieron algún nivel de preparación profesional para optar por ese puesto, o fue algo meramente de su conocimiento en la práctica agrícola?

No, en ese entonces era el conocimiento que vos podías tener , la responsabilidad, ser muy responsable, después a mí me, el señor que me dio la oportunidad, ese señor me mandó a mí, me mandó a mi como tres veces a aprender, él me decía que era la materia prima, a aprender lo que era deshija, él me decía a mí, es lo que usted tiene que aprender, porque usted o echa a perder un bananal, o lo pierde, o lo arregla, entonces él me mandó.

- ¿Lo mandó a aprender cada labor?

A aprender cada labor sí, pero más en específica esa, porque esa era una labor donde vos de verdad echas a perder una finca, o la, o la arreglas, entonces hay que tener mucho cuidado en la deshija, entonces él me mandó con expertos, con señor que tenían, don Rivera, que me enseñó mucho en deshija, y muchos señores que ya eran bananeros, bananeros, como yo que soy bananero, bananero, orgulloso de ser bananero, y orgulloso de haber trabajado en esta empresa, como

te digo, hay cosas que uno no las comparte, pero esperando en Dios que esta empresa nunca se vaya, porque hay cosas de que, hay algunos de que a veces yo pienso que quieren hacer un bien, pero no es lo mejor, no lo consultan, no lo materializan, no ven el problema donde está el problema, no ven más allá, no salen al campo, es lo que yo hace poco le dije a un gerente, no, venga al campo, y en el campo hablamos, hay cosillas de esas que no.

- ¿No están siendo bien manejadas?

  Es que los mandos medios, eeehhh.

- ¿Han dejado algo qué deber?

Sí, claro, yo respeto mucho a los profesionales, eehhhh personas que se han rompido la cabeza estudiando, todo mi respeto, pero, hay que tener mucho cuidado, el manejar personal, no sé si te lo enseñan en una universidad, el tratar con el personal, cuando uno es capataz, cuando uno es administrador de un grupo, vos sos: sacerdote, vos sos hermano, vos sos confidente, vos sos eehhh amigo, vos sos eehhh de todo, vos tenés que….

- ¿Es más que solo la persona que dirige?

Ahh sí, correcto, vos sos, tenes que ser el guía en todo sentido para el grupo, porque por ejemplo, yo tengo anécdotas que yo puedo amanecer aquí contándote anécdotas de cosas que me han pasado a mí, cosas bonitas, cosas no tan bonitas y cosas feas que me pasaron vea, te voy a contar una fea, una fea: yo tengo un trabajador y el trabajador me dice a mí en la mañana, le digo yo, qué pasó, por qué no vino a trabajar ayer, cuál es el problema, me dice, jefe, es que yo necesito que usted vaya allá a la parcela ahorita, yo necesito hablar con usted aquí no podemos, yo le digo, tranquilo, yo saco la gente, cada quien en su labor y me voy para donde el muchacho, yo llego donde el muchacho y comenzamos a hablar y me dice, jefe yo tengo problemas. Yo creo que mi compañera, mi esposa me los pega (hace seña de cuernos). Yo bacilo con él y le digo, hay que hacer eso, uno tiene que, ¿cómo se llama esa palabra?

- ¿Interactuar?

Sí, interactuar con todos, pero todos los seres humanos no somos iguales, cada quien es diferente, imagínese qué feo si todos fuéramos iguales. Entonces

estuvimos hablando y hablando con el muchacho, entonces yo le digo a él pero en plan de broma, usted lo que tiene es un maricón agárrela y le pega una verguiada, le digo yo en plan de broma, y el chavalo se va para la casa (hace señal de golpes) yo no me doy cuenta de nada, al tiempo me manda a mí a una charla que me recuerdo se llamaba, matrimonio para toda la vida, no mentira, a mi me pidieron mandar gente a esa charla, entonces yo agarro el muchacho y lo apunto, vos vas a ir, estás elegido por mí, para que usted vaya a esa charla, llevas a tu esposa, no te preocupes, te van a pasar a recoger en buseta, no tenés que llevar desayuno, allá te van a dar, vayan a aprovechar todo, aprovechen eso, hagan preguntas, XXX les digo, deay cuando llegaron allá, salió a relucir eso, no directamente el nombre mío, pero lógicamente uno sabe, entonces es muy difícil, ser administrador no es tan fácil, porque vos tenés que oír a toda persona, escuchar a toda persona y solucionar todos los problemas.

- ¿Aunque usted no sea el jefe de eso?

Correcto, llegaban después, por ejemplo, yo supe lo que fue que llegara un trabajador mío a las 9, 10 de la noche, yo estaba durmiendo, y había que salir, abrir la puerta y atenderlo. Era parte de mi trabajo, y son las cosas que son bonitas, son bonitas, pero que la mayoría de gente no sabe, los jefes altos, ellos no se dan ni cuenta de eso, de las cosas…

- ¿Qué hay más allá de un capataz?

  Lo que hay más allá de un capataz.

- Usted me comentó que es técnico en electricidad, ¿Usted siguió estudiando? O ¿Le gustaría haber seguido estudiando?

Aaaahhh sí claro, yo por ejemplo, yo hago todas mis instalaciones, yo me siento capacitado para dar cualquier instalación.

- Y en la materia propiamente del banano, ¿A usted le hubiera gustado prepararse profesionalmente en algún área agrícola o pudo haberlo, o por qué razón no lo hizo, cree que hay motivos, por ejemplo el mismo empleo, o cree que es una cuestión meramente personal de que usted dijo que no era necesario? O ¿Cómo es el asunto, no sé si siguió estudiando y si fue así, por qué no lo hizo?

No, no, primero que nada, lo que es trabajar en banano a mí me fascinó, y trabajar en administración me fascinó más , es algo bonito que a mí me gusta, y el problema tal vez fui yo, ya, porque a uno a veces no piensa en el día de hoy, no piensa en el día de mañana, piensa solo en el día de hoy, y en esos años, le estoy hablando de 41 años, 42 años, en las bananeras se tomaba mucho licor y se era mucho desorden, había mucho desorden y entonces deay como te digo uno tiene que atender a todo tipo de personas y entonces eeehhh uno se mete, uno no, como que siente que tal vez prepararlo, decirle, mirá, ponga pausa para… (atiende a una persona que se acerca a comprarle uno de sus productos) El problema del estudio es que aquí era una, es un área bien metida, ahora es más fácil, en ese entonces había que salir mucho en tren, era muy incómodo , pero no es escusa, la verdad es que no hay escusa, yo, uno no, hay veces, no lee el futuro y entonces a veces hay consecuencias por no leer el futuro, uno debe ir viendo hacia donde va, hacia donde va, y hacia donde van las consecuencias que puede traer, pero bueno, es parte de, es lo que uno le trata de meter a los hijos, le trata de decir a los amigos, de comunicarle a la gente joven que hay que estudiar, que hay que prepararse, porque cada día está más difícil.

- Entiendo que tenía muchas funciones como administrador de campo o capataz, ¿Usted para cumplir con todas esas funciones a qué hora entraba a trabajar?

Ok, la, yo entraba prácticamente eeehhh a las 4 yo estaba ya en la bodega, pero tres de la mañana, mientras me bañaba, me alistaba, yo entraba a las 4 de la mañana, 4 de la mañana estaba en la bodega, tres de la mañana me levantaba.

- ¿4 de la mañana ya estaba en el lugar de trabajo?

4 de la mañana ya estaba en el lugar de trabajo. Como te digo, yo llegué a manejar, no me vas a creer, yo llegué a manejar 120, 130 personas tal vez en una plantilla nueva que había que hacer, lógicamente que yo era el que manejaba la orquesta, yo ponía encargado, no habían limitaciones, los jefes me decían, haga lo que tenga que hacer pero que salga bien, entonces ya, pero llegué a tener 130 personas, llegué a tener una plantilla que era inmensa, entonces era muy delicado, pero nunca me destituyeron.

- Entonces entrar a las 4 de la mañana, y ¿A qué hora salía?

Ahhh no hay hora de salida, no hay hora de salida, uno por lo general antes salía 5 de la tarde, agarraba los datos en la empacadora, llegabas a la casa y pagabas en libreta, tal vez una hora pagando, 40 minutos pagando, ya 5 o 6 de la tarde, ya te desocupabas pero habían veces de que a esa hora no habían celulares, no habían nada cuando estaba, le decían hay una reunión en Pandora, deje lo que está haciendo (se ríe) y va para la reunión, salías a las 8, 9, 10 de la noche, eeehhh, era así, lo que pasa es que, yo digo que ahora es muy duro trabajar en la parte administrativa en ese tipo de labor, porque, ehhh, en aquellos tiempos vos tenías de todo pero no, vos podías disponer, esa es la palabra, vos decías, bueno ok, ocupo arreglar aquello porque lo tengo malo pero, allá tengo un poquito de plata, la agarrabas y la acomodabas acá, porque vos siempre querías ser, había un ranquin

- ¿De los mejores administradores?

Correcto, vos siempre querías ser de los mejores administradores , nunca quería ir de los malos. Pero, esto ha venido evolucionando, evolucionando.

- Y ¿En la actualidad siguen siendo jornadas así de largas para los administradores?

Ahora hay celular y hay radio de comunicación, entonces por ahí se habla mucho, ya si el jefe tiene que decirte algo muy privado entonces lo llaman a uno por teléfono.

- ¿Y la hora de entrada es siempre temprano?

La hora de entrada es siempre normal, pero ahora esta gente sale más temprano por la comunicación que hay, a veces yo los veo a las 3 de la tarde, 4 de la tarde pasa.

- ¿Eso es la persona de campo, digamos el trabajador agrícola o el jefe digamos que es el administrador también tiene un horario un poco más flexible? O ¿Cómo funciona?

No, el trabajador siempre es hasta las tres de la tarde, por lo general, ya después de ahí, hoy en día, si un trabajador a mí me va a trabajar hasta las cuatro de la tarde tengo que pedir permiso porque uno no puede romper las reglas del SA8000 de las normas que hay, no las puede romper.

- ¿Y el administrador? El trabajador sale a las tres de la tarde, pero ¿y el administrador…?

  (se ríe) uno no tiene.
- ¿El administrador no tiene hora de salida?

  Uno no tiene, uno no tiene hora de salida.
- ¿Solo se sabe que a las 4…?

  Que a las 4 hay que estar en la distribución.
- ¿Y después de ahí hasta que se acabe?

  Sí, hasta que se acabe.
- ¿Usted tiene algún conocimiento de si en la empresa, o bueno, desde que usted llegó, hasta estos días han existido sindicatos y si la persona administradora podía afiliarse? ¿Si usted hubiera querido, se hubiera podido afiliar a un sindicato? ¿Cómo funcionó, cómo ha funcionado a lo largo de los años la cuestión de los sindicatos acá en la empresa del Valle la Estrella?

Yo te voy a contar muy personal lo que yo siento, y te voy a hablar lo que yo siento, cuando cerraron la Zona Sur, la Zona Sur había ganado, ya yo tenía como 18 años, la huelga allá la habían ganado en la Zona Sur, pero, los sindicatos estaban apoyando otra huelga que había aquí en Limón, entonces ya perdieron todo, la empresa se fue de allá, hubo hambre, todavía, yo tengo años de no ir, pero sí he ido, y las cosas son duras, aunque sembraron palma y todo eso, sí, yo nunca me pasó por la mente, yo era uno de que yo más bien le decía a la gente lo que había pasado allá y nunca había estado de acuerdo, pero, pero, actualmente, actualmente, ahorita, ahorita, como decimos nosotros los bananeros: le están jalando mucho el rabo a la ternera. Están, ojalá que no, Dios quiera que no, pero están abusándose mucho .

- ¿La parte administrativa? ¿Los jefes? O ¿Quién?

No, la, no sé quién, la gerencia general, no sé quién, pero hay cosas de que no pueden ser, hay cosas que no son.

- ¿Injusticias se refiere usted?

Muchas injusticias, muchas, pero muchas injusticias, y entonces los capataces deay tienen familia que mantener, tienen que cuidar deay lógicamente a

la familia tienen que cuidarla, hay, deay entonces, comenzamos, o comienzan a caer en un error, que yo cometí también, de comenzar a hacer cosas, de que el otro te dice hágalas, pero ¡No están bien, no están bien! Y vos decías ¿A quién le hago caso? Aquel es el jefe mío, pero yo sé que no puedo hacerlo, una bronca aquí y quien me va a respaldar, pero si no la hago, deay estoy mal con el jefe, vieras qué difícil que es, es muy difícil.

Te voy a contar algo así, no sé si, algo muy rápido que me pasó a mí hace un año una cosa así: un jefe que yo tenía hace poco me dijo a mí, mirá por qué vos no metés una cuadrilla aquí, otra cuadrilla aquí y le metés un mulero, un mulero era el que jalaba la fruta a la empacadora, y entonces uno como capataz tiene que tener mucho cuidado, lógicamente que a uno nuevo sí, pero uno con tantos años de andar en esto, uno no va a caer en esa trampa, pero él es el jefe mío, y me dice que haga eso, pero yo sé que está mal, porque me estoy brincando algo que está firmado por un comité permanente de representante de los trabajadores y la empresa, entonces yo no puedo brincarme eso ya, entonces el señor me dice que haga eso, entonces a los días, yo no lo hago, lógicamente que yo no lo hago porque no está pactado, a los días me dice él ¿Por qué no ha hecho eso? Entonces yo le digo a él, vea jefe, usted es mi jefe y yo lo respeto mucho, pero si usted quiere que yo haga eso entonces hagamos algo, yo voy a redactar una carta, mañana se la entrego en la mañanita para yo tener ese respaldo porque a mí me pueden botar sin nada. ¡Para qué le dije eso! Ese señor se sintió mal, uno lo entiende, yo lo entiendo a él, tal vez él tiene sus presiones arriba también, pero, él es muy joven, está empezando, es un, viene saliendo de la EARTH y es muy bueno, y sabe mucho, y lo que usted me quiera decir, pero, pero, tiene que involucrarse primero con la gente, el trabajar en banano, tenés que meterte a la finca, tenés que hablar con la gente, involucrarte con ellos, tenés que escucharlos, si vos, podés ser muy estudiado, pero yo te aconsejo a vos y a cualquiera que se meta y hable, tómese un fresco, tómese un puño de agua, lleve su aguita y conversa con ellos, y qué se yo, porque es la manera de darse cuenta cómo son las cosas.

- Y usted, cómo cree que la empresa reaccione, porque según lo que me ha dicho, interpreto que con los sindicatos no ha habido mucho acá ¿O sí? ¿cómo reacción la empresa con los sindicatos?

La empresa, la empresa, ellos por éticas, ellos dicen que, que usted puede afiliarse, pero uno sabe que no, uno sabe cómo se manejan estas cosas, yo, aquí ha venido mucha gente, viene mucha gente donde mí, y me dicen que (queda en silencio), es muy duro, para mí es muy duro, porque uno ve (queda en silencio)

- ¿Cuáles cree usted que serían esos problemas que tendría el trabajador si se afilia al sindicato?

Si un trabajador se afilia al sindicato, puede afiliarse, puede afiliarse, pero, no es, a uno como capataz, como administrador, le comienzan a señalar ese trabajador, comienzan a decirle, ¿Ya me entiende? Comienzan a decirle, ese trabajador Julano de tal hay que tenerle, y no, no es así, yo se lo digo pro experiencia propia, yo tuve el líder sindical y tuve otro muchacho, el líder sindical no era así te lo voy a hablar así, no era tan inteligente, el líder sindical que trabajaba conmigo, pero tenái varios muchachos, pero tenía uno, que ese no era el líder, pero juepuchica, ese muchacho con un conocimiento bárbaro, bárbaro, que a mí me gustaba hablar con él, claro el muchchacho había estudiado y todas esas cosas, claro muy educado para hablar, de hecho, salió de la empresa y ahora esá dando clases de maestro, él veía las cosas, trabajaba muy bien y él pedía las cosas con mucha educación y era buen trabajador, pero igual, yo hablaba con él, y hay muchas cosas a vos, que el sindicato, no te permiten, no te permiten.

Y lo que yo te decía a vos al principio, están jugando con cosas que no debieran de jugar, que el trabajador aquí en el Valle de la Estrella, el trabajador bananero, está tirando el tapón como decimos nosotros, está bastante molesto, porque el costo de la vida está muy caro, aquí no hay aumento, aquí lo que hacen es que vienen, liquidan a todo mundo, y antes de subir los precios, más bien los bajan, entonces es una metodología que para ellos se vale, el gobierno se los permite, las reglas se lo permiten, pero no es bien visto, está mal visto, entonces eso puede traer en un momento consecuencias graves, graves, el problema es que uno ve, y uno dice, jue pucha cuando irá a reventar esto, porque en cualquier

momento revienta, eso es lo que uno no quiere ver, yo no quiero ver aquí muertes, ni quiero problemas, ni quiero ver garrotazos ni cosas de esas, nunca, pero en sí, como te digo, la empresa ojalá que nunca se vaya, pero algunos que trabajan en la empresa, hacen un montón de cosas malas, que no deben de ser, que uno no puede decirlas, no puedes decirlas, ¿Ya me entiendes? Uno que no tiene algo firmado, o una cámara, o un montón de cosas, pero hay veces no quiere meterse en ese juego, pero puede salir perjudicado.

- ¿El trabajador que quiera reclamar algo así, tal vez sindicalizándose, podría verse perjudicado?

  Sí.

- ¿Cómo cree usted que sería? ¿Podrían ser con cuestiones de empleo, o cómo podría ser?

De todas las normas que hay aquí, es decir, mirá, te voy a contar algo, te lo voy a decir, el movimiento solidarista, el movimiento sindical no, el comité permanente, pudo haber sido que hubo un tiempo, hace un montón de años, era bueno, pero hoy en día no, hoy en día no es, es decir, el comité permanente no hace absolutamente nada , pero absolutamente nada, ellos no hacen nada por el trabajador, ellos llegan y nada más, yo le decía un día de estos (hace una pausa) te voy a contar algo, a mí los comités permanentes nunca me quisieron y nunca me van a querer, no me interesa que no me quieran, nunca tuve problemas con ellos, pero trataba de no meterme, pero sí les dije a algunos la verdad en la cara, y ese fue el problema mío, que yo digo yo que yo siento, lo que yo siento lo digo y a veces pido explicaciones y no me la dan, ellos, ellos no hacen nada, ¡Nada, nada! Por el trabajador. A esta casa vienen muchos, y yo les agradezco, y me dicen muchas cosas, yo trato de no meterme mucho porque no me sirve meterme mucho, no me gusta meterme mucho, pero…

- Usted que me ha contado que en ocasiones no hacía las cosas que le pedían para proteger al trabajador y demás ¿Usted se vio perjudicado alguna vez por intentar proteger al trabajador siendo administrativo?

¡Claro! Claro, claro que sí, yo tuve una vez un gerente que me habló feo, tuve que pararme y decirle no, es que no es así, no señor, y me dijo: usted no sabe dónde

está parado, y le digo, yo sé donde estoy parado, sé que estoy trabajando en una gran empresa, pero los que la están manejando no creo que sean una persona competente y quieren hacer aquí lo que les da la gana y yo no voy a caer en el juego de ustedes. Y aquí pasan esas cosas.

- ¿Por qué usted dejó de trabajar en la empresa?

Yo dejé de trabajar en la empresa porque ya no se podía trabajar, como administrador o como capataz, a mí me gusta más que me dijeran capataz, pero ahora se dice que es administrador, pero ya no se podía trabajar más, ya las cosas estaban llegando a un límite, yo, siempre he sido una persona que me preocupo mucho, me preocupo mucho, y cuando las cosas no salen, o no están, me comienzo a molestar y entonces ahí, en la empresa, eeehhhh, ¿Cómo te explico? Te llevan con un punzón y te van jincando y jincando, lo que te decía yo ahora del jefe, aquí hay jefes que ellos tienen que rodar más, meterse más, pero ellos si encuentran un muchacho nuevo, a ese muchacho nuevo lo hacen como les da la gana, aquí hay que tener mucho cuidado, yo les digo, los muchachos vienen aquí a la casa, los capataces vienen aquí a la casa y yo les doy consejo a ellos, yo les digo: tengan mucho cuidado cómo hacen las cosas, y tengan mucho cuidado como dan las órdenes y qué hacen y no les queden debiendo una peseta a nadie, porque el trabajador bananero anda armado, el trabajador bananero anda su curvo, anda su machete, anda su chuza y ojalá que nunca yo vea esas cosas, porque yo he visto cosas aquí, yo he visto donde han macheteado un trabajador a otro, he visto cosas aquí, que solo yo las he visto, entonces yo les digo a ellos que hay que tener mucho cuidado.

¿Qué pasa? Que te tiran a vos adelante, que si vos caes en la trampa, te puede salir mal, hace poco vino un muchacho aquí, aquí vino a la casa y me dijo así: yo venía a hacerle una pregunta. Sí claro, con mucho gusto, ¿En qué te puedo atender? Me dice, yo quería saber, él venía con unos tragos, yo quería saber, hace tiempo quería hacerle una pregunta ¿Por qué usted me dejó mal en la empresa? Vea lo peligroso que es, y le digo, vea, primero que nada, aquí en la casa, yo te voy a contestar la pregunta, pero si vos me esperás allá por la plaza, yo voy y te la contesto allá, pero aquí en la casa no, estoy aquí en mi casa con mi familia, estoy

con mis hijas, con mi esposa, aquí no, si me esperás por la casa yo voy ahorita, arranco la moto y te la contesto.

Pero no es mi estilo, nunca fue mi estilo, ni nunca será mi estilo, me entiende, no, no, no, pero a veces las cosas, arriba, él llegó a preguntar arriba a Pandora y en Pandora le dijeron que yo lo había dejado mal, ¿Cómo yo voy a dejar mal un trabajador? Nooo, jamás, es decir, uno puede hacer, es que no, no sé, uno lo que pone ahí es, el trabajador por qué se fue, o por qué esto, cumple con su responsabilidad.

- ¿Usted fue despedido, o usted renunció? ¿Cómo terminó la relación laboral?

La relación la acabo de terminar porque yo, este trabajo me agobió mucho y me enfermé mucho, entonces yo tenía, digo yo, yo no soy médico ni nada de esas cosas, pero yo decía, o me quedo trabajando y me muero, o la voy a pulsear de otra manera para ver si puedo sobrevivir unos años más, porque el trabajo de administrador es muy desgastante, el trabajo del capataz es muy desgastante, este trabajo, cuando vos trabajás en la parte administrativa, es muy desgastante, y la tecnología se va moviendo, antes nosotros pagábamos en libreta, ahora se paga por computadora, entonces uno paga por computadora, y entonces hay un montón de cosas de que los ingenieros, los gerentes y los ingenieros, los ingenieros más que nada que vienen ahora, agarran una computadora y te dicen: “ese embolsador dilata, un minuto en esa mata”, entonces ellos creen que ese embolsador y todos los embolsadores tienen que dilatar un minuto, pero eso no funciona así, no todos somos iguales, imagínese que feo sería que todos los seres humanos fuéramos iguales. Existe la computadora, es muy importante la tecnología, sí claro, importantísimo, lo que pasa es que, no es lo que, la realidad de las cosas, no son la realidad de las cosas.

- Yo quería hacerle una consulta ¿usted con esas jornadas tan extensas, usted cree que tuvo mientras fue trabajador administrativo tiempo suficiente para compartir con su familia?

¡No, no, no, jamás! (sonríe) jamás, yo, yo perdí (hace un sonido lamentándose) yo perdí muchas cosas de mis hijas, mis hijas, más la mayor , si yo te contara a vos, que te lo voy a contar, mirá, ese fue un golpe fuertísimo para mí,

pero fuertísimo. Yo era capataz en la 20, pero yo vivía en el 5, entonces yo viajaba en una bicicleta, porque no tenía moto, entonces me quedaba largo, yo salía a las tres de la mañana, tres y media salía, tres, tres de la mañana salía, y regresaba a las siete, u ocho de la noche, es decir, salía y la niña estaba dormida, y llegaba y la niña estaba dormida. Nunca me veía a mí, entonces un día yo llegaba el pago una cosa así, y entonces yo decía tome, comprese, los domingos que la podía ver, échela en un chanchito que tenía, la chiquita Astrita, llegó y le dijo a la mamá, mami, le dice, cuanto vale una hora de mi papá de trabajo, yo quiero saber cuanto vale una hora de mi papá, cuanto gana él en una hora. La doña mía llega y me dice a mí, tené cuidado, porque Astrita te va a hacer algo que te va a joder. ¿Cómo, cómo? No entiendo, ¿De qué me está hablando usted? Sí tené cuidado, porque ella me preguntó que cuánto cuesta una hora de trabajo suyo. Porque yo trabajaba de lunes a sábado y los domingos, pues no tenía tiempo para ella, y entonces cuando la doña me dice eso, ¡Ahh a mí se me pararon las antenas! Yo digo, ¡Dios mío, pero qué me pasa a mí! ¡Qué hago yo! Y entonces, yo recuerdo, que me fui donde un señor ahí y le compré un par de tacos, le compré una camisa de Saprissa pequeñita, le compré una pantaloneta, le compré una bola, y ese día pedí permiso, me vine, no sé que fue la cosa, me vine de la 20 temprano, era como un sábado, y me vine.

- ¿El sábado también trabajaba tarde?

Sí claro, también los sábados, es que es lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado, ahí no hay nada y el domingo si había corta, por ejemplo yo tuve lo que fueron seis meses, lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábado, domingo, lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábado, domingo y no hay vuelta atrás, hay que hacerlo.

- ¿Y su salario mensualmente siempre era igual?

El salario es igual.

- ¿Sin importar si hoy salió a las 6 y mañana a las 4? ¿Es el mismo salario?

Es el mismo salario.

Y entonces, esa vez recuerdo yo que me vine, pusimos la pantaloneta, le pusimos los tacos y me la llevé para la plaza y dilatamos, como desde las dos de la tarde, hasta como las seis de la tarde en la plaza allá. Pero quería comprarme una

hora, ¡Una hora! Usted sabe, eso duele, ah sí claro que un hijo llegue y le diga a uno, Papi ¿cuánto cuesta una hora suya? se la compro, vea papi aquí está la palta, yo se la voy a pagar.

- ¿Y eso por su responsabilidad en el trabajo? ¿Muchas funciones?
  Sí, porque, deay, en ese trabajo vos tenés que estar alerta a todo.
- Bueno, ahora entiendo porque usted se gana la vida de otras maneras, pero en ese tiempo ¿Era su única fuente de ingreso el salario?
  Sí, era mi única fuente, pero hay muchas cosas, hay muchas cosas.
- ¿Y cuánta gente dependía de ese salario? ¿Cómo era su familia?

Mi familia, dependía mi esposa, mis dos hijas, mi mamá que deay yo le metía la mano a mi papá, metía las manos ahí, y entonces deay es lo que te digo, hay mucho trabajador aquí que no habla porque les da miedo hablar, porque les da miedo hablar, porque saben que si hablan les va a traer consecuencias, y las consecuencias de hecho….

- Digamos, ¿Usted desde que se quedó sin empleo, cómo ha hecho para ganarse la vida, es difícil aquí en el Valle la Estrella tener otro empleo que no sea en la bananera?

No, aquí es muy difícil, yo tengo un emprendimiento ahí, pero, pero sí, como te digo, ahorita, ahorita me quedé sin recursos económicos para terminar, pero ya arranqué y tengo la fe en Dios de terminar, pero he estado pensando seriamente ya en otras bananeras que me estuvieron llamando pero yo al principio no quería, quería darme un descanso, entonces ahora tengo que buscar los otros recursos para terminar el emprendimiento que tengo, probablemente ahora en enero, probablemente tengo la fe buscar Sixaola, o buscar una parte donde no me quede tan largo porque necesito recoger el dinero para montarme el emprendimiento que tengo planeado montar, pero es muy difícil, aquí hay un montón de cosas, yo puedo hablar con vos dos noches, tres días y te puedo contar anécdotas que no son, que para mi no son, pero bueno, son cosas que pasaron aquí, que pasan aquí, y que a uno, a uno, di le molestan, sí, sí claro que le molestan que uno dice, ¿Por qué pasan esas cosas? Te voy a dar un ejemplo, a veces yo digo es que yo no tengo conocimiento, yo hablo más de la cuenta, porque no tengo conocimiento, en

Pandora arriba, era donde vivía gerentes, y bueno, todo ese tipo de personas, allá arriba estaban las oficinas, y habían no sé cuantas casas, tal vez 35 o 40 casas, y de un pronto a otro llegan y las quitan, las botan las casas, yo antes que las botaran yo le hice un comentario a un señor, pero por qué no nos venden esas casas a la parte administrativa, a los capataces, yo no tengo plata, pero esas casas por qué las van a botar, por qué no nos venden el lote, ya las casas están, las van a botar, yo he trabajado tantos años a la compañía, yo me merezco que me vendan una casa de esas, que no me la regalen, que me la vendan, pero eso fue lo que yo pensé, y alguna vez lo dije, lo pensé en voz alta, y no, hubo una orden, bótelas y bótelas y aquí se toman esas órdenes. Y no hay explicación.

- Como última pregunta, usted con todas las vivencias, que conoce la realidad de la empresa, la que vivió y la que conoce actualmente, ¿'A usted le gustaría que por ejemplo sus hijas o algún familiar suyo desempeñe los trabajos que usted hizo?

No, no, no, no, yo te voy a ser sincero, yo le digo a todos los muchachos que vienen y a los que trabajan todavía dentro de la empresa y a los mismos capataces de adentro, ellos vienen aquí, me visitan a mí, y yo seguramente los aburro, hay algunos que seguramente me los agradecen, pero yo les digo a ellos, la juventud se acaba, uno va para viejo, uno cría a los hijos, si te va bien agarras la pensión ¡Si te va bien! Pero ya para unos años ni pensión va a haber, pero, yo les digo a ellos, vea, compren dos hectáreas de terreno, siémbrenlas de plátano, siémbrelas de yuca, ¡Pero hagan algo! Pero hagan algo ahora que están jóvenes, no esperen a lo que me pasó a mí, llegar a viejo y sin ya, me entendés, yo les digo eso a los muchachos, ellos vienen aquí, piensen, piensen, ustedes tienen hijos, porque uno no piensa cuando está adentro de la empresa . Yo tuve tres carros, yo no compro nada de eso, yo voy a comprarme un carro, nada, y no es malo, no es malo, pero sí uno tiene que planificar más, ahora yo te voy a decir cual es el problema en sí, el problema en sí es que uno no es preparado, uno no es una persona preparada, uno llegó ahí por méritos propios, por un montón de cosas, por un conocimiento, que es lo que yo te digo, pero aquí en la empresa ha traído profesionales y no pegan y no van a pegar, para que un profesional pegue aquí tiene que ser un hijo de un

trabajador que se haya criado aquí, que haiga vivido aquí, ese trabajador ve, por ejemplo, nosotros dilatamos, no sé si recuerdo bien, cuatro meses, cuatro meses que trabajábamos lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábado, domingo, es la época más porque habían que sacar las cajas.

- ¿Y hasta qué hora?

¡Todo el día! Ahí no había descanso, todos los domingos, es decir, ya uno estaba insaciable que uno llegaba donde el jefe y le decía, jefe ya yo no doy más, mejor yo voy a poner un carajo, sí, sí, entonces el hombre, algunos jefes son conscientes, y le decían sí, sí, pongan un carajo de confianza y usted sí paga en la tarde. Entonces uno ponía un carajo de confianza: mae véame el día hoy para ver si descanso, porque me está llevando, vea la cosecha, vea esto, me llama por teléfono, yo voy a estar en la casa y en la tarde me dice cuantas metieron, cuantas metieron, cuanto es la fruta, y si hay algún problema mejor me llama para yo venirme para arreglar. Así, cosas así.

- Usted dice que no le gustaría que un familiar suyo, o una persona cercana desarrolle esas funciones que usted realizó ¿Qué cree usted que son las desventajas? Me comentaba lo de la jornada, qué cree usted… (interrumpe)

No, no, yo te voy a decir, no es que no me gustaría, la empresa es una gran empresa, buenísima, DOLE no ocupa que yo la defienda, no ocupa, pero yo la defiendo, DOLE, lo que no defiendo es algunos que están adentro, que esos son los que hacen que se vea mal , son algunos señores que no conocen, que no conocen, ni tan siquiera te preguntan a vos, te voy a contar algo, hace poco vino un señor un ingeniero agrónomo, y llegó, y yo todavía estaba trabajando, y no tuvo la decencia ni de presentarse, porque él se creía ya, deay superior a uno, sí, bueno, en nada, sí estudió, sí claro, y es ingeniero, sí claro, pero uno tiene que involucrarse como te digo yo. Pero también hay un muchacho que es ingeniero, ha venido aquí, ha venido con calma, es ingeniero, él se le arrima a uno, él es muy inteligente, él pregunta, ¿Cuántos años tiene este de trabajar? Él se dio cuenta que yo tenía como treinta y resto de años de trabajar, entonces muy inteligente, él le saca a uno el jugo, ya me entiende, por ejemplo llegaba y me dice, es que yo quiero mañana andar con vos, y el día siguiente, es que me gusta andar con vos, y entonces él preguntaba y

yo le explicaba, entonces uno lo involucraba con la gente, cuando vos no te involucras, vos llegás a una empresa a trabajar, y no te involucras con el personal, con el que produce, estás mla, si vos crees que lo sabés todo y que ya por lo que, está bien, para eso estudiaste, y está bien, yo te los respeto, pero tenés que involucrarte, porque uno dice, qué raro, este muchacho estaba cociendo bien, pero ahora está cociendo mal, qué raro, él tiene tantos años. No sabés el problema que tiene ese muchacho, no sabes si tiene problemas con el hogar, aquí habemos muchos que estamos pegados a la pensión, no sabemos que pasa en la casa, problemas con los niños, que los mandaron porque peleaban mucho en la escuela, entonces, vos como jefe tenés que involucrarte con ellos.

La doña mía me decía al principio, porque yo era muy concho (se detiene y sale un momento a atender un cliente)

El comentario mío es que hay mucho profesional dentro de la empresa que son muy buenos, muy buenos, pero cuando ese profesional le dice uno la verdad en la cara, le pasa lo de uno, cae mal, no es decir (ladra un perro) lo que te decía yo, imagino que en todas las empresas pasa eso, pero uno a veces aquí, más aquí, vos no le podés decir al superior, o al jefe de uno (ladra un perro) al jefe de uno, o le decis que las cosas están malas, que no es a como él dice, entonces estás mal, realmente estás mal, hay algo que hacer, yo en lo personal, como te digo, ojalá que nunca se vaya una empresa como esta, buenísima, pero sí hay cosas que mejorar, mejorar mucho, como en toda empresa me imagino yo, pero sí hay cosas que ponerle mucha atención, ojalá que nos agarre tarde, ojalá que no sea tan tarde, pero sí vienen estrujando mucho al trabajador, en muchas cosas de que no funcionan.

Anexo 3: Transcripción de entrevista Trabajador III

Se inicia con la entrevista del señor Trabajador III, que bajo su consentimiento está dispuesto a que sea grabada su voz para cuestiones de transcripción y próxima utilización de su testimonio en el trabajo de graduación final para optar por el grado de licenciatura en Derecho de la Universidad de Costa Rica

- La primera pregunta que le haré Hernán es ¿Usted nació en el Valle la Estrella o que si es de otro lugar?

  Soy guanacasteco, nací en Mansión de Nicoya

- ¿Por qué decidió venirse al Valle la Estrella?

Porque mi papá se vino a robar tierras, usted sabe como son ellos, en esa época se buscaba lo mejor tonces ellos se vinieron pa´ca para el Valle y a los siete años llegué yo aquí al Valle la Estrella.

- Usted alguna vez, o bueno en aquel tiempo ¿Escuchaba si habían buenas oportunidades de trabajo en el Valle la Estrella?

Vieras que supuestamente yo creo que si man, habían mejores oportunidades porque todo mundo podía trabajar , acuerde que menores de edad se les daba oportunidad de trabajar vea y por eso es que mucha gente trabajaba, había buena fuente de trabajo en el Valle man aunque fuese solo en lo que era la bananera

- Pero ¿Sí había buena fuente de trabajo?

  Pero había buena oportunidad de trabajo

- ¿En qué año usted empezó a trabajar en la bananera propiamente del Valle la Estrella?

Deay mirá, sieteee, como en el 82 que salí, no mentira, en el 82 salí yo del colegio, nosotros empezamos a trabajar como en el 79.

- ¿Siendo estudiante del colegio usted ya trabajaba?

  Siendo estudiante, trabajaba y estudiaba man, me daban oportunidad.

- ¿Cuál era su puesto cuando inició en la bananera?

Deay ahí trabajaba en la planta empacadora como selector, empacador, y muchas cosas, lo único que no aprendí fue que en aquella época se engrampaba, ¿Se acuerda que se engrampaba con grampas?

- Sí

  Solo ese trabajo no lo hice

- Entonces usted puede describir si era fácil o si era difícil conseguir trabajo en la bananera cuando usted empezó

En esa época no era, no era tan difícil, no le digo porque había mucho, mucho trabajo man.

- Y don Hernán, ¿Cuántos puestos usted desempeñó en la bananera, digamos, desde que empezó hasta que logró pensionarse, en qué puestos estuvo?

Ahí yo estuve, bueno, trabajé, qué se yo en el 82 dentré como jefe de oficina ya me, me puse de oficinista en Vesta, llevaba Vesta y Asunción que es Cartagena.

- Hoy Cartagena, ajá.

Concepción era, Concepción, entonces deay yo estuve ahí trabajando tamaño tiempo de oficinista y después ya me vine, me liquidaron, me vine a trabajar al Valle la Estrella, ahí dentré, en el 92 dentré a trabajar a la Standart hasta ahora que me pensioné

- Ahí trabajó como….?

Ahí trabajé, ahí me vine a trabajar como inspector en salud, trabajé varios años como inspector en salud, y ahí aprendí, me mandaron al laboratorio PAE en San José a aprender a sacar sangre para hacerle el examen de colinesterasa a los trabajadores de Standart y ahí estuve 12 años. (entra llamada: aló, ya casi llego, es que estamos aquí por este parquecito haciendo una entrevista con un muchacho, ya casi llego) así fue.

- ¿Inspector ambiental también fue?

Sí, después ya se terminó eso y me puse aaa, y comencé a trabajar con un ras compañero que tuve que deay ahí trabajamos lo que era en salud y seguridad del trabajador, salud ocupacional ya, ya nos mandaron a prepararnos mejor, fuimos a estudiar y aprender más de lo que es salud y seguridad del trabajador vea, ahí fui trabajando hasta que.

- Por esas oportunidades de crecimiento ¿Qué sentimiento tiene hacia la empresa por haberle permitido…?

Vea, el sentimiento que yo tengo hacia la empresa es muy grande, yo deseara andar ese sello de DOLE en todo lado vea, lo que pasa es que la cambio de administraciones, las administraciones son los que hacen (pausa) la empresa es una ras empresa pero las administraciones van cambiando vea , que es lo que hace que la empresa funcione o no funcione y entonces hay administraciones muy buenas, hay administraciones muy malas, todo varía.

- Y cómo hizo usted para ir cambiando de puesto desde que entró en la planta en el 82, poder ir ascendiendo, ¿Qué hizo usted para poder ir ascendiendo, que lo tomaran en cuenta?

Deay este, seguro el desempeño de uno man, que era una persona muy dedicada al trabajo y entonces eso deay me fui ganando

- Que lo tomaran en cuenta…

Porque pasaron miles, miles de administraciones, gerentes y todo vea por ahí y deay como uno tenía buen currículum y el trabajador lo quería mucho a uno man.

- ¿Usted cree que valió la pena ese esfuerzo para dejar de trabajar en la planta y ser un trabajador administrativo?

Sí, claro, ¿por qué? Por el salario y tenía mejores condiciones.

- Don Hernán, ¿En algún momento para cambiar de un puesto a otro le exigieron como requisito algún nivel profesional de preparación académica o era su desempeño?

Era por el desempeño de uno y también por el nivel académico de uno como uno tenía ya experiencia entonces deay lo iban ascendiendo a uno.

- ¿Hasta qué nivel académico llegó?

Yo saqué casi el quinto, no, no saqué el bachiller, pero sí estuve en quinto , me faltaron los últimos dos meses para sacar el bachiller pero como deay me aparecieron oportunidades de trabajo y como deay uno trabajaba así.

- ¿Ocupaba trabajar?

Deay ocupaba trabajar por la familia mía entonces deay yo casi nunca me metí a estudiar más y como la empresa le daba oportunidad a uno de prepararse en otras áreas, fui dejando eso a un lado.

- Y ¿A usted le hubiera gustado seguir estudiando?

  Sí claro.
- ¿Y por qué usted cree no pudo, cuales fueron los motivos para no poder seguir estudiando?

Más que todo por mi familia, por mis hijos, por ser una persona, como le dijera yo, un padre responsable, usted saque que uno hay veces que si ya se mete uno a estudiar pierde el trabajo, una de dos vea.

- ¿En ese tiempo no podía dedicarse a estudiar y trabajar?

  Era diferente.
- ¿Era o estudiaba o trabajaba?

  Exactamente
- ¿Cuáles cree que fueron algunas ventajas de tener un puesto administrativo…?

Fue muy bueno porque la empresa le daba a uno cosas diferentes que si fuera trabajador de campo , yo tenía acceso que a los hijos de uno le daban regalos para navidad y entonces eran cosas que lo que es en el campo agrícola no se ve, solo lo que es en el área de administración sí.

- Y alguna desventaja que usted diga o crea que era un poco….?

Vea las desventajas es lo que le digo yo, es el cambio de administración, hay gerentes que no les cae uno bien y hay gerentes que todo pura vida, a menos yo tuve un gerente ahí que era Enrique Agüero que era un man que él jugaba que él era perfecto y una vez yo le dije que perfecto era solamente Dios, es más hasta me liquidaron ese día, me mandaron a cambiar, pero fue un sábado man y el lunes como a las nueve de la mañana me llamaron para que me reintegrara al trabajo de nuevo (se ríe)

- Lo que es la vida, su buen trabajo también.

  Eso sí, porque ellos pensaban.

Y cuando por ejemplo usted era inspector de salud, ¿Cuáles eran sus funciones?

Deay lo que era más que todo la empresa trabajaba de la mano con el Ministerio de Salud y entonces a mí me tocaba hacer eh, tuve un compañero muy bueno, que él era compañero mío de esa área y entre los dos llevábamos todo eso,

que eran requisitos que ocupaban en la empresa, se hacían visitas periodales a los cuadrantes para ver como estaba el asunto de la malaria y otras enfermedades que habían ahí y después la Caja se unió con la empresa y entonces yo tenía que ir a las casas a sacar sangre a los niños y a las señoras para mandar esos resultados a la clínica verdad, entonces todo eso hizo que mi trabajo lo valoraran verdad, porque lo valoraban, porque habían personas que lo valoraban, porque habían administradores que no, y entonces lo que era ya en salud y seguridad del trabajador, nosotros teníamos que velar que ellos utilizaran todo el equipo de protección personal verdad, en todas las labores, más que todo en las labores de aplicación de agroquímicos.

- ¿Ustedes tenían que estar pendientes de que el trabajador estuviera en buenas condiciones?

En buenas condiciones, toda lo que es la ropa, el equipo de protección personal también

- Y para cumplir con esas funciones que eran bastantes, más o menos ¿Cuantos trabajadores, digamos así de campo había cuando ustedes hacían eso?

  Prácticamente habían 1700 trabajadores
- Y cuantos eran los encargados de ese trabajo?

  Éramos 4, dos en recursos humanos y dos en salud ocupacional
- ¿Entonces 4 tenían que estar pendientes de 1700 trabajadores?

  Así es.
- Más o menos a qué hora tenía que entrar para cumplir con….?

Nosotros entrábamos, bueno, más que todo porque yo sangraba, a las 4:30 cuando había programa, porque eso era por medio de programa, 4:30 yo tenía que estar en las bodegas.

- ¿4:30 de la mañana?

  Sí, y de ahí yo venía a Limón para mandar las pruebas a San José.
- Y entonces, con tanta carga de trabajo, entraba a las 4:30, más o menos a qué hora salía.

  Eeehh 5 o 6 de la tarde, dependiendo.

- ¿5 o 6 seis de la tarde entonces?

  Eso es lo que le digo yo, que, cómo se llama, horas extras es gratis, porque deay ese era el trabajo de uno, usted tenía que ir, como se llama, a recoger información y después inscribir la información para pasarla a las presentaciones que había que hacer.
- ¿En la mañana andar en todo y luego en la transcripción?

  Sí.
- Una consulta, históricamente, desde que usted llegó al Valle o cuando trabajó y así ahí en el Valle han existido sindicatos?

  Sí, sí, claro en aquella época cuando comencé medio a trabajar, lo que le digo yo había un sindicato muy bravo, que ahí la gente si alguien iba a trabajar los amarraban man para que fueran a trabajar, tenían que parar todo verdad y ya cuando había un arreglo se volvía, que para mí no sé, los sindicatos toda la vida ha existido, porque todavía hay sindicato, pero lo que pasa es que cuando llegó lo que es la asociación solidarista eso cambió, porque en la asociación solidarista usted guardaba plata y al final de año a usted le devolvía excedentes y si lo liquidaban, usted hiciera lo que hiciera, le devolvían esa plata.
- Y ¿Como hizo la empresa para ir metiendo eso?

Es que la empresa tiene unos artículos que eso es derecho y como se llama, libertad de asociación.

- ¿Qué pasaba si habían personas muy sindicalizadas que no querían formar parte de la asociación solidarista?

Deay al final del tiempo existieron, yo no sé si usted conoce aquel señor, cómo es que se llama, bueno, la cuestión es que era un sindicalista de esos bravos, que eso lo tenía en la sangre y no quiso asociarse nunca, pero deay todo cambió man

- ¿Y hubo repercusiones don Hernán? ¿le seguían dando trabajo a las personas?

Siempre, siempre, bueno que yo supiera en aquella época, pero bueno, supuestamente hace dos años para acá, que si es sindicalista ya no quieren darle trabajo le ponen peros, y todo, pero en la época en que nosotros trabajábamos no.

- Y don Hernán, esos sindicatos eran solo para las personas trabajadoras agrícolas o también para la persona administrativa?

Casi solo la agrícola, la persona administrativa no, deay como ellos tienen toda man

- ¿Si usted hubiera querido afiliarse a un sindicato hubiera podido?

Sí, lo que pasa es que eso lo ve uno, cada quien ve lo que le conviene o no le conviene

- Y usted mientras fue trabajador ya en el Valle como administrativo, usted cree que su salario era acorde con esa responsabilidad que tenía?

Sí, sí, vieras que sí nosotros ganábamos un salario como si fuéramos profesionales.

- ¿Usted en el Valle la Estrella formó una familia?

Sí, ahí me casé, dos veces me casé.

- ¿Y tuvo hijos?

Sí, con el primer matrimonio tuvimos 5 hijos y con esta que tengo ahora, ya tengo 20 años de estar con ellas, tuvimos dos hijas y por el momento estamos bien, gracias a Dios estamos bien.

- ¿Dónde estudiaron sus hijos en el Valle?

En el colegio, en el CTP.

- ¿Y alguno o todos lograron ir a la universidad?

Sí, han ido a diferentes universidades, Pipo, se llama Hernán Hernández él es profesor de educación física, la mayor es estilista, la otra es fisioterapeuta y el único que sacó el bachiller y todo pero nunca quiso estudiar fue Jorge Luis, y estas chiquitillas, ya la otra está en cuarto año del colegio si Dios lo permite.

- Sus hijos que lograron estudiar ¿trabajan en lo que estudiaron?

Sí, sí, trabajan en lo que estudiaron.

- ¿Y trabajan en el Valle o tuvieron que ir a otros lados a buscar trabajo?

Bueno Pipo sí trabaja en el Valle, trabaja lo que es en las escuelas, trabaja en Llano Grande, Progreso, Vesta.

- Y si usted pudiera decir, bueno, cada quien elige su vida, pero a usted le gustaría que sus hijos desempeñaran los puestos que usted desempeñó, se sentiría feliz de que hicieran lo que usted hizo?

Vieras que sí porque es un trabajo muy bonito, de mucha experiencia de mucho roce con los trabajadores, si usted es una persona que da buen trato, recibe buen trato , y eso es lo que hacemos, yo con este compañero que le digo, y mi persona somos muy queridos en el Valle, todo mundo nos dice es que cuando usted y el otro estaban era diferente, ahora nos tratan diferente, nos dan una charla que nos dejan así sin saber lo que hacemos, entonces todo eso ha ido cambiando seguro.

- ¿Pero el trato con la gente es bonito?

Sí

- ¿Cuándo usted trabajaba don Hernán cuantas personas dependían de su salario?

Deay prácticamente éramos 7 y mi madre, 8 personas.

- Entonces ¿Sí tenía un buen salario?

Sí.

- ¿Era su única fuente de ingreso?

Sí, porque deay yo tenía la finquita con unos animales pero usted sabe que deay los animales es para una emergencia.

- ¿Cuánto duraba usted don Hernán de llegar de su lugar de trabajo a su casa?

Ehhh, media hora a 45 minutos, porque vivían en la casa propia, ya después fue que me vine a vivir a finca 8.

- Y usted cree que con toda esa responsabilidad, esos beneficios que usted me dice que la empresa le daba, ¿Usted cree que tenía tiempo suficiente para compartir con su familia?

No, eso es, ahí es donde vamos, es un tiempo que usted tiene que dedicarlo todo el tiempo a la empresa y el que teníamos algo así una finquita o algo, deay entonces los domingos que eran los días de ir a pasear con ellos, uno no podía porque se le perdían las cosas.

- Sí claro, tenía que cuidar la finca también. Porque más o menos ¿A qué hora llegaba usted después del trabajo?

Siete de la noche.

- ¿Y se iba tempranito porque entraba 4 o 5?

Sí

- Su jornada de trabajo era de qué, ¿12 horas, 14 horas diarias.?

14 horas diarias man, no había hora de salida, hora de entrada

- ¿Solo sabía que tenía que estar en la madrugada?

Sí

- ¿Y su salario siempre era el mismo mensualmente?

Sí, porque uno trabajara o no trabajara siempre le venía el mismo.

- ¿El mismo salario?

Sí

- Alguna vez desde que usted llegó al Valle ¿Pensó en dedicarse a otra cosa en el Valle que no fuera trabajar en la bananera?

Deay es que en el Valle era la única fuente de trabajo que había, pero deay como nosotros medio estudiamos nos vieron el potencial que teníamos y deay gracias a Dios que nos ayudaron, hubieron administradores o gerencias muy buenas.

- ¿Usted cree que si no hubiera sido en la bananera en el Valle no hubiera podido trabajar en nada más?

Es que en el Valle solo hay la bananera, tuve la oportunidad de irme a aprender de sastrería, pero usted sabe que uno de carajillo joven lo que quiere es plata, no le importa estudiar o no estudiar, después cuando viene el tiempo es que usted se da cuenta qué hice (se ríe)

- Pero en el momento ocupaba trabajar

Sí, por eso.

- Y la última pregunta don Hernán es que si usted ¿le recomendaría a otras personas el optar por esos puestos que usted tuvo?

No, son muy esclavizados, muy esclavizados, o sea, usted está como el sándwich verdad, si se mueve pa´tras lo prensan, y si se mueve pa´lante lo prensan, o sea, ¿Quien lo prensaría? Los trabajadores, si usted les, como le dijera yo, si usted les hace una mala presentación a los trabajadores entonces ellos quedarían mal y la administración lo tallaría a uno también, entonces es un trabajo que no, no, no lo

deseara yo volver ahí, ahora que ya tengo año y medio de estar pensionado me doy cuenta de, de cómo se llama?, la libertad que uno tiene.

- Porque, usted tal vez que tiene más contacto con personas que trabaja en el Valle todavía en el área administrativa, ¿siguen siendo jornadas así largas, extensas?

No, recuerde que eso lo habían quitado a 8 y 2, pero vea entre comillas, ahí siempre trabajas en otras cosas y no te ponen el tiempo real.

- ¿Si hay que quedarse se quedan, sigue siendo lo mismo?

Sigue siendo lo mismo, hasta que haya algo que en realidad (pausa) como decía el mismo Enrique Agüero, él quería que fuera trabajar de lunes a viernes nada más, pero eso nunca lo apoyaron la gerencia.

- Para la cantidad de trabajo que hay ¿Eso es imposible?

Es imposible man por el trabajo que hay, recuerde que el embolse y la apuntala no espera, sea feriado o domingo lo que sea tienen que trabajar ahí, hay gente que tiene que trabajar

- ¿Y ustedes que eran administrativos?

Deay si ellos iban a trabajar uno tenía que ir para ver la salud y seguridad del trabajador.

- ¿El día que fuera, la hora que fuera?

Lo que fuera man.

- Bueno, esta sería la entrevista don Hernán, muchísimas gracias por su colaboración.

Con mucho gusto.

Anexo 4: Transcripción primer entrevista Trabajador IV

- Se inicia la entrevista el señor Trabajador IV. Con la previa autorización de éste para ser grabada su voz para transcribirse posteriormente y ser utilizado para desarrollar el trabajo de investigación final para optar por el grado de licenciatura en la carrera de Derecho en la Universidad de Costa Rica. La primera pregunta sería ¿Si usted nació en el Valle la estrella o es originario de otro lugar?

  Yo nací en el Valle la Estrella
- ¿En qué año usted empezó a trabajar en las bananeras?

Yo empecé a trabajar en la bananera poco antes de cumplir 18 años, en el año 1980. Trabajaba unas pocas temporadas, sobre todo cuando estaba en vacaciones de 3 meses. Porque yo iba al colegio. Pero función laboral constante ya fue en 1991 fue que inicie la relación laboral en la finca del Valle la Estrella por mucho tiempo.

- ¿Y cuando usted empezó a trabajar en la finca, cuál era su puesto?

Anteriormente, cuando trabajaba en espacios cortos por dos meses y medio, trabajaba en la planta empacadora en labores de proceso, y si no conseguía trabajo en la planta empacadora, pues en el campo, haciendo otras actividades como en la cosecha y otras actividades más ahí. En el 91 que ya inicié de forma constante ya era como capataz de drenajes, que fue una época muy grande, que fue para el terremoto

- ¿Y cuando usted inició a trabajar en la finca bananera?¿Qué tanta dificultad existía para poder optar por un empleo?

Normalmente se pedía experiencia. En aquel momento, incluso no era prohibido que un menor de edad trabajara. Lo que normalmente pasaba era que iba a dejar el café y se quedaba practicando ahí, llegaba el momento en que ya tenía algunas destrezas, algunas habilidades, entonces le daban trabajo, pero la gente que no tenía ninguna habilidad, ninguna destreza para el trabajo, pues sí le costaba un poco más.

- ¿Cuántos puestos desempeñó mientras fue trabajador de la empresa bananera?

Como jornalero una parte le decía, después estuve como capataz general. Después como inspector ambiental y de salud ocupacional, y, por último, también estuve como inspector de salud ocupacional y laboral. En resumen, cuatro puestos.

- ¿Qué sentimiento tiene usted hacia la empresa bananera? Por pues, haberle permitido el optar por algún puesto distinto al de jornalero que fue el que usted inició?

Sí, uno agradece que lo hayan tomado en cuenta, pero es un asunto que se gana también. La empresa identifica esas personas que quieren hacer las cosas bien y que quieren superarse. Pero sí uno agradece que lo hayan tomado en cuenta porque también deay no lo hubieran tomado en cuenta, pero sí uno agradece que se fijen en uno y que tenga la fe y la confianza.

- ¿Cómo hizo usted para para lograr, pues ir cambiando de puesto, pasar de jornalero, capataz de drenaje y después como inspector? ¿Qué hizo? ¿Qué tuvo que hacer para poder tener esas oportunidades?

Como le decía hace un momento este, uno a veces no cree cuando joven que hay personas que lo están viendo, verdad. Y sí hay personas que lo están viendo y me recuerdo en una ocasión que un gerente de finca me dice, yo tengo que hablar con usted. ¿Qué fue? Venga a la oficina. Es que yo veo en usted que usted es un líder, que usted me puede servir en esto y en esto, entonces, usted sería una buena persona, usted donde está, ya tocó techo, quizá usted puede crecer más, entonces, prácticamente es que se fijan en uno y uno acepta y cree y confían también en que sí puede sacar las cosas, las tareas.

- En comparación con los primeros puestos que desempeñó tanto en la planta empacadora como en el campo, ¿Cree que valió la pena el esfuerzo para poder luego desempeñar un puesto administrativo.?

Sí, es muy necesario y la gente misma lo agradece. Porque cuando uno viene de abajo, que normalmente es como se dice en el ámbito bananero, la gente, este, sabe que a uno le han costado las cosas, y que no es un bateador le dicen, uno es una persona que conoce las actividades y como tal, si es necesario decirle a un trabajador cómo hay que hacer la actividad se le dice porque tiene la experiencia, entonces es muy importante de que se conozca el trabajo, por ejemplo, cuando yo

era capaz de drenaje yo no llegué siendo capaz de drenajes de hoy para mañana, primero fui paralelo y yo hice la actividad de palero en otras fincas también en Valle la Estrella, pero una finca pequeñita, que era como una escuelita, todo el mundo iba ahí y aprendía, que era la finca Cartagena, que ahora si es de una sola misma finca Valle la Estrella. Pero ahí fue donde yo aprendí a hacer la actividad de palero, y hay fue donde se fijaron en mí, me dijeron, usted puede también ser capataz de drenajes.

- ¿Para desempeñar esos puestos administrativos alguna vez la empresa bananera le solicitó algún grado académico mínimo para poder desempeñar alguno de esos?

Cuando ya yo dejé de ser capaz de drenajes, que fui por un tiempo, como unos 7 años. En un principio iba como administrador de finca, pero al final se terminó siendo inspector ambiental porque recién ingresó la norma 14001. En este se decía que se requería, ojalá ser bachiller. En el caso mío yo era bachiller en ese momento y entonces era un candidato.

- ¿Hasta qué nivel académico logró llegar usted?

Actualmente yo soy licenciado en salud ocupacional.

- ¿Y cómo hizo para, para lograr estudiar en la Universidad, con una carga de trabajo tan grande como la que me describe?

No fue fácil, es el deseo de hacer las cosas, la actitud y creyendo que se puede y con la ayuda de Dios también, uno sale adelante, pero fácil no es. Viajar 50 km para ir a la Universidad en una motocicleta de noche después de una jornada extensa desde las 5:00 de la mañana hasta las 6 o 7 de la noche no es fácil. Sí, fue difícil porque no podía matricular muchos cursos por el tema económico y yo tenía familia. Ya no era tan fácil desde el punto económico, y la empresa no me dio beca ni nada así para yo poder estudiar, sino que yo tenía que costearme los estudios y ya tenía mis hijos. Pero lo hacía o lo hacía porque de las cosas que yo quería era algún día ser un profesional y entonces ya mis hijos iban creciendo y también quería que ellos vieran en mí esa persona que lograba y se proponía metas y las alcanzaba.

- ¿Y qué actitudes detuvieron sus jefes o la empresa propiamente cuando usted decidió iniciar sus estudios? Porque me comenta que ya tenía familia

y probablemente ya tenían algunos una cierta edad ¿Cómo se comportaron en la empresa usted optar por prepararse profesionalmente?

Vieras que no fue fácil, tuve una vez una conversación fuerte con un gerente que yo le dije que yo quería estudiar porque me pedía el trabajo, me pedía el trabajo y le digo: todas las tareas que usted me pide, yo no voy a poder. Yo era inspector ambiental, inspector de salud ocupacional y también inspector laboral, o sea, era demasiada carga de trabajo y estamos hablando de una finca de banano con más de 600 empleados, la tarea era grandísima. Entonces, en su momento yo le dije: vea yo no puedo sacar tanta tarea y quiero que alguien me ayude, aparte que ya yo le dije a él vea, yo también soy papá, soy hijo, yo tenía a mi mamá viva todavía en ese entonces, y yo ocupó tiempo y quiero estudiar; lo que me dijo fue: si usted quiere estudiar, renuncie y se va como hizo un compañero que ahorita no recuerdo el nombre bien, y cuando ya se profesional, vuelva. Y vieras que eso a mí me dio como fuerza para decir no, yo voy a demostrar que si puedo y con la ayuda de Dios voy a salir adelante. Y me quiso desmotivar, pero después me va a dar algo como forma de motivación y entonces yo lo que hice fue matricular algunas materias en las noches en Limón, entonces viajaba como le decía en motocicleta. Y ahí va uno, poco a poco, avanzando, avanzando, avanzando hasta que ya logré sacar el bachiller, y ya después, ya con otro jefe logré seguir avanzando hacia el grado de licenciatura.

- ¿Sabes si sus compañeros que desempeñan puestos administrativos lograron también prepararse profesionalmente a nivel universitario? ¿O cómo funciona la generalidad de las personas que desempeñan puestos administrativos en la empresa del Valle la Estrella?

En realidad ahí lo que se ocupa es conocimiento de la actividad propia: siembra y empaque, cosecha y empaque de banano. Si un trabajador conoce las actividades, se le da en la empresa y sus trabajadores, que hacen los trabajos bien realizados que se preocupan por la empresa. Entonces, ven como un prospecto para llegar a ser, primero que nada, un encargado. Entonces comienza con la labor del encargado en donde tiene menos personal a cargo y es solo una actividad, qué se yo, el encargado de la aplicación de fertilizantes, tiene unas siete personas y es solo

una actividad, entonces ya ahí comienza a saber cómo es el teje y maneje y posteriormente, si la persona va respondiendo bien, pues podría llegar optar por un puesto de administrador, aunque sea que tenga el grado de escolaridad nada más. En el caso de las, me recuerdo bien de un compañero que entró cuando yo entré, que también tenían puesto similar al mío, como inspector, Don Elías Gómez. Él también matriculó. Y para comenzar, matriculamos dos materias. No se me olvida: técnicas de estudio porque como tenía tiempo de no estudiar, voy a llevar esa materia de primero. Y la otra, fue contabilidad. Ese compañero mío solo ganó una, en contabilidad se quedó y dice: yo no vuelvo. Si usted quiere, siga solo usted, pero yo no vuelvo. Y yo continúe a Dios gracias, pues sí logré sacar la carrera que quería. Pero no es fácil, definitivamente no es fácil, y con la pregunta que se me hacía, no es un requisito tan necesario, lo que más se quiere es el conocimiento propio de la actividad para ejercer, pero grado escolaridad generalmente es muy básico. Muy pocos son bachilleres, la mayoría tienen escuela. Y aparte de que también en aquel tiempo, pues era muy difícil conseguir un bachillerato con madurez, porque ni había, ahora sí hay gente un poquito más interesada, pero en aquel momento que conversamos no existían ni bachillerato por madurez.

- ¿Cuáles podría decir usted que son algunas ventajas de desempeñar un puesto administrativo, por ejemplo en comparación con sus primeros puestos, que fueron de jornalero agrícola?

¿Una ventaja? Es el salario. Se gana un poco más y no hay un desgaste físico, las actividades de jornalero conlleva un desgaste físico enorme, algunas se hacen prácticamente corriendo, ya que la gente trabaja por destajo o por contrato. A mayor cantidad de actividad de trabajo, pues uno va a ganar más, entonces es un trabajo muy desgastante. Sí, claro, sí, al momento que el trabajo sale, pues ahí se desentiende de la actividad y hasta el día siguiente. Caso contrario una desventaja del administrativo es que termina su actividad y aún sigue pensando. Tiene un montón de responsabilidades que mañana me pido permiso Julano, que no viene a trabajar, que necesito contratar a alguien que no lo tengo, que la tal sección se está quedando sin trabajo, no estoy cerrando el área. En fin, hay muchísima responsabilidad, y como tal, de que la jornada se tornan muy largas, entonces uno

llega a la casa ya muy tarde. A veces la señora, algunas le tendrán paciencia a uno en algunos casos, en otras no. He conocido casos donde la señora termina dejando el esposo, cansada de que solo a ella le toca cuidar a la familia y que el esposo salga en la madrugada y llega hasta por la noche y ya obviamente llega cansado, ya como a esa hora quererse poner a hacer tareas o ese tipo de cosas, quizás que no, y tal vez todavía tiene que planear el trabajo del día siguiente: como va a salir la gente y todo ese tipo de cosas, entonces es un tema muy cansado, favorable por el salarito, porque no tiene desgaste físico, pero si se tiene un compromiso muy grande y mucha responsabilidad.

- Me comentaba que se fue entre los primeros puestos administrativos, capataz de drenaje, ¿Qué funciones tenían en ese puesto?

Cuando yo inicié fue una época difícil. Fue decía, que inicié en el 91. En 1991 fue el terremoto en Limón. Y el epicentro fue en la Cuenca del Río Telire, que es la parte alta del Valle la Estrella. Entonces, toda la bananera quedó destruida desde los drenajes, las plantaciones, las plantas de proceso algunas se cayeron, las casas de habitación se cayeron. Entonces era un trabajo enorme desde antes de amanecer, a las 5 de la mañana ya había que estar trabajando y caía la noche y había que seguir. Por ejemplo, las retroexcavadoras que tenían luz y podían trabajar hasta las 9:00 de la noche que trabajaran hasta las 9:00 de la noche con tal de avanzar porque si era un trabajo muy, muy grande, muy muy grande.

- ¿Y para cumplir con estas funciones, a qué horas usted debía entrar a trabajar?

Deay, este, la gente se presenta a las 5:00 de la mañana a trabajar en un punto determinado, a esa hora hay que estar y uno como jefe, pues no va a llegar exactamente a esa hora llega un poco más antes, para hacer lo que llaman la distribución, la asignación de tareas. Es a esa hora que se entra a trabajar a las 5:00 de la mañana, normalmente porque también, como se dice en campo, es en la mañana que rinde, por el tema del sol, estamos en el Caribe, donde el sol es fatigante, entonces, en la medida que usted pueda avanzar con rendimiento tan temprano como pueda, pues va a ser mejor.

- ¿Y a qué hora en promedio culminaba su jornada de trabajo?

Como capataz de drenaje, deay, este, uno terminaba de hacer la visita de supervisión, digamos, de revisión de tareas y asignación de las mismas a eso de las 5:00 de la tarde. Pero posteriormente a eso tenía que ir a pagar en una libreta lo que se ganó cada trabajador. Eso conllevaba mucho tiempo porque hay trabajos que tal vez hace, hizo 3 tareas distintas, aunque todas sean de drenajes, pero en una tarifa distinta a cada una, entonces hay que tener mucho cuidado, porque el trabajador, deay, lleva mejor la cuenta que uno. Entonces ya 90, 100, 200 paleros y hasta más que hubieron en una época muy fuerte, conlleva mucho tiempo entonces a veces le da a uno las 8:00 de la noche en la oficina haciendo trabajo de pago propiamente.

- Y cuando se desempeñó como inspector, más o menos igual. ¿Cómo era su jornada? ¿Cuáles eran sus funciones¿ y ¿A qué hora iba finalizando su jornada?

En teoría uno entraba a las 6:00 de la mañana, en teoría. Pero resulta ser que habían actividades que tenían que supervisarlas en el momento que llegaba la gente jornalera, entonces, por ejemplo, hay una de examen de colinesterasa, la gente, ¿a qué hora llega? A las 4:30 de la mañana, entonces para uno verificar eso tenía que llegar a las 4:30 de la mañana. O que por ejemplo, había un círculo de calidad, una reunión para hacerle saber de algunas, de algunos riesgos, o que hubo un accidente y que había que hacer un plan de acción que había que investigarlo y todo eso, pues será más fácil llegar en la mañana cuando todos estaban aglomerados porque la actividad bananera es muy dispersa, hay un trabajador como cada 5 hectáreas de trabajo, entonces conlleva más tiempo ir a cada uno de ellos al punto de trabajo y cuando ellos ya comenzaron a trabajar, casi que no les gusta que uno les interrumpa, entonces había que llegar temprano. Pero si normalmente antitos de las 6 había que llegar. En algunas veces como le digo a las 5:00 de la mañana. Y si se terminaba tarde, porque durante el día uno andaba verificando que se cumplieran con los protocolos, con los procedimientos y por la noche pues le tocaba hacer el trabajo de oficina que debía hacer durante el día, llámese incluir capacitaciones, calificar exámenes, hacer programas de trabajo, dar seguimiento a las metas, dar

seguimiento a no conformidades, planear reuniones, en fin, muchísimo se hacía por la noche.

- ¿Y usted en la actualidad, tiene conocimiento si estas jornadas, por ejemplo inspector, han variado un poco o si la carga de trabajo en el Valle la Estrella sigue siendo similar como cuando usted la desempeñó?

Las normas siempre siguen, ahora incluso hay más normas. Anteriormente comenzamos, se comenzó la empresa con la 14001, después vino la SA8000 y luego Global Gap, Primus Lab Rainforest Alliance, hay muchas normas. Entonces conlleva a que haya más compromiso, más que revisar, más que capacitar. Entonces la jornada siguen siendo largas para el inspector porque tiene que cumplir con todos los requisitos que establece la norma, cuando venga el auditor, que todo esté al día.

- Una consulta más, ¿Su salario mientras fue capaz de drenaje y, posteriormente inspector variaba dependiendo su jornada? ¿O quincenalmente usted recibiría el mismo monto?

Como uno es trabajador administrativo, este, tenía el mismo salario. Digamos, si usted trabajaba, digamos, horas extras, salía un día a las 8:00 de la noche, otro día salía a las 5:00 de la tarde, otro día salí a las 7:00 de la noche y lo mismo me venía. El mismo salario me llegaba o sea, no había ninguna diferencia porque algún día haya salido más tarde.

- Históricamente, usted que es una persona que nació en el Valle la Estrella, y después con su desarrollo laboral y pues quizá hasta con su conocimiento actual. ¿Cómo ha funcionado el asunto de los sindicatos en el Valle de la Estrella? ¿Existieron o aún existen?

Hace muchos años lo que había era el sindicato. Pero el sindicato tuvo una caída grande, y esta obedeció a una huelga que se perdió en la Zona Sur. Entonces perdió credibilidad el sindicato, y fue ahí cuando la empresa aprovechó y comenzó a meter el solidarismo, metió el solidarismo haciendo ver que las huelgas no servían, que el sindicato no servía. Y que al solidarismo si era mejor porque el trabajador ahorra un 5% y el patrono le aportaba un 3% y que entonces eso era mucho mejor, y al principio hubo mucha, mucha resistencia, la gente no quería. Pero también, en cierto

modo, se dio como temor, pienso yo y así lo expresaba la gente, deay si yo no me afilió y si no me desafilio del sindicato y no me hago socialista, pues no voy a conseguir trabajo. Y sí hubo cierta, persecución con algunos líderes. Hoy por hoy, como la misma norma lo pide, la empresa tiene que decirle al trabajador, usted tiene libertad de asociación, pero se le dice por cumplir con ese requisito, pero tampoco es así, tan bien visto que alguien que se afilie al sindicato y siga trabajando en la empresa, no lo podrán botar así rápidamente, pero si buscan el menor desliz para decir, ahora sí, usted se va, porque no están bien visto que hallan personas que se afilien al sindicato.

- ¿Y cuando usted fue trabajador administrativo, existió alguna oportunidad si usted lo hubiera querido de poder ser miembro de un sindicato? ¿O estos pequeños sindicatos que aún podían existir con algunos líderes, eran propiamente de la persona jornalera? En relación con el personal administrativo, ¿cómo funcionó este asunto de los sindicatos?

Para los administrativos nunca hubo sindicato. ¡Nunca! Fue todo un boom, fue la noticia del momento cuando un administrador se animó, en otra finca que no era el Valle de Estrella porque esta finca en el Valle la Estrella también tiene otras propiedades en otro lado, pero no fue en el Valle la Estrella, sino de esta misma empresa, un administrador se afilió. Eso fue la noticia del momento. Porque eso nunca se había hecho, porque no existían los sindicatos, es más, él se afilió al sindicato de los trabajadores. No hay sindicato para la parte administrativa.

- ¿Mientras éste fue trabajador administrativo, cree que su salario fue acorde a las responsabilidades y las funciones que usted tenía?

Vamos a ver, uno mientras esté ahí, como que lo ve normal, verdad, hay que trabajar tantas horas porque la empresa me paga bien. Porque al final de año, pues tengo una fiestica, un regalito para mis hijos. Entonces todas las cositas como que lo van metiendo a uno y lo van comprometiendo. Pero si ya uno analiza la cantidad de horas que uno trabaja y que estas deberían ser remuneradas como tal, el salario no es, no es compensatorio con lo que se hace.

- Me comentó que en el Valle la Estrella usted formó una familia. ¿Cuántas personas, dependiendo de su salario?

Sí, yo a Dios gracias, tengo una linda familia. Dos hijas, y un hijo y mi esposa, y mi mamá cuando vivía, pues uno siempre algo estaba pendiente, ¿verdad? Entonces si éramos, éramos 5 en la familia principal, y un poquito que uno también tenía pendiente de darle a la mamá.

- ¿Y sus hijos lograron estudiar? ¿Qué grado académico ellos obtuvieron?

Como le decía al principio, yo siempre quise fijarme metas para que sirvieran de guía para mis hijos y si ellos vieron que sí se podía o que la distancia no era un límite, claro está que tuvieron que salir del Valle la Estrella. Las mejores universidades, pues no están en el Caribe. Ellos salieron, para, mi hija la mayor estudió en San José, todos mis hijos a Dios gracias las dos muchachas ya son profesionales y mi hijo pues está cerca de tener una carrera profesional.

- ¿Sus dos hijas lograron encontrar trabajo en el Valle la Estrella? ¿O trabajan actualmente en lo que estudiaron?

En el Valle la Estrella es muy limitado el trabajo. Mucha gente incluso ha logrado estudiar como ha podido por correspondencia como haya sido y ha querido encontrar trabajo en Valle y eso no es posible, para decirlo así, la industria bananera, la parte agrícola es los mayores bananos, después otro poco empleo que puede haber en la parte de educación, en la sucursal de la Caja Costarricense de Seguro Social, y es muy poco trabajo que hay, entonces mis hijos pues no trabajan ahí, una hija trabaja en San José en su área que estudió. Otra hija trabaja de Limón en el área que ella estudió, y mi hijo todavía no trabaja porque estudia.

- Mientras fue trabajador administrativo. ¿Su salario era la única fuente de ingreso para su familia o existía alguna otra?

  Mi salario era la única fuente de ingresos.

- Me lo ha comentado así, brevemente, pero. Quisiera saber cuál es su opinión concreta acerca de si usted cree que, mientras fue un empleado administrativo en la finca bananera, el Valle de la estrella, ¿Usted contaba con suficiente tiempo para compartir con su familia?

No, en realidad no, este, yo llegaba tarde del trabajo, 7:00, 8:00 de la noche, los niños son niños y ellos lo que estaban deseando era que uno llegara ahí y que jugáramos. Yo siempre, gracias a Dios, pese que venía cansado, por lo menos

mientras mi esposa me preparaba algo para cenar, yo estaba jugando con ellos, unos 10, 20 minutos, y luego ya le preguntaba cómo había ido en la escuela. En fin, siempre trataba de tener una conexión con ellos para que no se sintiera que solamente el trabajo la mamá era que les podía ayudar, si no que yo también tenía responsabilidades y que yo también, pues disfrutaba el momento cuando llegaba a la casa con ellos.

- ¿Mientras trabajó en el Valle la Estrella, alguna vez pensó dedicarse a otra cosa o consideró la posibilidad de que pudiera trabajar en otra cosa distinta a la bananera?

Cuando iniciaba así tanta situación de inicio, mejor sigo estudiando y me pongo a trabajar en educación. Por un pequeño momento que tuve esa idea, y ya después yo comencé a ver de que en la bananera podría seguir creciendo, aunque no era fácil, podía seguir creciendo y que pudiera lograr algunas metas, como vuelvo y repito, no era fácil, pero es muy difícil; en una, en un lugar como ese, donde, como le decía, lo más grande es la zona bananera, el área de cultivo banano, lo demás ya está muy limitado de educación, la educación y así ya cuesta mucho, entonces en el mismo Valle la Estrella, ya cuesta mucho uno buscar otra opción.

- Por último, ¿Usted recomendarían a otras personas optar por los puestos de trabajo que usted desempeñó? Es algo que usted le gustaría que, por ejemplo, ¿Personas cercanas a usted se dedicarán a eso?

Una persona que sea oriunda en la zona, y que mientras estés soltera pueda ejercer esos puestos para no trabajar físicamente tanto, podría ser. Pero si es una persona que ya piensa en tener familia y demás, no se lo aconsejo, por lo que le decía, de que usted es absorbido, más de 10, 12 horas de trabajo, y entonces el tiempo se le va, y cuando nos damos cuenta la familia creció, entonces, para una persona que ya quiera tener familia, no les recomiendo que desempeñen estos puestos porque es de mucha responsabilidad, con mucho sacrificio y de mucho tiempo laboral.

- Esta sería la entrevista, muchas gracias por su colaboración.

  Con mucho gusto.

Anexo 5: Transcripción entrevista Trabajador V

- Iniciamos la entrevista con el señor Trabajador V, con previa autorización para utilizar su voz para el desarrollo de la tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho de la Universidad de Costa Rica. La primera pregunta sería si usted nació en el Valle la Estrella o es originario de otro lugar.

Nacido en el Valle la Estrella.

- ¿En qué año empezó a trabajar en la bananera del Valle la Estrella?

En el Valle la Estrella yo este, inicié a los 13 años con permiso del Patronato en el 96.

- ¿Cuál era su puesto cuando inició a trabajar?

Estaba trabajando en la empacadora, era, bueno, en esos años se trabajaba con sombrilla no llegaba el banano en el racimo, sino llegaba en lo que llamaban una sombrilla, entonces el puesto de nosotros era depositar, agarrar la fruta quitarla de la sombrilla y echarla en la pila.

- ¿Cuántos puestos desempeñó en la bananera del Valle la Estrella?

¿Hasta la fecha?

- En todo su recorrido laboral.

En todo mi recorrido, trabajé en la empacadora, me desarrollé en todos los puestos en la empacadora, a excepción de empacar, porque nunca me gustó, entonces hice todos los puestos, desde recibidor, palpador de fruta, selector, llenado, sellado, tirando fondo, este, evaluando, en el carguillo que es la parte ya final donde se guardan las cajas en el contenedor, hice todas las labores, a excepción de esa, yo no aprendí a empacar.

- ¿Y puestos administrativos?

De ahí opté por fines de semana en esos años verdad se pagaba en efectivo, entonces los viernes y los sábados me pasaban para la oficina, fueron en los años que yo empecé a estudiar también en la universidad, empecé a estudiar contabilidad y me pedían prestado los fines de semana cada quince días que era que se hacían los pagos entonces yo iba y me presentaba a la oficina y empezábamos a hacer todo el proceso de las boletas, durante todo ese tiempo fueron más o menos como

año y medio que estuve en ese proceso y cuando hacía falta un oficinista también me llamaban porque ya estaba empezando a conocer parte del puesto, entonces entraba a las 6 de la mañana y salía a las 5, en el horario normal base que tenía uno, pero a veces nos daban las 7:00, 8:00, 9:00 de la noche.

Empezando verdad en esos tiempos solos fines de semana, viernes y sábados que eran los días que pagaban. Posterior se dio una plaza que fue la de auxiliar de oficina, entonces inicié en la oficina en esos años, estaban las oficinas en las fincas, entonces cada finca como tal tenía oficinista, tenía auxiliar de oficina y tenía contralor y el gerente, entonces quedó el puesto, ya yo venía capacitado verdad, preparado porque me prestaban para hacer días de permiso o cuando pagaban, entonces ya me sacaron de la empacadora, siempre con el récord verdad, el récord de trabajo y me ascendieron a ese puesto auxiliar de oficina, yo era el que como que ayudaba en todos los puestos de la oficina en esos años.

- ¿Y usted recuerda más o menos la manera en que está organizada la función administrativa de manera general en el Valle la Estrella, la cantidad de puestos que existen y los niveles de jerarquía que puedan existir?

Sí, bueno ahí está inicia por el gerente, está el puesto del gerente, el gerente tiene a cargo el coordinador que es la parte agrícola, la parte de lo que es el empaque. También está a cargo de la parte de lo que es recursos humanos que es el super intendente de recurso humanos o supervisor que él tiene también su personal a cargo; y está de la mano con el contralor.

Después lo que es la parte de la coordinación este, está el administrador de grupo, el administrador de planta, el encargado de campo o vacacionista también verdad, y el encargado de planta, el administrador y el segundo.

A nivel de contraloría está el contralor que se reporta al gerente, está el oficinista que se reporta al contralor, está el oficinista de materiales, igual, se reporta al contralor, y a cargo están también los bodegueros que están en la parte de debajo de la finca que se encargan de todo lo que son los materiales, que también se reportan al contralor.

Y después, aparte de eso está la parte de recursos humanos, que está el inspector de, el inspector laboral, este, el inspector laboral y el oficinista de recursos humanos.

- Haciendo este recuento, ¿qué funciones recuerda que tiene el contralor en la finca bananera del Valle la Estrella?

Las funciones son, como lo dice la palabra, es el contralor, es el que controla todo lo que es el presupuesto, a nivel de presupuesto nosotros nos hacemos cargo de todo lo que son las órdenes del presupuesto como tal de la finca, el presupuesto del área de producción que tiene que ver con todo lo que es la parte de, este, las labores agrícolas, todo lo que es el herbicida, el fertilizante, la cosecha, el embolse, este, el nematicida, todo lo que tiene que ver con la parte de finca como tal, nosotros nos encargamos también del presupuesto de administrativo y nos encargamos del presupuesto laboral, todo, digamos nosotros como le digo, la palabra lo dice, somos los que manejamos toda la plata y el control de la empresa.

- Normalmente a qué hora ingresa a trabajar un contralor.

El horario de nosotros es de 5:00 a 7:00 ese es el horario establecido, pero en realidad uno, el tiempo no le alcanza, no da, digamos, nosotros entramos a esa hora y por las labores, las funciones que nosotros desarrollamos, que reuniones, que informes, que cierres de nóminas, cierres de materiales que tenemos que tener el cierre de facturación que es lo que hace el contralor, la parte que le decía, manejamos la parte de dinero, eso no da, por lo general digamos, lunes, martes y miércoles son los días que más tarde salimos, tipo 7:00, 8:00 de la noche, y dentro de ese horario establecido, que no hay ni horas extras, no hay, tiempo sí pero horas extras no verdad, a nivel de salario se establece un salario normal corrido.

- ¿Y en su boleta de pago indica alguna hora extra?

Es como tipo pieza, un 8 y 2, ocho horas normales y dos horas extras.

- ¿Aunque trabajen más de eso?

Aunque trabajemos más, siempre va a ser el salario mismo.

- ¿Cuántos días a la semana trabajan?

De lunes a sábado, en el mismo horario, en el mismo tiempo y con la misma responsabilidad.

- Ahora en relación con los oficinistas de materiales y suministros, ¿Estas personas qué funciones tienen?

A nivel de materiales, el muchacho de materiales se encarga de lo que es suplir y tener la logística verdad de todo lo que es el material como tal, de lo que se ocupe para la producción, ellos se encargan de todo lo que son las solicitudes de compras de lo que se vaya a ocupar para el mes, a ellos se les da, nosotros les damos las órdenes de compra, todo lo que vayamos a sacar durante el mes está planificado, entonces ya ellos saben qué materiales tienen que comprar, eso se envía a proveeduría que está en San José, entonces ellos se encargan de hacer las solicitudes de compra al departamento de proveeduría, ellos se encargan también de hacer los recibos de consumo, digitar los consumos, los consumos son todo lo que durante el día va sacando el proceso, el día siguiente ellos sacan lo del día anterior, digamos hoy, el martes ellos sacan todo lo que se hizo el lunes, ellos son los que digitan los consumos, es decir, disminuyen el inventario de la bodega, también se encargan de hacer los ajustes, si hay ajustes porque hay una devolución de un contenedor, una devolución de alguna caja en especial, verdad de algún comprador que dijo no quiero esta caja quiero esta otro, se encargan de hacer las transferencias del sistema, ellos transfieren la producción, se encargan también de hacer los inventarios, ellos son los jefes segundos de los bodegueros, entonces ellos tienen que ir a finca donde están las bodegas a supervisar, revisar, hacer inventarios semanales, todas las semanas hacen inventarios para ver si ese inventario físicamente coincide con lo que hay en el sistema, se encargan de esa parte, eso todo lo hace el oficinista de materiales.

También se encarga de las compras locales, porque están las compras a nivel de proveeduría y están las compras a nivel local, las compras a nivel local son las que son inmediatas, porque se quemó un motor, porque se quemó una faja, porque hizo falta alguna torre, algún cable, la electricidad se fue, todo ese tipo de compras de emergencia son las que se hacen como la compra local verdad. Y también se encargan de lo que es la parte de descargas de material, no es que ellos van a ir a descargar el material porque eso lo hacen el bodeguero y el ayudante del bodeguero, sino que ellos se encargan a nivel del sistema de hacer el descargo de los materiales.

- ¿Y cuántos días trabajan a la semana?

Igual, bueno, ellos entran a las 7:00 y salen a las 5:00, en lo normal del horario verdad, pero igual, por lo general ellos van entrando a las 6:00 de la mañana porque el tiempo igual no les alcanza es mucha la demanda, al nivel del trabajo de ellos, por todo esto que le estoy diciendo, los días de inventario, ellos planifican con los bodegueros y los bodegueros también, ellos entran más antes, porque los bodegueros entran a las 5:00 pero por lo general entran más antes, 4:30 de la mañana.

- ¿Y estos días que entran más temprano le pagan esa hora extra?

No, se sigue normal, el salario es igual, el salario, el horario y el trabajo, entonces este, como te decía cuando ellos hacen la planificación de ir a hacer un inventario a la bodega de materiales, él entra más temprano, y sale más tarde porque tiene que hacer, aparte de que va, no es que hay alguien que lo va a suplir, el trabajo sigue.

- ¿Y qué tiempo de almuerzo tienen más o menos estas personas?

Ellos tienen dos horas de almuerzo en la sana teoría, se supone que salen dos horas de almuerzo, pero cuando están en estas labores específicas que ellos tienen que hacer a veces salen una hora, a veces salen media hora y a veces almuerzan en el mismo trabajo.

- Y el bodeguero, ¿qué funciones tienen estas personas?

Él es el que se encarga de la recepción y la entrega de los materiales a los colaboradores de todas las labores agrícolas que hay, él es el que entrega el material al trabajador y es el que lleva el control, es el que hace los inventarios, él lleva lo que llamamos un “cargues” que es el control de los materiales, si alguien ocupa un par de guantes, a los 50 pares de guantes que tiene le resta el par que le solicitó un colaborador X, aparte de eso también hacen la recepción de los proveedores cuando llegan a dejar el material, tienen que validar que lo que diga la factura es lo que va a llegar y que sea la factura la orden que realizó el oficinista de materiales, entonces ellos validan esa información, cuando validan la información se van al sistema y el recibo en el sistema, igual cuando despachan, porque ellos no solo se encargan de recibir, sino también hay bodegas, u otras bodegas de la

misma finca verdad que necesitan materiales, entonces ellos despachan el material, tienen que ir, llevar al carro al material y hacer el despacho en el sistema.
Y aparte de eso, ellos llevan controles que se les piden como el digitar en un Excel, que es lo que se hace porque el sistema no lo tiene, por colaborador, para generar un reporte para ver más o menos cuanto está gastando un cosechero, cuánto está gastando de materiales un embolsador, cuánto está gastando de materiales una persona de la planta, eso ellos se lo pasan al administrador de planta, o al administrador de grupo, o al administrador general, depende de quien le pida la información.

- ¿Estas personas tienen una supervisión inmediata con la entrega de estos informes?

Ajá, correcto

- Y propiamente el administrador de planta ¿qué funciones tiene?

Ah bueno, y el bodeguero entra a las 5:00 de la mañana y en buena teoría sale a las 4:30 o a las 5:00 de la tarde, lo que sale en la boleta verdad.

- ¿Y se cumple que se vaya a las 5:00 de la tarde?

En ocasiones porque si hay material que llega más tarde ellos tienen que esperar, más tarde estamos hablando de 6:00, 7:00 de la noche.

- ¿Y el salario?

Igual

- ¿El administrador de planta qué funciones tiene?

El administrador de planta, como lo dice la palabra, se encarga de la parte administrativa y llevar todo lo que es el personal de coordinar la corta con los administradores de grupo, hacer toda la logística de cuantas cuadrillas va a ocupar que le lleven la fruta a la empacadora para que él, esté, pueda sacar las cajas verdad, es el que se encarga de la distribución del personal en la mañana, él tiene una hoja donde está todo el personal empadronado y conforme van llegando, entonces él los va asignando a los puestos que él tiene predeterminado para cada uno, después de ahí él hace el informe de cuántas cajas con logística con producción la confirmación, que es lo que llamamos la confirmación, él confirma de que va a sacar esas cajas con el personal que tiene.

Se encarga también se encarga de hacer avances o cortes de le llaman, a las 10:00 de la mañana, a las 10:00 hace un corte, para ver cómo va la producción, cómo van las cajas según lo que tengan asignado, también hace un reporte a las 2:00 de la tarde para ver si va a salir o no va a salir con la cantidad de cajas. Es el que se encarga también del control de los marchamos, hoy en día está muy dado la venta de los marchamos, entonces ellos se encargan de supervisar el cierre de los contenedores y es el jefe del segundo de planta, él es el que le delega al segundo de planta las funciones que tiene el segundo de planta.

- Y el horario del administrador de planta más o menos ¿cuál es?

El horario del administrador de planta es de 6:00 hasta que salga.

- Y esa hora ¿puede ser?

Depende, puede que salgan a las 2:00 de la tarde, a las 3:00 de la tarde, puede ser que salgan a las 4:00, a las 5:00 y si se atrasaron más a las 6:00, pero por lo general el administrador de planta entra a las 6:00 de la mañana, 5:30, 6:00 de la mañana

- ¿Y una hora promedio de salida?

Promedio, promedio, 4:00 o 5:00, salida con el personal verdad, con las cajas, después de ahí él tiene que quedarse haciendo los cierres.

- Ah ok, y este, después de hacer los cierres ¿a qué hora podría irse para la casa?

Tipo 6:00 o 7:00

- Me comentaba que había dos oficinistas, el oficinista de mano de obra, ¿qué funciones tiene esta persona?

El oficinista de mano de obra, que es lo que le llamamos, este, el oficinista de finca, es la persona que se encarga de hacer los cálculos de lo que llamamos la nómina, que es el control de lo que hace el administrador, el administrador de grupo paga y esta persona se encarga de validar, de revisar que lo que, un ejemplo, que Juan fue a hacer, verdad, si fue a cosechar, esté pagado en la cosecha, si fue a la empacadora, este, que esté pagado en la empacadora, ese es como el famoso *check list* que uno podría decir verdad que hace, también lleva los controles de los trámites de la facturación, todo lo que son pagos de terceros, lo que son pagos de servicios, pagos de transporte, servicios de basura, servicios de fonda, servicios de

soda, servicios de almacenes, servicio de agua, servicio de luz, servicios telefónicos o de internet, también se encarga de hacer lo que le llamamos las órdenes de pago verdad, que es los pagos de las facturas, que son la recepción que hace el bodeguero y el oficinista de materiales, se pasa de ahí, se le pasa al oficinista de finca, para que el oficinista de finca haga una bitácora donde lleva apuntado lo que se paga, y esa bitácora la manda a San José escaneada verdad con todas las facturas, y en San José hacen el trámite de pago.

También después es el que se encarga de hacer el cierre de la nómina los lunes o los sábados, dependiendo de como se lo pida la, la finca, hay ocasiones que el cierre se hace por lo general los lunes, el cierre semanal, pero en ocasiones se pide que sean los sábados, cuando son los sábados a veces les da hasta las 9:00, 10:00, 11:00 de la noche verdad, dependiendo de como estén las revisiones.

Es el que se encarga de validar los activos, es el que se encarga de archivar los expedientes, es el que se encarga de hacer los contratos y también es el que hace recobros, recobros de servicios extras que se hacen de personal prestado que se hacen de otros departamentos y también se encarga de hacer las cuentas por pagar, y lo que llamamos otras labores. Entonces es una persona con mucho, con un puesto con muchos puestos por decirlo de alguna forma, como en mi caso, cuando yo estaba de oficinista yo adquirí cinco puestos, yo era el que me encargaba de el puesto de oficina que tenía, el puesto de cuentas por pagar, el puesto de cuentas por cobrar, el puesto de activos y el puesto de cajas, todo eso, deay pasamos de ser 28 personas a 12 personas, hoy por hoy se maneja casi que así. Hubieron cosas del puesto de oficina como tal, porque antes no pagaba el administrador sino que pagaba el oficinista, entonces el puesto se fue haciendo como más pequeño, pero al final siempre recargo, siempre hay un recargo verdad en cada uno de los puestos.

- Y un horario en papel de este trabajador ¿Cuál es?

El horario es igual, digamos el oficinista entra a las 7:00 de la mañana ya sale a las 5:00, ese es el horario establecido, pero de igual forma, como le digo, hay días que puede salir cumpliéndose horario, si no hay liquidaciones, contrataciones, no hay facturas que tenga que hacer para pago de proveedores, no hay entrega de contratos, todo este tipo de cosas, no le va a atrasar el puesto que tiene. Caídas de

sistemas, ocasiona que el oficinista salga tipo 6:00, 7:00 de la noche, hay que dejar todo listo para el siguiente día, y esas otras labores que se hacen, como los pagos, contratos, todo eso cuando el oficinista lo tiene que hacer, son días que su hora de almuerzo brilla por su ausencia verdad, ahí o come en el escritorio, o va y como un toquecito y va y se pega otra vez para poder salir a la hora que está establecida, pero por lo general salen más tarde, a pesar de que su hora de almuerzo se recude, e igual, no va a haber una remuneración porque trabajaste más o algo, la constancia es igual, el cumplimiento es el que se exige nada más.

- Y volviendo a lo que es la planta empacadora, el puesto de segundo de planta ¿qué funciones tiene?

El segundo de planta es el que está de la mano con el administrador de planta verdad, entonces él es el que se encarga de validar las funciones de los equipos, se encarga de ir viendo la logística que se está manejando en el día a día, de la cantidad de cajas que se va para la parte de lo que es el carguillo como tal o donde están ya las cajas empacadas, porque ahí es donde está el inspector de calidad, entonces él tiene que estar pendiente si el inspector de calidad ocupa alguna, este, tiene alguna duda o tiene, este, algún inconveniente con alguna caja entonces van y se van para donde el empacador, porque las cajas están enumeradas según el empacador y hacen todos esos chequeos, aparte de eso, él es el que tiene que hacer el proceso de lo que llamamos la post cosecha que son los productos que se usan para fumigar el banano para que tenga el tiempo de maduración tardío verdad y adecuado, entonces él se encarga de todo eso, aparte de eso lleva las bitácoras, todos los apuntes, todos los listados de todos esos productos, de las dosis y todo, en la parte de carguillo es el último que cierra los contenedores, es el que se tiene que cerciorar que quedó cerrado con la cantidad de cajas, lo que llamamos el manifiesto o el documento final, él es el que lo llena, diciendo, bueno, aquí van las 2600 cajas que nos pidieron, con las cantidades que nos pidieron con todo lo que dice la orden de corta.

También es el que se encarga de la distribución del personal que el administrador le da, el administrador hace la distribución, pero se la da al segundo de planta y este

va y le dice a Juana usted va para la selección, María usted va de selectora, Pedro usted va para el empaque, él es el que hace todo eso.

- ¿Y el horario?

Por lo general, si las cajas no llegan a tiempo específico, son 7:00, 8:00 o 9:00 de la noche, todavía están ahí porque tienen que esperar que llegue el trailero

- Entonces el horario en teoría ¿cuál sería?

Siempre lo mismo, siempre a las 6:00 que entra, deay son 8 y 2 verdad se supone, entonces él tiene que salir en promedio entre 4:00 y 5:00 pero lo general por todos esos puntos que le mencioné, tardías, contenedores que no llegan, cortas que no salieron a tiempo, más todos los registros que él tiene que hacer y la documentación, va saliendo tipo 8:00, 9:00 de la noche.

- ¿Con un día libre a la semana?

Sí, solo el domingo, si no hay corta igual tienen que presentarse, si no hay corta es el único día que se podría decir que ellos cumplen con el horario.

- Yo quisiera saber su opinión en términos generales del tiempo de descanso que tiene todo el personal administrativo de la finca del Valle la Estrella, qué opina.

Tiempo de descanso, la verdad es que tiempo de descanso no lo hay, verdad porque deay uno tiene que cumplir con su labor, con un horario se supone, pero también somos medidos por rendimiento, entonces no es así que “haiga” por parte de uno una satisfacción de que yo aaahh entro a las 7:00 y salí a las 4:00, no porque hay muchos compromisos de por medio que el puesto como tal lo exige, lo amerita, y también que uno se siente deay comprometido verdad, podría decirse que esa parte que lo lleva a uno a cumplir con esos horarios excesivos que se dan, verdad, el compromiso del trabajador, tal vez por la zona en la que estamos que deay no hay competencia y no todos tenemos las este, las oportunidades o las condiciones optimas como para decir, bueno voy a ir a trabajar a otro lado, sino que deay hay que, uno no puede decir que aguantar, pero sí por lo menos mantener el puesto, porque se creó, se creó una cultura que un puesto tiene un valor económico, un valor salarial un poquito más alto que un salario establecido por el gobierno,

entonces ahí es donde uno se compensa el decir bueno salgo tarde, pero como días feriados, dependiendo de los feriados, no se toman, se pagan.

- ¿Usted considera que estas jornadas tan extensas pueden afectar la salud de las personas?

Sí claro, claro, afectan emocional, afectan familiar verdad, porque la única relación que hay con la familia son los domingos, siempre y cuando no tengan que trabajar que no “haiga” corta, afecta emocional verdad porque yo he tenido muchos compañeros que han perdido su familia porque su esposa no aguanta este trajín de un horario sobre evaluado de horas, compañeros que hoy por hoy están divorciados, no cuentan con su familia e intentaron tal vez hacer otra familia pero tampoco lo consiguió por lo mismo, el tiempo la familia lo exige verdad también. Otros que renunciaron por las mismas condiciones verdad de que no hay, no hay salida entonces, y a nivel de salud, pues sí, muchos compañeros que se han tenido que incapacitar por el estrés y por enfermedades producidas por el mismo estrés, de hecho que a nivel de uno cuando uno va a la clínica en las noches, tenso que uno va con los músculos contraídos y todo, lo primero que le dicen a uno es bueno lo voy a incapacitar tres días, y uno es que mañana tengo reunión, mañana tengo esto, mañana tengo lo otro, entonces yo no me puedo incapacitar, mejor inyécteme, póngame suero porque mañana tengo que seguir, entonces claro que sí se afecta la salud, claro que sí se afecta la parte emocional, la parte familiar, hasta la parte personal de uno como persona porque en realidad uno no tiene vida social, la única parte social que uno podría decir es que si visita una iglesia, una denominación, es el único día que uno comparte con los demás y hasta ahí, pare de contar diría uno.

- Bueno muchísimas gracias, esta sería la entrevista

Anexo 6: Transcripción II entrevista Trabajador IV

Se inicia con la grabación de la entrevista del señor Trabajador IV, el cual ha dado autorización para ser grabada su voz y poder utilizar este material para el desarrollo de la tesis para optar por el grado de licenciatura en la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica. Muchas gracias por volver a permitirme el poder entrevistarlo.

- Quisiera saber si usted recuerda el organigrama de la bananera del Valle la Estrella, de la función administrativa

Claro que sí, el organigrama consiste en un gerente, este a su vez tiene un coordinador técnico, un contralor y un superintendente de sistemas de gestión.

El coordinador técnico tiene a su cargo los administradores de campo, administradores de planta empacadora, los encargados de campo, eh, los administradores de campo también tienen encargados de campo, los administradores de planta también tienen encargados, los que llaman segundos de planta.

El contralor tiene oficinistas, bodegueros, un oficinista planillero, un oficinista de materiales y suministros.

El super intendente de sistemas de gestión tiene a cargo el inspector ambiental y de saludo ocupacional, el inspector laboral y un oficinista de recursos humanos.

- De acuerdo, y de estos puestos administrativos, ¿Cuáles desempeñó usted en la finca bananera del Valle la Estrella?

Durante mi vida laboral que fueron durante 30 años, sí hice varios puestos, entre esos estaba encargado de campo o encargado de drenajes, también hice funciones como inspector ambiental y de salud ocupacional, funciones de inspector laboral.

- Y en relación con el puesto de encargado de campo, ¿qué función tiene esta persona?

En la empresa, en la finca Valle la Estrella existen varios encargados, yo en realidad lo que hice fue el encargado de drenajes, pero entre esos encargados podemos citar el encargado de poblaciones que es el que tiene que ver con la cantidad de hijos por hectárea y saber definir qué hijos pueden ser productivos y cuales no, luego tenemos el encargado de aplicaciones de nematicida, encargado de aplicaciones de fertilizante, encargo de aplicaciones de algunas plagas como control de escama, el encargado por ejemplo de nematicida pues ese tiene que velar que la aplicación quede con la cantidad de gramos por cada unidad, por cada hijo que haya en el campo, hijos se le llama a la planta nueva que va creciendo, entonces debe llevar una cantidad de gramos, cumplir con la dosis dicho de otra forma, y de igual forma el encargado de fertilizante también tiene que velar con que se apliquen en todas las áreas y que no quede ninguna planta sin aplicar y que también con las dosis recomendadas. Igual también hay otra plaga que se llama control de malezas y control de cohinilla, igual forma es velar porque los trabajos se hagan de la forma más adecuada, correcta y hacer los reportes de pago que corresponden de los trabajadores que tienen a su cargo.

Bueno pero el caso que más le puedo hablar es el caso del encargado de drenajes, esa fue una actividad que yo hice por seis años, y entonces ahí tenía responsabilidad de verificar que los trabajos se hicieran de forma correcta, recibir los drenajes para el pago respectivo digamos de pala y también habían algunas retroexcavadoras que había que verificar que el trabajo se hiciera bien y recibirlo, hacer los programas de las áreas que se iban a recabar, elaborar informes de los avances y asignar el drenaje los programas, programar y verificar que se realice el arranque de semilla para el paso de retroexcavadora, y este, porque para el paso de, de las máquinas de estas que conocemos como retroexcavadoras pues había que hacer toda la programación de corta de cable vía, corta de cable aéreo, traslado de máquinas a otras áreas, reuniones con los encargados, en fin, había bastante que hacer.

- Y estas personas, los encargados de campo en este caso, normalmente ¿cuál es su horario?, ¿a qué hora se ingresa?

La jornada laboral se inicia a las 5:00 de la mañana, este, los trabajadores se presentan a una bodega determinada que ya está asignada, pero normalmente se llega un poco más antes porque toda la afluencia, toda la cantidad de gente llega a las 5:00 entonces la gente como trabaja por destajo quiere aprovechar de ser atendidos en la bodega para la entrega de materiales mucho más temprano y eso compromete a los encargados que también lleguen más temprano pues al final se quiere sacar la tarea tan pronto sea posible, ese es el horario de entrada, y el horario de salida pues en buena teoría es hasta las 3:00 de la tarde, que en teoría, porque en realidad este, no se paga más de una jornada de 10 horas por día, o sea 8 y 2, pero hay otras labores que hacer después que se termina la jornada en el campo como el pago de planillas y reportes de salarios, reportes de consumos y otras cosas más que también devengan mucho tiempo después de esa hora.

- ¿Cuántos días a la semana trabaja el encargado de campo?

Se trabajan seis días a la semana, de lunes a sábado y también los domingos en muchas ocasiones se debe trabajar sobre todo cuando hay urgencias que no salen los programas a tiempo y tienen que cumplir.

- Este horario que usted me comenta y esta cantidad de días, ¿todos los encargados la trabajan por igual?

Así es, o sea, todos se trabaja con ese horario, a los encargados, incluso a los administradores se les paga 8 y 2 por día, o sea, ocho horas ordinarias y dos horas extras, que entrando a las 5:00 de la mañana se cumplirían a las 3:00, pero como le decía anteriormente eehhh, hay otras obligaciones que atender después de esa hora como el pago de planilla, reporte de consumo de materiales, en fin, una serie de cosas más que conlleva a que incluso se salga tarde de la noche, hay reuniones, hay reuniones que también se programan con la alta gerencia y este hay que atenderlas por la noche porque el proceso debe salir y debe estar fiscalizado por los encargados y administradores, la empresa también tiene un control biométrico para tanto trabajadores de campo como trabajadores administrativos llámese encargados o bien sea administradores, pero este no siempre se sale a las 3:00 de la tarde, lo que muchas veces se hace es que pasa por la cámara a las 3:00 de la tarde pero continúa sus labores, solo para efectos de control nada más interno, y

qué se yo, hasta para las mismas auditorías que están muy pendientes de que no se excedan de jornadas mayor a 10 horas por día y este, pero en realidad, deay los trabajadores no les queda más que hacer eso.

- Y estas personas ¿cuánto tiempo de almuerzo tienen?

En la planta empacadora los administradores y encargados tienen apenas 30 minutos, los administradores de campo en teoría se dice que una hora, pero eso no es cierto, solamente el hecho de que hay que estar pendiente de una radio de comunicación, que falta fruta que cualquier situación que se dé, este, no hay un corte digamos así que usted pueda sentarse a comer tranquilo y apagar el radio porque deay si lo están llamando y no responde es un problema, entonces en teoría se dice que es una hora de almuerzo pero eso no se cumple.

- Usted me comentó que también se desempeñó como inspector ambiental y de salud ocupacional, estas personas, ¿qué funciones tienen?

Sí, yo hice esa actividad, este, cuando la empresa inició con las normas entonces se creó ese puesto y yo inicié en ese puesto en los años 98 y sí hay mucho trabajo en esa área, hay que capacitar al trabajador en cursos hasta de ocho horas como el manejo correcto de agroquímicos, introducción a la gestión ambiental, sistema de responsabilidad social y hay otro poco más de cursos que son de una hora o dos horas e incluso por normativa también hay que hacer refrescamiento a todos esos cursos porque el trabajador pues no está muy acostumbrado a estar recibiendo capacitaciones y hay que estarle recordando haciendo refrescamientos como requerimientos de la norma verdad que así lo exige.

También hay que hacer visitas al campo para, y las instalaciones para verificar que realmente se cumple con las normas, entre esas la norma 14001 esto mediante hojas de chequeo de los procedimientos, que hay muchísimos procedimientos que se hacen las hojas de verificación, esto se hace una vez por periodo, o sea, cada 28 días hay que estar haciendo esa verificación.

Reuniones con el comité de gestión, atención de no conformidades, reuniones con la comisión de salud ocupacional, seguimiento a las metas, listas de chequeo legal, investigación de accidentes, en fin, hay muchísimo trabajo en esa área.

- Las personas que desempeñan esta labor, ¿cuál es el horario que se tiene?

En teoría a las 6:00 de la mañana, pero un trabajador que entra a las 5:00 de la mañana no lo va a estar esperando a usted que entre a las 6:00, si usted tiene una reunión con el personal, o bien sea una capacitación, deay va tener que entrar temprano, un círculo de calidad, llámese por un tema de accidente, entonces ingrese temprano, a las 5:00 de la mañana también, y de igual forma, estas personas lo que toman son media hora de almuerzo, entonces la persona que está, el que está haciendo la capacitación pues va a tener solamente media hora de almuerzo aunque el trabajador este, se vaya a las 3:00 de la tarde también igual pasa que debe continuar su jornada con otras responsabilidades que son muchas como inspector, e incluso para el tema de registros, hay que incluirlos en un sistema que tiene la empresa para poder consultar si esa persona tuvo capacitación o no, entonces todo eso demora su tiempo verdad, calificar exámenes, es una serie de cosas que son muchas, y la hora de salida, esa, pues deay, en teoría debería ser no excederse de 10 horas que es lo que le pagan, 8 y 2, pero las obligaciones son tantas que eso se trasciende 7:00, 8:00 y a veces hasta las 9:00 de la noche para poder cumplir, sobre todo cuando hay auditorias todavía peor, que siempre hay que hacer ajustes, que hay que estar atendiendo que falta esto, que falta lo otro, entonces es un tema de nunca acabar.

- ¿Y cuántos días a la semana trabaja un inspector?

En teoría seis días, de lunes a sábado, pero igual, si hay procesos de empaque porque la producción es muy alta, pues también hay que hacer verificaciones, hay que estar atento, entonces también se trabajan los domingos.

- En el caso del inspector laboral ¿qué funciones tiene esta persona?

El inspector laboral tiene que ver mucho con la parte del recurso humano, ese tiene que hacer procesos de sanciones disciplinarias, tiene que ver con agendas de comité permanente, atender el sindicato, atender reuniones, eeehhh, que la entrada de clases, que atender maestros por alguna petición, en fin, tiene un tema grande también, en donde pues es una pieza fundamental y de muchas responsabilidades en la empresa.

- Esta persona ¿qué horario tiene?

Igual forma, se dice que a las 6:00 pero en muchos casos también tiene que trabajar este, entrar a trabajar a las 5:00 de la mañana, con horarios de almuerzos muy cortos, igual se prolonga tarde de la noche para poder salir con el montón de tareas que tiene asignadas.

- Y esta persona ¿cuántos días trabaja a la semana?

Seis días a la semana en teoría, de lunes a sábado, eeehh, pero deay, también sucede que habiendo procesos tiene que hacer acto de presencia y trabajar para atender situaciones que se puedan dar, o incluso, por ser de recursos humanos, si hay alguna actividad social pues él tiene que hacerla, sea domingo, sea feriado, por ejemplo el 1° de mayo, es feriado pero deay hay que trabajar, porque a los trabajadores hay que hacerle un pequeño agasajo ahí que la empresa hace, eso es una trabajada enorme, de días antes y días después verdad.

- Quisiera saber qué opina del tiempo de descanso que se tiene en general en los puestos administrativos en la bananera del Valle la Estrella.

Deay el tiempo de descanso casi no hay, o sea, decir que tiempo de descanso no, el trabajo hay que sacarlo, el cliente está pidiendo la fruta y hay que atenderlo bajo las normativas que él quiere ver, llámese yo, el cliente dice yo le compro la fruta pero si cumple con tal norma y eso es todo, y cuántos contenedores quiere, con qué calidad quiere y eso es lo que interesa, es el que nos da de comer, es lo que nos han dicho siempre, el cliente nos da de comer, no le podemos fallar, o usted qué quiere, irse temprano para la casa y entonces ya nos quedamos sin trabajo, entonces deay uno es sometido a ese tipo de presiones y al final termina entendiendo de que deay eso es lo que hay que hacer, porque si no, deay uno que ha venido trabajando el campo, la otra que le queda es irse otra vez al campo verdad y deay ya uno no quisiera volver otra vez al campo a hacer trabajo con un descaste físico mayor.

- Usted considera que estas jornadas tan extensas que me comenta ¿podría afectar la salud de las personas?

¡Claro! Deay eso se da fatiga laboral, existe fatiga, existe estrés, esas cosas, incluso desarraigo familiar ¿por qué no? Deay si usted llega por la noche tiene niños pequeños, ya muy posiblemente estén dormidos, este, algunos compañeros, he

conocido compañeros que han tenido problemas con la pareja, precisamente por ese tipo de cosas, que llegan muy tarde, que llegan muy cansados, ya no hay espacio para ellos, y entonces, o para ella la señora, deay llega el momento en que se cansa terminan hasta separándose, varios casos conocí así, en donde termina la señora mejor yéndose y lleva toda la carga del trabajo de la familia, muchos casos pues no, pero sí es la que lleva toda la carga, el peso, desde ir a traer notas a la escuela, en fin, todo lo que puede llevar el criar una familia.

- ¿Usted considera que el trabajador percibe estas situaciones?

Cuando usted dice el trabajador ¿a quién se refiere, al administrativo?

- Sí

Sí él lo percibe, pero deay eso es lo que él sabe hacer y allá en esas comunidades del Valle la Estrella ese es el trabajo que hay, o sea, otra forma de ganarse el sustento es muy poca, deay está la Caja del Seguro que son unos pocos empleados, el ICE unos pocos empleados entonces ahí la bananera es la que domina, entonces él conoce, él sabe y se da cuenta, pero no le queda otra opción.

- De acuerdo, muchísimas gracias, esta sería la entrevista.

Anexo 7: Transcripción entrevista Trabajador VI

- Iniciamos con la grabación de la entrevista a realizar al señor Trabajador VI, con su consentimiento para ser utilizada la información en la construcción del trabajo final de graduación para optar por el título de licenciatura en derecho de la Universidad de Costa Rica. Usted nació en el Valle la Estrella o es originario de otro lugar.

Soy originario de San José

- ¿En qué año empezó a trabajar en la bananera del Valle la Estrella?

Comencé en el año 76, en enero del año 76.

- Cuando usted inició a trabajar ¿en qué se desempeñaba, cuál era su puesto?

Bueno en ese tiempo yo era un trabajador común y corriente, trabajador de campo, trabajadores agrícolas.

- ¿Cuántos puestos desempeñó mientras trabajó en la bananera del Valle la Estrella?

Yo fui, bueno como le digo, fui trabajador raso por así decirlo, luego pasé a ser bodeguero de finca, después fui encargado de aplicación de nematicida en ese tiempo del nemagón y otros productos, luego fui también encargado de drenajes, luego pasé a ser administrador de grupo, ya como capataz en ese tiempo se llamaba, luego fui, en ese tiempo había una plaza que se llamaba asistente de administrador general y también *team keeper*, un planillero, después pasé a ser ya, ya pasé a administrador general y después del año 2011 hacia acá pasé a ser gerente de finca.

- Por ejemplo, cuando usted trabajaba como bodeguero, más o menos ¿cuál era su horario?

El horario era de 4:30 de la mañana, un momento de desayuno, media hora de almuerzo y en la tarde se salía, a veces a las 5:00, 6:00, 7:00.

- Y cuando era administrador, que entiendo que como capataz se desempeñó y después como administrador.

Ahí como capataz de grupo ya el horario era diferente, era de 4:30 de la mañana, este, igual, con una hora de almuerzo igualmente se salía igual, 6:00, 7:00 de la noche (ingresa una llamada al teléfono de Randall) las salidas dependen muchas veces de las salidas de los procesos, podía ser entre 5:00 de la tarde y 7:00 de la noche.

- Y la hora en que usted salía, ¿variaba la cantidad de dinero que recibía usted de salario?

No, este, no, porque el salario, el salario es mensual y se habla deay que somos empleados de confianza, entonces se recibe el mismo salario.

- Usted cree que con estos horarios de salida, ¿tenía suficiente tiempo libre usted? Por ejemplo disfrutar con su familia.

No, en este caso no, no porque el único tiempo, el único tiempo para estar con la familia generalmente es los domingos, pero muchas veces también hay que trabajar.

- Usted que tiene tanta experiencia en la parte del Valle la Estrella, conoce cómo está organizada la labor administrativa, cuantos puestos existen de manera general y los niveles de jerarquía que pueden existir.

Bueno, sí, hay un gerente, por así llamarlo un gerente general, ese gerente tiene a su cargo un coordinador técnico, tiene un contralor y también tiene un super intendente de sistemas de gestión que responden directamente a él, esteee, el coordinador técnico tiene a su cargo los administradores de campo, administradores de planta empacadora, encargados de campo y encargados de planta,

El contralor tiene bajo su responsabilidad a los oficinistas, a los bodegueros y el super intendente de gestión tiene a su cargo al inspector laboral, al inspector ambiental y un oficinista de recursos humanos.

- ¿Usted recuerda más o menos qué funciones tiene un gerente?

Ok, el gerente en este caso la función de él es, bueno, él es el responsable directo de todo lo que pase dentro de la finca, él tiene que estar pendiente de lo que es producción, que se cierren los ciclos de practicas agrícolas, y sobre todo el control de los costos que para eso él se apoya en el contralor, igual las estimaciones, las estimaciones de producción, semana a semana tiene que estar atento a sus estimaciones y en base a eso estar pendiente de que se cumplan.

- ¿A qué hora normalmente ingresa un gerente, y a qué hora normalmente puede salir?

El gerente, el gerente se habla que él pues entra a las 6:00 de la mañana en teoría, muchas veces tendrá que entrar antes y la salida, pues igual, una hora de almuerzo, y la salida hablemos de no menos de las 7:00 de la noche.

- ¿Y cuantos días a la semana tiene que trabajar una persona que es gerente?

Él trabaja seis días a la semana, pero en muchas ocasiones tiene que trabajar los domingos, digamos, si no se cumplió con los procesos, con la estimación de cajas en la semana por alguna razón, entonces hay que trabajar los domingos entonces, ehhh, no tiene así como digamos así un día de descanso establecido.

- Me comentaba lo del coordinador técnico, esta persona ¿qué funciones tiene?

El coordinador técnico es el responsable de dar seguimiento a cumplir con las labores de prácticas agrícolas, está la fumigación aérea, el fertilizante, hablamos de nematicida, hablamos de deshija, hablamos de control de plagas, también, esteee, el avance de las prácticas agrícolas en el sistema de drenajes.

- ¿A qué hora normalmente ingresa el coordinador técnico?

El coordinador sí tiene que entrar más antes, 4:00 de la mañana, 4:30 de la mañana, igual la salida generalmente es a las 6:00 de la noche.

- ¿Entonces en promedio trabaja 12, 13, 14 horas diarias?

Entre 12 y 14 horas diarias, igual tiene un día de descanso que es el domingo, pero en muchas ocasiones no se da

- Y en el caso de los administradores de campo, ¿qué funciones tienen ellos?

El administrador de campo es el responsable directo de lo que son las practicas agrícolas, él tiene que entrar, ese sí tiene que entrar a las 4:00 de la mañana y la salida igual, 6:00, 7:00 de la noche, ese es el responsable directo de todas las prácticas agrícolas.

- Estas prácticas agrícolas ¿cuáles son?

Bueno, se refiere en este caso a que tiene que estar responsable primero de la cosecha, atención de herbicidas, aplicación de fertilizantes, control de plagas, eehh drenajes también.

- ¿Tiene un día libre a la semana esta persona?

En teoría los domingos, los domingos, igual si hay que trabajar un domingo esta persona tiene que estar.

- ¿Esta persona tiene flexibilidad horaria o siempre tiene que estar a la misma hora trabajando?

Siempre tiene que estar a la misma hora, no hay flexibilidad

- Y en el caso del administrador de planta, ¿qué funciones tiene él en ese puesto?

El administrador de planta, él es el responsable de cumplir con los volúmenes de cajas y con la calidad que, con la calidad que demande el cliente, tiene que ser el responsable de cumplir con los volúmenes de cajas con calidad.

- Y normalmente ¿a qué hora inicia la jornada laboral de un administrador de planta?

El administrador de planta siempre ingresa a las 5:30 de la mañana, tiene que estar todo el día en el proceso, hasta las 5:30, 6:00 de la tarde.

- Y más o menos ¿en qué consiste el proceso del empaque del banano? Podría comentarme

Ok, la fruta llega a las 6:00 de la mañana a la planta empacadora, se tiene que estar atento a que se le hace, se le hace un muestreo a la fruta, eehh hay que lavarla en el patio, aplicarle algunos, se le aplica jabón en este caso, eehh se desmana, cuando cae en las pilas el muchacho tiene que estar atento a que las pilas estén, tengan sus, pues que estén los productos como el cloro y otros que están permitidos para la calidad, tiene que estar atento a que la selección, seleccione los gajos que en ese momento están en las especificaciones de calidad, tiene que estar atento a que el empaque se haga como debe ser, control de peso, y que la fruta vaya este, o sea, los paletizados de manera que el contendor vaya como justamente lo exige la especificación de calidad.

- ¿Y a qué hora va saliendo un administrador de planta?

No menos de las 5:30, 6:00 de la tarde

- ¿Igual con una hora de almuerzo?

No, ellos tienen 15 minutos para el desayuno, media hora de almuerzo y 15 minutos para el café y ya.

- También me mencionó que existen encargados, el encargado de campo ¿qué funciones puede tener?

Bueno, hay varios encargados dependiendo las labores, hay un encargado de puede ser de fertilizante, hay un encargado de control de plagas, hay un encargado de fertilizante, sí fertilizante ya lo mencioné, de nematicida.

- Y ellos ¿qué hacen?

Ellos únicamente se enfocan en el caso del de fertilizante, ellos tienen que estar atentos a que se le palique la dosificación que dice por planta, esa es la labor, o sea, él tiene que estar atento a que el fertilizante se aplique como dice la especificación.

- ¿A qué horas ingresa un encargado?

Igual, ellos ingresan a las 4:30 de la mañana, igual, como todas las labores, puede ser 5:00 de la tarde, 6:00 de la tarde.

- ¿Con una hora o con media hora de almuerzo?

No, ellos tienen media hora de almuerzo, ehh, nada más, normalmente ellos van desayunados.

- Y el encargado de planta o segundo de planta que también llaman, ¿qué funciones tienen?

El segundo de planta tiene que estar atento a que se cumpla con las mezclas, las mezclas de post cosecha, tiene que estar atento a que se cumpla con, con el engomado de las cajas, el sellado de la fruta, este el paletizado, y tiene que estar atento a que el contenedor se cierre, él es el responsable directo de que el contendor vaya como dice la especificación, con su marchamo y todo, y el se encarga también de digitar todo lo que es toda la documentación.

- ¿Y a qué hora ingresa y a qué hora sale él?

El ingresa 5:30 de la mañana y en teoría sale 6:00, 7:00 de la noche, pero dependiendo, depende de la llegada de los contenedores puede salir hasta las 12 de la noche.

- ¿Igual con un día de descanso a la semana?

Igual un día de descanso a la semana.

- Yo quisiera conocer don Randall su opinión acerca de todos estos puestos que me ha indicado, ¿cómo ve ahora al ser una persona pensionada, el manejo del tiempo libre o de descanso que se tiene al trabajar como administrativo en una bananera como el Valle la Estrella

Pues como administrativo, como se supone que somos empleados de confianza, se dispone de muy poco tiempo para descansar, el administrativo, pues se puede decir que tiene un horario 24/7, sale trabajar, pero él sigue siendo responsable, este, dispone de muy poco tiempo.

- Cuando usted se refiere a los empleados de confianza serían como el gerente, el coordinador, el superintendente, el contralor…

Es correcto

- A esos es a los que se refiere.

Es correcto.

- Qué tan viable usted considera que una persona que se ha dedicado en el Valle la Estrella al cultivo y producción y empaque de banano que logre dedicarse a otra cosa. ¿Es viable, se puede trabajar en alguna otra cosa?

Mientras sea administrativo no puede dedicarse a otra cosa, no le da chance.

- Esta sería la entrevista, muchísimas gracias

Anexo 8: Transcripción entrevista Trabajador VII

- Iniciamos con la grabación de la entrevista a un extrabajador de la empresa bananera del Valle la Estrella que ha solicitado se reserve su identidad, lo cual vamos a respetar, pero ha dado su consentimiento para ser utilizada la información en la construcción del trabajo final de graduación para optar por el título de licenciatura en derecho de la Universidad de Costa Rica.
- ¿En qué año empezó a trabajar en la bananera del Valle la Estrella?

Bueno yo inicié en 1982.

- ¿Cuántos puestos desempeñó mientras trabajó en la bananera del Valle la Estrella?

Fui bodeguero un tiempito, después auxiliar de oficina, ehh oficinista, jefe de oficina, encargo de recursos humano y superintendente también de recursos humanos.

- ¿Recuerda las funciones que tiene un oficinista de recursos humanos?

Sí claro, bueno, como en todo puesto administrativo hay muchísimo trabajo, uno para empezar es el secretario y recepcionista del área de recursos humanos, entonces debe recibir, registrar y archivar todos documentos propios del área, como expedientes de los trabajadores. Y debe solicitar al superintendente que firme los contratos y vacaciones cuestiones así de los trabajadores.

También tiene que mantener ordenada y actualizada lo que se denomina la bolsa de trabajo que es donde se registran la información de las personas que han completado su entrevista de empleo.

Uno también tiene que atender a las personas que se acercan a la oficina a firmar contratos o liquidaciones, y al público en general que muchas veces se acerca a la ventanilla a preguntar por opciones de trabajo o que tienen que hacer para optar por algún empelo.

También cuando ya los jefes dicen a quién contratar uno es el encargado de contactar a los trabajadores para indicarles el día que deben presentarse a firmar el contrato. Antes se pagaba en afectivo pero ahora como es por medio de un depósito bancario entonces uno tiene que hacer el trámite de solicitud de la cuenta bancaria y entregarle la tarjeta de débito de los trabajadores que se contratan.

Uno también colabora en la planificación y ejecución de actividades sociales como el primero de mayo o las fiestas de los niños o de navidad y muchas veces se hacen campeonatos de futbol y uno también colabora.

- ¿Recuerda el horario de un oficinista de recursos humanos?

Bueno, en teoría entrabamos a las 7 de la mañana y salíamos a la 5 de la tarde, pero realmente esto nunca era así. Debido a la gran cantidad de trabajo que hay, siempre se entra más temprano y se sale más tarde, podríamos decir que mínimo uno está en la ofician a las 6:30 de la mañana y se sale deay mínimo a las 6, o 6:30 de la tarde, incluso a veces más tarde.

- ¿Cuánto tiempo de descanso tiene?

Bueno, cuando nos contratan nos dicen que uno tiene dos horas de almuerzo, pero eso jamás, lo máximo una hora de almuerzo es lo que uno puede agarrar.

- ¿Cuántos días a la semana trabaja?

Trabajamos 6 días a la semana, de lunes a sábado, y bueno, a veces cuando hay picos de parición y hay que tramitar muchos enganches, o hay auditorias uno tiene que ir también los domingos.

- ¿Le pagan horas extras?

Únicamente dos horas por día, a todos los que trabajamos en la oficina nos pagan 8 y 2 como dicen, 8 horas ordinarias y 2 extraordinarias.

- ¿Aunque trabajen más de dos horas?

Sí, es un pago fijo, en la boleta de pago sale siempre así, uno gana lo mismo aunque se vaya tarde, siempre nos dicen que el trabajo hay que sacarlo.

- Me comentó que se desempeñó como superintendente de sistemas de gestión. ¿Recuerda las funciones de este puesto?

Aquí hay más responsabilidades todavía, porque es quien está a cargo del área de sistemas de gestión y recursos humanos, entonces pues uno es el responsable del cumplir con las exigencias de las normas internacionales que la empresa se certifica, y entonces debe también atender todas las no conformidades cuando hay auditorias.

Algo muy importante ahora es que se deben cumplir las metas ambientales y uno es el responsable de eso.

Bueno, también obviamente debe atender todas las auditorías internas y externas.
Y estar atento a las posibles negociaciones que se hacen con los comités permanentes y luego estar atento a que se cumplan.
También uno es el responsable del reclutamiento y despido del personal, entonces debe firmar los contratos y los despidos, y las solicitudes de vacaciones, aguinaldos y otros trámites que solicitan los trabajadores.
Uno también es el responsable de atender al ministerio de trabajo cuando hacen inspecciones o al ministerio de salud que también realiza visitas.

- ¿Recuerda el horario de un superintendente de sistemas de gestión?

En teoría uno entra a las 7 y sale a las 5, pero las funciones son muchas y uno siempre entra más temprano y sale más tarde, se puede decir que a las 6 de la mañana ya está ahí, y sale en el mejor de los casos a las 6 de la tarde

- ¿Cuánto tiempo de descanso tiene?

Se supone que dos horas, pero no es posible jamás tomar dos horas, mucho una hora de almuerzo y a seguir trabajando.

- ¿Cuántos días a la semana trabaja?

De lunes a sábado, en el mismo horario.

- Una última consulta, ¿qué opina usted de la extensión de las jornadas de estos trabajadores, cree que tienen repercusiones negativas en la salud y en la vida de las personas.?

Mira, siempre esto tiene un precio, a veces por ganar uno un poquito más tiene que sacrificar la salud, por ejemplo la asistencias médicas, casi uno no va a las asistencias médicas porque no tiene tiempo, y en el caso de la familia la doña es que tiene que encargarse de básicamente la crianza de los hijos, cuando uno se da cuenta ya ellos están grandes y a veces más bien cuando uno llega a la casa tarde ehh lo reciben siempre la doña con quejas, reclamos porque no está uno ahí cuando le sucede algo a uno de los hijos entonces ella tienen que sacarlos al seguro tiene que estar atendiéndole o ayudándole con las tareas y uno está ahí casi siempre llega solo a dormir y descansar, bueno ni a descansar porque uno se lleva las situaciones del trabajo también a veces en la cabeza ahí también para la casa.

- De acuerdo, muchísimas gracias, esta sería la entrevista, gracias por su colaboración.