

EVALUATION OF LO/VIRKE/BAMA'S PROJECT COOPERATION WITH SOCIAL PARTNERS IN THE PLANTATION SECTOR IN COSTA RICA

RESUMEN EJECUTIVO

Programme	NSDBA: Social Dialogue in the plantations in Costa Rica
Título del Proyecto:	Proyecto de apoyo a organizaciones agroindustriales de Costa Rica para fortalecer su capacidad al Diálogo Social – Apoyado por VIRKE/LO/BAMA y el Gobierno de Noruega
Objetivo central del proyecto:	Fortalecer el proceso de diálogo social en las plantaciones de la empresa DOLE en Costa Rica, con los sindicatos SINTRASTAFCOR, SITRAP Y SITAGAH, a través de capacitación de los sectores y con el intercambio de experiencias del diálogo social en Noruega.
Objetivo de la Evaluación:	<p>Evaluar los resultados del apoyo dado por Noruega para fortalecer el diálogo en las plantaciones en Dole, Costa Rica.</p> <p>Se provee con este documento a los partner noruegos con la necesaria información del progreso, el estado actual y los resultados alcanzados por el proyecto.</p>
Objetivos específicos /Evaluación:	<ul style="list-style-type: none">- Determinar la relevancia del apoyo de LO/Virke/Gobierno de Noruega en respuesta a las necesidades de los interlocutores sociales dentro de las plantaciones de Dole.- Mostrar los resultados del proyecto, cumplimiento de objetivos y logro de metas esperadas al final del proyecto.- Demostrar la Sostenibilidad que los socios de Costa Rica tienen para continuar el diálogo dentro de la empresa al finalizar el proyecto.- Medir el impacto directo o indirecto del proyecto en el ámbito nacional de los derechos sindicales, el diálogo social y la legislación laboral.

1. HALLAZGOS

NECESIDADES	<p>-El proyecto ha sido relevante frente al problema planteado: <i>poca existencia de diálogo social dentro de la empresa Dole, afectando las relaciones laborales y las condiciones de vida de los trabajadores de las plantaciones.</i></p> <p>-El proyecto atendió dos necesidades concretas: tener espacios de diálogo entre los interlocutores dentro de las plantaciones, y el aprendizaje requerido tanto por empresa como por los trabajadores para adquirir conocimientos y herramientas que facilitaran el entendimiento entre las partes.</p>
-------------	--

RESULTADOS / LOGROS	<p>- Mecanismos y procedimientos de Diálogo: Se crearon y se mantienen <i>las Juntas de Relaciones Laborales</i> en las Plantaciones; se utilizan mensualmente las <i>Agendas de Negociación</i> para llevar los puntos de discusión en las Fincas, y se reúne 4 veces al año el <i>Comité de Seguimiento</i> que revisa avances/situaciones del Acuerdo Macro.</p> <p>-Compromisos: Se registran numerosas actas de reuniones bilaterales y otras avaladas por el Ministerio del Trabajo donde se verifican los compromisos que se han ido adquiriendo por las partes, así como documentos de la empresa y de COSIBA firmando compromisos individuales.</p> <p>- Capacitación: Desde el año 2011 se realizaron 58 actividades de capacitación donde participaron 1.246 hombres y 200 mujeres afiliados a los tres sindicatos: SITRAP, SINTRASTAFCOR Y SITAGAH y funcionarios de DOLE. Empresa y sindicatos lo consideran el mayor beneficio del proyecto, porque han aprendido a reclamar sus derechos, a comunicarse mejor, a buscar salidas a conflictos, a avanzar en acuerdos.</p> <p>- Afiliación: Se registra un leve aumento de la afiliación en las Fincas Zurquí 1,2 y 3, Piñas del Muelle, Porvenir, Parismina y Rio Frío, sobre todo en los últimos 3 años promovida por los sindicatos y delegados en las plantaciones. Hay delegados donde nunca había existido la presencia sindical.</p> <p>- Beneficios directos: Gracias al Acuerdo Macro y la comunicación que hay entre empresas se logró dotar de agua potable en 3 fincas que antes tomaban el líquido de los pozos, corriendo el riesgo de contaminación con químicos; se hicieron mediciones de hectáreas que han permitido recuperar pagos retroactivos de hasta medio millón de colones para trabajadores. Se registran reenganches directos a trabajadores despedidos injustamente.</p> <p>- Atención: Las partes coinciden en que hay más dinamismo y eficiencia en la atención de las relaciones laborales, lo cual se traduce en reconocimiento y respeto mutuo, aun cuando no se llegue a solucionar todas las discrepancias.</p> <p>- Modificaciones de conducta: La empresa DOLE reconoce que ha habido un mayor acercamiento con los sindicatos debido al cambio de aptitudes de su dirigencia, a la mayor formación para el diálogo de los delegados sindicales y los administradores en las plantaciones. También los sindicatos admiten que el proyecto les ha ayudado a manejar de manera más acertada los conflictos, aun cuando haya momentos de choque.</p>
---------------------	---

SOSTENIBILIDAD	<p>-La presencia de LO/VIRKE/ infunde respeto e invita a mantener un buen ambiente de relaciones laborales, por eso un sector sindical cree que sin la presencia de los noruegos la empresa no respetaría los avances alcanzados. Por su parte los sindicatos se sienten en capacidad de mantener el diálogo y la defensa de sus derechos con el aprendizaje adquirido, así que seguirán practicando el diálogo mientras la empresa lo comparta, pues el diálogo es un asunto de dos.</p> <p>-Hay confianza de parte de todos los sectores, incluyendo a los partner noruegos, en que además de lo que aprendieron, existen acuerdos que se mantendrán (ingreso a las fincas, carteleras, Juntas de relaciones laborales, etc.) y BAMA como cliente de DOLE es garante de que no se retroceda en esos logros</p>
-----------------------	--

IMPACTOS	<p>-Internos: Impacto en otras plantaciones fuera del proyecto que piden participación en las capacitaciones y presencia sindical donde no existe. Las alianzas entre sindicatos han impactado en mejoras en las fincas (SINTRAPIFRUT aliado a SINTRASTAFCOR) y se ha incidido en trabajadores de las asociaciones solidaristas, que se han afiliado a los sindicatos. Otro impacto indirecto en el mundo sindical ha sido la creación de la Federación FENTRAG, apoyados por dos sindicatos del proyecto que integran la Federación.</p> <p>Externo: de manera indirecta el proyecto ha incidido en la formulación y logro de la Reforma Procesal Laboral, a través de la participación de los dirigentes sindicales del sector privado de la agroindustria.</p>
-----------------	---

2. CONCLUSIONES

-Aumentó la credibilidad de los sindicatos por parte de los trabajadores en las plantaciones, a raíz del desempeño de los nuevos líderes formados en el proyecto y por la muestra de resultados en gestiones de defensa dentro de las fincas.

-El aprendizaje de herramientas para el diálogo social es considerado valioso y útil por ambos sectores (empresa y sindicatos) y hay el compromiso verbal de mantenerlo en la práctica. DOLE reconoce que se aprendió a procedimentar las relaciones y que ahora lo que debe seguir es la práctica continua.

-La capacitación en derechos laborales sigue siendo una necesidad de ambos sectores, aun cuando la empresa dice no necesitarla. Sin embargo ante la nueva realidad de la puesta en vigencia de una Reforma Procesal Laboral, tanto empresa como sindicatos manifestaron necesitar más formación sobre la Reforma.

-Dole no ve necesario más recursos del proyecto para la empresa, pero no se opone a que se continúe apoyando a quienes necesitan más capacitación que son los sindicatos que operan en su empresa. Aprueban dar continuidad al programa de fortalecimiento del diálogo social, para lo cual sostienen el Acuerdo Macro, y negociaciones para seguir construyendo confianza.

-La aplicación de estrategias de alianzas fortaleció a pequeños sindicatos de base dentro de las fincas, al afiliarse a sindicatos y federación de mayor experiencia y representatividad en el sector agroindustrial del país.

-Se utilizó el proyecto como herramienta de afiliación sindical, a través de las capacitaciones, los acompañamientos en instancias de diálogo y los acuerdos de apertura de las fincas a los sindicatos.

-Hubo aumento leve pero simbólico y significativo de la afiliación sindical en las fincas tradicionales, pero sobre todo en fincas donde antes del proyecto no existía ni la posibilidad de crear un núcleo sindical.

-Se mantienen los espacios de diálogo en las plantaciones (Juntas de relaciones laborales, mesas de diálogo y agendas mensuales) así como el Comité de Seguimiento para la revisión del Acuerdo Macro, 4 veces al año. Funcionan con dificultad en algunas plantaciones, pero la figura sigue estando vigente para la empresa y los sindicatos.

-Los puntos de conflicto dentro del Acuerdo Macro no han sido solucionados en el papel, aun cuando se observan avances en terreno. Se deduce de las entrevistas que algunos delegados sindicales confunden la firma del Acuerdo Macro con una convención colectiva.

-Hay mejoras en los niveles de atención de la empresa a los sindicatos, tanto en San José como en las plantaciones, redundando esto en modificaciones de conducta de ambos sectores. Esto no significa que se solucionen todos los puntos de atención.

-El proyecto logró colocar el tema de Diálogo Social en la agenda de los actores, pero no ha logrado en forma efectiva articular este mecanismo en todos los niveles involucrados. Se refiere a la empresa y sus administradores en las plantaciones y a la dirigencia sindical y sus delegados de base en las fincas.

-En cuanto al enfoque de género, si bien el proyecto procuró implementar la participación de las mujeres de las plantaciones, no se incluyó temática específica ni mención alguna para mujeres en los talleres de capacitación. La participación de las mujeres en el proceso de capacitación y en las mesas de negociación es muy baja, pero se muestra un aumento en los últimos 3 años, así como en la afiliación sindical.

-Las denuncias, demandas y los procesos judiciales han disminuido muy poco, lo que quiere decir que siempre hay conflictos con la empresa por violación de los derechos de los trabajadores, por lo cual se requiere más práctica de diálogo en mesas de conciliación dentro de las plantaciones.

-La sostenibilidad y efectividad de las acciones para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales dentro de la empresa podrían verse afectadas sin la vigilia y acompañamiento de los partners noruegos, pues falta consolidar los espacios de diálogo alcanzados en las plantaciones con formación a los administradores de la empresa y a los delegados sindicales. En tal sentido, las acciones con más posibilidad de continuidad y sostenibilidad son los procesos de formación y organización de los trabajadores, así como los de atención a trabajadores en las plantaciones y la asistencia técnica.

-El enfoque de diálogo social a nivel de las plantaciones, a través de las Juntas de relaciones laborales constituye una *buena práctica* que demostró potencialidad para resolver problemas concretos en el terreno, así como para discutir y adoptar acuerdos de alcance más duradero. Concretamente, la mediación en conflictos tales como la medición de hectáreas y la atención a denuncias sobre los sistemas de protección social.

3. RECOMENDACIONES

Con base en los hallazgos descritos en esta evaluación del proceso de construcción de diálogo Social dentro de la empresa DOLE, y del proyecto LO/VIRKE/BAMA como sustento principal del proceso; y fundamentado en el análisis del progreso y estado actual, así como del contexto nacional en que se inscribe, esta consultoría sugiere las siguientes recomendaciones:

- **Dar continuidad al segundo año pre-aprobado (2017-2018).** La empresa y los sindicatos están de acuerdo en dar continuidad al proyecto, aun cuando la mayor parte de los fondos sea dedicada a las necesidades de los sindicatos por expresa voluntad de la empresa. El progreso alcanzado y los puntos en discordia en las relaciones laborales dentro de la empresa permiten recomendar un año más de seguimiento, con una detallada planificación de resultados y la asistencia técnica -no sólo administrativa- que oriente la implementación y ejecución de esta última fase.
- **Realizar la reunión anual contemplada en el proyecto para 2017**, para mostrar los avances e impactos y puntualizar los aspectos negociables del Acuerdo Macro, con participación sólo de dirigentes sindicales y la empresa DOLE. Se recomienda una reunión asistida técnicamente, y cuyos resultados se hagan del conocimiento de trabajadores y empresas noruegas, impulsores del proceso, a manera de devolución por sus aportes.
- **Enfatizar en diálogo interno dentro de las plantaciones – Prácticas de diálogo en terreno con asistencia técnica.** Hay una nueva dirigencia producto del proceso direccionado en los últimos 3 años, y se tienen delegados sindicales trabajadores de las fincas, lo cual está dando resultados positivos en la defensa de los trabajadores y en la afiliación. La empresa DOLE ha dado capacitaciones directas a sus administradores de fincas, sobre diálogo social y libertad sindical, por lo cual se recomienda activar de manera metódica las prácticas de diálogo en los espacios construidos a lo largo del proceso.
- **Capacitación con énfasis en la Reforma Procesal Laboral** para dirigentes sindicales y funcionarios de la empresa DOLE de manera conjunta. Con la nueva Reforma Procesal Laboral, se modifican aspectos del Código del Trabajo, lo cual exige más aprendizaje, y en esto coinciden empresa y sindicatos. Se recomienda la realización de Foros

informativos y clases prácticas de la aplicación de la Reforma, en tiempos cortos, con asistencia especializada en derecho laboral y procesal.

- **Capacitación en las plantaciones** en temas de libertad sindical, derechos y deberes de los trabajadores, liderazgo, Acuerdo Macro y participación de las mujeres. Se recomienda dictar estas capacitaciones en las propias plantaciones, con el apoyo de la empresa y de los sindicatos como facilitadores, en módulos semanales, con asistencia técnica para la preparación de estos módulos.