

Cadenas de Valor de Piña y Banano desde la perspectiva del derecho del trabajo en Costa Rica¹

Dr. Mauricio Castro Méndez²

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	DESCRIPCIÓN DE LAS CADENAS DE BANANO Y PIÑA	2
	a) <i>Producción</i>	3
	b) <i>Empaque</i>	7
	c) <i>Transporte</i>	8
	d) <i>Exportación y transporte marítimo</i>	9
3.	INDICADORES DE GÉNERO.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
4.	FUNCIONAMIENTO DE LA CADENA Y SUS ESLABONES	12
	a) <i>Tipos de cadenas, determinación de precios y condiciones de trabajo</i>	12
	b) <i>Principales problemas identificados en la producción de piña y banano</i>	21
	c) <i>Principales problemas identificados con el transporte terrestre</i>	22
	d) <i>Principales problemas respecto del proceso de exportación</i>	23
5.	MARCO NORMATIVO.....	23
6.	ESTRATEGIAS SINDICALES.....	25
	a. <i>Organización sindical transnacional</i>	25
	b. <i>Conferencias y foros internacionales</i>	26
	c. <i>Campañas de denuncia internacional e interlocución con actores diversos</i>	27
	d. <i>Acuerdos Marco Internacionales</i>	27
	e. <i>Comercio justo</i>	28
	f. <i>Efectos de las estrategias sindicales</i>	28
7.	ANÁLISIS TEÓRICO	30
	a. <i>Antesala de una estrategia novedosa</i>	30
	b. <i>Extensión de la responsabilidad ¿por qué?</i>	35
	c. <i>Modelos de representación colectiva y cadenas</i>	37
	d. <i>Aplicación a la cadena de leyes de compliance y acuerdos marco internacionales</i>	40
	i. Partes del Acuerdo Marco Internacional (AMI).....	41
	ii. Alcances verticales y horizontales	41
	iii. Derechos tutelados	42
	iv. Mecanismos de verificación de cumplimiento	43
	v. Titularidad sindical	45
	vi. Mecanismos de solución de conflictos	45
	vii. Reparación de daños y restitución de derechos.....	46
	viii. Ejecución nacional y vínculo con la negociación colectiva	47
8.	EFFECTOS ESPERADOS, ALCANCES, OPORTUNIDADES Y LIMITACIONES.....	48
	BIBLIOGRAFÍA.....	50

¹ Trabajo elaborado en el marco de la Red Iberoamericana de Cadenas de Valor (REDIC) a partir del proyecto de investigación “Relaciones Laborales en Costa Rica: representación colectiva, organización del trabajo y cadenas de valor” y del Trabajo Comunal Universitario “Cumplimiento de derechos laborales en plantaciones y afines” del Instituto de Investigaciones Jurídicas y de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica.

² Este trabajo contó con los aportes fundamentales desarrollada por el equipo de asistentes en el marco del proyecto de investigación y/o del Trabajo Comunal Universitario tal y como se indica en cada sección y en la bibliografía.

1. Introducción

Costa Rica es uno de los tres principales exportadores de banano del mundo (después de Ecuador y Filipinas), logrando colocar alrededor de 120 millones de cajas al año, lo que representa cerca de \$1.000 millones en divisas anuales (Sección de Estadísticas de CORBANA, s.f.) y es el principal exportador de piña mundial (CANAPEP, 2022), con una participación del 44% (Jang, 2023).

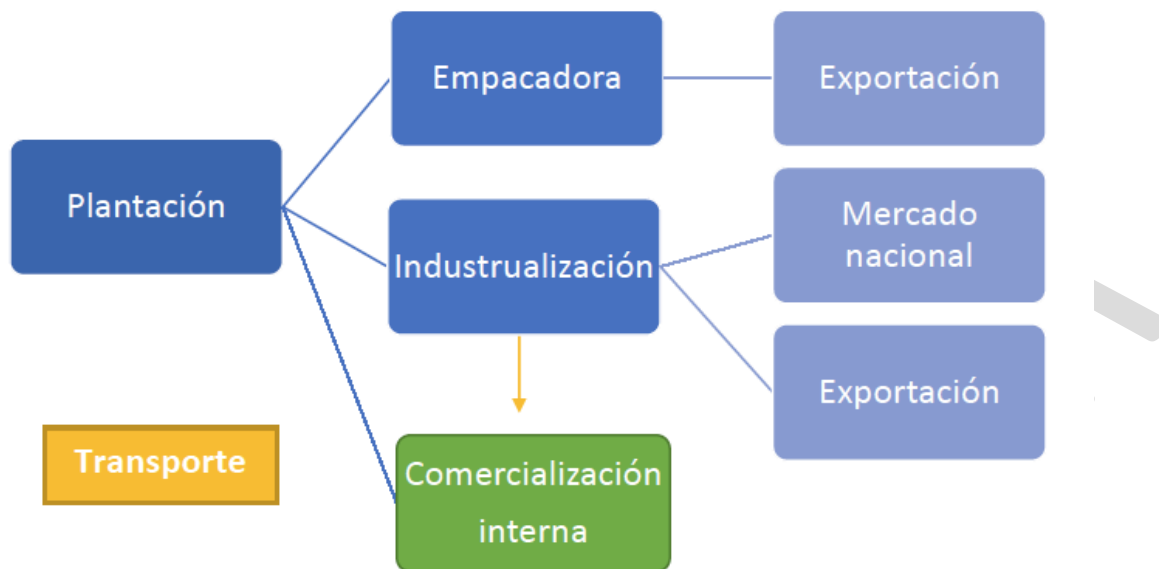
Tal y como se verá, existen similitudes muy importantes en las cadenas de valor de ambos productos, tanto respecto de su producción, como en los eslabones siguientes, incluyendo el poder de los supermercados europeos y de EEUU en las relaciones económicas que se despliegan en toda la cadena.

2. Descripción de las cadenas de banano y piña

Este apartado es una síntesis de los documentos de trabajo elaborados por el equipo de asistentes dentro el proyecto de investigación “Relaciones Laborales en Costa Rica: representación colectiva, organización del trabajo y cadenas de valor” (Arrieta Madrigal & Dinarte Díaz, 2022; Fernández Ávila & Salazar Agüero, 2022; Rodríguez Gómez, 2022).

La cadena de piña puede ser sistematizada en 6 fases diversas, iniciando con la producción en plantaciones, el empaque de la fruta para exportación de piña fresca, el transporte terrestre, la exportación de piña fresca, o alternativamente la comercialización interna de piña fresca para consumo o como insumo y la agroindustria nacional (tanto para consumo local como para exportación). En cuanto a sus eslabones, la cadena de banano posee la misma estructura general, aunque con particularidades que le son propias y además agrega una fase de maduración en los países importadores (figura 1).

Ilustración 1



Fuente: (Fernández Ávila & Salazar Agüero, 2022, p. 4).

a) Producción

La primera etapa o eslabón de la cadena corresponde a la producción, lo que incluye la preparación del terreno³, el cultivo⁴, el mantenimiento⁵ y las cosechas que normalmente

³ Incluye labores realizadas manual o mecánicamente: retiro de plantas y escombros, la curación de la tierra con agroquímicos, el encamado (camas en hileras destinadas a la siembra de las semillas y separadas por zanjas) e instalación de plástico para evitar crecimiento de hierbas y para mantener humedad.

⁴ Incluye la curación con agroquímicos de las semillas que son compradas a empresas externas u obtenidas del deshijo de las plantas madres propias, transporte de semillas curadas al terreno, y siembra manual en tierra húmeda lo que requiere riego previo.

⁵ Desde la siembra y hasta la cosecha transcurre aproximadamente un año durante el cual se aplican agroquímicos manualmente o mecánicamente por medio de tanqueta con aspersores o mangueras, o bien con bombas de espalda. Además, se deshierba por medio de parceleros que dan mantenimiento a las parcelas, sea manual o mecánicamente y con aplicación de agroquímicos. Además, se chapea las plantas para que crezcan de un mismo tamaño y se produzca una cosecha uniforme. Durante todo el proceso se realiza el acordonado para evitar que las plantas caigan a las zanjas. Cuando las plantas tienen un peso determinado se realiza una labor denominado “la fuerza” aplicando un producto químico para inducir la floración de forma uniforme. Luego se realiza un seguimiento de las frutas colocando bolsas o tubos plásticos para evitar que el sol las queme o que las hojas limiten su crecimiento. Cuando maduran se aplican pruebas de azúcar y se aplican productos químicos, manual o mecánicamente, para que maduren de manera uniforme.

alcanzan su punto máximo en mayo y noviembre (Jang, 2023) (primera⁶ y segunda⁷), aunque hay actividades transversales a todo el proceso productivo⁸. En estas fases las labores pueden ser mecanizadas, lo que requiere trabajadores con mayor especialización, o manuales con trabajadores sin calificación, aunque algunas labores manuales requieren experiencia. Los trabajadores se agrupan en cuadrillas, cuya supervisión en ocasiones es ejecutada por contratistas que intermedian entre la persona trabajadora y la empresa. De acuerdo al tamaño de las empresas pueden existir distintas parcelas con piñas en diferentes estados de su proceso biológico, por lo que las cuadrillas realizan la misma función en cada parcela; o bien, en empresas más pequeñas las cuadrillas realizan todas las labores de producción por no existir piñas en diferentes estados. Cuando la cantidad de piñas a ser cosechadas sobrepasa el estimado de producción por condiciones ambientales alteradas (piña natural), normalmente se trasladan cuadrillas o se subcontrata cuadrillas para atender tal fenómeno.

Respecto de la piña existen alrededor de 170 productores que cultivan un total de 40.000 hectáreas y se calcula que emplean a 28.000 empleos directos. Se registran además 122 exportadores de piña y 97 plantas empacadoras (CANAPEP, 2021; Vargas Bolaños et al., 2020). La mayor parte de la producción se realiza a través de CANAPEP, con alrededor de 60 proveedores de piña, en su mayoría de tamaño mediano y grande, con un 25% de proveedores

⁶ Alcanzado el tamaño requerido se realiza la cosecha mecanizada con vehículo con bandas de recolección en las que son colocadas las piñas que van siendo medidas y cortadas con cuchillo por una cuadrilla. Esta es una labor especializada que requiere experiencia y rapidez ya que deben seguir el ritmo de la máquina y reconocer el tamaño y color de la fruta que está lista para la cosecha según su grado de maduración. Las bandas transportan la piña a la máquina donde tres personas revisan la fruta y la acomodan en cajones. Los cajones llenos se colocan en un camión que los transporta a la planta empacadora. Si la cosecha es manual son los trabajadores los que cortan la piña y la trasladan hasta los cajones en los camiones.

⁷ Si la planta produce una segunda cosecha (normalmente será de menor tamaño dirigido al mercado nacional y a la elaboración de jugos), en cuyo caso se repite el procedimiento de mantenimiento antes descrito y el procedimiento descrito en la primera cosecha, y, además, una vez retirada la fruta se deshoja cortando las puntas de las hojas con un cuchillo y se deshija seleccionando los hijos que deberán ser curados y sembrados. Luego se elimina la planta manual o mecánicamente con agroquímicos, quema con fuego o máquina trituradora, para utilizar nuevamente el terreno e iniciar un nuevo ciclo productivo.

⁸ Tales como la limpieza de caminos, labores de vigilancia, siembra de barreras para separar las plantaciones de caminos y otras propiedades, labores de supervisión del trabajo, administración de bodega de agroquímicos, transporte de insumos, producción y trabajadores, operación de maquinaria y administración de la empresa.

independientes⁹. Sin embargo, las empresas principales son Chiquita, Del Monte y Dole, las cuales también tienen subcontratación con productores independientes (Jang, 2023).

Respecto del banano en el 2020 se contabilizaron 43.444 hectáreas sembradas en el país, en 153 fincas bananeras, distribuidas entre productores independientes y transnacionales, que Avalos clasifica en fincas o grupos familiares de menos de 1000 hectáreas, grupos familiares que abarcan entre 1.000 y 5.000 hectáreas, y empresas transnacionales de más de 5.000 hectáreas (Avalos et al., 2022). De acuerdo a CORBANA el sector genera alrededor de 40.000 empleos directos, pero su concentración en algunas zonas del país hace que sean la fuente fundamental de trabajo (76% del empleo en la Provincia de Limón en el Caribe costarricense¹⁰). Dentro de los primeros dos grupos destacan Grupo Acón, Grupo Calinda, Cámara de Insumos Agropecuarios, Cámara de Productores Independientes de Banano (APROBAN), Cámara Nacional de Agroinsumos y Productos Genéricos (CANAPROGE), Cámara Nacional de Bananeros, y en el tercer grupo destacan Standard Fruit Company (DOLE), Corporación del Monte, Fyffes y Chiquita Costa Rica S.R.L.

Las empresas pueden ser transnacionales (también denominadas empresas frutícolas integradas¹¹) o independientes (sean nacionales o extranjeros con más de cinco años de residencia en el país). Para el 2019 se estimó que el 50.2% eran transnacionales y el 48.8% eran independientes. Buena parte de los productores independientes vende su producción a las transnacionales que son las que lo exportan el banano cosechado y cortado, aunque también existe un porcentaje de empresas independientes que exportan directamente la fruta. Las

⁹ Las empresas independientes son las que tienen como giro empresarial la cosecha de la fruta y la venta a los exportadores que cuentan con mayores recursos logísticos; y además son generalmente empresas nacionales (sin importar la nacionalidad de su capital) que no forman parte de una entidad mercantil mayor por lo que desarrollan su actividad con autonomía. Sin embargo, hay también empresas independientes que exportan directamente a los supermercados europeos.

¹⁰ <https://www.corbana.co.cr/banano-de-costa-rica-2/> (consulta 25 de junio del 2023).

¹¹ Se trata de empresas que no se limitan a la producción de frutas, sino que incluyen en su giro empresarial la exportación y distribución en puertos de importación Salas Alvarado, M., & Garro Arce, J. P. (2023). *La fijación de precios y salarios en las industrias de la piña y el banano: un enfoque desde el Derecho del Trabajo*. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. .

fincas independientes son normalmente más pequeñas y por lo tanto con mayores dificultades para la organización sindical (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

El eslabón de la producción tiene dos fases. La primera fase inicia con la preparación del terreno, removiendo la maleza, así como los cultivos anteriores, lo cual requiere al menos tres meses de preparación para la siembra, incluyendo los estudios de suelo para determinar la factibilidad de la eventual producción de banano. En un segundo momento se procede a la siembra de la planta a unos treinta centímetros de profundidad, donde se coloca la semilla de la planta con un peso de 1.5 kilogramos junto con el abono necesario. En un tercer momento se procede a la etapa de fertilización que es la etapa en la que se agregan abonos y agroquímicos para el crecimiento del producto. Una cuarta etapa es el drenado, que asegura el riego de agua a la plantación particularmente en época seca. Sistemáticamente se realiza la denominada “chapia” que es el control y limpieza de las hierbas para evitar que se interfiera con el crecimiento de la planta. En una sexta etapa se realiza la fijación de químicos y plaguicidas para proteger la planta de parásitos, insectos, bacterias y hongos que comprometan la planta o afecten la calidad del banano su la producción de unidades.

La segunda fase de la producción del banano inicia con la deshija, que implica, en un primer momento, mantener la planta madre e hija (etapa de formación), y, en un segundo momento, se eliminan los hijos que no van a continuar con la sucesión de producción y que pueden afectar el crecimiento de los otros hijos. Esta fase se realiza cada dos meses aproximadamente. Semanalmente la planta se deshoja, es decir, se eliminan las hojas enfermas, secas, dobladas, amarillentas o que rozan el racimo para evitar que se dañe. Este proceso continúa con el desmane, que es la eliminación de una mano de banano falsa o más pequeña y de la denominada chira o espata. Luego por medio del embolse se coloca un plástico con agroquímicos en la fruta para evitar que se dañe por insectos, viento, sol y enfermedades diversas. Esto se acompaña con la colocación de cintas de colores que indican el grado de maduración del banano. Esta fase continúa con el corte de la fruta por los cosechadores, lo que ocurre al cabo de unas doce semanas. En este proceso se cortan las

puntas de la fruta, se elimina la denominada cochinilla y se prueba la fruta para verificar que no esté pasada en maduración. El racimo de banano tiene un peso de entre 30 y 40 kilogramos y una vez cortado cae en el hombro de los cosechadores, o bien sobre un instrumento metálico denominado PRA que se apoya en el hombro directamente. El cosechador camina con el racimo en sus hombros y lo cuelga en los cables de la línea que van hasta la empacadora. Un total de 25 racimos son acarreados por trabajadores denominados carreros que tiran los racimos a lo largo de la línea amarrándolos a su cintura. En algunas fincas se utilizan mulas o incluso motores de acarreo.

b) Empaque

El segundo eslabón de la cadena es el empaque de la fruta fresca para la exportación. Las piñas son transportadas en camiones desde las fincas a las plantas empacadoras que pueden estar dentro de la misma finca o fuera de ellas, y que pueden pertenecer a la misma empresa o a otra. En la planta empacadora se reciben los cajones por cuadrillas, y pasa al lavado y selección de las piñas agrupándolas de acuerdo a los estándares de exportación de cada mercado. Las que son rechazadas se destinan al mercado nacional o a la elaboración de jugos. La piña seleccionada recibe una aplicación de una cera para su protección, y luego otras personas trabajadoras se encargan de etiquetarlas con la marca de la empresa y de empacarlas en cajas para su transporte. Las cajas contienen 6 piñas grandes o 10 o 12 más pequeñas. Finalmente, otra cuadrilla coloca las cajas en tarimas que se estiban y son cargadas al vehículo que las trasladará al puerto para su exportación.

Respecto del banano, una vez que los racimos de banano son trasladados por medio de cables tirados por el carrero hasta la planta empacadora, se remueve el plástico protector, el banano se lava y se cortan las manos de bananos que se colocan en piletas de agua, de las cuales una persona trabajadora denominada selectora, las selecciona según la calidad (para exportación o para consumo local o agro industrialización), y con un cuchillo denominado curvo la separa en manos de bananos uniformes en cantidad. Luego se colocan las etiquetas que identifican

la marca y se colocan productos para sellar la corona. Posteriormente se colocan en cajas que son estibadas para ser cargadas a los contenedores.

c) Transporte

El tercer eslabón es el transporte desde la planta empacadora. En las empresas de mayor tamaño como Dole y Del Monte, los vehículos y los contenedores pertenecen a la misma empresa, mientras que en las más pequeñas el transporte se terceriza por medio de empresas especializadas en el transporte de piña que contratan de manera directa con las empresas productoras, o bien empresas de transporte de carga general de todo tipo de productos. Además, la contratación de los conductores puede asumir la modalidad no asalariada cuando el conductor es propietario de su propio camión y contrata con la empresa transportista que a su vez contrata por una comisión con las piñeras, de manera que de cada envío retienen una parte del pago que recibe el conductor; o bien puede asumir la modalidad asalariada cuando la empresa de transporte es la propietaria de los camiones y contratan a los conductores como trabajadores.

Respecto del tipo de transporte terrestre, el proceso puede desarrollarse por medio de contenedores que pueden ser transportados por el camión y cargados a los barcos sin necesidad de descargar las mercancías, o bien por medio de furgones que son vehículos de carga que deben ser descargados en el puerto a las bodegas del barco por medio de montacargas, lo cual se hace paleta por paleta.

El proceso inicia con la carga de la piña o de las cajas de banano en la empacadora por parte de los trabajadores. En las piñeras los cajones se acomodan en bines (estructuras metálicas) en el camión. Cada estiba de carga es denominada paleta y tiene un peso de hasta 1 tonelada, y en los contenedores normalmente se cargan 20 paletas. Este proceso de carga puede ser manual o mecanizado con montacargas y bandas de transporte. Terminada la carga se entrega la documentación respectiva al conductor que pasa a ser el responsable por la mercadería y en el caso de contenedores se coloca un marchamo que sella el contenedor para

garantizar la trazabilidad del producto y define los responsables del producto que se transporta. Luego inicia la ruta, que puede ser continua o puede requerir paradas para llenar el contenedor, pero que es predefinida con la empresa transportista que monitorea el trayecto, y que no puede ser variada para no perder la cobertura del seguro de la carga. El transporte puede tener como destino el puerto de exportación marítimo, o empresas procesadoras o supermercados locales. La entrega debe cumplir con horarios establecidos para asegurar la refrigeración en los contenedores marítimos. En el destino el conductor entrega la documentación, desamarra la carga y otros trabajadores inician la descarga y luego deben colocar en el camión los cajones vacíos, o bien se cargan al barco los contenedores. La responsabilidad por percances en el trayecto la asume el propietario del camión o la empresa transportista según sea el caso.

d) Exportación y transporte marítimo

El cuarto eslabón es el proceso de exportación y transporte marítimo. En su mayor parte la exportación es de la piña y banano fresco, y en menor medida el jugo de piña, la piña seca y en conserva entre otros¹² o productos agroindustriales a partir del banano.

Respecto de la piña, Costa Rica abastece el 85% de las importaciones de EEUU (Dubois et al., 2016). El 50% de las exportaciones de esta fruta se dirigen a América del Norte, y 39% a la Unión Europea (sobre todo Holanda, Bélgica, España, Italia), 5% a Reino Unido y 6% a otros destinos (Jang, 2023). Las grandes corporaciones transnacionales son las dominantes en la comercialización relacionada con la exportación (Del Monte Food Company, Maui Pineapple Company y Dole Food Company, junto con otras empresas independientes y transnacionales (Finca 11, Agroservicios Agromonte, Fyffes, Chiquita y Banacol) (Dubois et al., 2016; Díaz Porrás & Monge Gutiérrez, 2019; Jang, 2023). Algunos supermercados han

¹² Tal y como se mencionó, hay una parte de la piña dirigida al mercado local, sea como piña fresca o como insumo para su agro industrialización, que a la vez puede estar dirigido al mercado nacional o a la exportación (por ejemplo, piña envasada, deshidratada, jugo, néctar, pulpa, pulpa concentrada congelada, pulpa aséptica, jalea, mermeladas, bocadillos, rellenos para repostería y vinagre).

desarrollado su propio canal de importación y distribución, y en algunos casos los compradores internacionales no importan directamente del país de origen, sino que lo hacen a través de un intermediario (MAG, 2007).

Los principales compradores de banano son las grandes empresas transnacionales, pero también operan como compradores de banano los maduradores y supermercados de Estados Unidos y Europa que han establecido sistemas de compra directa a productores independientes sin la intermediación de transnacionales, como por ejemplo Walmart, Tesco, Morrisons, Carrefour, Mercadona y Wholefoods (Avalos et al., 2022). El 95% del banano de Costa Rica se exporta a Estados Unidos (40%) y a Europa. (56%), sobre todo Inglaterra, Bélgica, Irlanda, Alemania, Holanda, Dinamarca, Finlandia, Suecia, España, Noruega e Italia. También se exporta a Rusia, Ucrania y Turquía. En el 2022 se alcanzó una exportación de 130 millones de cajas de banano, lo que representa un aumento del 20% respecto del 2015 (Avalos et al., 2022; PROCOMER, 2021).

El proceso de exportación puede implicar el ingreso de forma directa al puerto para la carga al barco, o bien el almacenamiento temporal de los contenedores en predios cercanos al puerto o dentro del mismo puerto. Estos predios incluyen infraestructura necesaria para conectar los contenedores refrigerados. Para el ingreso al puerto debe revisarse la documentación correspondiente (mercadería, barco al que se dirige y documentación aduanera). En el puerto, antes del embarque, el comprador del producto puede realizar controles de calidad aleatorios (en promedio 5 de cada 100 contenedores y 4 cajas en cada contenedor) para determinar que la piña se encuentre en el estado de maduración adecuado y a la temperatura correcta para cada puerto de destino. También los contenedores pueden ser revisados por aspectos de seguridad, sobre todo frente al tráfico de drogas. Finalizada la revisión se vuelve a colocar el marchamo o se rechaza el producto. Estos controles también se realizan en el puerto de llegada.

A continuación, se procede con el embarque. Al llegar al barco el furgón, un montacargas descarga las estibas y las coloca en canastas con al menos 20 paletas que son cargadas al barco por medio de una grúa que las coloca en las bodegas del barco. En el caso de los contenedores la grúa los coloca en las escotillas del barco con la ayuda de acomodadores dentro del barco. Este proceso de embarque es además supervisado por personal de las grandes empresas. Además, el Primer Oficial del Barco y algunos marineros se aseguran que el embarque se realice en sentido inverso al orden de descarga según los puertos de destino.

La exportación en contenedores refrigerados se realiza por medio de barcos especializados en transporte de contenedores manejados por las principales compañías navieras como Maersk, Sentrade, CMA-CGM, MSC, Hapag Lloyd y Hamburg Sud (Avalos et al., 2022).

El proceso de exportación de productores independientes, se realiza por medio del contrato Free on Board (FOB), que es un contrato de transporte marítimo, según el cual el productor independiente debe cargar la mercancía en el barco escogido por el comprador, es decir, por la empresa frutícola transnacional. Cuando se embarca, finaliza la labor de los independientes y asume la responsabilidad la empresa transnacional (Arroyo citado por Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

Quando llega su destino, se realiza la descarga en puerto y debe pasar por los procesos aduaneros, de control de calidad y de seguridad diversos según las regulaciones, tecnología e infraestructura del puerto. Finalmente, el producto es nuevamente transportado por vía terrestre por ferrocarril y/o por camiones hasta el lugar definido por el comprador, sea para industrializarse o para ser vendido al consumidor final con lo que concluye la cadena de valor. En el caso del banano también existe una etapa de almacenamiento en cámaras de maduración con una temperatura controlada y una mezcla gaseosa de etileno y nitrógeno para desencadenar la maduración en un período de 4 a 6 días antes de ser trasladado a los supermercados (Conferencia de las Naciones Unidas sobre comercio y desarrollo de banano, 2016). Los importadores, independientes o integrados en grandes grupos, tienen filiales de

maduración incorporadas y/o cámaras de maduración con contratos de prestación de servicios, o bien contratos de abastecimiento con los grandes y medianos supermercados (Avalos et al., 2022).

De manera que existen dos vías en el proceso de importación. La primera es la contratación del flete o transporte y la maduración hasta llegar al minorista; y la segunda es la figura del proveedor que se encarga de importar y madurar la fruta, que luego vende a los minoristas, es decir, a los grandes supermercados europeos (Smith citado por Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

La mayoría de la piña y el banano se dirige a supermercados de Europa y Estados Unidos para su descarga y almacenamiento en sus almacenes o a terminales de refrigeración para su conservación, maduración y posterior traslado a los supermercados. En Estados Unidos e incipientemente en Europa, también se utiliza la piña como insumo para su industrialización.

3. Funcionamiento de la cadena y sus eslabones

a) Tipos de cadenas, determinación de precios y condiciones de trabajo¹³

Existen diferentes tipologías de cadenas. Es posible señalar que en las cadenas de piña y banano coexisten tres tipos de cadenas diversas: la cadena clásica en la que cada eslabón se atribuye a un agente comercial distinto a partir de su especialización (producción, empaque, exportación y venta al por mayor y detalle al consumidor final); la cadena integrada, en la que

¹³ Este apartado es una síntesis de los documentos de trabajo elaborados por el equipo de asistentes dentro el proyecto de investigación “Relaciones Laborales en Costa Rica: representación colectiva, organización del trabajo y cadenas de valor” y del Trabajo Comunal Universitario “Cumplimiento de derechos laborales en plantaciones y afines” Salas Alvarado, M. (2023a). *Guías y pautas básicas para la realización de un estudio de tiempos que garantice confiabilidad de los datos, desde la perspectiva de la Ingeniería Industrial*. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. , Salas Alvarado, M. (2023b). *Holguras, incentivos y métodos para establecer tarifas por destajo*. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. , Salas Alvarado, M., & Garro Arce, J. P. (2023). *La fijación de precios y salarios en las industrias de la piña y el banano: un enfoque desde el Derecho del Trabajo*. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. .

el productor se encarga de varios eslabones (producción, empaque y distribución a intermediarios), y los intermediarios se encargan de la colocación de los productos en los minoristas; y la cadena altamente integrada, en la que una empresa frutícola tiene la capacidad logística necesaria para asumir todas las etapas desde la producción hasta la colocación en manos de los minoristas (supermercados) con lo que los agentes se limitan a dos (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

Existe además una clasificación en términos del actor dominante de cada cadena, según la cual cadena está dominada por el productor, o la cadena está dominada por el consumidor: “Las cadenas de suministro responden básicamente a una tipología binaria: aquellas que son encabezadas por los productores y aquellas otras que son dirigidas por los compradores. Mientras en las primeras las empresas productoras procuran ejercer influencia sobre los procesos de producción de sus proveedores, en las cadenas dirigidas por los compradores, los productores dependen de las decisiones de aquellos.” (Goldín, 2018, p. 27).

En las cadenas de valor algunos actores pueden tener una mayor o menor incidencia en la situación económica de los miembros de la cadena, en virtud del poder de mercado que tengan, lo que puede llegar a generar monopolios en caso de que vendan su servicio o insumo dentro de la cadena, o un monopsonio si es un comprador de dicho insumo o servicio dentro de la cadena. Por ello, las relaciones comerciales en la cadena pueden determinar la economía de las actividades empresariales que forman parte de un eslabón de la cadena, por lo que los salarios pueden depender de forma directa o indirecta del poder de mercado de un determinado agente. De manera que no necesariamente la negociación colectiva en un determinado eslabón pueda modificar las relaciones laborales que sean dependientes de la mayor riqueza concentrada en otro eslabón de la cadena (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

En las cadenas de banano y piña, los grandes supermercados como últimos agentes de la cadena tienen mayor poder, lo cual es un fenómeno relativamente reciente en virtud de una serie de cambios en Europa (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023). Hasta mediados del siglo XX

los mercados agrícolas eran dominados por las empresas transnacionales frutícolas, que tenían un gran poder de decisión de precios y de administración industrial, en virtud de ser un mercado oligopólico o monopólico a nivel mundial. Por su parte la regulación arancelaria y las cuotas de importación limitaban el número de cajas a recibir. Estos factores impactaban la capacidad de importación, que, conjuntamente con pocos competidores, producía precios más altos y mayores ganancias para las empresas frutícolas. No obstante, desde mediados de la década de los ochenta apareció el supermercado como nuevo actor con una fuerte concentración de mercado, por medio de la adquisición de los minoristas más pequeños para conformar franquicias con economías de escala (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

Complementariamente las políticas desarrolladas por el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) y por la Organización Mundial del Comercio (OMC), eliminaron las barreras arancelarias y fomentaron el libre comercio, lo que desembocó en la denominada “Guerra del Banano” a partir del reglamento de la Unión Europea 404/1993 que “definió el régimen de importación de su mercado común en cuanto a banano, y que representó un sistema proteccionista para favorecer a su propia producción y a los países ACP¹⁴, que consistió en el establecimiento de un arancel, un contingente arancelario y licencias de importación, lo cual no era suficiente frente a América Latina” (CET, 2021, p. 33; CETRA, 2021, p. 33). Este proceso culminó con un acuerdo ante la OMC en el año 2009, que implicó una reducción importante de aranceles y la eliminación casi total de las cuotas de importación. El aumento de la oferta internacional, el ingreso de más agentes al mercado y los menores precios en puertos de importación, produjo una reducción de ingresos de las compañías exportadoras, a la vez que los compradores de la fruta tuvieron una mayor rentabilidad en virtud de los bajos precios y costos de compra. De manera que el poder de mercado ha pasado de unas pocas empresas transnacionales productoras y exportadoras, hacia unos pocos

¹⁴ Término utilizado por la Unión Europea para referirse a 77 países del África subsahariana, Caribe y Pacífico siendo la mayoría antiguas colonias. <https://www.globalnegotiator.com/comercio-internacional/diccionario/paises-acp/> (consulta: 26 de jun. de 23).

grupos comerciales de supermercados a nivel europeos que determinan el precio de compra de la caja de banano (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

De manera que actualmente el mercado de banano y piña es oligopsónico, que es un fenómeno inverso al oligopolio, es decir, en el cual no hay pocos oferentes y muchos demandantes, sino muchos oferentes (predominantemente las empresas frutícolas transnacionales) y pocos demandantes (supermercados) que lo venden a muchos demandantes (consumidores finales). En esta situación, un supermercado puede negarse a comprar un producto si algún oferente lo vende a un precio mayor que el resto de sus competidores (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

Señalan Salas y Garro (2023), a partir de Arroyo (2022), que en ambas cadenas (piña y banano) existe inelasticidad de la oferta de esos productos, en tanto la producción debe venderse en un período corto de tiempo debido a ser productos perecederos. Ahora bien, a nivel de mercado nacional en Costa Rica, se trata de un mercado con gran cantidad de oferentes (60% productores independientes y 40% empresas frutícolas integradas¹⁵, lo que impide acuerdos de precio propios de mercados monopólicos u oligopólicos.

Buena parte del proceso de exportación de la piña y el banano se realiza por medio de cadenas altamente integradas, en las cuales, las empresas transnacionales asumen todo el proceso hasta la colocación en los supermercados minoristas, o bien por cadenas integradas en las cuales los productores independientes venden su producción a las empresas transnacionales o exportan directamente su producción por medio de intermediarios a los supermercados. Cuando la producción se vende a las empresas frutícolas para su exportación, estas asumen la propiedad de la producción (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

¹⁵ Se trata de empresas que no se limitan a la producción de frutas, sino que incluyen en su giro empresarial la exportación y distribución en puertos de importación Salas Alvarado, M., & Garro Arce, J. P. (2023). *La fijación de precios y salarios en las industrias de la piña y el banano: un enfoque desde el Derecho del Trabajo*. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. .

En Europa el oligopsonio se manifiesta con una dinámica de la empresa líder y las seguidoras en precios, de manera que un supermercado dominante (ALDI) define el precio al cual comprará la caja de banano a las transnacionales y los demás supermercados minoristas establecen precios similares (Sánchez, 2022) e incluso se ha señalado que llegan a generar acuerdos para exigir una tarifa de entrada a los exportadores para ser incluidos en el comercio de cajas de banano (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023). Debido al gran tamaño de los supermercados, estos son los que dictan las reglas de mercado que deben cumplir los importadores para permanecer en su lista de suplidores (MAG, 2007).

De manera que, al existir ese poder preponderante de los supermercados, los restantes eslabones de la cadena deben adaptarse a los precios establecidos, so pena de ser excluidos de la cadena. Es decir, los precios están determinados por los supermercados europeos que no tienen necesidad de competir demasiado y los otros agentes menores (intermediarios y proveedores) tienen poco margen de ganancias dentro de la cadena (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

“... de 2002 a 2014 el precio de importación de la piña a Alemania cayó aproximadamente un 45% (ajustado por inflación), de €1,34 a €0,71 el kilo, a pesar de los crecientes costes de producción en los países de origen. Y el precio pagado por una caja de bananas ecuatorianas está muy por debajo del precio mínimo oficial de \$6,26 (€5,01) establecido por el gobierno del país. Bajo tales presiones de precios y costos, los productores a menudo solo ven una salida: producir sus productos lo más barato posible y tomar medidas de ahorro de costos, principalmente cuando se trata de salarios y otros costos laborales (como ropa de protección). Ambas medidas se toman a expensas de los trabajadores y del medio ambiente” (Humbert, 2018).

En Costa Rica la Ley para la Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, permite que el Poder Ejecutivo regule sectores clave de la economía, incluyendo el precio del insumo. En aplicación de ese marco normativo por decretos ejecutivos se establece el precio

mínimo de la caja de banano de primera calidad, el cual es determinado actualmente en US\$8.36 por caja de 18.14 kilogramos (Decreto No. 42112-MEIC-MAG-COMEX del 2020). Esta determinación se basa en un modelo de costos de una finca de tamaño promedio a una productividad promedio, que asume un margen de utilidad para el productor que es elaborado por CORBANA¹⁶ y avalado por el Ministerio de Economía Industria y Comercio. La fijación del precio mínimo de salida establece el precio al que las compañías comercializadoras del país deben pagarle como mínimo al productor (Avalos et al., 2022). El proceso de determinación de este precio consiste en una audiencia del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) a CORBANA, quien luego de consultas a productores sobre los costos de producción, incluyendo los de la planta empacadora y hasta la llegada al muelle para la embarcación y los costos de certificaciones requeridas, así como de la productividad promedio, se hace una propuesta al MEIC que es normalmente aprobada (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

De manera que los salarios y las restantes condiciones de trabajo, en principio, están condicionadas por la productividad laboral y por el precio del producto en cuestión. Al ser sectores de la producción que se dirigen mayoritariamente a la exportación, desde la perspectiva empresarial, los costos derivados de salarios y condiciones de trabajo deben mantenerse a partir de los mismos ingresos de la actividad económica que se desempeña (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023). Por ello, independientemente del nivel de productividad laboral en los sectores piñero y bananero, sus condiciones laborales y salariales resultan determinados por las características de mercado antes descrito.

¹⁶ Ente regulador del banano en Costa Rica compuesto por el Estado, los Bancos Estatales y los productores de banano independientes.

En Costa Rica, el salario de las personas trabajadoras está vinculado al salario mínimo¹⁷, pero también funciona el trabajo a destajo en muchas de las tareas, respecto de las cuales se determina una tarifa por cantidades en cada tarea.

La norma constitucional costarricense establece un salario mínimo “de fijación periódica, por jornada normal” con el objetivo de procurar “bienestar y existencia digna” (Constitución Política, art. 57). Además, asigna un organismo técnico la determinación de esos salarios mínimos, órgano de constitución tripartito (Consejo Nacional de Salarios), que se configura no como un mecanismo de negociación colectiva sino como un mecanismo de imposición salarial (De Ferrari, 1963). A pesar de la norma constitucional el Consejo Nacional de Salarios históricamente no ha definido nunca criterios para garantizar que los niveles de salario mínimo cumplan con el objetivo constitucionalmente señalado: procurar el bienestar y la existencia digna de las personas trabajadoras y sus familias, lo que en la práctica genera salarios mínimos que nominalmente pueden ser altos respecto de otros países Latinoamericanos, pero que no garantizan una capacidad de consumo de la persona trabajadora y sus familias frente al costo de la vida nacional, y de esa manera garantice su bienestar y existencia digna.

Además de estas limitaciones en la determinación de salarios mínimos, se utiliza en los sectores piñero y bananero la remuneración a destajo autorizada el Código de Trabajo (art. 164) que además permite para los contratos agrícolas, por precio diario, que, en las épocas de recolección de cosechas, el empleador dedique al trabajador a las tareas de recolección pagándole a destajo con el precio corriente de esa labor. No obstante, los decretos de salarios mínimos establecidos anualmente señalan que “Los salarios por trabajos que se ejecuten por pieza, a destajo, por tarea o a domicilio, ya sea en lugares propiedad del empleador o bien en el domicilio del trabajador, no podrán ser inferiores a la suma que el trabajador hubiera

¹⁷ El salario mínimo para trabajador no calificado para el año 2023 es de 11.738 colones por jornada ordinaria de 8 horas, lo que asciende mensualmente a 305.188 colones (aproximadamente US\$561).

devengado, laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y de acuerdo con los salarios mínimos establecidos en este Decreto (art. 6, Decreto 43.633-MTSS).

De forma tal que, en ningún caso, es legal pagar por destajo un salario inferior al salario mínimo correspondiente al tiempo trabajado (ordinario y extraordinario). Sin embargo, la existencia de la dinámica de determinación de precios en las cadenas de valor de la piña y el banano, presionan a la baja o al estancamiento a los salarios mínimos, y presionan a diversas empresas productoras para que por medio del método de pago a destajo se paguen salarios inferiores a los salarios mínimos, o bien, se definan tarifas que obligan a las personas trabajadoras a incluir cada vez más tareas en las tarifas a destajo que se les remunera, e incluso requieran trabajar jornadas superiores a las 8 horas diarias para alcanzar un salario que les permita suplir sus necesidades más básicas y las de sus familias. De manera que la dinámica de trabajo a destajo permite al empleador cumplir sus expectativas y sobrevivir en el marco de la competencia internacional antes descrita. Así, las variaciones en los términos de intercambio de la cadena, explican en buena medida que, aún sin bajar los salarios que se pagan a destajo por tarea o pieza, se modifiquen las labores remuneradas incluyendo una mayor intensidad del trabajo sin que esto además se refleje en incrementos salariales (Arroyo N., 2022), lo que incide en que esa mayor intensidad o la inclusión de tareas nuevas dentro de la tarifa remunerada implique un mayor tiempo para realizar su trabajo y una mayor dificultad para cumplir con las métricas establecidas por la empresa, y con ello, se produzca una disminución nominal al salario pagado por tarea (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).

El trabajo del sector agrícola de la piña y el banano, que es pesado y riesgoso, se ve de esta manera agravado por una exigencia cada vez mayor en la intensidad del trabajo, y con ello hace que sea mayor el daño en la integridad psicofísica de las personas trabajadoras, y que estas personas manifiesten sistemáticamente que cada vez trabajan más por menos.

Dentro del presente proyecto de investigación (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023) se aplicaron en el año 2022 36 entrevistas a personas trabajadoras de empresas productoras de

piña y banano (como Fruver, Dole, Chiquita, Tropical Paradise Fruits Company entre otras). De las personas entrevistadas 2 se encargaban de labores de preparación del terreno, 13 a actividades de cultivo, 11 de mantenimiento, 6 de primera cosecha, 2 de segunda cosecha y 8 de plantas empacadoras. El 60% era de origen nicaragüense y el 40% costarricense, con edades entre 25 y 65 años (75% entre 25 y 45 años) y el 60% con más de 10 años de experiencia en la industria en la misma labor o similares. El 84% aseguró recibir un salario menor a 402.000 colones, y el 57.2% trabajaba bajo la modalidad de pago a destajo por unidad producida o procesada, y quienes señalaron que muchas veces para poder alcanzar al menos un salario mínimo deben trabajar mínimo 12 horas diarias. El 71.4% de los entrevistados laboran de 8 a 12 horas diarias y el 54.3% afirmó recibir el pago correspondiente por horas extra cuando su modalidad de trabajo (por tiempo trabajo y no por destajo) lo incluye. El 48.6% señaló que recibe un pago por hora de entre 1.000 y 1.380 colones, el 34.3% entre los 1.380 y los 1.700 colones y el 8.6 respondió que no aplicaba ninguna de las tarifas propuestas.

Este fenómeno tiene un impacto directo, no solo en los salarios sino en diferentes aspectos de las relaciones laborales, tales como el incremento de la externalización del trabajo por medio de intermediarios, contratistas y subcontratistas, ausencia de políticas de salud ocupacional o barreras de acceso a los derechos derivados de los seguros de riesgos de trabajo incluso para las personas que se encuentran en un empleo formal y debidamente asegurados por riesgos de trabajo. Adicionalmente en algunas áreas, de piña y de banano, la utilización de personas trabajadoras en condición migratoria irregular, es utilizada como mecanismo de abaratamiento de costos laborales respecto de doblemente vulnerables por su condición de personas trabajadoras y por su condición de personas migrantes en condición irregular.

En definitiva, el funcionamiento de las cadenas de piña y banano antes descrita, convierte a las personas trabajadoras, sus salarios y sus condiciones de trabajo en variables de ajuste para garantizar la rentabilidad de las empresas y su no exclusión de las respectivas cadenas.

b) Principales problemas identificados en la producción de piña y banano

A partir de múltiples talleres de trabajo con sindicatos de piña y de banano realizados en el período 2018-2022, se han podido identificar problemas fundamentales respecto de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Buena parte de los problemas identificados en el eslabón productivo, tienen relación con el funcionamiento de la cadena de valor de la piña y del banano, en la medida que materializan la presión por la reducción de costos laborales y ambientales frente a los precios internacionales como mecanismo para competir en el mercado internacional (*dumping social*), y en la medida que presionan por una mayor productividad basada en una mayor intensidad y extensión de los tiempos de trabajo. Estos además se vinculan de manera directa con el modelo de representación colectiva adoptado en Costa Rica, así como en otros países que deslegitiman políticamente la organización sindical, rechazan la existencia del conflicto laboral y crean instrumentos de disciplinamiento sindical dirigidos a la hiperfragmentación sindical y de la negociación colectiva entre otros elementos (Castro Méndez, 2022a). Entre los problemas principales podemos detallar los siguientes:

- Formas de pago y salarios (ausencia de criterios para la determinación de salarios dignos, trabajo a destajo con salarios inferiores al salario mínimo, problemas metodológicos en los mecanismos de determinación de salarios mínimos y de las tareas y tarifas que se pagan por trabajo a destajo (Salas Alvarado, 2023a, 2023b), así como su relación con precios determinados por supermercados europeos (Salas Alvarado & Garro Arce, 2023).
- Fuerte cultura antisindical con la presencia de un canal de representación no sindical que compite y es contradictorio al canal sindical, y que a menudo es utilizado como práctica antisindical. Esto se complementa con un sistema de sindicalización y de negociación colectiva por centro de trabajo y por empresa que fomenta la hiperfragmentación sindical así como la muy baja cobertura de la escasa negociación colectiva existente, la cual es sustituida por mecanismos alternativos de determinación de condiciones de trabajo obtenidos por el canal no sindical de representación y que representa una obstrucción de

la negociación colectiva autónoma e independiente (Castro Méndez, 2013, 2019, 2021, 2022a; Goldín, 2006).

- Externalización del trabajo, real o ficticia, por medio de contratistas, subcontratistas e intermediarios con importantes limitaciones respecto de la responsabilidad de los actores participantes en las relaciones laborales complejas (Castro Méndez et al., 2020, 2021, 2022).
- Contratación de trabajadores migrantes y transfronterizos en condición irregular con el objetivo de disminuir costos laborales y de seguridad social.
- Salud y seguridad ocupacional (no pago de seguros sociales y cuellos de botella en el acceso a los derechos derivados de los seguros por riesgos de trabajo y de las normas de salud ocupacional (Castro Méndez, 2022b).
- Utilización de certificaciones de calidad con problemas estructurales (conflictos de interés y limitaciones del mecanismo), que en muchas ocasiones certifican condiciones de trabajo que no se corresponden con la realidad.

c) Principales problemas identificados con el transporte terrestre

Respecto del transporte los principales problemas tienen que ver con el impacto en las alzas del precio de combustibles no reconocidos en las tarifas que se pagan a los transportistas según cada ruta. También existe un diferente tratamiento para los transportistas nacionales frente a los transportistas centroamericanos que tienen mayores ganancias y menores costos. Un tercer problema son las jornadas extendidas que pueden llegar a superar las 24 horas en temporadas de alta producción, sin que exista la posibilidad de rechazar viajes por factores como el cansancio o similares. Otros problemas importantes son el alto costo de peajes que deben cubrir de sus propios ingresos y los problemas de inseguridad por asaltos en carretera (Fernández Ávila & Salazar Agüero, 2022; Rodríguez Gómez, 2022).

d) Principales problemas respecto del proceso de exportación

Los problemas principales identificados en el proceso de exportación son el aumento de tráfico de drogas por medio de contenedores de piña, así como los problemas de aumento de ineficiencia y costos por el otorgamiento a un concesionario privado de la administración del proceso de exportación de contenedores (Fernández Ávila & Salazar Agüero, 2022).

4. Marco normativo

De cara a el funcionamiento de estas cadenas de valor y sus consecuencias, es necesario señalar que existe un marco normativo nacional en Costa Rica, que facilita la fragmentación de la responsabilidad laboral y ambiental por medio de la externalización productiva.

Los mecanismos tradicionales de tutela de derechos laborales a nivel nacional, aún cuando continúan siendo fundamentales, son ineficaces para abordar el fenómeno de la cadena en toda su complejidad, así como la externalización. Lo mismo sucede con instancias internacionales como la OIT y sus órganos de control, o mecanismos como los del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

El poder real, en las cadenas de piña y de valor, no descansa en los sistemas jurídicos nacionales, que son lentos, ineficaces, fragmentados, contruidos a partir de jurisdicciones nacionales, y por lo tanto no logran tutelar los derechos de las personas trabajadoras frente a las relaciones jurídicas, económicas y de poder presentes en las cadenas.

A pesar de ser mecanismos fundamentales y de que deben continuar utilizándose (OIT, Corte Interamericana de Derechos Humanos), son insuficientes para tutelar eficazmente y de forma generalizada los derechos y condiciones laborales frente a las relaciones jurídicas, económicas y de poder presentes en las cadenas. Los mecanismos no reconocen el vínculo existente entre los problemas identificados y el funcionamiento de las cadenas de valor. De manera que tienden a identificar violaciones de derechos laborales en los centros de trabajo sin que estén en posibilidad de enfrentar las causas de dichas violaciones. Otro tanto sucede con los

instrumentos internacionales disponibles (mecanismos de verificación de la OIT y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos), los cuales no son capaces de regular el funcionamiento de la cadena, y por lo tanto se limitan a identificar las violaciones a derechos laborales y ambientales que se producen en los países.

En virtud de que la causa de los problemas principales relacionados con costos de producción (salarios, cumplimiento de derechos, atención de salud ocupacional, intensidad del trabajo, jornadas, externalización del trabajo, trabajo migrante en condición irregular) no pueden ser enfrentados desde lo local, o desde lo internacional a partir de lo local, estos marcos regulatorios, nacionales e internacionales, resultan importantes pero insuficientes, tardíos e ineficaces. Tan solo constatan la violación de derechos, pero no sus causas, las que, aún cuando llegaran a identificar, no podrían abordar, precisamente por su carácter transnacional en el marco de cadenas de valor con dinámicas económicas y relaciones de poder específicas.

De manera tal que, la normativa aplicable es exclusivamente la aplicable a cada eslabón aislado de la cadena, bajo el principio de territorialidad, por lo que los mecanismos creados históricamente en el marco del derecho del trabajo (nacionales e internacionales) no extienden la responsabilidad más allá de las figuras de grupos económicos, o de las normas de extensión de responsabilidad locales que se desarrollan en cada país.

Son únicamente las relaciones comerciales entre participantes de cada eslabón de la cadena, las que reciben un tratamiento transnacional propio del derecho comercial internacional. Sin embargo, este marco regulatorio se centra en la responsabilidad (civil fundamentalmente) de cada uno de los agentes, respecto del eslabón de la cadena en el que participa, sin que exista una extensión de la responsabilidad de la cadena como tal, además de haber tenido una evolución desde las normas propias del SGP plus y la Iniciativa para la Cuenca del Caribe, con capítulos laborales en los tratados de libre comercio que resultan claramente insuficientes, tal y como lo demostró la resolución arbitral según la cual se tuvo por probado que Guatemala incumplió su obligación de hacer cumplir la ley laboral respecto de 74 trabajadores despedidos

por su afiliación sindical y que intentaban negociar colectivamente con el empleador, pero no se demostró que dichos despidos hubieran afectado el comercio entre las partes, por ejemplo, al obtener un exportador una ventaja comparativa por ese incumplimiento de la ley laboral (Banks et al., 2017).

5. Estrategias sindicales.

a. Organización sindical transnacional

Desde la década de los 90, las organizaciones sindicales bananeras generaron una articulación entre sindicatos de países productores de banano, que culminó en fundación de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA) en el año 1993 en San José, Costa Rica, que integró como red sindical a sindicatos de Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá, República Dominicana, Colombia, Ecuador y Perú.

El nacimiento de COLSIBA parte del reconocimiento de condiciones de trabajo similares en las empresas transnacionales productoras de banano que se ubican en toda la región, fundamentalmente Chiquita, Dole y Del Monte que con carácter oligopólico establecían condiciones de trabajo similares. De manera que las condiciones de trabajo deprimidas, con salarios insuficientes, graves problemas de higiene y seguridad ocupacional, hostilidad empresarial hacia la sindicalización y falta de libertades en las plantaciones, eran reconocidos como comunes denominadores en todos los países productores (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, p. 24).

De manera central, las organizaciones también identificaron como uno de los elementos centrales, la existencia de un “destino común del producto marcado por los grandes centros de consumidores de las frutas en Europa, Estados Unidos y otros países desarrollados”, lo que obligaba a “un planteamiento compartido por todos para ser llevado al escenario de los consumidores”, por lo que, “en ese contexto (...) se genera una estrategia regional

compartida para incidir en la actitud de los consumidores y de los mercados demandantes del producto bananero para tratar de mejorar desde ese escenario las condiciones laborales” en plantaciones (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, p. 24).

b. Conferencias y foros internacionales

En 1998 impulsaron la Primera Conferencia Internacional Bananera en Bruselas (IBC 1) conjuntamente con la Unión Internacional de Trabajadores Agrícolas (UITA), con la participación de 500 personas representantes de todos los actores de la cadena, incluyendo gobiernos, las empresas productoras, científicos y organizaciones de sociedad civil involucrados con el sector. En dicha conferencia hubo un reconocimiento de condiciones de trabajo inaceptables y se adoptó la Primera Carta Internacional del Banano que incluyó compromisos de las empresas productoras y comercializadoras (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, p. 28).

La Segunda Conferencia Internacional Bananera se realizó en Bruselas en el 2005, con la participación de 250 asistentes incluyendo empresas bananeras, organizaciones de sociedad civil, gobiernos e instituciones internacionales, y con una participación de más de 40 países. En ella se posicionó de manera central la relevancia de las empresas minoristas que venden al consumidor final el banano proveído por las empresas productoras y comercializadoras; y además se planteó la necesidad de crear un foro permanente que tenga la finalidad de revertir la tendencia de la “carrera hacia el fondo”, así como para limitar el poder creciente de los supermercados respecto a la reducción de precios “a niveles insostenibles” (CET, 2021, p. 30; CETRA, 2021, p. 30).

En el año 2009, con “el impulso y la iniciativa de COLSIBA y otros actores”, la FAO organizó el primer Foro Mundial Bananero en Roma Italia, que fue concebido como “un espacio donde los principales grupos de interés de la cadena de abastecimiento global del banano, trabajarían conjuntamente para lograr el consenso de la industria respecto a mejores prácticas para la producción y el comercio sostenible.” (CET, 2021, pp. 30-31; CETRA, 2021, pp. 30-31).

c. Campañas de denuncia internacional e interlocución con actores diversos

Este trabajo fue acompañado de campañas internacionales de denuncia de las condiciones de trabajo existentes, realizada por COLSIBA, sindicatos aliados como la UITA, Banana Link y la Red Europea de Acción Bananera (EUROBAN). A partir de su nacimiento, COLSIBA, acompañó en la denuncia internacional de las violaciones laborales existentes en todos los países participantes (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, p. 29), así como la denuncia por el proteccionismo europeo respecto de sus antiguas colonias en la producción bananera, que buscó denunciar que tales restricciones comerciales impactaban más a las personas trabajadoras (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, p. 34).

Así mismo COLSIBA construyó procesos de interlocución durante los 90, con apoyo de organizaciones europeas y norteamericanas, incluyendo sindicatos y organizaciones de sociedad civil, con diversas sedes diplomáticas para incidir y posicionar las demandas sindicales (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, pp. 29, 33).

d. Acuerdos Marco Internacionales

El 14 de junio del 2001 se logró suscribir, en presencia de Juan Somavía, Director General de OIT, el Acuerdo entre la UITA/COLSIBA y Chiquita Brands International sobre Libertad Sindical que busca generar consensos entre las partes (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, p. 29). En él se establecieron normas laborales mínimas vinculados a las normas fundamentales de la OIT pero incluyendo también el C135; un procedimiento de información y consulta en caso de despidos colectivos o modificación de las condiciones de trabajo, así como una obligación genérica de Chiquita de solicitar a sus proveedores y socios evidencia razonable que compruebe que cumplen con la legislación nacional y los estándares antes definidos; y, finalmente un comité revisor bipartito que periódicamente supervisara la aplicación del convenio y conociera conflictos graves relacionados con los estándares indicados y que no hayan podido ser resueltos a nivel local.

También se suscribieron algunos acuerdos a nivel local con la empresa Dole, en el mismo formato de los Acuerdos Marco, con el sindicato SITRAP (1998) y con la Coordinadora de Sindicatos Bananeros (COSIBA) en el 2007 (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, pp. 36-37).

e. Comercio justo

Dentro de este proceso COLSIBA tuvo una participación activa en los 90 en la discusión sobre comercio justo frente a la Unión Europea, demandando la apertura de una cuota de banano de comercio justo, así como en la propuesta de criterios técnicos para la determinación de indicadores y monitoreo de la producción vinculada con el comercio justo (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, p. 65). Este trabajo de denuncia y propuesta relacionada con el comercio justo, generó suficiente presión sobre temas socio-laborales, lo que hizo surgir “el modelo de la certificación privada de productos, inicialmente liderado por las empresas productoras, más tarde por las cadenas de supermercados”, aunque se reconoce que “este modelo lleva sus propios problemas y contradicciones que hoy en día requiere una revisión del posicionamiento de COLSIBA” (CET, 2021, p. 24; CETRA, 2021, p. 67).

f. Efectos de las estrategias sindicales

Ciertamente las estrategias antes indicadas lograron avances importantes. En primer lugar logra la articulación en red de organizaciones sindicales unidas por intereses colectivos comunes, lo que ha probado ser un elemento fundamental. En segundo lugar, la alianza con organizaciones sindicales europeas y de sociedad civil, logró articular procesos de incidencia fundamentales en coyunturas particulares, por medio de conferencias internacionales, campañas, denuncias e incidencia ante gobiernos.

No obstante, los alcances han sido limitados tanto en un ámbito hostil de carácter oligopólico dominada por las grandes empresas transnacionales, como en un ámbito hostil vinculado con el poder oligopsónico de los grandes supermercados cuya determinación de precios presiona a las empresas hacia el *dumping* social y un trabajo cada vez más intensivo para generar mayor productividad.

Luego de estos treinta años de vigencia de COLSIBA, resulta claro que las estrategias de denuncia (frente a supermercados, consumidores, gobiernos europeos) no logran abordar a problemática fundamental y las denuncias son canalizadas vía los procesos de certificación internacional, sistemáticamente denunciadas por COLSIBA y por los sindicatos, más como una estrategia de garantizar acceso a los supermercados, que como un instrumento de verificación de cumplimiento de los estándares definidos. De manera que el comercio justo no se traduce en resultados concretos en las plantaciones (CET, 2021, p. 68; CETRA, 2021, p. 68).

Los mecanismos existentes construidos a partir de la responsabilidad social empresarial y las certificadoras no son adecuados para la tutela efectiva de derechos laborales, y, por el contrario, en muchos casos no logran hacer visible el incumplimiento de derechos. Por tal razón, se pueden convertir más en instrumentos de relaciones públicas y propaganda ante los consumidores, que en mecanismos de verificación y tutela efectiva de derechos y condiciones de trabajo. Las certificadoras, en tanto son contratadas por las mismas empresas, además están atrapadas por un conflicto de interés, ya que deben evaluar a la empresa que les paga.

Otro tanto ha sucedido con los Acuerdos Marco suscritos tradicionalmente (al menos antes de lo sucesos del Rana Plaza en el 2013 en Bangladesh), los cuales son sistemáticamente incumplidos, o bien denunciados directamente por las empresas. Al respecto se ha señalado que “no se ha podido conseguir el objetivo de cambiar la actitud del empresariado en el sentido de volverlo amigable con la organización sindical. No han cambiado mucho las cosas. Se han avanzado algunos pasos en certificaciones y responsabilidad social empresarial. Se ha

incidido en crítica a empresas certificadoras y multinacionales. Se ha influido muy poco en los consumidores, pues los consumidores no conocen la realidad de los trabajadores del campo. Se hacen campañas, coberturas periodísticas y denuncias por parte de organizaciones defensoras de DD.HH. pero las cosas no van más allá” (CETRA, 2021, p. 68).

El Foro Bananero Mundial incluye organizaciones empresariales que son renuentes a dialogar con sindicatos, y ha resultado imposible “hacer definiciones sobre salario vital o decente” incluyendo a las organizaciones sindicales de cada país (CETRA, 2021, p. 68).

6. Análisis teórico

a. Antecala de una estrategia novedosa

Una vez que se ha comprendido a cabalidad los alcances y limitaciones de las estrategias anteriores, así como la reconstrucción de los polos de poder de las cadenas de valor es posible observar algunos elementos que pueden constituir una ventana de oportunidad para una estrategia de incidencia relativamente novedosa, pero que, en todo caso, se construye a partir de la realidad social, económica y política existente.

Tradicionalmente el derecho del trabajo se construyó a partir de la realidad social y no a partir de categorías jurídicas pre existentes. Así fue como luego de la prohibición y penalización de las expresiones colectivas en el marco del constitucionalismo clásico, el fenómeno resurge de hecho frente a la cuestión social y rompe lo que parecía infranqueable en términos de las estructuras clásicas que impedían el reconocimiento de los intereses colectivos. Es así que, como es bien sabido, el fenómeno colectivo se expresa en negociaciones colectivas a partir de la autonomía colectiva, generando un fenómeno que no podía ser explicado jurídicamente desde las categorías del derecho civil y de ese constitucionalismo clásico.

Barbagelata hace un repaso de los principales autores alemanes de principios de siglo XX, los cuales tuvieron un rol central en la ruptura con el individualismo contractual francés, y en la

conceptualización del convenio colectivo a partir del reconocimiento de las comunidades profesionales. Lotmar y Molitor en la década de los 20 señalan que no era posible encasillar las relaciones de trabajo en los contratos civiles, ni explicar el convenio colectivo y sus alcances normativos a partir del derecho civil, con lo que metodológicamente plantean que se debe partir del fenómeno (relación laboral y convenio colectivo) y no tratar de forzar la aplicación del derecho común y sus categorías para explicar ese fenómeno. Radbruch plantea que el derecho obrero es una reacción al derecho civil que solo ve individuos en igualdad, no ve las luchas económicas que están en el trasfondo, no reconoce el estado de inferioridad en la que se encuentra el trabajador respecto del empleador, y no reconoce la solidaridad social y el convenio colectivo (Barbagelata, 2009, pp. 125-139). Sinzheimer plantea que el trabajo dependiente está sujeto a poderes de manera que no es en realidad una relación obligacional sino una de poder; plantea que el objetivo del derecho es proteger al trabajador transformándolo de súbdito a ciudadano para lo cual se requiere democratizar la empresa; y, además reconoce el rol del movimiento obrero y señala que el convenio colectivo es un derecho no étático de dominación, ante el cual el Estado se defiende con el derecho estatal (Barbagelata, 2009, pp. 139-142; Supiot, 2008, p. 27).

Nos enfrentamos a esta altura del siglo XXI a una realidad que nuevamente se ha transformado, acercándonos de nuevo a la cuestión social para grandes masas de población, pero las categorías jurídicas construidas en aquel derecho del trabajo resultan insuficientes para abordar fenómenos como el aquí descrito respecto de las cadenas de valor.

Al efecto es necesario señalar que en la estructura clásica del derecho del trabajo, existía un polo de poder fundamental: la empresa y posteriormente los grupos económicos, empresas transnacionales, o redes de empresas. No obstante en las cadenas de valor en las que predomina como núcleo de poder el supermercado, resulta insuficiente e inadecuado continuar pensando que los problemas respecto de las condiciones laborales pueden ser abordados por quienes, a pesar de continuar siendo actores fundamentales en las cadenas y

los empleadores directos o indirectos de miles de personas trabajadoras en plantaciones, se encuentran en una posición de subordinación comercial respecto del núcleo de poder dominante en la cadena.

Adicionalmente, el sistema actual de responsabilidad frente a los derechos laborales se basa en la fragmentación vertical en las cadenas de valor. Es decir, cada eslabón es independiente de los otros eslabones. A la vez el sistema actual se construye sobre la fragmentación de la producción horizontalmente por medio de la externalización (contratistas, subcontratistas, intermediarios, filiales, grupos de empresas o de interés, suministradores de mano de obra, franquiciantes), con lo que se limita la responsabilidad frente al cumplimiento de derechos de las personas trabajadoras. Verticalmente la regla general es la no extensión de la responsabilidad, de manera que las empresas matrices, multinacionales y transnacionales logran desvincularse jurídicamente de sus filiales, subsidiarias o empresas locales, así como de la externalización que estas hacen por medio de contratistas, subcontratistas, intermediarios, franquiciantes y suministradores de mano de obra. La extensión horizontal, ha descansado en mecanismos nacionales que, en algunos países, permiten la extensión de la responsabilidad bajo diversos supuestos, mientras que en otros el marco normativo limita o no permite esa extensión de la responsabilidad y hace prevalecer las ficciones jurídicas propias del derecho civil y comercial por medio de la creación de personas jurídicas independientes, sobre la realidad social de la venta de la fuerza de trabajo para la generación de una plusvalía que es apropiada por diversos eslabones de la cadena de valor.

Cuando a principios o mediados del siglo XX la persona trabajadora vendía su fuerza de trabajo, lo hacía incorporándose a una empresa que lo sometía a su subordinación jurídica. Cuando esto es reconocido por el derecho del trabajo se olvida el primer elemento, y probablemente el fundamental, que es que el derecho del trabajo busca proteger a quien vende su fuerza de trabajo a otro que, al pagar su trabajo se apropia de la plusvalía que genera el trabajo. Este es el elemento central que llevó a considerar que el trabajo no debía ser

considerado una mercancía por ser trabajo humano y porque su tratamiento como tal llevó a la cuestión social y a la Primera Guerra Mundial. No obstante, el derecho del trabajo presupone en su fase de construcción, que la subordinación era el elemento central, y por lo tanto invisibilizó la ajenidad (venta de la fuerza de trabajo para la generación de plusvalía que es apropiada por otro). Cuando la estructura productiva se fragmenta en diversas modalidades, tiende a separar la subordinación de la apropiación de la plusvalía. La subordinación la ejercen unos y la apropiación de la plusvalía la obtienen unos y otros, por lo que la subordinación resulta insuficiente para continuar tutelando el trabajo humano y para continuar cumpliendo con el principio de que el trabajo no es una mercancía de libre venta como resulta del derecho civil o comercial, sino un trabajo humano que se vende para la generación de riqueza que es apropiada por otros que remuneran de manera directa o indirecta ese trabajo.

Esta fragmentación vertical y horizontal implica también la fragmentación de la responsabilidad frente a las personas trabajadoras, sin importar que los diferentes eslabones de la cadena reciban parte del valor generado por las personas trabajadoras de eslabones anteriores. Tampoco incide en el esquema de responsabilidad el hecho de que un eslabón o una empresa o grupo de empresas o de interés tengan un peso importante en la generación de los riesgos para las personas trabajadoras de otros eslabones o de las empresas que externalizan la producción. Ni resulta relevante que las personas trabajadoras de un eslabón inferior sean esenciales para la producción de bienes y servicios que beneficia a los eslabones superiores y a los supermercados. Esta fragmentación de la responsabilidad produce impactos muy importantes para las personas trabajadoras, cuyas condiciones de trabajo no son tuteladas adecuadamente, son presionadas a la baja y son condicionadas por las decisiones de otros eslabones y empresas de la cadena. De manera que el funcionamiento de la cadena presiona por el *dumping* social y hacen de la externalización y de la deslocalización, estrategias de competencia al interior de la cadena.

El reconocimiento de esta realidad no solo ha generado una discusión global en el marco de las cadenas de valor y la aprobación de leyes de *compliance* o diligencia debida en Europa. Sino que, abre una oportunidad en virtud de que, al menos en este tipo de cadenas, el predominio de un nuevo polo de poder distinto al productor-empleador, permite pensar estas nuevas construcciones en el marco de las relaciones de poder existentes en la cadena de valor de piña y de banano.

El reconocimiento de la existencia de un polo de poder dominante, ha hecho que las empresas productoras y exportadoras de banano de Ecuador, Colombia, Guatemala, Honduras, Panamá y Costa Rica¹⁸, hayan señalado que el precio determinado por los supermercados no les permite cumplir o mejorar las condiciones laborales que les son exigidas por algunos supermercados y gobiernos, así como por organismos de la sociedad civil y consumidores principalmente en Europa, incluidas las salariales, por lo que demandan un aumento en los precios del banano y la piña para poder hacerlo. Por ello señalan la importancia de la *responsabilidad compartida* (entre empleadores y supermercados) para poder hacer frente a esas condiciones laborales y poder cumplir adecuadamente con los derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras, así como para poder asegurar un salario y condiciones de trabajo dignos. Lo mismo ha sucedido con el Foro Bananero Mundial¹⁹.

Frente a la demanda de *responsabilidad compartida* y la discusión europea en torno a las leyes de diligencia debida que imponen una posición activa a las empresas dominantes de las respectivas cadenas de valor, algunos supermercados han señalado que el aumento del precio

¹⁸ Clúster Bananero de Ecuador, Asociación de Productores Independientes de Banano (APIB), Asociación de Productores Bananeros Nacionales (APROBANA), Asociación de Bananeros del Magdalena y la Guajita (ASBANA) Corporación Bananera Nacional (CORBANA), Asociación de Bananeros de Colombia (AUGURA). Comunicado de Prensa. Ante la decisión de ALDI de reducir el precio que paga al productor por caja de banano.

¹⁹ Declaración del Foro Mundial Bananero. Hacia Salarios Vitales para Hombres y Mujeres que Trabajan en la Industria Bananera. Obtenido el 10 de febrero del 2023 de <https://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/economic/declaracion-del-foro-mundial-bananero-hacia-salarios-vitales-para-hombres-y-mujeres-que-trabajan-en-la-industria-bananera/es/>.

de la caja de banano y piña, no necesariamente garantiza el cumplimiento de esos estándares laborales o su mejoramiento en todos los eslabones de la cadena incluyendo las plantaciones y los procesos externalizados. Sin embargo, reconocen la necesidad de desarrollar mecanismos para cumplir con las diversas exigencias legislativa respecto de la diligencia debida, en particular respecto de los salarios dignos.

Las leyes de diligencia debida europeas requieren diseñar mecanismos para la tutela eficaz de derechos fundamentales en plantaciones, así como para la determinación de condiciones de trabajo y salarios dignos, frente a las relaciones jurídicas, económicas y de poder presentes en las cadenas. Estas normas permiten plantear la extensión de responsabilidad en las cadenas de valor a partir del deber de vigilancia que las empresas principales deben tener respecto de sus propias cadenas de valor, de suministro o de producción (*compliance*).

De manera que es posible señalar que existen dos polos de poder propios de la cadena (empresas productoras y supermercados) y un polo de poder tradicional (Estados) que presionan normativamente porque aquellos polos de poder se responsabilicen y vigilen lo que sucede a lo largo de las cadenas de valor (con mayor o menor extensión, tanto a nivel vertical como a nivel horizontal).

Así, existe una alineación de intereses (responsabilidad compartida y cumplimiento de exigencias respecto de las leyes de *compliance* europeas) que abren una ventana de oportunidad para el diseño de mecanismos de tutela adaptados a la realidad de las cadenas de valor.

b. Extensión de la responsabilidad ¿por qué?

En estas cadenas, tanto las empresas dominantes de la cadena, o en algún eslabón de la cadena, así como los supermercados, tienen un peso significativo y determinante de las condiciones de trabajo que se expresan en toda la cadena, y sobre todo en los eslabones de la producción de banano y piña, tanto de las empresas principales y sus filiales, subsidiarias,

como de sus contratistas, subcontratistas, intermediarios, franquiciantes y suministradores de mano de obra u otras empresas vinculadas a ellas.

Tal y como se señaló, en estas cadenas la determinación de los salarios en las plantaciones no parte de criterios que garanticen el bienestar y la existencia digna de las personas trabajadoras y sus familias, ni tampoco en función de su productividad, sino de la distribución del sobrante que le es asignado al último eslabón de la cadena: el productivo. Por ello existe una obligación económica, jurídica y ética de las empresas dominantes en el proceso de producción y comercialización de esos productos, así como de los supermercados dominantes en los distintos países.

Las empresas dominantes en cada una de las cadenas son responsables ante las condiciones de trabajo en plantaciones al menos por dos razones fundamentales: la obligación de la diligencia de debida y la apropiación directa o indirecta del trabajo y de la plusvalía generada en las plantaciones de piña y banano.

La obligación de diligencia debida, surge porque es la empresa matriz o principal la que genera o crea el riesgo que se expresa en todas las empresas que participan en la cadena que produce la piña y/o el banano. De manera que esta obligación implica la vigilancia y la adopción de todas las medidas necesarias para que los derechos humanos y las condiciones de trabajo necesarias para el trabajo decente, sean efectivamente cumplidas en la empresa principal o dominante, sus filiales o subsidiarias, grupos empresariales o de interés en los que participa, y los contratistas, subcontratistas, intermediarios, franquiciantes, suministradores de mano de obra y proveedores que participan en la respectiva cadena de la piña y el banano. Esto implica:

- Una obligación de la empresa matriz o principal de identificar, prevenir, mitigar, remediar y reparar las consecuencias adversas a los derechos fundamentales de la OIT, los derechos humanos, y las condiciones de trabajo decente, en los términos definidos

por la OIT, sus órganos de control, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Europea de Derechos Humanos, que se produzcan en los eslabones de su cadena de la piña y del banano.

- Una obligación de hacer transparente todas las relaciones comerciales existentes que constituyen la respectiva cadena, dotando de trazabilidad laboral y social a la producción de piña y banano.

Es aquí precisamente donde la especificidad de estas cadenas cobra relevancia, ya que, tradicionalmente en el modelo de responsabilidad social empresarial (códigos de conducta, certificaciones de calidad, acuerdos marco de primera generación) son las empresas productoras dominantes las que se controlan a sí mismas con los resultados ya conocidos.

Sin embargo, la mutación de estas cadenas a unas en las que el polo dominante reside en los supermercados, permite la construcción de acuerdos marco internacionales de nuevo tipo: los negociados directamente con el polo de poder dominante, que no solo impone el precio, sino que en virtud de las leyes de diligencia debida debe imponer a sus proveedores de piña y banano, mecanismos de diligencia debida que rompan con el *soft law*, y acerquen estos mecanismos al *hard law*, pero no en manos de los mecanismos tradicionales de cumplimiento nacionales e internacionales, sino por medio de instrumentos de monitoreo y resolución de controversias al interno de la cadena de valor, que canalicen las relaciones de poder existentes en la cadena.

c. Modelos de representación colectiva y cadenas

Al tratarse el componente de transnacionalidad de las cadenas de valor, normalmente no se incorpora en el análisis la existencia de modelos de representación colectiva que se expresan en ellas, por lo que se corre el riesgo de asumir desde los países del norte, o desde países (en el norte y en el sur) con un peso importante en el mundo del derecho del trabajo, por lo que no necesariamente los análisis y las propuestas de trabajo son adecuadas, eficaces y útiles en otros modelos que nos sean los modelos similares a aquellos países.

De forma tal que, si el objetivo es ayudar a construir herramientas para enfrentar las consecuencias derivadas del *dumping* social y la deslocalización que se produce en las cadenas de valor, se vuelve imprescindible incorporar en el análisis un marco general que permita comparar y distinguir los diversos modelos de representación colectiva que se expresan en los países que forman parte de las cadenas.

Con tal finalidad parto de la necesidad de entender esas realidades, no necesariamente desde las normas positivas exclusivamente, sino de su significado al interior de los diversos tipos o modelos ideales de representación colectiva, así como en función de sus diversos contextos políticos e históricos. De manera que una determinada forma de representación tiene significados diversos y contradictorios en función del tipo de modelo de representación en el que se inserte, así como del contexto en el que se exprese.

Parto entonces de una tipología de modelos de representación (Castro Méndez, 2022a) a partir de tres variables: la legitimación de la organización sindical, el reconocimiento del conflicto colectivo o su negación, y los mecanismos de disciplinamiento sindical construidos en cada modelo. A partir de esas variables y partiendo un estudio comparado de casos (EspañaUruguay, Argentina, Chile y Costa Rica, y en menor grado Italia, Alemania, Inglaterra y Brasil) he construido una tipología con cuatro modelos de representación. Tres de ellos legitiman a los sindicatos y reconocen el conflicto colectivo, aunque varían en los mecanismos de disciplinamiento, mientras que un cuarto modelo deslegitima la organización sindical, rechaza el conflicto que entiende como una patología e incluye potentes mecanismos de disciplinamiento dirigidos a hiperfragmentar la organización sindical, reducir los contenidos y alcances de la negociación colectiva y limitar al máximo la huelga. En varios de estos países existe la representación sindical y la no sindical, pero la relación entre ambas representaciones, salvo en las etapas autoritarias y de predominio neoliberal, es de complementariedad, pero en el último modelo (doble canal de representación con pluralismo sindical), esta relación es de competencia y de contradicción.

Ilustración 2

TIPOLOGÍA DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO Fuente: (Castro Méndez, 2022a)		
	Titularidad en el ejercicio de los componentes colectivos de la libertad sindical	
	Exclusividad sindical	No exclusividad sindical
Pluralidad sindical	Exclusividad sindical con limitaciones a la pluralidad sindical - Argentina (limitaciones a la pluralidad sindical) - Brasil (monopolio sindical) - México (limitaciones a la pluralidad sindical)	Doble canal con predominio o articulación sindical plural - España (con predominio sindical) - Italia (con articulación sindical)
	Exclusividad sindical con pluralismo sindical - Uruguay (negociación por rama de actividad) - Alemania (subsidiaridad de comités de empresa en algunos temas, y ejercicio autónomo de unidad sindical) - Inglaterra (subsidiaridad de canal no sindical)	Doble canal con pluralismo sindical - Costa Rica - Chile - Colombia - Paraguay - Ecuador - Perú - Francia

Esto tiene consecuencias respecto de las interpretaciones uniformes de los convenios internacionales de la doctrina de los órganos de la OIT, así como consecuencias teóricas para la libertad sindical, pero, sobre todo, debe ser tomado en consideración a la hora de pensar jurídicamente los problemas y soluciones relacionados con el *dumping* social y la deslocalización presentes en las cadenas de valor.

Varios de los países productores de banano y piña en América Latina son países que históricamente adoptaron y mantienen un modelo de doble canal de representación con un pluralismo sindical absoluto, lo que produce el debilitamiento sindical y la preferencia empresarial por la negociación y diálogo con estructuras no sindicales, normalmente controladas empresarialmente o con una fuerte debilidad que limita su autonomía, y además

donde se deslegitima tanto a los sindicatos como el conflicto colectivo. El diseño específico de instrumentos de disciplinamiento sindical en estos casos (como Costa Rica, Colombia o Ecuador), hace imprescindible la construcción de instrumentos de tutela que, en el marco de las cadenas de valor, reconozca tales características y articule la organización sindical y la negociación colectiva con los instrumentos de *compliance*.

d. *Aplicación a la cadena de leyes de compliance y acuerdos marco internacionales*

Como normalmente sucede en la construcción del discurso jurídico, son muchos los factores que inciden en él, de carácter político, económico, jurídico e histórico. Reconociendo que las leyes de *compliance* europeas tienen diversos alcances y contenidos, estas conjuntamente con los pronunciamientos de la Unión Europea, la OCDE y la OIT sobre las cadenas de valor, abren un terreno de disputa sobre la construcción de ese discurso jurídico. En el peor de los casos la respuesta será el *soft law* y las certificaciones de calidad como mecanismos para cumplir con las leyes de *compliance* y con las directrices de estos organismos internacionales. En el mejor de los casos, abre la posibilidad para pensar mecanismos de tutela de derechos, a lo largo de toda la cadena de valor (horizontal y vertical), que logre vincularse con esa realidad, evitando la fragmentación nacional y empresarial, y atienda las particularidades de cada cadena.

Es por eso que, como estrategia sindical, los sindicatos costarricense con el apoyo de la Universidad de Costa Rica, han iniciado una reflexión respecto de los problemas fundamentales sintetizados en este documento, así como la construcción de una propuesta de Acuerdo Marco Internacional que parta de la especificidad de la cadena de valor de piña y de banano, las relaciones económicas y de poder que se expresan en ellas, pero que además se construya a partir del reconocimiento del tipo de modelo de representación presente en la mayoría de los países productores de piña y de banano en la región²⁰.

²⁰ Propuesta elaborada en el marco del Proyecto de Investigación B6A01-21 Relaciones Laborales en Costa Rica: Representación Colectiva, Organización del Trabajo y Cadenas de Valor y del Instituto de Investigaciones Jurídicas

i. Partes del Acuerdo Marco Internacional (AMI)

A diferencia de los Acuerdos Marco suscritos históricamente entre los sindicatos y las empresas productoras para que se controlen a sí mismas, el objetivo de este AMI es reconocer el poder dominante de los supermercados en las cadenas de piña y de banano, por lo que el AMI debe ser suscrito con los supermercados como núcleo de poder dominante y los sindicatos respectivos. El AMI no está dirigido a controlar a los supermercados, sino a que el instrumento negociado con los supermercados sirva de instrumento de aplicación de las leyes de *compliance* europeas respecto de sus proveedores de piña y banano, aunque sí tendrá un efecto respecto a la relación entre la determinación de los precios de compra que los supermercados pagan a sus proveedores y las condiciones de trabajo en el territorio. Por lo que, eventualmente, el incumplimiento de las obligaciones de los supermercados puede llegar a implicar una violación de las leyes de *compliance*.

ii. Alcances verticales y horizontales

El AMI establece un instrumento de verificación de cumplimiento y de solución de controversias respecto de los conflictos colectivos y pluriindividuales, respecto de las violaciones de los derechos tutelados en el AMI, ocurridas en todas las empresas que participen en los distintos eslabones de la cadena, incluyendo no solamente a las filiales o subsidiarias vinculadas a las empresas nacionales o supranacionales y a los grupos empresariales o de interés en los que participe, sino también a contratistas, subcontratistas, intermediarios, suministradores de mano de obra, franquiciantes y proveedores que participen en la cadena.

de la Universidad de Costa Rica; y del Trabajo Comunal Universitario TCU-681 Cumplimiento de los Derechos Laborales en Plantaciones y Afines. Alcances de la Reforma Procesal Laboral frente a las Necesidades del Colectivo Laboral; con la participación activa de los sindicatos SITAGAH, SINTRAPEM, SITRACHIRI, SITRAP Y ANEP.

Al efecto se plantea que, en virtud de las obligaciones derivadas de la debida diligencia cada una de las empresas matrices o principales, multinacionales o no, será responsable objetivamente respecto del cumplimiento de derechos y condiciones de trabajo tutelados en el AMI, en sus filiales o subsidiarias, en los grupos empresariales o de interés en los que participen, así como respecto de sus contratistas, subcontratistas, intermediarios, suministradores de mano de obra, franquiciantes y proveedores que participen en su respectiva cadena.

La responsabilidad incluye la reparación integral de los daños y la restitución de derechos que resulten por su incumplimiento que se produzca en las filiales o subsidiarias, así como en los contratistas, subcontratistas, intermediarios, suministradores de mano de obra, franquiciantes y proveedores que participen en la cadena.

iii. Derechos tutelados

Respecto de los derechos tutelados, a partir de los principales problemas identificados en las plantaciones, se propone que el AMI se centre en tres grupos de derechos o ámbitos temáticos tutelados:

- **Los derechos fundamentales de la OIT, los derechos humanos, y las condiciones de trabajo decente**
- **Salario digno:** La vinculación de los precios del banano y la piña establecidos por los supermercados, con la negociación colectiva entre sindicatos y empleadores en cada uno de los países, incluyendo la determinación de salarios dignos a partir de criterios verificables en cada país o región.

La propuesta plantea que el supermercado ajuste los precios de la caja de banano y piña, tal y como el sector productivo lo ha planteado respecto de la responsabilidad compartida, a partir del resultado de la negociación salarial que se defina en las convenciones colectivas de trabajo que se suscriban para la rama de actividad respectiva en cada país, o

bien que abarque a todas las empresas que formen parte de la cadena de banano y/o de piña vinculadas con el supermercado en cuestión.

Esta negociación salarial deberá definir los criterios específicos que garanticen el bienestar y las condiciones dignas de las personas trabajadoras, tanto de las empresas filiales o subsidiarias de las empresas productoras de banano y/o piña, como de las contratistas, subcontratistas, proveedores, intermediarios, franquiciantes y suministradores de mano de obra que participen en la cadena.

- **Gestión de riesgo:** La aplicación efectiva de una evaluación de riesgos en los lugares de trabajo que permita prevenir y mitigar los daños en la salud de las personas trabajadoras, las comunidades y el medio ambiente.

Al respecto se propone que la gestión de riesgo se desarrollare utilizando el Manual de Seguridad y Salud la Industria Bananera BOHESI (partes 1 y 2), así como las Directrices sobre el empleo saludable y seguro de las trabajadoras desarrollados por la Iniciativa de Salud y Seguridad en el Trabajo de los Bananos (BOHESI) derivado del trabajo del Foro Mundial Bananero y que contó con el apoyo del IDH entre 2014 y 2021.

iv. *Mecanismos de verificación de cumplimiento*

La verificación periódica de cumplimiento de esos derechos y condiciones por medio de un mecanismo bipartito con participación de una junta de disputas regulada en el AMI y supletoriamente por el Reglamento relativo a los *Dispute Boards del International Center of ADR*, vigente a partir del 1 de octubre del 2015²¹.

La Junta de Disputas se conformará cuando surja un conflicto colectivo o pluriindividual y en virtud de él se solicite su intervención por alguna de las partes del AMI. En la Junta participará los representantes de las partes y una persona experta independiente designada de común acuerdo,

²¹ <https://cms.iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2016/11/icc-dispute-board-rules-spanish-version.pdf>

o en su defecto por medio de un proceso de selección desarrollado por la oficina correspondiente de la OIT. Tanto el experto independiente como los gastos de funcionamiento de la Junta de Disputas deberían ser financiados por un canon acordado en el AMI y que se cobre del precio de venta de las cajas de banano y piña.

En el proceso de solución de controversias participarán el (los) sindicato (s), así como todas las empresas o partes vinculadas con: i) el proceso productivo de la respectiva cadena de valor, y ii) con las personas trabajadoras que se encuentren en el ámbito del conflicto, lo que puede incluir contratistas, subcontratistas, intermediarios, filiales, subsidiarias, franquiciantes, suministradores de mano de obra y proveedores.

La junta de disputas procurará mediar en el conflicto. Si se alcanza un acuerdo este tendrá el valor jurídico de una conciliación o arreglo extrajudicial vinculante para las partes, el cual será firmado por las partes cumpliendo los requisitos necesarios de acuerdo al respectivo ordenamiento jurídico nacional. La Junta de Disputas también tendrá una función consultiva que consiste en emitir una opinión independiente no vinculante sobre aspectos que puedan ser motivo de futuras controversias, o que las partes deseen dilucidar por cualquier motivo.

Si no se alcanza un acuerdo, la Junta emitirá una decisión vinculante para las partes. Las partes deberán ejecutar lo acordado o lo resuelto. En caso de que dichos acuerdos o decisiones vinculantes no sean cumplidas por alguna de las partes en el plazo indicado, genera el derecho de la contraparte de solicitar su ejecución en la vía arbitral regulada en el AMI.

Frente a lo resuelto las partes pueden manifestar su desacuerdo fundamentado, en cuyo caso la controversia será resuelta por medio del arbitraje establecido en el AMI.

v. *Titularidad sindical*

Si existe un conflicto colectivo por incumplimiento de los derechos tutelados, el sindicato (o sindicatos) firmantes del Acuerdo Marco Internacional, tendrán la legitimidad y la titularidad por derecho propio, sin que se requiera ningún tipo de poder, para plantear una demanda arbitral ante el supermercado respectivo.

También estarán legitimados los sindicatos firmantes del Acuerdo Marco Internacional, para plantear las demandas arbitrales en caso de conflictos pluriindividuales, para lo cual deberá obtener el poder respectivo para representar a personas trabajadoras en esos procesos.

vi. *Mecanismos de solución de conflictos*

La solución de controversias se realizará por medio de un arbitraje regulado en el AMI. De manera que, si una empresa quiere colocar su producción de piña y/o banano en un determinado supermercado, debe necesariamente adherirse y aceptar el cumplimiento del Acuerdo Marco Internacional y firmar una cláusula compromisoria incluida en el contrato suscrito con el respectivo supermercado. Por medio de la cláusula arbitral las partes se someten a las juntas de disputa y al proceso arbitral regulado en el AMI, respecto de los conflictos colectivos y pluriindividuales que sean sometidos a conocimiento de esas instancias por parte de los sindicatos firmantes, en el marco y con los alcances establecidos en el AMI. De manera que su sentencia (laudo arbitral) será de aplicación vinculante para la empresa matriz o principal y para las empresas que participen en su respectiva cadena.

Las empresas matrices o dominantes se obligarán en el respectivo contrato suscrito con cada supermercado, a que todos los eslabones de su cadena, suscriban esta adhesión al Acuerdo Marco Internacional y la respectiva cláusula compromisoria.

Para la interposición de la demanda arbitral no será requisito plantear o agotar ninguna vía previa a nivel nacional administrativa o jurisdiccional, pero será necesario haber agotado la fase de Junta de Disputas regulada en el AMI. Si el conflicto es planteado judicialmente en la respectiva jurisdicción nacional no podrá plantearse en la sede arbitral. No será incompatible con el arbitraje que una parte, ya sea con anterioridad a las actuaciones arbitrales o durante el transcurso del arbitraje, solicite de un tribunal la adopción de medidas cautelares ni que el tribunal conceda esas medidas, ni que se planteen procesos judiciales individuales relacionados con el conflicto.

La parte empresarial designarán un árbitro, el sindicato nombrará un árbitro, y entre los dos árbitros nombrarán un tercer árbitro. En caso de que no lleguen a acuerdo, las partes deben solicitar a la OIT, por medio de la oficina correspondiente de acuerdo a su jurisdicción, ejecutar un proceso por medio del cual se nombre al tercer árbitro que debe ser un experto independiente e imparcial experta en materia laboral nacional e internacional. Los honorarios de los árbitros como los gastos de funcionamiento del arbitraje deberían ser financiados por un canon acordado en el AMI y que se cobre del precio de venta de las cajas de banano y piña.

El arbitraje tendrá una primera etapa de conciliación, y una segunda etapa arbitral, en la que se recibirán las pruebas y se realizará las audiencias que sean necesarias para resolver el conflicto.

vii. Reparación de daños y restitución de derechos

Si el laudo arbitral concluye que la empresa matriz, nacional o multinacional, o bien las empresas que participen en los distintos eslabones de su cadena, violó o violaron los derechos y/u obligaciones incluidas en el AMI, dispondrá:

- a) La reparación integral de los daños producidos y la restitución de los derechos violados.
- b) El pago de las costas del proceso.

c) Establecerá que el supermercado deducirá la tricentésima parte del precio que pague a esa empresa por caja de banano y/o de piña por un plazo de 1 año a 5 años, dependiendo de la gravedad de las violaciones, que tendrá el carácter de daños punitivos, suma que será pagada a las organizaciones sindicales demandantes para fortalecer sus capacidades para la ejecución y verificación del AMI. No obstante, esta sanción se dejará sin efecto:

- i. Si la empresa incluye en la convención colectiva de trabajo de la empresa o bien de la rama de actividad o cadena de valor del ámbito correspondiente, las normas que resulten necesarias para evitar que este tipo de violación se produzca en el futuro en la empresa, sus filiales o subsidiarias, contratistas, subcontratistas, intermediarios, proveedores, franquiciantes y suministradores de mano de obra; y,
- ii. si la empresa ejecuta plenamente el laudo arbitral respecto de la reparación integral de los daños causados, así como respecto de la restitución de todos los derechos violados para todas las personas trabajadoras y los sindicatos afectados, por medio del proceso de ejecución de sentencias extranjeras en el país en el que se produjo el conflicto.

viii. *Ejecución nacional y vínculo con la negociación colectiva*

Abierto el proceso arbitral, se abrirá una etapa de conciliación. Si se alcanza un arreglo con elementos normativos, estos deberán ser incluidos en una convención colectiva de empresa, rama de actividad o cadena de valor respectiva.

La reparación integral de los daños producidos, la restitución de derechos violados, el pago de todas las sumas adeudadas y las costas del proceso ordenados en el arreglo conciliatorio y/o en el laudo arbitral será ejecutable por medio de los procedimientos comunes de cada país para la ejecución de sentencias extranjeras, aplicando la Convención

sobre el Reconocimiento y la Ejecución de las Sentencias Arbitrales Extranjeras de Nueva York, 1958²².

Para efectos de la ejecución efectiva del laudo o del arreglo conciliatorio homologado por laudo, en caso de que la parte empleadora condenada no cumpla los términos del arreglo o del laudo, a solicitud del sindicato o sindicatos firmantes del AMI, el supermercado retendrá los pagos futuros a la empresa matriz o principal y los depositará en tribunal respectivo que tramite la ejecución.

7. Efectos esperados, alcances, oportunidades y limitaciones.

Esta propuesta parte del funcionamiento específico de este tipo de cadena de valor, en la que el polo de poder dominante es el supermercado europeo. Parte además de la identificación de los problemas fundamentales en las plantaciones de banano y piña, a partir de un trabajo de cuatro años con sindicatos del sector en Costa Rica vinculados con la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA). Así mismo parte de la experiencia acumulada de treinta años de trabajo e incidencia sindical de COLSIBA, y de la comprensión de las limitaciones existentes en cada país respecto de los modelos de representación colectiva.

De manera que, en la construcción del análisis y de las propuestas, existe un vínculo entre la academia y la realidad y la experiencia en las plantaciones desde la perspectiva de las personas trabajadoras del sector y de sus organizaciones.

Una propuesta de este tipo parte de la constatación de las limitaciones existentes de los instrumentos nacionales e internacionales para tutelar derechos en el marco de las cadenas de valor, así como de las posibilidades existentes a partir de la construcción histórica de

²² https://uncitral.un.org/es/texts/arbitration/conventions/foreign_arbitral_awards

vínculos con sindicatos y organizaciones de sociedad civil europeas que han apoyado, y continúan apoyando el trabajo de los sindicatos de personas trabajadoras del banano y la piña.

De manera que el efecto esperado es que, por primera vez, se integre un mecanismo de *hard law* en el marco de las cadenas de valor, que vincule los precios con los derechos, y que integre todos los agentes que participan en la cadena de valor, a partir de derechos humanos fundamentales, la protección de la integridad psicofísica de las personas trabajadoras, y sirva para prevenir, pero también para reparar daños de forma integral y restituir derechos.

Es obvio que una estrategia de este tipo representa un esfuerzo de mediano y largo plazo, que requiere generar sentidos comunes en ámbitos diversos, incluyendo los sindicales, los académicos, los gubernamentales y los empresariales en toda la diversidad expresada en la cadena de valor.

En ese sentido, este tipo de proceso fue abordado desde los 90 por los sindicatos del sector, por medio de COLSIBA y por medio de diversos actores que se sumaron y articularon en el camino. Actualmente las tensiones existentes entre los polos de poder dominantes (empresas productoras y comercializadoras y los supermercados) genera posibilidades reales y específicas de incidencia. La propuesta de responsabilidad compartida vinculando precios y condiciones de trabajo por parte de las empresas productoras, por una parte, y la implementación de leyes de *compliance* por parte de los supermercados y empresas transnacionales, representa una alineación de astros que puede ser aprovechada o ignorada.

Las limitaciones son significativas, empezando por la necesidad de generar visiones compartidas en el mundo sindical, la comunidad epistémica laboralista y las organizaciones no gubernamentales comprometidas con los derechos humanos. Además, como todo proceso de negociación compleja, requiere la articulación de este tipo de propuestas con procesos actualmente en marcha con los principales supermercados europeos, así como con

la reticencia de las empresas a reconocer al actor sindical como interlocutor válido, ya que su predilección descansa en canales no sindicales de interlocución, así como en el *soft law*.

BILIOGRAFÍA

- Arrieta Madrigal, B., & Dinarte Díaz, R. J. (2022). *Cadena de Valor del banano en Costa Rica*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad de Costa Rica.
- Avalos, I., Peters, C., Schroeder, E., Torres, F., Roman, I., & Lizano, D. (2022). *NAMA Musáceas*. MAG-MINAE.
- Banks, K., Posner, T. R., & Ramírez Hernández, R. (2017). *Final Report of The Panel. In the Matter of Guatemala - Issues Relating to the Obligations Under Article 16.2.1 (a) of the CAFTA-DR*.
- Barbagelata, H. H. (2009). *Curso sobre la evolución del pensamiento juslaboralista*. Fundación de Cultura Universitaria.
- CANAPEP. (2021). Estadísticas. Retrieved 21 de julio 2023, from <https://canapep.com/estadisticas/>
- CANAPEP. (2022). Sector piñero consolida exportaciones. *Piña de Costa Rica, abril 19*. Retrieved 21 de julio del 2023, from <https://www.pinadecostarica.com/sector-pinero-consolida-exportacione/>
- Castro Méndez, M. (2013). *Arreglos directos y comités permanentes de trabajadores desde la perspectiva de la libertad sindical en Costa Rica*. ACTRAV-OIT.
- Castro Méndez, M. (2019). Modelos de representación colectiva. Comparación de varios países de Iberoamérica. *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*(4 - abril), 412-439.
- Castro Méndez, M. (2021). Evolución histórica del Derecho Colectivo de Trabajo en Costa Rica. Historia de acciones y reacciones en la construcción del discurso jurídico. In F. B. Céspedes (Ed.), *Curso de Derecho Laboral* (Vol. II). Editorial Jurídica Continental.
- Castro Méndez, M. (2022a). *Legitimación, conflicto y disciplinamiento laboral: modelos iberoamericanos de representación colectiva*. Fundación Electra / Fundación de Cultura Universitaria.
- Castro Méndez, M. (2022b). Limitaciones en el acceso efectivo al seguro de riesgos de trabajo. Valoración jurídica de los “cuellos de botella” existentes. *Revista Judicial*(131).
- Castro Méndez, M., Carvajal Loaiza, K., & Chacón Rojas, E. (2020). Hacia una tipología de relaciones de trabajo (primera parte). *Revista de la Sala Segunda*(17).
- Castro Méndez, M., Carvajal Loaiza, K., & Chacón Rojas, E. (2021). Hacia una tipología de relaciones de trabajo (segunda parte). *Revista de la Sala Segunda*(18).
- Castro Méndez, M., Carvajal Loaiza, K., & Chacón Rojas, E. (2022). Hacia una tipología de relaciones laborales (tercera parte). *Revista de la Sala Segunda*(19).
- CET. (2021). *COLSIBA: Sistematización histórica de 28 años de lucha de los trabajadores y sindicatos del banano y otras plantaciones*. Centro de Estudios del Trabajo, Universidad Paulo Freire.

- CETRA. (2021). *COLSIBA: Sistematización histórica de 28 años de lucha de los trabajadores y sindicatos del banano y otras plantaciones*. Centro de Estudios del Trabajo, Universidad Paulo Freire.
- De Ferrari, F. (1963). *Lecciones de Derecho del Trabajo* (Vol. III). Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de La República.
- Dubois, V., Mora, J., Parrado, F., & Mora, A. (2016). *Condiciones de producción, impactos humanos y ambientales en el sector piña en Costa Rica*. OXFAM.
- Díaz Porras, R. A., & Monge Gutiérrez, M. J. (2019). *Cadenas agroindustriales de piña en Centroamérica*. UNA-CINPE.
- Fernández Ávila, K., & Salazar Agüero, B. (2022). *Proceso productivo de la piña en Costa Rica*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad de Costa Rica.
- Goldín, A. (2006). *Estudio sobre los arreglos directos en Costa Rica*. OIT.
- Goldín, A. (2018). La problemática laboral de la descentralización productiva y la transformación del derecho del trabajo. In J. L. Monereo Pérez & S. Perán Quesada (Eds.), *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*. COMARES.
- Humbert, F. (2018). *The plight of pineapple and banana workers in retail supply chains. Continuing evidence of rights violations in Costa Rica and Ecuador*. OXFAM.
- Jang, H. (2023). Costa Rican Pineapple Guide. *Guía de Tridge*. Retrieved 21 de julio 2023, from <https://www.tridge.com/es/market-guides/CR-pineapple#> =
- MAG. (2007). Cadena agroalimentaria del cultivo de piña en el distrito de Chires. In. Puriscal: MAG.
- PROCOMER. (2021). Producción de banano de Latinoamérica alcanzará 36 millones de toneladas en 2030. *Alertas comerciales*. Retrieved 8 de agosto de 2023, from https://www.procomer.com/alertas_comerciales/exportador-alerta/produccion-de-banano-de-latinoamerica-alcanzara-36-millones-de-toneladas-en-2030/
- Rodríguez Gómez, A. (2022). *Transporte terrestre de piña*. Instituto de Investigaciones Jurídica, Universidad de Costa Rica.
- Salas Alvarado, M. (2023a). *Guías y pautas básicas para la realización de un estudio de tiempos que garantice confiabilidad de los datos, desde la perspectiva de la Ingeniería Industrial*. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica.
- Salas Alvarado, M. (2023b). *Holguras, incentivos y métodos para establecer tarifas por destajo*. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica.
- Salas Alvarado, M., & Garro Arce, J. P. (2023). *La fijación de precios y salarios en las industrias de la piña y el banano: un enfoque desde el Derecho del Trabajo*. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica.
- Supiot, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. Heliasta.
- Vargas Bolaños, C., Miller Granados, C., & Arguedas González, C. (2020). *Informe: Monitoreo del estado de la piña en Costa Rica para el año 2018*. CONARE - CENAT.