

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS
FACULTAD DE DERECHO

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIATURA EN DERECHO**

**Evaluación de la Eficacia del Arreglo Directo como Mecanismo de Resolución de
Conflictos de Carácter Económico y Social en el Sector Agrícola Privado de la Provincia
de Limón tras la Reforma Procesal Laboral de 2017**

Estudiante: Natalia Cordero Calderón

Tutor: Juan Luis Giusti Soto

Sede: San José

Abril, 2026

Tabla de contenidos

Agradecimiento y Dedicatoria	v
Introducción	1
Capítulo I. Planteamiento del Problema.....	3
Problema.....	3
Objetivos.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos	6
Justificación	7
Antecedentes	9
Capítulo II. Marco Teórico.....	14
Derecho Colectivo de Trabajo	14
Evolución Histórica del Derecho Colectivo del Trabajo	14
Concepto del Derecho Colectivo de Trabajo	21
<i>Libertad Sindical</i>	22
<i>Autonomía Colectiva</i>	26
<i>Negociación Colectiva</i>	27
El Conflicto de Trabajo.....	28
Concepto y Naturaleza del Conflicto Laboral.....	28
Tipología del Conflicto Laboral.....	29
Mecanismos de Resolución de Conflictos Laborales.....	32
Heterocomposición.....	33
Autocomposición	33
Mecanismos de Resolución de Conflictos de Carácter Económico y Social.....	33
El Arreglo Directo.....	34
<i>Marco Legal Previo a la Reforma Procesal Laboral (1943-2016)</i>	34
<i>Proyecto de Reforma Procesal Laboral de 2017</i>	36
<i>Disposiciones Vigentes tras la Reforma Procesal Laboral</i>	37
<i>Procedimiento de Arreglo Directo</i>	38
<i>Diferenciación con la Convención Colectiva</i>	40
<i>Diferenciación con los Medios de Presión</i>	42
<i>Uso Actual del Arreglo Directo en el Sector Privado Agrícola de Limón</i>	42

La Conciliación.....	43
El Arbitraje.....	45
Capítulo III. Marco Metodológico	47
Tipo de Investigación.....	47
Alcances de la Investigación.....	50
Enfoque de la Investigación	52
Métodos de Investigación	53
Muestreo	55
Instrumentos de Recolección de Información	56
Consideraciones Éticas	59
Matriz de Operacionalización de Variables	60
Capítulo IV. Análisis de Resultados	63
Transformación del Uso del Arreglo Directo Tras la Reforma Procesal Laboral.....	66
Intención del Legislador y la Práctica Real de la Norma.....	67
Criterios Recientes del MTSS	71
Percepción de los Entrevistados Respecto de los Criterios Recientes del MTSS	72
Implementación del Arreglo Directo: Factores que Inciden en su Uso o Desuso	77
Sobre los Comités Permanentes.....	78
Sobre el Papel Fiscalizador del MTSS	85
Eficacia del Uso del Arreglo Directo en la Solución de Conflictos de Carácter Económico y Social	90
Estudio de Caso: Análisis de Expedientes.....	96
Convención Colectiva	97
<i>Partes Legitimadas</i>	<i>98</i>
<i>Vigencia</i>	<i>99</i>
<i>Contenido Según el Tipo de Acuerdo.....</i>	<i>99</i>
Arreglos Directos	101
<i>Vigencia</i>	<i>103</i>
<i>Contenido Según el Tipo de Acuerdo.....</i>	<i>104</i>
<i>Partes legitimadas</i>	<i>106</i>
<i>Controles del MTSS.....</i>	<i>108</i>
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones	112
Conclusiones	112
Recomendaciones	114
Referencias Bibliográficas	118

Anexos	125
---------------------	------------

Índice de Tablas

Tabla 1.....	41
Tabla 2.....	43
Tabla 3.....	59
Tabla 5.....	61
Tabla 6.....	97
Tabla 7.....	101

Agradecimiento y Dedicatoria

A los seres de Luz, por ser fuerza, guía y acompañamiento.

A mi familia, por creer en mí.

A mi esposo, por su apoyo y paciencia infinita.

A mi tutor, por ser mentor e inspiración profesional.

A Oreja, por acompañarme aun desde el cielo.

A Toby, por ser el mejor compañero desde el día uno.

A los profesores y compañeros, por el aprendizaje.

A los entrevistados, por convertirse en enseñanza e inspiración.

A mí, por la entrega y perseverancia.

Introducción

El presente trabajo analiza la eficacia del arreglo directo como mecanismo de resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social en el sector agrícola privado de la provincia de Limón, tras la Reforma Procesal Laboral de 2017. Esto se logra a través de la evaluación de la eficacia de este instrumento conforme a tres criterios: la resolución real de conflictos, el respeto a la libertad sindical y la satisfacción de las partes respecto al proceso y al acuerdo final.

Históricamente, el derecho laboral costarricense surge como respuesta de fuerzas principalmente colectivas a procesos de proletarización y empobrecimiento de la clase trabajadora. De estos se han consolidado cambios normativos e institucionales que han sido clave en la protección de los derechos de los trabajadores. Entre las normas que se han implementado como mecanismos de resolución de conflictos obrero-patronales destaca el arreglo directo. Este se introduce con el movimiento solidarista de los años ochenta como una solución directa y extrajudicial entre patronos y trabajadores representados por Comités Permanentes de Trabajadores para lograr acuerdos que resultan de conflictos de carácter económico y social (Aguilar, 2015).

Asimismo, este mecanismo se presenta como un instrumento que fomenta un diálogo armonioso a través del cual se llega a acuerdos de manera más rápida, sencilla y accesible (MTSS, 2024a, 2024b). No obstante, el uso jurídicamente desnaturalizado, de corte antisindical y en contraposición a compromisos internacionales han sido puntos con los cuales sindicalistas, académicos doctrinarios y organismos internacionales como la OIT han debatido su pertinencia (Castro, 2014).

Estas tensiones entre los arreglos directos y sus contrapartes representan un ejemplo de lo que Novoa (2007) describe como una desconexión entre el Derecho y las realidades sociales de mundo. Según el autor, la legislación positiva puede llegar a ser ineficiente e inactual debido al retraso de los sistemas normativos y los conocimientos teóricos de los fenómenos jurídicos con respecto a las exigencias de la sociedad moderna. Asimismo, el autor sostiene que "...los preceptos, esquemas y principios jurídicos en boga se van convirtiendo gradualmente no solo en un pesado lastre que frena el progreso social, sino que llega, en muchas ocasiones, a levantarse como un verdadero obstáculo para este" (p. 13).

Aunque la Reforma Procesal Laboral de 2017 buscó aclarar la naturaleza y alcance del arreglo directo, la práctica posterior mantiene interrogantes sobre su eficacia real. Además, actualmente se adolece de estudios prácticos que comprueben su verdadera eficacia en zonas

como la agrícola de Limón, donde la alta conflictividad, baja sindicalización y clara asimetría de poder entre patronos y empleados puede poner en entredicho su proceso y resultados (Trucchi, 2021; SITRAP, 2025).

Por todo lo anterior, este estudio combina un análisis histórico jurídico y un trabajo empírico por medio de revisión de casos y entrevistas para lograr estimar la eficacia del arreglo directo en la zona agrícola privada de Limón. De esta manera, conforme a los indicadores que se toman como referencia, se busca aportar evidencia útil para los estudios académicos, para la gestión institucional y para un diálogo social más equilibrado en el ámbito agrícola costarricense.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

Problema

El arreglo directo fue introducido en Costa Rica en la década de los ochenta (Aguilar, 2015) como un mecanismo extrajudicial para resolver conflictos laborales de carácter económico y social entre patronos y trabajadores, mediante la intervención de comités permanentes de trabajadores (MTSS, 2024b). Su uso desde la fecha se ha registrado con especial fuerza en el sector privado agrícola, donde la debilidad estructural del sindicalismo causado por factores económicos, sociales y geográficos permitió su utilización como sustituto del sindicalismo, y, por tanto, de la negociación colectiva (Aguilar, 2015).

No obstante, pese a que en su concepción original se buscaba facilitar el diálogo directo y evitar la judicialización de los conflictos, su uso ha sido cuestionado por diversos sectores (Castro, 2011). Así, por ejemplo, en el sector agrícola como tal, se ha dicho que este instrumento se consolidó como un modelo de negociación que beneficia a las empresas y mantiene una asimetría de poder entre patrono y empleado (Aguilar, 2015)

Por otro lado, en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] ha advertido a través de estudios realizados por sus órganos de control y expertos independientes, que este mecanismo de resolución de conflictos representa un riesgo para la libertad sindical y la negociación colectiva (Castro, 2014). Además, se ha señalado que, al utilizarse como mecanismo sustitutivo de la convención colectiva, se contravienen los compromisos asumidos por Costa Rica al ratificar los Convenios N.º 87 y 98 de la OIT (Vargas et al., 2011).

Sumado a lo anterior, el Código de Trabajo de 1943 carecía de precisión en cuanto a la naturaleza jurídica de arreglo directo. Esto desembocó en un uso distorsionado de la figura, donde incluso el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [MTSS] mostró una postura permisiva al aceptar la suscripción de arreglos directos en sustitución de convenciones colectivas. Esta situación terminó por debilitar la representación sindical en el país (Castro, 2011).

Es así como, la Reforma Procesal Laboral (Ley N° 9343) buscó subsanar este vacío y, por tanto, el uso incorrecto del mecanismo. De esta manera, por medio de la introducción del artículo 614 se aclara la naturaleza jurídica del arreglo directo y se enmarca este como un medio de solución de conflictos (Castro, 2017). Esto, a su vez, lo consolida tal como siempre ha sido descrito por la doctrina, es decir, como un mecanismo de resolución de conflictos laborales de carácter económico y social, donde sobresale la apertura al diálogo, la armonía y la buena fe.

Por lo tanto, la naturaleza de este instrumento se constata como una solución directa, extrajudicial, expedita, sencilla y accesible (MTSS, 2024a).

Sin embargo, la práctica posterior a la Reforma, evidencia que siguen existiendo dudas en cuanto a su naturaleza y alcance. Además, tampoco se ha analizado su eficacia como medio de resolución de conflictos, particularmente en el sector agrícola de la zona de Limón. De ahí que la pregunta sobre la cual gira la presente investigación tiene que ver con el nivel de eficacia del arreglo directo como mecanismo de resolución de conflictos laborales de carácter económico y social en este sector desde la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral de 2017.

Entendiendo la eficacia como una norma a través de la cual se logra la resolución real de conflictos de carácter económico y social, sin acudir a la judicialización, como un mecanismo que opera en respeto a la libertad sindical, así como una percepción de satisfacción de las partes en cuanto al proceso y al alcance de acuerdos equitativos y estables surgen una serie de interrogantes que se consideran relevantes para poder responder a la pregunta.

De esta manera, como punto central, pese a que los Anuarios Estadísticos del MTSS documentan la continuidad de este instrumento principalmente en el sector agrícola privado (MTSS, 2025), la Dirección de Asuntos Jurídicos de la institución se ha visto en la necesidad de emitir oficios aclaratorios y vinculantes con respecto a la “correcta aplicación de dicha alternativa de negociación colectiva de trabajo”, esto “tomando en consideración reiteradas consultas que se presentan a diario” (MTSS, 2024a, 2024b, p. 1).

De esta necesidad aclaratoria surge la duda de si el abordaje y alcance de este mecanismo se da conforme a su naturaleza jurídica, además de que deja entrever un posible nivel de insatisfacción por parte de los usuarios. De hecho, Bejarano (2024) se ha referido a uno de estos oficios como una limitante debido a que el marco de solución dependerá de la naturaleza del conflicto. Además, señala que dicha restricción es contraria a la práctica de años anteriores en la que los arreglos directos se constituían como “verdaderas negociaciones con carácter colectivo” (párr. 5) a través de las cuales se lograba obtener beneficios más amplios que con algunas Convenciones Colectivas.

De lo anterior se extrae que la búsqueda de una respuesta en torno a la eficacia del arreglo directo posterior a la Reforma resulta relevante. Asimismo, en lo que respecta al sector agrícola de Limón, esta zona constituye un escenario representativo en tanto en él convergen factores que pueden incidir en el alcance del mecanismo, tal como lo son la debilidad sindical y la asimetría de poder entre empleadores y trabajadores antes mencionada.

Por otro lado, el uso en apego a su naturaleza podría generar un nivel de insatisfacción por parte de los actores en cuanto a la representatividad efímera de los comités permanentes, así como al respeto de la libertad sindical que tanto se ha criticado, siendo estos indicadores que se contemplarán para evaluar la eficacia del instrumento en estudio. De esta manera, del análisis de resultados se buscará aportar evidencia que permita servir como base para un eventual debate sobre la necesidad de fortalecer la figura, replantearla, o bien, de extraerla del ordenamiento laboral costarricense. Por lo tanto, la presente investigación versa sobre la siguiente pregunta: ¿cuál es la eficacia del arreglo directo como mecanismo de resolución de conflictos de carácter económico y social en el sector agrícola privado posterior a la Reforma Procesal Laboral en 2017?

Objetivos

Objetivo General

Evaluar la eficacia del arreglo directo como mecanismo de resolución de conflictos laborales de carácter económico y social en el sector agrícola privado de la provincia de Limón, tras la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral del año 2017.

Objetivos Específicos

1. Identificar el proceso de transformación normativa que condujo a la aprobación e implementación de la Reforma Procesal Laboral de 2017, con énfasis en las disposiciones relativas al arreglo directo.
2. Reconocer cómo se ha implementado el procedimiento de arreglo directo en empresas del sector agrícola privado de la provincia de Limón desde la Reforma, así como los factores que inciden en su uso o desuso.
3. Examinar la eficacia del arreglo directo en términos de solución a un conflicto real de carácter económico y social, respecto a la libertad sindical y satisfacción de las partes en el contexto laboral privado de la región agrícola de Limón.

Justificación

El presente estudio pretende analizar la eficacia de la figura del arreglo como mecanismo de resolución de conflictos de carácter económico y social en el sector agrícola privado de Limón, a la luz de la Reforma Procesal Laboral de 2017. Su pertinencia radica, en primer lugar, en que el arreglo directo ha sido objeto de debate a nivel doctrinario y sindical desde su incorporación al ordenamiento costarricense en la década de los ochenta, particularmente por los riesgos que plantea para la libertad sindical y la negociación colectiva (Castro, 2014; Vargas et al, 2011).

En segundo lugar, en el ámbito académico, la investigación responde a un vacío identificado por la doctrina. Estudios como los de Castro (2017) establecen que la Reforma buscó aclarar el carácter coyuntural del arreglo directo. Asimismo, su vigencia en la práctica continúa documentándose en los Anuarios Estadísticos del MTSS (MTSS, 2025). No obstante, actualmente se carece de investigaciones recientes que analicen su eficacia real en contextos donde la conflictividad y baja sindicalización expuesta antes de la Reforma (Aguilar, 2015) sigue presentándose a través de denuncias relacionadas con el irrespeto hacia los derechos laborales colectivos (Surcos, 2019) e incluso con la desnaturalización de este mecanismo por parte de la empresa privada agrícola, particularmente en la zona de Limón (Trucchi, 2021; SITRAP, 2025).

Con base en lo anterior, desde una perspectiva práctica, esta investigación busca determinar si el arreglo directo cumple con la finalidad que dicta la norma. En otras palabras, si este se constituye como un mecanismo para lograr la paz social en el contexto de la empresa privada agrícola de Limón ante un conflicto de carácter económico o social. Para ello, a través de análisis de caso y entrevistas a expertos y actores se evaluará su eficacia a partir de tres criterios específicos.

El primer criterio tiene que ver con su alcance, es decir, con la capacidad real de lograr acuerdos donde medie el tipo de conflicto para el que fue destinada la norma. El segundo criterio está relacionado con el respeto a la libertad sindical, o sea, que el procedimiento no vulnere el derecho de asociación en sindicatos o sustituya la negociación colectiva. Y como tercer punto se tomará en cuenta la percepción de satisfacción de las partes, medida por su aceptación al proceso, conocimiento normativo de este y la concepción de un acuerdo final como equitativo y estable.

Por otro lado, desde un punto de vista social, la investigación beneficiará a diversos actores clave. En primer lugar, se buscará favorecer a los usuarios de esta herramienta, es decir,

a los patronos y trabajadores, quienes requieren de claridad sobre el uso y alcance de este instrumento. En segundo lugar, el MTSS también puede verse favorecido, ya que con el análisis de los resultados del estudio sobre el uso real de la herramienta y la exposición del conocimiento de los actores involucrados en un sector laboral específico se podrían establecer pautas que permitan fortalecer la función fiscalizadora y orientadora en materia de relaciones colectivas de la institución. En tercer lugar, la investigación pretende servir como punto de referencia para la capacitación tanto a nivel académico como empresarial, ya que a través del análisis de casos y entrevistas a actores se buscará obtener una evidencia empírica que enriquezca la interpretación doctrinal y, consecuentemente, el diseño de políticas laborales.

En cuanto al aporte personal, el presente estudio busca que cada parte interesada o profesional en la rama laboral del derecho logre profundizar en la comprensión integral del arreglo directo como un medio de resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social. Por lo tanto, analizado desde el punto de vista grupal, el estudio aspira a convertirse en un instrumento de referencia académica profesional e institucional, al esclarecer interrogantes jurídicas y prácticas de una figura que ha sido polémica, poco clara y debatida desde los inicios de su implementación.

Finalmente, de concluirse que el arreglo directo se constituye como un mecanismo eficaz en la resolución de conflictos de carácter económico y social en la población en estudio, se espera que la investigación aporte aspectos de valor donde se identifiquen los factores que facilitan o limitan su eficacia. Por el contrario, si del análisis de resultados se desprende que su uso no es eficaz, se podría sugerir un replanteamiento normativo, el cual podría contemplar modificaciones a los artículos que lo contienen o incluso su remoción.

Antecedentes

Doctrina Nacional

En Costa Rica, el análisis del arreglo directo y de los Comités Permanentes de Trabajadores ha sido objeto de especial atención doctrinaria y jurisprudencial desde antes de la implementación de la Reforma Procesal Laboral en el año 2017, en particular por su impacto en la libertad sindical y en la negociación colectiva. Es así como, previo a la Reforma, Mauricio Castro Méndez sobresale como uno de los principales estudiosos del tema. En el 2004, bajo el título llamado *Costa Rica en el siglo XX: luchas sociales y conquistas laborales*, y diez años más tarde, de manera más específica por medio del análisis titulado *Arreglos directos y comités permanentes de trabajadores desde la perspectiva de la libertad sindical en Costa Rica*, el autor trata el fenómeno del arreglo directo desde una perspectiva plasmada por un análisis histórico, doctrinario y normativo, así como desde el punto de vista de la Reforma Procesal Laboral de 2017 y de los órganos de control de la OIT.

De esta manera, a través de este enfoque comparativo, sus conclusiones se inclinan a darle la razón a las advertencias de la OIT, lo cual desemboca en la descripción del arreglo directo como un mecanismo que debilita la negociación colectiva y la representación sindical, al ser promovida principalmente en beneficio del sector patronal. En consecuencia, expresa la necesidad de reevaluar el arreglo directo sobre la base de los convenios internacionales ratificados y la libertad sindical, ya que su uso indiscriminado puede considerarse como una práctica antisindical (Castro, 2011).

Por otro lado, uno de los estudios compilados por Jürgen Weller en el 2011 bajo el título *Mercado laboral y diálogo social en Costa Rica* expone las ventajas del sistema de representación y procedimental de los comités permanentes con respecto a los sindicatos. El consultor explica que la flexibilidad en cuanto a su regulación normativa, el número menor de representantes requeridos, las restricciones en cuanto a la nacionalidad de estos, así como la afiliación mínima de empleados y los procesos de elección interna poco supervisados constituyen factores que facilitan la resolución de conflictos a través de arreglos directos. No obstante, también hace hincapié en la importancia de revisar los mecanismos de arreglo directo y la necesidad de brindar apoyo técnico y recursos humanos a los participantes con el fin de no impactar otras formas de participación en el diálogo social.

Denuncias Sindicales y Estudios Internacionales

De especial relevancia para la comprensión del tema resultan las denuncias sindicales sobre la desnaturalización del arreglo directo y el riesgo que este representa para la libertad

sindical desde años previos a la Reforma Procesal Laboral. Al respecto, en el 2011, un grupo de representantes sindicales (Vargas et. al) dirigió una carta ante la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa, titulada *Posición sindical sobre los «Arreglos directos» y «Comités permanentes»*. En esta, los dirigentes instan a recordar las denuncias realizadas por los sindicatos contra arreglos directos inscritos en el MTSS. Sostienen que estos no constituyen la solución a conflictos colectivos. Por el contrario, “su estructura es exactamente la misma que la de una negociación colectiva de trabajo, aun cuando su contenido en muchas ocasiones es prácticamente una repetición de normas del Código de Trabajo” (Vargas et al. 2011, párr. 12).

Para sustentar su postura, los representantes sindicales citan estudios internacionales. A su juicio, estos prueban que los arreglos directos contravienen las convenciones colectivas, las cuales son los auténticos instrumentos de negociación reconocidos por la Constitución y los Convenios celebrados por la OIT. Este fenómeno se explica por la baja sindicalización en el sector privado y por la desnaturalización del arreglo directo, utilizado como sustituto de la convención colectiva.

Entre estos estudios se incluye el informe del Dr. Adrián Goldin (2006), encargado por la OIT para analizar el bajo número de convenios colectivos suscritos entre empleados y sindicatos frente a los arreglos directos suscritos por trabajadores no sindicalizados en el sector privado. El consultor concluyó que los arreglos directos son promovidos principalmente por los empleadores, con comités permanentes elegidos a mano alzada y bajo el control patronal. Asimismo, expone la relación de asimetría existente entre los trabajadores y los patronos, donde los primeros pueden formular solicitudes, pero los segundos tienen la última palabra. También, indica que los acuerdos alcanzados por este mecanismo, marcados por una clara unilateralidad, suelen otorgar beneficios de escasa relevancia económica, reproducir normas legales ya vigentes y reconocer de forma superficial los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que ofrecen una menor protección si se le compara con las convenciones colectivas.

Adicionalmente, se cita el estudio del Dr. Bernardo Van der Laet y Kristen-María Schapira (2008), quienes, tras analizar el Proyecto de Reforma Procesal Laboral, califican al arreglo directo como “problemático respecto a la aplicación del Convenio núm. 98” (párr. 26). Asimismo, los autores concluyen que el mecanismo no solo sustituye a la convención colectiva, sino que bloquea la posibilidad de una negociación “entre dos sujetos independientes y autónomos” (párr. 27). Además, recomiendan derogar los artículos del Código de Trabajo que

regulan los arreglos directos y los comités permanentes, específicamente del artículo 611 al 613 y el 701 y 702.

Antecedentes Posteriores a la Reforma Procesal Laboral

Posterior a la Reforma, diferentes autores continuaron con el análisis del arreglo directo. Ariane Grau Crespo (2024), en su ensayo *El deterioro de los derechos laborales y sindicales en Costa Rica en las últimas cuatro décadas. El largo camino de una política laboral neoliberal que continúa* examina el impacto del neoliberalismo en la política laboral costarricense. Al respecto, señala que, desde finales del siglo XX, las prácticas neoliberales se han caracterizado por medidas que buscan reducir el gasto público, aumentar la privatización, desregular las normativas que impidan el desarrollo de la empresa privada y la inversión extranjera, cambiar las formas de organización de trabajo para generar más ganancias sobre la base de una mayor intensidad de trabajo y explotación laboral, dismantelar el poder de la clase trabajadora para restaurar o fortalecer el de la clase empresarial y minimizar la intervención estatal como regulador de las relaciones sociales y vigilante del cumplimiento de los derechos laborales.

Asimismo, la autora afirma que el antisindicalismo en Costa Rica no surge con el neoliberalismo, sino en el año 1948 cuando el Estado aprovecha la desorganización sindical para mantener la paz social. Esto desemboca en una década de los ochenta caracterizada por seguir un modelo autoritario de corte neoliberal que impulsa el solidarismo mediante la Ley de Asociaciones Solidaristas (Ley 6970, 1984). En este contexto, el arreglo directo aparece en escena como un instrumento que se consolida como la principal práctica antisindicalista, al promover arreglos directos como alternativa a la negociación colectiva. Y es con base de este análisis que la autora concluye que el sindicalismo debe revalorizarse como la organización independiente de los trabajadores que es, enfrentando la ideología solidarista y el discurso político y mediático que lo ha asociado a privilegios, delincuencia y vagancia. Asimismo, en la medida que cuestiona el solidarismo y el propio arreglo directo, también subraya la necesidad de estudiar críticamente su eficacia dentro del mundo laboral en el capitalismo actual.

En el 2019, Rufo Rojas Murillo desarrolló la tesis *Arreglo directo como mecanismo debilitador del movimiento sindical costarricense*. Esta buscaba comprobar si el movimiento sindicalista costarricense se encuentra en desventaja con respecto al solidarista y la aplicación de arreglos directos. Mediante un análisis documental y normativo, el autor concluye que el uso del arreglo directo por parte de comités permanentes y asociaciones solidaristas ha debilitado el sindicalismo costarricense. Asimismo, advierte que esta práctica violenta el

artículo 62 de la Constitución Política, además de los convenios internacionales de la OIT. Finalmente, recomienda reformar el artículo 615 del Código de Trabajo con el fin de fortalecer las convenciones colectivas y proteger la libertad sindical.

Otro antecedente, posterior a la Reforma, es el artículo publicado en el 2021 por la Regional Latinoamericana de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines [Rel-UITA], confederación internacional de sindicatos que representa a los trabajadores de los sectores de alimentación, agricultura y plantaciones, hoteles, tabaco, entre otros. Bajo el título *Comités permanentes y antisindicalismo*, Giorgio Trucchi se refiere a cómo la legislación laboral costarricense regula el arreglo directo como medio de resolución de conflictos y no negociación colectiva, a la vez que describe el carácter transitorio de los comités permanentes en función de la existencia de un conflicto. Asimismo, por medio de la exposición del caso de la empresa Agroindustrial Piñas del Bosque S.A, cuyo intento de conformación de comité de empresa fue considerado ilegal debido a su conformación en ausencia de un conflicto, el autor sostiene:

Lo que hace la empresa es montar y financiar una estructura con personas de su total confianza, para que simule representar a los trabajadores mientras que en realidad carece de cualquier legitimidad. El verdadero objetivo es evitar que los trabajadores se organicen en un sindicato y negocien colectivamente. El comité permanente es un mecanismo patronal, una herramienta preventiva antisindical y todo lo que firma con la patronal es un fraude de ley (párr. 9 y 10).

Proyectos Legislativos y Criterios Institucionales

Un antecedente institucional relevante lo constituye el Proyecto de Ley N.º 20.803, *Interpretación auténtica del artículo 615 del código de trabajo, reformado por el artículo 2 de la ley n°9342, de 25 de enero de 2016, reforma procesal laboral*. A través de la interpretación del artículo 165 del Código de Trabajo, se buscaba ampliar el uso del arreglo directo como medio para resolver diferencias entre patronos y trabajadores ante la existencia de un conflicto actual o latente. De igual manera, se reconocería este instrumento como un medio permanente de negociación.

Pese a que el Proyecto recibió el apoyo de cámaras empresariales y organizaciones solidaristas, el MTSS, la Procuraduría General de la República y el Departamento de Servicios Técnicos dictaminaron que la norma ya era clara y que la iniciativa sería inconstitucional, por

introducir disposiciones nuevas que podrían propiciar prácticas antisindicales. Por lo tanto, la Comisión de Asuntos Sociales emitió de manera unánime un dictamen negativo.

Por su parte, el MTSS ha emitido diferentes oficios que buscan ser un norte en cuanto al tema, a la vez que expone sus bondades. Así, por ejemplo, en el oficio OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024 del 15 de enero de 2024, la institución resalta la rapidez y el menor formalismo como características de este mecanismo. Lo describe como una vía extrajudicial que permite a las partes evitar la intervención de los Tribunales de Justicia, “lo que lo hace rápido, sencillo y accesible” (p. 2). Asimismo, destaca la posibilidad de desarrollar un diálogo armonioso y bajo términos de buena fe a través del cual no solo se fomentan relaciones laborales más armoniosas, sino que pueden mejorar las condiciones mínimas de trabajo.

En conclusión, los antecedentes revisados ofrecen un análisis histórico jurídico, doctrinal, normativo sustentado por criterios institucionales y de corte sindical. No obstante, si se les compara con la presente investigación, estos prestan escasa atención al funcionamiento de los arreglos directos en sectores concretos. Este estudio, en cambio, busca evaluar la eficacia del arreglo directo no solo desde una perspectiva histórica y normativa, sino mediante indicadores empíricos que valoren la efectiva resolución de conflictos, el respeto a la libertad sindical y la satisfacción de las partes involucradas.

Para lograr este cometido, se considerarán los aportes de Castro sobre la tensión entre el arreglo directo y la libertad sindical, los informes de la OIT, las denuncias sindicales y el criterio del MTSS con el fin de contrastar y contextualizar el uso del instrumento. De esta manera, el estudio busca responder a interrogantes que los estudios previos no han abordado, específicamente sobre cómo opera realmente el arreglo directo en el sector agrícola privado en Limón y en qué medida puede considerarse un mecanismo eficaz dentro del sistema laboral costarricense.

Capítulo II. Marco Teórico

Derecho Colectivo de Trabajo

Evolución Histórica del Derecho Colectivo del Trabajo

La comprensión de la evolución del derecho laboral colectivo en Costa Rica parte del análisis de este como “una práctica social de naturaleza discursiva, que es el resultado del conflicto social en un lugar y momento determinado” (Cárcova, citado en Castro 2021, p.9). En función de lo anterior, Aguilar (2004) identifica el surgimiento de la legislación laboral como un mecanismo ejercido principalmente en forma colectiva por sectores de trabajadores que buscaban compensar la inequidad social y económica causada por las acciones de proletarización y el empobrecimiento de la clase trabajadora. Así pues, la autora realiza una sinopsis por cuatro periodos que consolidaron la legislación laboral en Costa Rica tal como se le conoce hoy. Por su parte, dentro de estos periodos, Castro (2021) identifica eventos que tuvieron significancia en el desarrollo del derecho colectivo, tanto para su desarrollo como para su retroceso. A continuación, se realiza un análisis histórico basado en los estudios de ambos autores.

Primer Periodo: Inicios del Siglo XX – 1930s

La etapa inicial clave para la legislación laboral costarricense, según Aguilar (2004), arranca desde principios del siglo XX hasta finales de los años treinta. Durante esta época, Costa Rica experimentó una serie de cambios económicos y políticos que consolidaron al país como un estado moderno con una estructura política que permitía el funcionamiento de la sociedad. En cuanto a los cambios económicos, la expansión del cultivo del café y el banano afectaron especialmente a las clases trabajadoras bajo la figura de campesinos, peones, obreros agrícolas, artesanos, trabajadores manuales asalariados, trabajadores ferrocarrileros y portuarios, empleados de comercio y servicio, así como aquellos del sector público, todos ellos calificados como colectivos tiempo después. De esta forma, el uso del salario para garantizar el trabajo en la producción agrícola y artesanal, así como la tecnificación de procesos productivos contribuyeron al desarrollo de la economía agroexportadora, al tiempo que la proletarización, resultado de esta modernización, fue cobrando fuerza.

No obstante, a pesar de que los instrumentos jurídicos creados para poner en marcha al Estado contemplaban medidas para regularizar las relaciones laborales, los derechos de los trabajadores fueron ignorados. Como consecuencia de esto, la fuerza obrera comenzó a formar

parte del ambiente político a través de asociaciones mutualistas, gremios y clubes políticos que buscaban la justicia social. Es así como se funda la Confederación General de Trabajadores en 1913. Además, la llegada de obreros europeos inmigrantes, portadores de ideas socialistas de corte anarcosindical, fomentaron las luchas obrero-urbanas.

De esta forma, los esfuerzos por mejorar los salarios, las jornadas, los días feriados y el derecho a la educación de años atrás se vieron reforzados por una fuerza sindical emergente que desembocó en algunos logros, tales como el decreto No.61, el cual establecía el pago quincenal, la obligación del patrono a exhibir las fechas de pago y la prohibición de pagar con medallas o chapas. No obstante, la disminución de las importaciones, el aumento de la deuda interna y externa del Estado, la inflación monetaria y la disminución de los ingresos fiscales provocada por la Primera Guerra Mundial empañaron dichos logros con problemas sociales como el desempleo, el deterioro de los salarios y el despido de trabajadores del sector público.

Además, esta crisis de salarios, en conjunto con la llamada “de subsistencias”, es decir, la de la especulación de los precios de los alimentos debido a la escasez, ambas consecuencias del conflicto mundial, se tradujo en diferentes formas de participación política de los trabajadores. Aunado a esto, otro factor decisivo en esta incorporación de trabajadores a escenarios políticos fue la inestabilidad provocada por el derrocamiento del presidente Alfredo González Flores en 1917 por parte de los hermanos Federico y Joaquín Tinoco, ya que fue en este año que se redacta una Constitución Política que contempla por primera vez la necesidad de brindar protección a la clase trabajadora por parte del Estado. El artículo 10 de esta carta magna establecía lo siguiente:

Es obligación del Estado velar por el bienestar de las clases trabajadoras, y para ello dictará las leyes necesarias: a falta de iniciativa social promoverá, y en todo caso apoyará en la medida de sus recursos, las instituciones que tengan por objeto armonizar sobre bases de justicia las relaciones entre patronos y obreros, y las que tiendan a mejorar la condición económica de estos y a ampararlos en caso de enfermedad, vejez o accidente, paro de trabajos u otras circunstancias de desgracia independientes de su voluntad.

Es así como, ya por los años veinte, sigue explicando la autora, diferentes sectores de opinión pública tanto periodístico como intelectual hablaban de la necesidad de impulsar leyes sociales que respondieran a las demandas más urgentes de los trabajadores afectados por los cambios en la estructura productiva, las crisis económicas y las consecuencias de la

inestabilidad política en el país. Esta década se caracteriza por la consecución de reformas sociales y laborales en favor de los trabajadores, tal como la Ley de la Jornada Laboral de Ocho Horas, la Ley de Salud Pública, y la Ley de Accidentes de Trabajo en 1925.

De esta forma, la concreción de las leyes laborales y bienestar social de la década de los veinte culminó con la creación de la Secretaría de Estado de los Despachos de Trabajo y Previsión Social en 1928. Esta buscaba asistir en la problemática de las relaciones laborales entre obreros y empleadores, así como en la elaboración de un código de trabajo que regulara la legislación laboral del momento, antecedente que es retomado por Calderón Guardia en 1942, y que finalmente se concretó con la promulgación del Código de Trabajo aún vigente.

Posteriormente, durante la década de los treinta, se acentuaron aún más los problemas sociales. En este sentido, la suma del proceso de proletarización de trabajadores de campo y de ciudad, los problemas económicos causados por la crisis fiscal y comercial provocada por la reducción de los productos de exportación y la disminución de las importaciones generaron un problema de desempleo severo. Asimismo, aunado al desempleo que afectó principalmente a los trabajadores de campo sin parcela propia, a los empleados de talleres, manufacturas y obras públicas, los problemas laborales también se manifestaron a través de la expropiación de parcelas a los pequeños productores, la suspensión de adelantos de dinero a los pequeños cafetaleros, rebajas salariales y despidos a los trabajadores bananeros, el aumento del costo de la vida y el desgaste la producción bananera.

Esta crisis causada por la recesión económica fue el caldo de cultivo que inspiró la fundación del Partido Comunista en 1931, el cual proponía soluciones a los problemas de la clase trabajadora desde un enfoque socialista. De esta forma, contemplaba el establecimiento de seguros sociales a cargo del Estado para asistir con el desempleo, los accidentes de trabajo y los problemas de salud. También proponía la prohibición del trabajo infantil, la jornada de ocho horas, la ley de salarios mínimos, la legalización de los sindicatos y el derecho a huelga, entre otros. Es así como la fundación del Partido Comunista dio un nuevo impulso al movimiento obrero, favoreciendo la creación de células comunistas y la aparición de nuevos sindicatos.

Como resultado de lo anterior, los conflictos laborales se intensificaron, siendo especialmente relevantes las huelgas de 1934, entre ellas, la huelga bananera en el Atlántico y las movilizaciones huelguistas de los trabajadores del café en Turrialba. Como resultado de estos movimientos, se fueron poniendo en práctica medidas proteccionistas que buscaban aplacar los conflictos, como por ejemplo, la implementación de salarios mínimos para los trabajadores de campo, así como la reglamentación de sus jornadas, la regularización del

traslado de los trabajadores desocupados hacia las zonas donde había necesidad de mano de obra agrícola, además de la legitimación de la organización sindical, de la cual la Secretaría de Trabajo levantó un registro de gremios y sindicatos. Asimismo, el Partido Comunista prestó atención a la defensa de los derechos de los trabajadores de campo, en especial a los bananeros, logrando incluso que este gremio fuera incluido en la Ley de Accidentes de Trabajo.

Y es a través de esta serie de eventos que finaliza el primer periodo relevante para el desarrollo de la legislación laboral costarricense. En palabras de la autora, “con estas medidas se iba perfilando, cada vez más claramente, el modelo de Estado benefactor” (p.17). En este punto, Castro (2021) coincide al ubicar la etapa que él llama “del mutualismo al sindicalismo”, entre los años 1910 y 1942, como el primer gran avance del derecho laboral colectivo, al señalar que “inicia con la transformación de organizaciones mutuales en sindicatos a partir del reconocimiento del conflicto de clase” (p. 10), lo que generó un estallido de conflictos y la aprobación de más de cien leyes laborales en las décadas de 1920 y 1930.

Segundo Periodo: 1940s – Guerra Civil de 1948

Según explica Aguilar (2004), esta fase abarca desde la promulgación del capítulo de las garantías sociales y el Código de Trabajo en 1943, hasta después de la Guerra Civil de 1948. Al respecto, el inicio de la Segunda Guerra Mundial en 1939 llevó a Costa Rica a enfrentar una crisis económica caracterizada por la escasez de productos, la reducción de importaciones, la inflación y el desempleo. En respuesta a esto, el gobierno de Calderón Guardia aplicó medidas proteccionistas, tales como el fomento industrial, obras públicas y diversificación agrícola.

A partir de 1942, la situación empeoró con la entrada de Estados Unidos a la guerra, afectando la exportación de café y la producción manufacturera. No obstante, a pesar de la afectación de los eventos internacionales en la economía y sociedad nacional, Calderón Guardia puso en práctica iniciativas reformistas a nivel social. Tal es el caso del proyecto de Ley para crear el Código de Trabajo en 1940 y el de la creación de la Caja Costarricense del Seguro Social [CCSS] en 1941, ambos considerados la base del Estado benefactor. Asimismo, se incorpora a la Constitución Política de 1871 el capítulo llamado “De las Garantías Sociales”, a través del cual se establece la protección a la familia y se busca una distribución equitativa de la riqueza, incorporando a la CCSS a este capítulo.

Aunado a lo anterior, por medio de la promulgación del Código de Trabajo en 1943, no solo se introduce el concepto de trabajo como deber social, se fija periódicamente el salario mínimo, se establece la jornada mixta de ocho horas, el pago de horas extras, el descanso semanal y las vacaciones anuales, sino que también se estipulan los recursos y métodos

jurídicos para la preservación de los derechos de los trabajadores. Asimismo, se eleva a rango constitucional el derecho de los empleados a la sindicalización, a la huelga y a la firma de convenciones colectivas, colocando al Estado en un papel de mediador de los conflictos sociales.

Dichas conquistas sociales fueron alcanzadas gracias a la unión de tres sectores: el Partido Republicano Nacional dirigido por Calderón Guardia, la iglesia católica encabezada por Monseñor Víctor Sanabria Martínez y el Partido Comunista representado por el diputado Manuel Mora Valverde. Además, el interés de Monseñor Sanabria por buscar soluciones al fenómeno llamado “la cuestión social”, es decir, “el proceso de pauperización padecido por las clases trabajadoras y agravado por los efectos de la economía de la guerra” (p.22) se sumó a las políticas reformistas del presidente, las cuales, a su vez, contaron con el apoyo del partido comunista Vanguardia Popular.

Este periodo es descrito por Castro (2021) como de incorporación laboral y reconocimiento de la ciudadanía social, por lo que lo identifica como otro momento de avance para el derecho colectivo, pues “se trata de una etapa pro-sindical en la que se reconoce jurídica y políticamente el conflicto desde los años 20 y se legitima la acción política sindical” (p. 18). No obstante, Aguilar (2004) explica que las reformas sociales vinieron acompañadas de la oposición de los cafetaleros y las compañías transnacionales, los cuales ejercieron presión para evitar la aprobación del Código de Trabajo y las Garantías Sociales.

Asimismo, las denuncias sobre los peligros que corrían las Garantías Sociales y el Código de Trabajo provocaron que desde 1947, la legislación social se convirtiera en la bandera de guerra entre los sectores obreros organizados y el Partido Comunista. Lo anterior desembocó en hechos armados que culminaron con la negociación de paz entre los dirigentes políticos de las organizaciones obreras, encabezadas por Manuel Mora y Carlos Luis Fallas y José Figueres. En esta negociación, celebrada a través del Pacto de Ochomogo, se planteó como condición para bajar las armas la defensa de las Garantías Sociales, el Código de Trabajo y el respeto a la libertad de organización sindical.

No obstante, tras el ascenso de la Junta Fundadora de la Segunda República, liderada por José Figueres, la libertad de organización sindical fue irrespetada, lo que dio como resultado la disolución de 163 sindicatos, la privación de la libertad de dirigentes sindicales, la represión contra los maestros, quienes habían apoyado al régimen de Calderón y Picado, así como la aprobación de un decreto ejecutivo que autorizaba a despedir a los empleados públicos y privados que apoyaban el régimen anterior. Y es este evento el que Castro (2021) describe como la primera reacción conservadora, la cual se extiende hasta el año 1953 y se caracterizó

por una política de represión sindical que culminó con la disolución del 90% de los sindicatos vigentes en 1948.

Tercer Periodo: 1950s – 1980s

El tercer periodo lo identifica Aguilar (2004) como el que observa el nacimiento y desarrollo del Estado Benefactor, entre los años 1950 y 1980. Durante este, la legislación laboral fue testigo de ciertos progresos gracias a la acción colectiva de algunos sectores asalariados, esto a pesar del debilitamiento del sindicalismo causado en gran medida por el temor a despidos y represalias patronales, la intensificación de la guerra fría, la falta de una ley que garantizara el fuero sindical, así como el derecho de los patronos al libre despido con prestaciones sociales, todos factores que favorecieron una actitud antisindical. A pesar de lo anterior, se logró extender a los trabajadores bananeros la Ley de Accidentes de Trabajo, así como su derecho a la huelga. Asimismo, a finales de esta década, los trabajadores del sector privado lograron que la Asamblea Legislativa aprobara el pago del aguinaldo a todos los asalariados.

Por otro lado, la década de los sesenta, fue una etapa de estancamiento en lo que se refiere a la reforma social, situación que coincidió con una desorganización sindical causada por la persecución provocada por la falta de un fuero sindical, los conflictos ideológicos entre centrales sindicales, cambios en la composición de las clases trabajadoras y el rechazo del Estado hacia las aspiraciones sindicales. Asimismo, dicho estancamiento se da por la expansión del llamado Estado interventor, en el cual, a través de la creación de instituciones como el Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Instituto de Tierras y Colonización y el Banco Popular y de Desarrollo Comunal se atendían temas de vivienda, educación, así como el crédito popular y para el campesino, todos relevantes para la clase trabajadora.

Además, denuncias de los sindicatos bananeros ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1962 y 1965, provocaron que este organismo internacional solicitara al presidente de turno acatar los convenios internacionales que garantizaban la libertad sindical. Asimismo, debido a la ilegalización del Partido Comunista en 1948, se dio una ausencia prolongada de la izquierda costarricense, la cual en años anteriores había velado por las necesidades de las clases trabajadoras.

Más adelante, en la década de los setenta, gracias al desajuste financiero causado por el aumento de los precios del petróleo y las tasas de interés, se afectó la capacidad adquisitiva de los sectores asalariados y la solvencia del Estado, que en ese entonces se encontraba en una

etapa de gran expansión. Resultado de esto se da un resurgimiento de los movimientos de izquierda, lo cual obligó al Estado a asumir una actitud más tolerante hacia el sindicalismo en algunos sectores laborales. Esto tuvo su expresión a través de la extensión del número de convenciones colectivas en los sectores de la agricultura, la industria y el transporte. Al respecto, Castro (2021) señala que en esta etapa hubo una recuperación de la ciudadanía social, puesto que la sindicalización pasó del 2.6% al 15.7%, y se multiplicaron las convenciones colectivas.

No obstante, Aguilar (2004) agrega que, en la segunda mitad de la década, tanto los empleados públicos como lo del sector bananero padecieron por las acciones de represión por parte del Estado y las empresas patronales. Específicamente en el sector privado, esto se observó a través del movimiento solidarista, el cual afectó la representatividad del sindicalismo. Por lo tanto, el tercer periodo concluye con un debilitamiento de las luchas del colectivo laboral reflejadas a través del sindicalismo. Y, es este periodo el que Castro (2021) califica como la segunda reacción conservadora. De esta forma, con el solidarismo también se introduce la figura del comité permanente, es decir, se abre “un 2º canal de representación no autónomo, que compite y es contradictorio con el sindical” (p. 29).

Cuarto Periodo: Década de 1980 en Adelante

Finalmente, el cuarto periodo señalado por Aguilar (2004) corresponde a la transformación del modelo económico y la estructura del Estado de los años ochenta. En este sentido, los cambios que acompañaron la globalización económica y el fortalecimiento de la economía de mercado representaron un reto para la legislación laboral. Dicha reestructuración económica y modificación del papel del Estado tuvieron como repercusión la caída de los salarios, el aumento del desempleo, la reducción del gasto social por parte del Estado, el aumento del costo de la vida, los aumentos tributarios a los sectores menos favorecidos, la concentración desequilibrada de la riqueza y el deterioro de las condiciones laborales.

Otro hecho relevante se da en 1984, año en que se aprobó la Ley de las Asociaciones Solidaristas. Esta puso en entredicho la libre asociación y la autonomía de los trabajadores, en especial a los del sector bananero, y fue motivo de denuncia ante la OIT en 1988, quien en 1991 reconoció la interferencia solidarista en la corriente sindical, a la vez que recomendó promover leyes que establecieran un fuero sindical y antidiscriminatorio en la materia.

Por otro lado, durante los ochenta e inicios de los noventa, en medio de un ambiente neoliberal, el Código de Trabajo encontró reformas importantes, tales como la incorporación de los trabajadores de campo a la Ley de Accidentes de Trabajo o la reforma de 1993. En esta

última, tras una denuncia ante el Departamento de Comercio de Estados Unidos, debido a la persecución de dirigentes sindicales y castigos penales a huelguistas del sector público, la prohibición de negociaciones colectivas y permiso para que las asociaciones solidaristas negociaran arreglos directos, se amenazaba excluir las exportaciones de Costa Rica de ventajas arancelarias. A raíz de esto, el gobierno de Calderón Fournier se comprometió a aprobar reformas que velaran por el respeto al ejercicio de los derechos sindicales, el pago de salarios caídos a trabajadores por despidos relacionados a razones sindicales, la estabilidad laboral para los dirigentes y participantes, la prohibición para que las asociaciones solidaristas firmaran convenios colectivos, entre otros.

Finalmente, la tercera reacción conservadora se presentó entre los años 2018 al 2021. Al respecto, Castro (2021) explica que este último periodo documenta que “en el 2016 el MTSS reportó 29 convenciones de empresa en el sector privado con una cobertura de 0,9% (...) por su parte existían 172 arreglos directos, la mayoría en la agricultura” (p. 36), lo que saca a la luz la realidad de la desaparición del sindicalismo privado y la hegemonía de los mecanismos alternativos.

Concepto del Derecho Colectivo de Trabajo

Para comprender el derecho colectivo de trabajo, es necesario partir del concepto general del derecho laboral, entendido en la doctrina como el “conjunto de principios y normas que regulan las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores y los empleadores” (Arévalo, 2022, p. 9). A partir de esta base, el derecho colectivo de trabajo se circunscribe como una rama orientada por el principio de justicia social que surge como respuesta a las injusticias y desigualdades del capitalismo liberal y tiene por finalidad equilibrar las relaciones entre trabajadores y empleadores. Este propósito se materializa mediante la regulación de sus vínculos, deberes y derechos, así como a través del reconocimiento de los sujetos colectivos, entre los cuales se encuentran los sindicatos, las representaciones de empleadores, el Estado en su condición de autoridad administrativa y de patrono, los organismos internacionales y las asociaciones solidaristas (CIJUL, 2009).

De esta manera, el derecho colectivo de trabajo está conformado por normas jurídicas “que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, la negociación y los conflictos colectivos de trabajo” (De la Cueva, citado en Arévalo, 2017, p.375). Asimismo, Arévalo (2022) distingue como propias de esta rama las siguientes características:

- a) La organización sindical es el sujeto principal. Esta tiene como objetivo perseguir nuevos beneficios para los trabajadores, o bien, preservar los ya existentes.
- b) La búsqueda de equilibrio entre los sujetos laborales, es decir, trabajadores y empleadores, logra reducir las desigualdades entre los propietarios de los medios de producción y quienes conforman su fuerza de trabajo.
- c) La normativa nacional e internacional constituye su base. Entre esta se encuentran los tratados sobre derechos humanos, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, sentencias de la jurisdicción internacional a la que se han sometido los Estados, entre otros.

Por otro lado, Carvajal (Citada en CIJUL, 2009) explica que el derecho laboral colectivo busca proteger principios esenciales desde una perspectiva propia. Estos principios son la libertad sindical y la autonomía colectiva, descritos a continuación:

Libertad Sindical

La libertad sindical se dispone como un conjunto de derechos, potestades, prerrogativas e inmunidades conferidas por normas estatales a los trabajadores y a las organizaciones libremente constituidas por ellos. Tiene como fin garantizar el ejercicio de las acciones lícitas orientadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores (OIT, 2023).

Baretto (2009) la describe como “un derecho de los débiles, de quienes mantienen relaciones jurídicas fuertemente asimétricas de manera cotidiana y como modo de sustento en lo personal y familiar” (p. 388). Asimismo, citando a Supiot, añade que esta “ha sido la invención de lo colectivo y de sus consecuencias... lo que ha permitido salir de los impasses de la sumisión voluntaria y definir un derecho en que pueden convivir la subordinación y la libertad” (p.388). Además, se refiere a la función de la libertad sindical como emancipadora, pues responde a la búsqueda de justicia social y a la superación de la visión del trabajo como mercancía.

Bajo esta perspectiva, el autor explica que la libertad sindical se vincula directamente con los derechos de asociación, de reunión, la libertad de expresión, así como con los derechos civiles y políticos que derivan de esta. Y en conjunto con el derecho a la huelga y al de la negociación colectiva, constituye “la triada central del derecho colectivo de trabajo” (p. 390). Además, esta se manifiesta a través del aseguramiento de la autonomía de las organizaciones de trabajadores, ya que bajo su cobijo se encuentran otros derechos que interactúan entre sí.

Por lo tanto, se constituye como una garantía de la ciudadanía universal que la convierte en un derecho fundamental.

Por su parte, Rojas y Aguilar (2012) también reconocen la libertad sindical como un derecho fundamental, para lo cual citan el Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT en la 101ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2012. En dicho informe se enmarca la libertad sindical como un derecho fundamental de alcance universal cuyas acciones colectivas permiten tomar medidas contra el trabajo forzoso, el abuso de menores y la discriminación, así como promover la igualdad y consolidar la democracia. Además, en conjunto con la negociación colectiva, esta es reconocida en la mayoría de las constituciones y constituye un pilar para el establecimiento de reglas sobre condiciones de trabajo, salarios, así como políticas económicas y sociales.

En el caso de Costa Rica, la libertad sindical está protegida constitucionalmente. Es así como el artículo 60 de la Carta Magna reconoce el derecho de los patronos y trabajadores a sindicalizarse libremente, para asegurar la búsqueda y conservación de beneficios económicos, sociales y profesionales de ambos. Consecuencia de esto, el reconocimiento constitucional se traslada a la normativa laboral costarricense a través del Código de Trabajo. De esta manera, el artículo 332 de este cuerpo normativo califica al sindicato: “como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricenses.” Asimismo, en su artículo 361 se le confiere al MTSS la obligación de “fomentar el desarrollo sindical”. Para esto se le faculta a dictar por medio de decretos ejecutivos las disposiciones necesarias para garantizar el derecho de sindicalización (MTSS, 2024).

Aunado a esto, el Capítulo Segundo del Código de Trabajo regula la figura del sindicato de manera específica. En el artículo 339 y siguientes, la legislación costarricense reconoce la libre asociación de trabajadores y empleadores en sindicatos, y centra su objetivo en el “estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos, sociales, comunes” (Art. 339). Asimismo, delimita sus principales actividades y hace referencia a la libertad sindical al establecer la no obligatoriedad de pertenencia a un sindicato. Además, define los diferentes tipos de sindicatos reconocidos, como lo son los gremiales, de empresa, industriales, mixtos o de oficios varios. Finalmente, deja en claro el proceso para la constitución de estos y articula las atribuciones de cada una de sus partes.

Con base en lo anterior, la libertad sindical se puede contemplar desde dos ámbitos, uno individual y otro colectivo. El individual reconoce el derecho de cada trabajador a la afiliación o constitución de los sindicatos, así como al del ejercicio de la acción sindical, es decir, la

participación en actividades propias del sindicato. Por su parte, el colectivo se refiere al ejercicio de estos derechos frente al Estado, al empleador, e incluso ante otras organizaciones sindicales (Castro, 2014).

A nivel jurisprudencial, la Sala Constitucional también se ha referido a estos ámbitos, y los nombra la teoría triangular de la libertad sindical, tal como se expone a continuación:

Sobre este orden de ideas, y partir de la interpretación conjunta de los artículos 339 del Código de Trabajo y el artículo 60 de la Carta Política es que se consolida entonces la libertad sindical, o la teoría triangular de la libertad sindical, la cual se encuentra conformada por tres aspectos esenciales: 1) el libre ingreso y retiro del sindicato; 2) la pluralidad de agrupaciones sindicales y 3) la autonomía necesaria en las asociaciones sindicales para actuar libremente frente al Estado, frente a otras organizaciones o frente al empleador, todo con el fin de que las agrupaciones colectivas puedan desarrollarse y cumplir con sus objetivos sin injerencias extrañas a sus fines específicos. De esta forma, tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar los beneficios e intereses supra mencionados (Resolución N° 32279 – 2023 del 15 de diciembre de 2023, a las 09:20).

Por otro lado, como parte del reconocimiento de la libertad sindical a nivel constitucional y como derecho fundamental, el país ha ratificado normativa internacional sobre el tema. Al respecto, el MTSS (2024) hace un repaso por los instrumentos internacionales que consagran este derecho:

- a. La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23, establece que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.
- b. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 2, establece el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras, incluyendo el derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
- c. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, noviembre de 1969) establece en su artículo 16 que “todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier índole”.

- d. La Declaración Americana de los Derechos Humanos y Deberes de Hombre consagra en el numeral 22 el derecho de asociación, el cual incluye el derecho de sindicalización.
- e. El Protocolo Adicional a la Convención sobre Derechos Humanos reconoce en el artículo 8 el derecho de sindicalización.
- f. Los Convenios 87 “Libertad Sindical y Derecho de Sindicalización” y 98 “Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva” de la OIT contemplan este principio a través de los siguientes artículos, iniciando con el Convenio 87:

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 8. 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 11. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

Por su parte, del Convenio 98 sobresale su primer artículo:

Artículo 1. 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Finalmente, al respecto de estos convenios, la OIT (2023) resalta varias características distintivas de ambos. En el caso del Convenio número 87, explica que este posee cuatro garantías y dos cláusulas de salvaguardia, siendo las garantías las siguientes:

1. La primera garantía se trata de la preservación del derecho de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones sin la necesidad de autorización previa. De esta forma, la frase “sin ninguna distinción” del artículo 2 establece el derecho de sindicación para todas las clases de trabajo, sea este público o privado, y sin distinción de sexo, raza, credo, opinión política o nacionalidad. Por otro lado, la frase del mismo artículo “sin autorización previa” declara el derecho de sindicación como absoluto.
2. La segunda garantía tiene que ver con la autonomía de los sindicatos, es decir, el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración, actividades y programa de acción. Por esta razón, las autoridades deben abstenerse de cualquier intervención u obstaculización al respecto.
3. La tercera garantía se relaciona con los procedimientos de protección de la jurisdicción ordinaria. Al respecto, el artículo 4 establece la prohibición de disolución o suspensión de las organizaciones por la vía administrativa.
4. La cuarta garantía contempla el derecho de los sindicatos para constituir federaciones y confederaciones, así como el derecho de estos de asociarse a organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores.

Con respecto a las cláusulas de salvaguardia, la OIT explica:

1. La primera se refiere al artículo 7, el cual confiere la posibilidad de los sindicatos de adquirir personalidad jurídica. Este derecho fue previsto para evitar que el legislador pudiera lesionar las garantías de la libertad sindical por medio de disposiciones indirectas.
2. La segunda cláusula tiene que ver con la fórmula transmitida en el artículo 8 para salvaguardar la legalidad y los derechos de los sindicatos. De esta forma, el inciso 1 establece la obligatoriedad de aplicar la ley común si cualquiera de las partes comete un ilícito. El inciso 2 salvaguarda los derechos sindicales, en tanto prohíbe a la legislación nacional violentar las garantías contenidas en el Convenio. De igual manera, el artículo 11 impone a los estados que ratifiquen el Convenio la obligación de garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Autonomía Colectiva

A nivel de doctrina, Villasmil (citado en MTSS, 2024) explica la autonomía colectiva como el carácter instrumental de la libertad sindical. Al respecto dice que, “al tiempo que (la libertad sindical) resulta una herramienta para crear derecho... pone en funcionamiento el

derecho de auto normarse y de solucionar los conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades” (pp. 4 y 5)

En esta misma línea, Baretto (2011) se ha referido a la autonomía colectiva de la siguiente manera:

El efecto emancipador de la libertad sindical se sustenta en la “autonomía” de los sujetos colectivos, puesto que sin una real independencia de las organizaciones de trabajadores respecto de los poderes económicos y de los aparatos ideológicos hegemónicos, es ilusoria toda expectativa y se banaliza la potencialidad reivindicativa (p. 392).

Asimismo, el autor hace referencia a los artículos 2 y 3 del Convenio número 87 de la OIT, los cuales, tal como se explicó anteriormente, hablan del carácter autónomo e independiente de las organizaciones sindicales no solo para conformarse sino para decidir sobre su estructura, organización y toma de decisiones.

Por otro lado, a nivel jurisprudencial, la autonomía colectiva ha sido descrita por la Sala II de la Corte Suprema de Justicia como la facultad que tienen los sujetos colectivos para representarse directamente y establecer sus propias reglas. Esta autonomía se manifiesta en diferentes planos. En primer lugar, se encuentra el institucional, el cual comprende la capacidad de organizarse y regular sus actuaciones internas. También abarca el plano normativo, el cual contempla la posibilidad de fijar condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva con carácter de ley profesional, tal como lo establece el artículo 54 del Código de Trabajo. Asimismo, esta autonomía también comprende la representación y defensa de los intereses colectivos. Por ende, la autonomía colectiva supone la capacidad de determinar los grupos a conformar, los intereses a defender y la manera de hacerlo (Sala Segunda de la Corte, Resolución N° 01038 – 2016, 05 de octubre del 2016 a las 09:55).

Negociación Colectiva

Tal como se ha expuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva sobresale como un elemento fundamental para el derecho colectivo de trabajo. Aldao (s.f) adopta el concepto desarrollado por la OIT y la describe como un proceso de toma de decisiones destinado a establecer un conjunto de normas que regulen tanto los aspectos de forma o de fondo en las relaciones laborales y entre las partes negociadoras. Este proceso puede concluir

con la firma de un convenio colectivo de trabajo o, simplemente, definir la manera en que empleadores y trabajadores interactúan dentro de un marco de negociación.

Aunado al punto anterior, Alós-Moner y Martín (2002) subrayan varios aspectos relevantes sobre la negociación colectiva. En primer lugar, la definen como un proceso en el que las partes buscan tomar decisiones conjuntas, diferenciándose de la imposición unilateral o la simple consulta. Para que sea posible, debe existir reconocimiento de intereses en juego, la voluntad de resolver el conflicto y la disposición a hacer concesiones. En cuanto al calificativo de colectivo, los autores señalan que esto es así ya que al menos una de las partes, como por ejemplo un sindicato, representa a un grupo de trabajadores, distinguiéndose así de la negociación individual. Asimismo, señalan que a través de esta no solo se establecen condiciones de empleo, sino que también formulan normas y procedimientos a través de los cuales se logra institucionalizar las relaciones laborales, regulando, a su vez, la participación y facilitando la resolución de conflictos en el ámbito del trabajo. De igual manera, recalcan que la negociación colectiva como un derecho fundamental reconocido por la OIT en su Convenio 98.

Finalmente, la Sala Constitucional también se ha referido a esta figura. Por ejemplo, en el voto N° 08867-2023 de las nueve y treinta horas del diecinueve de abril de dos mil veintitrés, citando a la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-27/21 del 5 de mayo de 2021, se describió el derecho a la negociación colectiva como un elemento fundamental de la libertad sindical, en cuanto brinda a los trabajadores los medios necesarios para proteger y promover sus intereses, por lo que los Estados deben abstenerse de restringir la capacidad de los sindicatos para ejercer este derecho, permitiéndoles negociar con miras a mejorar las condiciones laborales y de vida de sus representados.

El Conflicto de Trabajo

Concepto y Naturaleza del Conflicto Laboral

Dávalos (1997) comenta que “los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales” (p. 219). Y Costa Rica no es la excepción. Para Amoretti (2007), el año de promulgación del Código de Trabajo constituye un indicador que refleja que los conflictos laborales nacen de la lucha de clases típica del sistema de producción de libre mercado capitalista.

Sobre esta base, se consideran conflictos laborales aquellas “diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo” (Santos, citado en Dávalos, 1997, p. 216). Además, el conflicto como tal nace del desacuerdo entre las aspiraciones profesionales de los trabajadores y la negativa del patrono de satisfacerlas. Por lo tanto, consiste en una pugna actual o latente que contempla tanto las peticiones como las concesiones a estas (Muñoz, 2014).

Por otro lado, Bayón (Citado en Castro, 2014) realiza un análisis similar del conflicto laboral, describiéndolo como “una situación de oposición entre dos personas o grupos, respecto de un problema concreto, con fuerza suficiente para provocar un cambio o desarmonía que altere la normalidad de las relaciones habituales”. Asimismo, afirma que para ser clasificado como laboral, el conflicto debe seguir “una ruta crítica” (p. 102), de la cual dice,

...la situación de dificultad que nace por motivo interno o externo (causa del conflicto) de la relación laboral (presupuesto objetivo); al que se suma el presupuesto subjetivo, que es la incorporación del presupuesto objetivo a la voluntad de una o ambas partes de la relación con el ánimo de ejercitar con tal motivo una pretensión frente a la otra, con lo cual una vez ejercitada o exteriorizada y no aceptada surge el conflicto (p. 102).

Con respecto a los presupuestos, el autor señala que estos se constituyen por la existencia de la relación o relaciones de naturaleza laboral, la presencia de un motivo o causa de discordia y la transformación de esa causa en una decisión individual o colectiva interna. Asimismo, destaca como requisito la existencia de actos preparatorios, es decir, un acto de materialización de la pretensión a la contraparte; un acto de notificación de esa pretensión; el rehúse o rechazo de la pretensión por la contraparte; y la ratificación de la pretensión cuando esta ha sido rechazada. Finalmente, previo al perfeccionamiento del conflicto explica que existe un conflicto latente no exteriorizado. De esta manera, una vez que la pretensión es rechazada, el conflicto se exterioriza, lo cual desemboca en la búsqueda de medios de solución de este.

Tipología del Conflicto Laboral

Los conflictos de trabajo pueden ser clasificados de diferentes maneras. Por ejemplo, Dávalos (1997) realiza una clasificación basada en los sujetos involucrados, la naturaleza del conflicto y el tipo de intereses.

Por los Sujetos Involucrados

Estos pueden darse entre trabajadores y patronos, entre trabajadores o incluso entre patronos. En este punto entran en juego los factores del proceso productivo, trabajo y capital. Por lo tanto, “pertenecen a la esencia de la relación entre trabajadores y patronos, a la naturaleza de las relaciones en una sociedad segmentada en clases sociales” (p. 217). Ejemplos de este se dan en las controversias relacionadas a despidos injustificados, incumplimiento de contratos colectivos, entre otros.

Por la Naturaleza del Conflicto

Este tipo de conflictos pueden ser de orden jurídico o de orden económico. Los primeros derivan de la “aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales” (p. 218), por ejemplo, el pago del tiempo extra, la negativa a entregar uniformes, entre otros. Por su parte, los conflictos económicos tienen que ver con el establecimiento o la modificación de condiciones laborales, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Entre estos se encuentra la reducción de personal con motivo de la implementación de maquinaria nueva, la nivelación salarial de trabajadores con respecto a compañeros que realizan trabajos similares, entre otros.

Por el Tipo de Interés que se Afecta

En esta categoría se encuentran los conflictos individuales y colectivos. Los primeros se presentan cuando el interés en discusión es solo de uno o varios trabajadores, tal como es el caso del descuento al salario por el daño a la maquinaria a uno o pocos trabajadores. Por el contrario, los conflictos colectivos se dan cuando se afecta el interés sindical o gremial de los trabajadores.

Amoretti (2007) profundiza sobre esta clasificación. Citando a Castro, el autor explica que los conflictos individuales y colectivos surgen por el desequilibrio de las clases sociales provocado por el auge de grandes industrias, “...como respuesta estatal a las repercusiones de orden social de los conflictos de trabajo, y a los perjuicios económicos que acarreaban, tanto a las personas trabajadores y a las empresas como a la sociedad en general...” (p. 275). Con base en esto, el autor se refiere a cada uno de la siguiente manera:

Conflictos Individuales. Estos tienen su origen y se vinculan con los derechos y obligaciones que provienen de un contrato de trabajo. Por lo tanto, el contrato se convierte en

la norma que directa o indirectamente es tomada en cuenta. Además, la base de este conflicto tiene relación con intereses concretos y particulares de quienes intervienen.

Conflictos Colectivos. Estos se dan cuando el interés afectado pertenece a un grupo donde el fraccionamiento de sus miembros no es posible. De hecho, la indivisibilidad significa que ese interés colectivo se satisface por un bien común. Aunado a lo anterior, el autor estima como necesario para distinguir entre ambas categorías un elemento subjetivo cuantitativo y otro subjetivo cualitativo. El primero tiene que ver con la cantidad de personas trabajadoras involucradas en el conflicto, estén estas organizadas o no de manera permanente. En cuanto a la contraparte patronal, esta puede estar representada por una sola persona física o jurídica, o bien, varias de ellas. Por su parte, el segundo se refiere a la diferenciación entre un sujeto colectivo que se constituye como un conjunto estructurado de manera homogénea, como puede ser el realizar la misma actividad económico profesional, en contraposición con una pluralidad de trabajadores contemplados individualmente.

Por lo tanto, visto desde un enfoque cualitativo, el autor explica que mientras un conflicto individual trata intereses concretos de quienes intervienen en él, el interés colectivo posee un carácter general e indivisible. Finalmente, menciona que los conflictos individuales suelen ser de naturaleza jurídica o de derecho, mientras que los colectivos siempre son de intereses o económicos. A nivel normativo, ubica estos últimos en “las causas de inconformidad” a las que se refiere el artículo 507 del Código de Trabajo de 1943, el cual actualmente corresponde al artículo 618 de este mismo cuerpo normativo.

Otra clasificación relevante de los conflictos laborales tiene, que ver con la función de la naturaleza o contenido de los conflictos. Autores como Amoretti (2007), y más adelante Castro (2014) proponen los de orden jurídico y los de orden económico y social, clasificación en la cual también se basa la OIT.

Conflictos Jurídicos

Estos se producen por el incumplimiento o interpretación de una norma jurídica preexistente, la cual puede ser legal o contractual. Este tipo de conflictos se clasifican, a su vez, de la siguiente manera:

Individuales Jurídicos: suelen ser tratados por medio de procesos ordinarios laborales.

Colectivos Jurídicos: discuten una interpretación jurídica o la aplicación de determinada normativa para toda una colectividad. Es decir, se parte de la existencia de una norma existente que regula la relación de trabajo y que las partes aceptan como válida. Por lo

tanto, lo que se busca es la obtención de una declaración judicial en derecho positivo que determine su aplicación o implicación. Por esta razón, este tipo de conflictos se manejan a través de procesos ordinarios en lugar de la vía colectiva.

Conflictos Económicos y Sociales

Tal como se mencionó anteriormente, este tipo de conflictos también se conoce como “de intereses” y su razón de ser yace en la intención de modificar una normativa preexistente o de crear nuevas normas para llenar vacíos normativos o regular de una forma adecuada determinada situación laboral. Asimismo, su denominación como “económicos y sociales” deriva de las dudas del legislador sobre los alcances del término “económicos”. De esta forma, previendo que no quedara algún detalle por fuera y procurando no ampliar el fondo, los redactores del Código agregaron la mención de “sociales”.

Con base en lo anterior, estos se subdividen en individuales y colectivos:

Individuales de Carácter Económico y Social: estos se consideran inexistentes, ya que se resuelven entre el trabajador y el patrono de manera individual.

Colectivos de Carácter Económico y Social: estos no giran en torno a la interpretación de un derecho adquirido establecido por ley o por contrato. Por el contrario, se tratan de peticiones que pretenden modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo. Se consideran esenciales en la búsqueda de la eficacia del sistema jurídico, la tutela generalizada y masiva de derechos y la adaptación de las normas que rigen las relaciones laborales. Además, este tipo de procesos colaboran en la creación o modificación de normas para regular, proteger, sancionar diferentes supuestos laborales, crear mecanismos rápidos de resolución de controversias y mecanismos de reparación o procedimientos cautelares de protección.

Mecanismos de Resolución de Conflictos Laborales

Con base en los objetivos de la presente investigación, se hará énfasis en los mecanismos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social. No obstante, para una comprensión más exhaustiva se distinguirán primeramente estos mecanismos según la vía de resolución que se persigue, es decir, la judicial y la extrajudicial, conocidas también como heterocomposición y autocomposición.

Heterocomposición

Según Montes de Oca (2013), este tipo de resolución se logra a través de la intervención de un tercero imparcial con poder y autoridad para imponer su decisión. Esta vía se alcanza a través de la solución judicial, en la cual el Estado posee el monopolio de la resolución de conflictos a través de la jurisdicción del Poder Judicial. Esto implica resolver disputas mediante resoluciones con valor de cosa juzgada y ejecución forzada si fuera el caso. De esta manera, a través del derecho de acción y contradicción, es decir, la de demanda y la contestación, nace una resolución jurídico procesal.

Asimismo, se caracteriza por lo que llama “suma-cero”, es decir, la existencia de un perdedor y un ganador. Finalmente, el autor recalca que este tipo de solución debería considerarse como última ratio, ya que la cultura de litigio y consecuente sobrecarga de los tribunales tornan estos procesos en demorados, caros e ineficientes. Un ejemplo de este método lo constituye el arbitraje.

Autocomposición

Siguiendo al mismo autor, la autocomposición aparece como un medio de solución de conflictos por parte de los protagonistas o intervinientes en este. En esta vía puede intervenir un tercero. No obstante, este no puede imponer su decisión. La Rosa y Rivas (2018) agregan que con este mecanismo el conflicto se extingue mediante la renuncia o concesión del derecho o interés sobre el cual gira el conflicto. Ambas pueden ser bilaterales cuando las partes acuerdan renunciar a una fracción de sus intereses, y suele alcanzarse tras la obtención de un punto medio. Por el contrario, si una de las partes realiza una renuncia total a su posición, se dice que la resolución es unilateral. Entre los mecanismos de solución que pertenecen a esta categoría se encuentran la negociación, la mediación y la conciliación.

Mecanismos de Resolución de Conflictos de Carácter Económico y Social

En las relaciones laborales colectivas, cuando una de las partes busca regular o modificar las condiciones de trabajo, o bien, las regulaciones existentes sobre estas condiciones, se pueden dar dos posibles resultados: acuerdos bilaterales o el perfeccionamiento de un conflicto. En el primer caso, si se llega a un acuerdo entre la parte empleadora y el colectivo laboral, las negociaciones pueden culminar en una convención colectiva, la modificación de una existente, la emisión de un reglamento interno, la modificación de

prácticas o la restitución de las condiciones laborales existentes. Por el contrario, si la contraparte ignora las solicitudes, no se llega a un acuerdo o el empleador realiza modificaciones de manera unilateral en detrimento del colectivo laboral y ninguna de las partes desiste de su interés, se dice que el conflicto se perfecciona (Castro, 2017).

De esta forma, cuando se exteriorizan los conflictos colectivos de carácter económico y social, la legislación costarricense estima tres posibles vías de resolución: el arreglo directo extrajudicial, la conciliación, y el arbitraje (Castro, 2017). De estos, mientras que el arbitraje sigue un mecanismo heterocompositivo, los restantes encuentran su solución en mecanismos autocompositivos (Amoretti, 2007).

El Arreglo Directo

Marco Legal Previo a la Reforma Procesal Laboral (1943-2016)

De acuerdo con Castro (2021), el surgimiento del arreglo directo se da como resultado de varios discursos relativos al conflicto obrero-patronal, todos con el fin común de desvirtuar el papel del sindicalismo. En primer lugar, se introduce la idea de que los sindicatos pretendían defender intereses “particularistas, egoístas y subversivos”. Por tal razón, se propone al comité o consejo permanente como una alternativa al sindicato. En consecuencia, este viene a representar la corriente solidarista que funge como “un canal no conflictivo de cooperación y solución de conflictos” (p. 29).

En segundo lugar, el conflicto se contempla como una “patología” que, más que ser canalizada, debe ser eliminada del panorama institucional. Por lo tanto, el arreglo directo se constituye como un segundo canal de representación no autónomo que busca privilegiar la paz social y que, a su vez, homologa los intereses nacionales con aquellos de productividad, competitividad y empleo que conforman el ambiente empresarial (Castro, 2021).

Con base en lo anterior, esta figura se concibe como un instrumento para la solución de conflictos de carácter económico y social, y se incorpora al Código de Trabajo de 1943. De esta manera, entre los artículos 504 y 506 de este cuerpo normativo se delimita su función, las partes legitimadas, el procedimiento general para optar por este, así como el papel que funge el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo como fiscalizador del proceso, tal como se señala a continuación:

Artículo 504.- Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes

en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Artículo 505.- Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. La Inspección General de Trabajo velará por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte colones si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos colones en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

Artículo 506.- Cada vez que se forme uno de los Consejos o Comités de que habla el artículo 504, sus miembros lo informarán así a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento.

Por otro lado, cabe destacar que los comités permanentes se caracterizan por aparecer de manera “coyuntural, transitoria y esporádica” (p. 105). Esto quiere decir que se crean para hacer frente a un conflicto particular y, al ser temporales, no requieren de una estructura ni inscripción formal. Por lo tanto, una vez concluido el conflicto, desaparece también el comité permanente que se originó ante este (Castro, 2014).

Este carácter temporal no queda plasmado en la normativa de ese entonces, pero es acogido jurisprudencialmente. Por ejemplo, en el voto N° 2011-0012457 de las 13:36 horas del 13 de setiembre del 2011 citado por Castro (2014), la Sala Constitucional lo describe como un tipo de coalición temporal al afirmar que “no es un órgano permanente de representación de intereses económicos y sociales de los trabajadores, sino únicamente como un medio para la solución de conflictos colectivos de carácter económico social coyunturales o circunstanciales” (p.106).

Proyecto de Reforma Procesal Laboral de 2017

Explica Castro (2014) que el Proyecto de Ley de Reforma Procesal Laboral se plantea como una discusión sobre los procedimientos laborales entre diversos actores institucionales, tales como el Poder Judicial, el Poder Ejecutivo, organizaciones sindicales, empleadores, e incluso la OIT. Es así como, tras una década de intercambios, el proceso que inició a finales de los años noventa se envía a la Asamblea Legislativa bajo el expediente número 15.990.

En lo que respecta al tema de arreglos directos y comités permanentes, la falta de acuerdo político representó un atraso en el trámite legislativo. Al respecto, en la versión inicial del proyecto se le concedió la titularidad del arreglo directo a los sindicatos, por lo que estos figurarían como instrumentos de resolución de conflictos colectivos. No obstante, permanecía la condición establecida en el artículo 370 del Código de Trabajo que exigía la afiliación de la mitad más una de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

En consecuencia, esto implicaba que, si en una empresa todos los trabajadores estaban sindicalizados, pero divididos en varios sindicatos, y ninguno alcanzaba el 50%, el comité permanente sería quien podría firmar el arreglo directo. Por lo tanto, no resultaba práctico que para celebrar un arreglo directo se exigiera más representatividad que para firmar una convención colectiva, por lo que los comités permanentes terminarían siendo los únicos autorizados para hacer arreglos directos.

Adicionalmente, el autor explica que otro retraso que enfrentó el avance del proyecto fue la extensión de las competencias atribuidas al comité permanente. En este caso, se pretendía que, en ausencia de un sindicato, este fuera el titular tanto de arreglos directos como de conciliaciones y arbitrajes judiciales en conflictos colectivos de carácter económico y social. Además, solo en ausencia de un sindicato o un comité permanente se permitiría la conformación de coaliciones de trabajadores.

Asimismo, la versión inicial planteaba que estos comités pasarían de ser coaliciones coyunturales para la solución de conflictos de carácter económico y social a organizaciones sociales de trabajadores independientes. No obstante, esto contravenía el convenio 135 y la recomendación 143 de la OIT, las cuales establecen que estas organizaciones no deben obstaculizar las competencias de los sindicatos y sus representantes. Además, violentaba la naturaleza jurídica del arreglo directo, representaba una violación al artículo 62 de la Constitución Política, y consolidaba este como un sustituto de la convención colectiva, es decir, debilitaba el sistema de representación colectiva de la negociación colectiva.

Finalmente, según el autor, se buscaba que estos comités se inscribieran ante el Departamento de Organizaciones Sociales, el cual se encarga del registro y tramitación de

personerías jurídicas. Sin embargo, estos no cuentan con ninguna de las regulaciones de este tipo de figuras, incluidas los sindicatos, tales como los estatutos, procesos electorales, normas sancionatorias, regulación de régimen económico, mecanismos para convocatorias de asambleas, entre otros. A raíz de esto, para salir de este estancamiento, se realizó una negociación con el sector empresarial para que la redacción del Código de Trabajo de 1943 en lo que respecta a los comités permanentes y los respectivos arreglos directos se mantuvieran incólume. Con esto se pretendía que el tema fuera discutido en el futuro por las partes interesadas: empleadores, trabajadores y gobierno. De esta manera, en el año 2012 se suscribió el Programa Nacional de Trabajo Decente conforme a la metodología de la OIT. Este planteaba impulsar la aprobación del texto negociado. Consecuentemente, se mantuvo la redacción existente desde 1943.

Disposiciones Vigentes tras la Reforma Procesal Laboral

La Sala Segunda de la Corte, en su resolución N° 00528 – 2018 del 16 de marzo del 2018, expone de manera concreta el marco jurídico dispuesto para la figura del arreglo directo tras la Reforma Procesal Laboral. Al respecto, indica:

Esta figura se encuentra en el Código de Trabajo de 1943 y en la Reforma Procesal Laboral en su artículo 615, siendo su naturaleza un arreglo de trabajadores representado por un comité electo. Enfatiza que si hay menos del cincuenta por ciento de trabajadores afiliados sindicalizados, puede negociarse otro instrumento colectivo. Menciona que la intervención del Estado en estos pactos colectivos es mínima, salvo el caso de la Convención Colectiva de Trabajo, que exige la homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En su postura, el arreglo directo no está sujeto a formalidad y con lo expuesto quiere señalar que es posible que haya pactos colectivos más allá de la Convención Colectiva de Trabajo. Apunta que dichos pactos son válidos en tanto obedezcan a un interés de un colectivo de trabajadores.

De esta manera, en general, a pesar de que la redacción relativa al instrumento en sí, permaneció igual, la Reforma vino a demarcar un aspecto que anteriormente carecía de claridad, esto es la naturaleza jurídica. Al respecto, se incorporó el artículo 614. Este afirma que “son medios de solución de los conflictos económicos y sociales generados en las

relaciones laborales, el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje”. De esta manera, al homologarlo con otros medios de solución de conflicto, lo extrae como medio de negociación colectiva (Castro, 2017).

Para Castro (2017), la aclaración de la naturaleza jurídica llegó acompañado de importantes implicaciones. En primer lugar, exige la existencia de un conflicto colectivo de carácter económico social, por lo que prohíbe la práctica anterior en la que se utilizaba como medio de negociación colectiva en sustitución de una convención colectiva de trabajo. Esto significa que el MTSS está obligado a rechazar aquellos arreglos directos que no provengan de un conflicto colectivo de carácter económico y social. Por lo tanto, debe verificar la existencia de un conflicto de esta naturaleza. En segundo lugar, lo anterior también delimita el carácter transitorio de los comités permanentes, los cuales existen en función de un conflicto colectivo de esta naturaleza.

Por otro lado, el autor también expone como una norma novedosa la introducción del artículo 616. Este establece que,

Durante el proceso de negociación de una convención colectiva de trabajo o una vez iniciado el procedimiento de conciliación o arbitraje, y durante la ejecución de una huelga legal, solo podrá suscribirse un arreglo directo con la organización o el comité responsable de la negociación o del conflicto.

En este sentido, se reconoce la titularidad del sindicato para la suscripción de arreglos directos. Esto se establece en atención al artículo 62 de la Constitución Política y las disposiciones del Código de Trabajo, las cuales atañen la negociación colectiva como un derecho exclusivo de los sindicatos. Por lo tanto, con este artículo se dispone que la legitimación para suscribir un arreglo directo cuando se esté llevando a cabo una negociación de este tipo le corresponde únicamente al sindicato.

Procedimiento de Arreglo Directo

Según el MTSS (2015), el arreglo directo constituye una figura autocompositiva, donde las partes, trabajadores y empleador, buscan resolver directamente su conflicto. Castro (2017) describe el proceso en una serie de pasos, tal como se plantea a continuación.

- Como primer punto, el Código de Trabajo, en sus artículos 615 al 617, establece la vía directa entre las partes como medio para resolver el tipo de conflictos en estudio.

- Si el colectivo laboral lo desea, se puede contar con la participación de un amigable componedor. Asimismo, puede constituir un comité permanente de trabajadores, en cuyo caso su composición debe comunicarse al Departamento de Relaciones Laborales del MTSS.
- Para prevenir cualquier intervención inapropiada en la conformación de los comités permanentes, el Reglamento para la Acreditación de los Miembros de los Comités Permanentes de Trabajadores ante el MTSS, por medio de su decreto N° 37184-MTSS, dispone de una serie de requisitos obligatorios para que su conformación sea válida:
 - Deben ser electos en una Asamblea de Trabajadores convocada para ese fin por medio de un proceso de votación secreto y libre;
 - Se prohíbe la intervención, directa o indirecta del patrono o sus representantes durante la Asamblea. Para este efecto, el artículo 5 del Código de Trabajo establece que “se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.”
 - El quórum mínimo para que la elección sea válida es del 50% del total de trabajadores de la empresa, por lo que se debe indicar el nombre, apellidos e identificación de los participantes.
 - Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo se pueden designar delegados, en cuyo caso se contabilizará la cantidad de personas representadas para efectos de quórum, pero cada delegado tendrá derecho a un voto.
- Si las partes llegan a un acuerdo, se redactará un acta con el contenido de lo acordado y se remitirá una copia al Departamento de Relaciones Laborales.
- La Inspección de Trabajo debe asegurarse de que los acuerdos alcanzados no contravengan las normas legales que protejan a las personas trabajadoras. Entre sus funciones le corresponde verificar que el conflicto sea real y no una estrategia para reemplazar la negociación de una convención colectiva. Asimismo, debe corroborar que el proceso de elección del Comité haya cumplido con los requisitos establecidos.
- Desde la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, el artículo 616 del Código de Trabajo establece que se debe constatar que cualquier arreglo directo firmado durante la negociación de una convención colectiva, proceso de conciliación o arbitraje, o mientras se desarrolla una huelga legal, este sea suscrito por la organización o comité encargado de la negociación del conflicto.

- Por último, lo pactado debe respetarse bajo apercibimiento de multa y sin perjuicio de que la parte que haya cumplido con el acuerdo pueda acudir a la vía judicial para exigir su ejecución y reclamar la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

Diferenciación con la Convención Colectiva

Tal como se mencionó anteriormente, la introducción del artículo 614 al Código de Trabajo vino a esclarecer la naturaleza jurídica del arreglo directo. De esta manera, en conjunto con la conciliación y el arbitraje, este se constituye como como la primera vía para resolver un conflicto de carácter económico y social (Castro, 2017). No obstante, para comprender más a fondo su naturaleza jurídica resulta necesario tomar en cuenta que desde su implementación se ha evidenciado la desnaturalización de este mecanismo al utilizarse en sustitución de las convenciones colectivas. Por lo tanto, a continuación, se presenta una serie de criterios que permiten diferenciar jurídicamente la naturaleza de ambas figuras.

En primer lugar, desde el punto de vista normativo, el arreglo directo se regula en el Capítulo Décimo Tercero del Código de Trabajo titulado Solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social y del procedimiento de conciliación y arbitraje. En esta misma línea, la convención colectiva encuentra su lugar en el Capítulo Tercero de este mismo cuerpo normativo. Es así como, en su Sección I, artículo 54, se ha definido la convención colectiva como aquella “que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.”

Partiendo de esta base, si se analiza ambos desde el tipo de acuerdo que se alcanza, el arreglo directo deriva de los procedimientos extrajudiciales destinados a resolver conflictos colectivos económicos y sociales. Por ello, su uso requiere la existencia de un conflicto. A diferencia de este, la convención colectiva se considera “la expresión fundamental del proceso de negociación colectiva” (Castro, 2014, p. 100), por lo que “no presupone un conflicto, sino que lo previene, aun cuando en alguna ocasión represente la solución de un conflicto colectivo” (ANEP, 2011, párr. 2). De esta manera, la convención colectiva consiste en un acuerdo celebrado entre un patrono, un grupo o gremio de patronos en conjunto con un grupo o sindicato de trabajadores. Por lo tanto, es el producto de la negociación colectiva sindical y tiene como objetivo establecer las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo (Castro, 2014).

Aunado a lo anterior, una diferencia importante entre el arreglo directo y la convención colectiva tiene que ver con las estipulaciones contenidas en el acuerdo alcanzado. En este sentido, a diferencia del arreglo directo, las convenciones colectivas están garantizadas constitucionalmente y su contenido posee fuerza de ley (ANEP, 2011). Al respecto, de Otto (citado en Romero-Pérez, 2014, p. 104) afirma que “este tema de la convención colectiva tiene relación directa con las fuentes de derecho (por ser ella misma fuente de derecho)”. De esta forma, el artículo 62 de la Constitución Política tiene como objetivo “garantizar como derecho fundamental de todos los trabajadores” (Romero-Pérez, 2014, p. 122).

Finalmente, el sujeto del arreglo directo es el comité permanente, mientras que el de la convención colectiva es el sindicato. En este contexto, los comités permanentes de trabajadores se diferencian de las organizaciones sindicales en su naturaleza jurídica. Mientras que los primeros se conforman temporalmente para participar en el procedimiento de arreglo directo, los sindicatos son organizaciones permanentes dedicadas a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Además, estos están sujetos por ley a cumplir una serie de requisitos formales para su constitución, poseen autonomía financiera, independencia en su acción y protección a sus dirigentes (Castro, 2014). La siguiente tabla muestra una síntesis comparativa de ambas figuras:

Tabla 1

Criterios de comparación entre el arreglo directo y la convención colectiva

Criterio de comparación	Arreglo Directo	Convención Colectiva
Definición	Mecanismo de solución de conflictos colectivos de carácter económico y social. Surge como la primera vía dentro del sistema conciliación–arbitraje. Su regulación expresa aparece con la incorporación del artículo 614 al Código de Trabajo.	Es la manifestación principal de la negociación colectiva. No requiere la existencia de un conflicto, sino que busca prevenirlo. Puede eventualmente resolver uno existente.
Ubicación normativa	Capítulo XIII del Código de Trabajo: Solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social y del procedimiento de conciliación y arbitraje.	Capítulo III, Sección I del Código de Trabajo. El artículo 54 define la convención colectiva como un acuerdo entre sindicatos y patronos para regular condiciones de trabajo.
Requisito de conflicto	Presupone la existencia de un conflicto colectivo económico o social que detona su uso.	No presupone conflicto; es un instrumento preventivo dentro de la negociación colectiva sindical.

Criterio de comparación	Arreglo Directo	Convención Colectiva
Tipo de acuerdo que produce	Acuerdo derivado del procedimiento extrajudicial de arreglo directo entre patrono y comité permanente.	Acuerdo normativo negociado entre sindicatos y patronos, destinado a regular condiciones generales de trabajo.
Alcance y fuerza normativa	No posee fuerza de ley y no está constitucionalmente garantizado.	Su contenido tiene fuerza de ley y está garantizado por el artículo 62 de la Constitución Política; es fuente formal del derecho laboral.
Sujetos participantes	Comité permanente de trabajadores, órgano temporal creado únicamente para participar en el procedimiento.	Sindicato, organización permanente con autonomía, requisitos formales de constitución y protección jurídica a sus dirigentes.
Naturaleza de la organización trabajadora	Organización temporal sin requisitos formales y sin garantías constitucionales propias del sindicalismo.	Organización permanente, con autonomía financiera y protección legal amplia.
Finalidad principal	Resolver un conflicto colectivo de carácter económico y social existente o latente.	Establecer condiciones laborales mediante negociación colectiva y prevenir conflictos.

Nota: Tabla de elaboración propia.

Diferenciación con los Medios de Presión

Cabe destacar que el arreglo directo, como medio de solución de conflictos que es, no debe confundirse con los llamados medios de presión. En este sentido, los medios de presión son aquellos utilizados por las partes sociales para tratar de obligar a la contraparte a ceder en beneficio de las reivindicaciones profesionales presentadas. Ejemplos de estos son la huelga y el paro. Por su parte, el conflicto, sea este manifiesto o latente, nace del desacuerdo que surge entre las reivindicaciones profesionales presentadas por el colectivo laboral y la negativa del patrono para otorgarlas (Alfaro, 2014).

Uso Actual del Arreglo Directo en el Sector Privado Agrícola de Limón

Si bien la información sobre el uso del arreglo directo en el sector agrícola de Limón es escasa, los Anuarios Estadísticos más recientes muestran que el sector privado que concentra un mayor número de arreglos directos corresponde al agrícola. Asimismo, los datos publicados por el MTSS evidencian un descenso en el número de arreglos directos suscritos, especialmente entre los años 2023 y 2024. De esta forma, en el año 2021 existían 49 arreglos directos vigentes, mientras que para el 2024, este número bajó a 37, tal como se muestra a continuación.

Tabla 2*Arreglos directos, según rama de actividad, 2021-2024***COSTA RICA, MTSS: Arreglos directos, según rama de actividad, 2021-2024**

Rama de actividad	2021	2022	2023	2024
Total	49	41	64	37
Agricultura	47	36	60	32
Industrias manufactureras	2	2	3	5
Electricidad, gas y vapor	-	1	-	-
Comercio y reparación	-	-	-	-
Transporte y almacenamiento	-	2	1	-

Nota: El arreglo directo se define de acuerdo con el artículo 615 del Código de Trabajo.

Nota: En esta tabla se incluye el número de arreglos directos vigentes por año y sector de actividad.

La Conciliación

La conciliación constituye el paso previo a un proceso judicial. En este interviene un conciliador, las partes y sus representantes. Se trata de una negociación en la que, un tercero facilita la comunicación entre las partes para alcanzar una solución consensuada. Esta puede darse de dos maneras, extrajudicial o intraproceso (Montes de Oca, 2013).

Para el caso específico de Costa Rica, el Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo de Puntarenas, en su resolución 386-2022 de las catorce horas y treinta y nueve minutos del 22 de 2022, realiza un análisis normativo sobre este mecanismo, el cual se expone a continuación:

Con la entrada en vigencia de la ley N° 9343 -Reforma Procesal Laboral- se potencian los mecanismos de solución alternos basados en la autocomposición de las partes. En el artículo 421 del Código de Trabajo reformado se establece la conciliación como uno de los principios básicos del proceso laboral. En el numeral 451 *ibidem* -en forma expresa- se dispone que “Salvo pacto o disposición legal en contrario, el otorgamiento confiere al apoderado o apoderada la facultad de solucionar el proceso mediante conciliación, aunque expresamente no se haya estipulado” (sic). Asimismo, a partir del numeral 456 de dicho cuerpo normativo se regulan los mecanismos de solución alterna,

evidenciándose el ánimo de fortalecer y dar mayor vigor a ese tipo de procedimientos al indicarse que “La conciliación, la mediación y el arbitraje serán utilizados prioritariamente como instrumentos de paz entre las partes y para la sociedad. En los procesos judiciales, los órganos jurisdiccionales tienen el deber de promover una solución conciliada del conflicto, por encima de la imposición que implica la sentencia. / Extrajudicialmente, con la intervención de mediadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un centro de resolución alterna de conflictos, en este último caso con la presencia de una persona abogada o de un representante sindical que asista a la parte trabajadora, podrán transigirse entre las partes los derechos en litigio, salvo los derechos indicados en el artículo siguiente.” (sic), pero siempre en el entendido de que deberán respetarse los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles de los trabajadores, conforme al numeral 457 del mencionado cuerpo normativo. Seguidamente, en el numeral 458 se fortalece la posibilidad de conciliación por parte de los entes públicos; y el 459 también evidencia la importancia que la reforma legal confirió a los mecanismos alternos para solucionar las diferencias entre las personas trabajadoras y las empleadoras. Lo anterior sin dejar de lado el papel de la conciliación judicial (artículos 517.3, 535.3, 570, 571, entre otros). Por otra parte, el artículo 9 de la Ley de Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social -Nº 7727- otorga carácter de autoridad y eficacia de cosa juzgada material a los acuerdos conciliatorios extrajudiciales. Al respecto, su numeral 12 establece como uno de los requisitos del acuerdo la “Mención clara del objeto del conflicto y sus alcances”, así como una “Relación puntual de los acuerdos adoptados”.

En síntesis, de lo expuesto por el Tribunal, la conciliación está contemplada por el Código de Trabajo en el ordinal 456. En este se reconoce este procedimiento como un “instrumento de paz entre las partes y para la sociedad”. Asimismo, promueve que, en los procesos judiciales, los órganos jurisdiccionales busquen una “solución conciliada del conflicto”. Por su parte, el artículo 5 de la Ley RAC contempla la conciliación como una

práctica libre entre los interesados. A su vez, brinda la libertad a las partes de elegir de mutuo acuerdo con las personas que fungen como mediadores.

Finalmente, otro aspecto relevante de la normativa en materia de conciliación lo constituye el artículo 17 de la Ley supra mencionada. En este sentido, se establece que los conciliadores “serán responsables de los daños y perjuicios que sufran las partes del acuerdo conciliatorio, cuando se hayan violado gravemente los principios éticos que rigen la materia o se haya incurrido en conducta dolosa en daño de una de las partes o de ambas”.

El Arbitraje

Los conflictos colectivos de carácter económico y social del sector privado pueden ser resueltos a través del arbitraje. Su procedimiento se rige en la Sección IV del Código de Trabajo y, en general, se puede someter a conocimiento ante el Departamento de Relaciones de Trabajo del MTSS o ante un centro de arbitraje autorizado acordado entre las partes. (Castro, 2017).

Con respecto a su naturaleza jurídica, la Sala Segunda de la Corte se ha referido al respecto al afirmar:

Los laudos arbitrales que se dictan para solucionar conflictos colectivos de carácter económico y social son, entre las partes, sentencias judiciales y como tales pueden considerarse con fuerza de cosa juzgada, -aunque con características distintas a ese mismo efecto en la sentencias individuales-, pues generalmente su vigencia es temporal y su mandato puede adaptarse a las circunstancias sobrevinientes. Su contenido típico es normativo y solo excepcionalmente incluyen extremos declarativos o constitutivos de derechos individuales (obligaciones concretas), caso en el cual, en ese aspecto, pueden estimarse, además, ejecutivas. En efecto, a diferencia de las sentencias que resuelven conflictos jurídicos individuales, -como el presente-, con fundamento en textos legales ya dictados, las colectivas lo que hacen es crear normas, a las que deben ajustarse las relaciones particulares que estén en la misma situación de disposición creada (Resolución N° 00371-2010 del 19 de marzo del 2010).

Ahora bien, el arbitraje en el sector privado solo ocurre en sede administrativa y es de carácter voluntario. Este se presenta en la etapa que le sigue a la de conciliación cuando la

negociación por un conflicto colectivo de carácter económico y social ha fracasado en su totalidad o en parte. Además, los delegados que participan en la etapa de conciliación pueden ser los mismos en la etapa arbitral (Varela, 2015).

Asimismo, Briones (2019) explica que uno de los objetivos de este mecanismo es evitar que el conflicto escale, de modo que las partes se someten a la decisión de un tribunal arbitral. De esta manera, tras analizar y resolver las pretensiones planteadas, el tribunal emite un laudo, del cual se puede interponer recurso de nulidad y/o revisión ante la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, esto conforme al artículo 64 de la Ley N° 7727. Asimismo, durante el procedimiento, ninguna parte puede ejercer represalias ni obstaculizar los derechos de la otra. Además, las terminaciones de contrato deben ser autorizadas por el órgano que conoce el conflicto.

Capítulo III. Marco Metodológico

Tipo de Investigación

El presente trabajo girará en torno a tres tipos de investigación, la histórica, la empírica y la dogmática. La integración de estos permitirá comprender el desarrollo del arreglo directo desde su origen normativo e histórico, así como analizar su aplicación práctica en contextos reales. Por lo tanto, en conjunto, estas perspectivas ofrecerán una visión integral que contrastará la normativa con la puesta en práctica de esta, factores que ayudarán en la determinación de la eficacia de la herramienta según los criterios seleccionados.

Investigación Histórica

Según Dupuis (2020), la investigación histórica consiste en un proceso metódico enfocado en el descubrimiento, interpretación y análisis de acontecimientos pasados con el fin de comprender su influencia sobre los eventos presentes e incluso futuros. De esta forma, para lograr la reconstrucción y consecuente comprensión de eventos, ideas o culturas, se acude a la recolección y evaluación de fuentes. No obstante, más que la mera recolección de datos, este tipo de investigación también comprende el análisis profundo de estas. Asimismo, un aspecto determinante es la contextualización, en otras palabras, la comprensión de un hecho dentro de las circunstancias sociales, políticas, económicas y culturales de su tiempo.

Por su parte, Grajales (2000) concuerda en que este tipo de investigación se trata de una búsqueda crítica de la verdad sobre la experiencia pasada. Sostiene que el investigador debe acudir a fuentes primarias y secundarias, no sin antes analizar exhaustivamente la confiabilidad de estas. Asimismo, este análisis de datos debe hacerse por medio de una crítica interna y otra externa. La primera corresponde a la verificación de la autenticidad de la fuente, mientras que la segunda establece el significado y validez de los datos contenidos.

En el marco del presente estudio, la investigación se sustentará en fuentes primarias tales como el Código de Trabajo de 1943 y su reforma, la Constitución Política de 1949, la Reforma Procesal Laboral (Ley 9343), informes y oficios del MTSS, así como Convenios de la OIT. En lo que respecta a las fuentes secundarias, se recurrirá a la doctrina nacional, artículos académicos, tesis, así como publicaciones sindicales e institucionales que valoren la evolución del derecho laboral colectivo y el uso del arreglo directo.

Con base en lo anterior, uno de los objetivos de esta investigación es recorrer históricamente el desarrollo del derecho colectivo en Costa Rica y analizar cómo este desembocó en la introducción del arreglo directo como mecanismo de resolución de conflictos

de carácter económico y social. Esta reconstrucción temporal identificará eventos normativos, sociales e institucionales clave en el periodo comprendido entre la promulgación del Código de trabajo de 1943 hasta los años posteriores a la Reforma Procesal Laboral de 2017. A su vez, por medio de la contextualización de eventos los históricos dentro de la norma, se analizará el impacto de estos dentro de la población del sector privado agrícola de la zona de Limón. De esta manera, la perspectiva histórica contextual contribuirá a determinar si el arreglo directo ha evolucionado de manera coherente con los fines para los cuales fue concebido y si su desarrollo ha resultado eficaz dentro de la realidad laboral del sector privado agrícola de la zona en estudio.

Investigación Empírica

La investigación empírica, también llamada sociojurídica, permite “comprender la brecha entre el Derecho en libros y el Derecho en la práctica”, contribuyendo a identificar vacíos, desigualdades o disfunciones institucionales (McConville y Chui, 2024, p.6). Asimismo, afirman Savage y Burrows (Citado en Rausky y Santos, 2021), refiriéndose al significado cambiante de este tipo de investigación que, “si vemos que el poder del conocimiento social contemporáneo radica en su capacidad de realizar descripciones minuciosas, podemos situar mejor nuestras preocupaciones al exponer estas descripciones, desafiarlas y presentar nuestras propias descripciones” (p. 24).

Con base en lo anterior, la presente investigación realizará un análisis comparativo de cuatro arreglos directos del sector agrícola privado de la zona de Limón, dos previos y dos posteriores a la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral de 2017. Los casos seleccionados corresponderán a acuerdos extrajudiciales suscritos ante el MTSS, tramitados a través de Comités Permanentes de Trabajadores. La elección de casos se hará con base en la accesibilidad institucional y la representatividad sectorial.

De esta manera, a través del análisis de forma y de fondo de los acuerdos, se buscará determinar si el instrumento se ha utilizado para el fin que fue introducido en la normativa nacional, si existe una verdadera claridad en cuanto a su naturaleza jurídica y alcance, si se respeta el derecho sindical, y, en consecuencia, si se presenta como una herramienta eficaz en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social.

Por otro lado, se realizarán entrevistas a empleadores y trabajadores que han participado en la suscripción de arreglos directos en la zona agrícola de Limón. Estas permitirán conocer de primera mano sus percepciones sobre el proceso, el grado de conocimiento del mecanismo, el nivel de equidad percibido, así como la satisfacción en lo que respecta al proceso como tal

y los resultados alcanzados. Es decir, el conocimiento de la norma y la experiencia durante el proceso se contemplarán como factores importantes en la determinación de la eficacia de este mecanismo de resolución de conflictos de carácter económico y social en la población en estudio.

De forma similar, se entrevistará a expertos en la rama del Derecho Laboral con el fin de conocer desde la perspectiva profesional las consideraciones sobre el espíritu de la norma, así como el verdadero fin que cumple dentro de la realidad social del sector privado agrícola de la zona en estudio. De esta manera, de la voz de estos profesionales se buscará encontrar una respuesta objetiva en cuanto a la eficacia de este instrumento como mecanismo de resolución de conflictos de carácter económico y social dentro del sector privado.

Finalmente, para asegurar la validez y confiabilidad de los casos estudiados, se recurrirá al método de triangulación. Este consiste el uso de varias estrategias para estudiar un mismo fenómeno. Estas pueden comprender fuentes de datos, teorías, investigaciones o diferentes ambientes (Benavides y Gómez Restrepo, 2005). Por lo tanto, la información recopilada de las entrevistas y documentos será sometida a un análisis comparativo que será contrastada con la base teórica obtenida de las fuentes documentales utilizadas, lo cual garantizará la coherencia de la información.

Investigación Dogmática o Doctrinal

Hutchinson y Duncan (2012) explican que este tipo de investigación busca clarificar y armonizar los principios del Derecho positivo, elaborando una argumentación interna coherente. Por ello, su producto es generalmente interpretativo y sistematizador, no empírico. A partir de este razonamiento, se considera relevante para el presente trabajo de investigación la realización de un estudio doctrinario y normativo exhaustivo de la normativa referente al arreglo directo previo y posterior a la Reforma Procesal Laboral.

El análisis normativo abarcará el estudio comparado de la normativa vigente en contraste con aquella aplicada en años anteriores a la Reforma, tales como el Código de Trabajo de Costa Rica; la Reforma Procesal Laboral (Ley N.º 9343); la Constitución Política; resoluciones relevantes de la Sala Segunda y de la Sala Constitucional; oficios y criterios del MTSS sobre comités permanentes y arreglos directos; los Convenios 87 y 98 de la OIT. la doctrina especializada de autores como Castro Méndez, Dávalos, Bejarano, entre otros.

De este estudio dogmático se buscará determinar si la estructura normativa actual tiene un fundamento jurídico coherente con la interpretación doctrinaria y jurisprudencial, con los convenios internacionales ratificados por el país y con la visión constitucional sobre la libertad

sindical. Asimismo, la aplicación de este tipo de investigación en conjunto con la empírica e histórica, permitirá comprender de manera integral el desarrollo del arreglo directo, visto desde los hechos que impulsaron su introducción a la vida jurídica costarricense y su operación en la realidad social en el sector privado agrícola de la zona de Limón.

Para ello, se verificará la eficacia normativa mediante la comparación entre la finalidad legal del arreglo directo y los resultados observados empíricamente en los casos estudiados. Por ende, a través del contraste de la norma con el uso y alcances que se proyectan en los usuarios y expertos, se verificará la eficacia de este como instrumento para resolver conflictos de carácter económico y social.

Alcances de la Investigación

Descriptivo

Hernández-Sampieri et al. (2014) explican que el objetivo de los estudios con alcance descriptivo consiste en la medición o recolección de información independiente o conjunta sobre las variables en estudio sin buscar una relación entre estas. El fin que se persigue tiene que ver con la obtención de “las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

De esta forma, los autores sugieren que su utilidad radica en la posibilidad de mostrar los ángulos del fenómeno o población en estudio, de manera que se debe definir “qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos)” (p. 92). De hecho, Arandes (2013) explica que este tipo de investigación permite acotar, ordenar y clasificar el fenómeno en estudio, es decir, “hacer una descripción del fenómeno lo más precisa y exacta que sea posible” (p. 138).

En relación con la investigación, el estudio del desarrollo histórico jurídico de la normativa, así como el acercamiento doctrinario permitirán exponer las características generales del arreglo directo como instrumento del derecho laboral colectivo. Posteriormente, este alcance descriptivo se contextualizará por medio de la recolección de datos empíricos a través de entrevistas y análisis documental, con el propósito de describir las variables que explican su funcionamiento dentro de la población en estudio. Al respecto, se tomarán en cuenta las siguientes variables:

- a. El nivel de comprensión y conocimiento jurídico de los actores con respecto a la naturaleza y alcance del arreglo directo;
- b. La experiencia práctica del proceso, entendido en términos del acceso, participación, claridad y satisfacción con los acuerdos adoptados.

En síntesis, el alcance descriptivo permitirá caracterizar la figura del arreglo directo y a los actores involucrados dentro del sector agrícola privado de Limón, lo cual sentará la base para el análisis correlacional posterior sobre la eficacia del arreglo directo.

Correlacional

Debido a que el objetivo general del presente estudio tiene como finalidad determinar la eficacia de arreglo directo como mecanismo de resolución de conflictos en el sector privado agrícola, este no solo contendrá rasgos descriptivos. Por el contrario, tales descripciones servirán como base para establecer relaciones cualitativas e interpretativas entre las variables analizadas, tales como la comprensión normativa, el respeto a la libertad sindical y la satisfacción de las partes en cuanto al proceso y acuerdos alcanzados. De esta manera, se buscará alcanzar conclusiones sobre el funcionamiento real del mecanismo y la eficacia de este en el contexto estudiado. Cabe destacar, sin embargo, que estas relaciones no se abordarán desde una perspectiva estadística, sino mediante un análisis cualitativo de contenido y contraste entre documentos, entrevistas y criterios doctrinales.

Con base en lo anterior, siguiendo a Hernández-Sampieri (2014), este estudio es descriptivo en tanto “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 98). A su vez, es correlacional, ya que de estas descripciones se podrán obtener datos que permitirán “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico” (p. 98).

De esta manera, del análisis histórico, jurídico y doctrinario se extraerán características del instrumento en estudio, así como de los actores legitimados. Estas servirán como base para establecer relaciones a la hora de analizar casos prácticos que reflejen la aplicación y alcance real del instrumento. Guba y Lincoln (1981, citado en Alvarado) se han referido a este aspecto de la siguiente manera:

El estudio de caso puede tener los siguientes objetivos:

- Hacer una crónica, es decir, llevar un registro de los hechos más o menos como han sucedido.
- Representar o describir situaciones o hechos.

-Enseñar, es decir, proporcionar conocimientos o instrucción acerca del fenómeno estudiado, y

-Comprobar o contrastar los efectos, relaciones o contextos presentes en una situación y/o grupo de individuos analizados (p. 31)

En conclusión, de la sinergia entre el alcance descriptivo y correlacional se extraerá la caracterización del instrumento en estudio sobre una población específica. Posteriormente, al estudiar los casos prácticos y extraer las consideraciones de profesionales, se podrán establecer relaciones entre el desarrollo de la norma, su aplicación y alcance, y, por ende, su eficacia.

Enfoque de la Investigación

Cualitativo

La palabra “cualitativa” proviene del latín *qualitas* y hace referencia a la naturaleza, carácter y propiedades de los fenómenos. En el campo de las ciencias sociales, el enfoque de investigación cualitativa fue introducido por el sociólogo alemán Max Weber, quien afirmaba que la descripción y medición de variables sociales deben ir acompañadas de consideraciones sobre los significados subjetivos y la comprensión del contexto en el que ocurre el fenómeno de estudio (Niglás, 2010, citado en Hernández-Sampieri et al., 2014).

En esta misma línea, Hernández-Sampieri et al. (2014) explica que en este tipo de investigación se plantea un problema. No obstante, no se sigue un procedimiento rígido o previamente estructurado. Por lo tanto, los planteamientos iniciales suelen ser más abiertos y las preguntas de investigación no siempre se definen desde el inicio. Además, en lugar de partir de una teoría para comprobarla con la realidad, el proceso cualitativo se centra en observar y analizar los hechos tal como ocurren, lo que deriva en posteriores explicaciones o teorías coherentes.

Por otro lado, el autor recuerda que este enfoque se basa en una lógica inductiva. Es decir, primero se exploran y describen casos particulares y, con base en ellos, se generan interpretaciones generales. De esta manera, el investigador analiza la información caso por caso. Por ejemplo, realiza entrevistas de las cuales va contrastando y ajustando sus conclusiones conforme avanza el estudio. Además, la recolección de información se realiza por medio de técnicas más flexibles, donde lo que se busca es captar las percepciones, emociones, experiencias, así como las dinámicas entre personas o grupos. Finalmente, el investigador formula preguntas abiertas y recopila datos expresados en lenguaje verbal, escrito, no verbal o

visual, los cuales luego interpreta y organiza en temas relacionados, manteniendo una atención especial en las experiencias vividas y sentidas por los participantes.

De lo anterior se extrae el enfoque que se busca seguir en la presente investigación. En este sentido, no se partirá de una teoría comprobada. Por el contrario, el análisis de casos prácticos y entrevistas permitirá dirigir el estudio hacia una conclusión, la cual en este caso versará sobre la eficacia o falta de esta en el instituto jurídico en estudio. De esta manera, del examen de forma y fondo de un número de arreglos directos previos y posteriores a la Reforma se generarán las preguntas con las que se abordará el tema con los profesionales y usuarios del instrumento del arreglo directo de la zona agrícola de Limón. Asimismo, por medio de las entrevistas se buscará explorar e interpretar las percepciones y experiencias de los entrevistados en cuanto al tema. Finalmente, siempre sobre la base de estas experiencias y percepciones, se arribará a conclusiones que logren cumplir con los objetivos del estudio.

Para el procesamiento y análisis de la información obtenida mediante entrevistas y documentos, se empleará un análisis de contenido con enfoque temático categorial. Esta técnica permitirá identificar patrones y significados en los discursos y en los acuerdos suscritos, organizándolos en temas relacionados con los indicadores de eficacia definidos para la investigación. Tal como señalan Hernández-Sampieri et al. (2014), la codificación es un componente esencial del análisis de contenido, en tanto posibilita transformar los datos en unidades interpretables dentro del proceso de investigación cualitativa.

Asimismo, se seguirá la propuesta de Braun y Clarke (2006), quienes definen el análisis temático como “un método para identificar, analizar y reportar patrones (temas) dentro de los datos” (p. 6), permitiendo una comprensión profunda de las experiencias y percepciones de los participantes. Finalmente, se aplicará triangulación metodológica entre entrevistas, análisis documental y criterios doctrinales y normativos, con el objetivo de fortalecer la validez y confiabilidad de los hallazgos.

Métodos de Investigación

Empírico

El método empírico se apoya en la observación y la recolección de datos del mundo real (entrevistas, encuestas, observación de audiencias o expedientes). Se utiliza cuando el propósito de la investigación es conocer cómo opera el Derecho en la práctica, y puede combinarse con análisis cualitativo o cuantitativo (McConville y Chui, 2024).

Con base en lo anterior, un elemento fundamental en el cumplimiento de los objetivos propuestos en la presente investigación radica en la recolección de información a través de expedientes que contienen casos prácticos reales, es decir, arreglos directos del sector agrícola privado de la provincia de Limón suscritos antes y después de la Reforma Procesal Laboral. Asimismo, gran parte de la riqueza del estudio yace en la elaboración de entrevistas tanto a usuarios del sector en estudio como a profesionales en Derecho Laboral, ya que su visión y entendimiento desde la perspectiva técnico-jurídica permitirá contrastar la norma con la operación de esta en la realidad.

Para registrar y analizar la información recopilada, se empleará una matriz de categorización temática. En esta se consignarán fragmentos relevantes de los expedientes y las entrevistas, los mismos codificados según las categorías correspondientes a los indicadores de eficacia, es decir, la resolución del conflicto, respeto a la libertad sindical y satisfacción de las partes. El análisis se realizará mediante codificación inductiva y comparación entre los datos de los casos anteriores y posteriores a la Reforma, lo cual garantizará la triangulación, y, por tanto, la confiabilidad entre documentos, entrevistas y criterios doctrinales.

Analítico Inductivo

Este método combina el razonamiento desde los casos particulares hacia principios generales (inducción). Se emplea en investigaciones que alternan la revisión teórica con el análisis práctico de casos o jurisprudencia. Esto resulta congruente con el enfoque cualitativo, en el cual “las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general” (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 8).

Sobre esta base, este método inductivo se complementará con el empírico, ya que se partirá de una exposición histórico-normativa exhaustiva. Esta, a su vez, servirá como base en el posterior estudio de casos particulares, es decir, de arreglos directos suscritos por la población en estudio. Asimismo, al combinar este análisis con las entrevistas a profesionales de la rama, las interpretaciones derivadas de estas permitirán generar una perspectiva jurídica sólida en lo que respecta al uso real del instrumento y, por tanto, a la eficacia del fenómeno en estudio.

Por otro lado, el proceso de inducción se sustentará en diferentes criterios de interpretación, tales como la recurrencia de temas en entrevistas y documentos, la coherencia teórica con la normativa y la doctrina especializada, así como el contraste de discursos entre los actores involucrados y la normativa vigente. Por lo tanto, estos discursos permitirán generar

conclusiones sobre la eficacia del arreglo directo en la población estudiada, iniciando desde la evidencia particular hacia una comprensión más amplia del fenómeno.

Muestreo

No Probabilístico por Conveniencia

Recuerdan Hernández-Sampieri et al. (2014) que la muestra es un subgrupo de la población. En lo que respecta a las investigaciones cualitativas, el tamaño de esta no posee relevancia estadística, ya que el objetivo no es generalizar los resultados a una población más amplia, sino comprender a profundidad el fenómeno estudiado. Por lo tanto, la cantidad de casos o participantes se determina según tres factores: la capacidad del investigador para recolectar y analizar la información, el nivel de comprensión alcanzado o saturación de las categorías, y la naturaleza del fenómeno investigado. Asimismo, el proceso de muestreo suele iniciar con la identificación de contextos adecuados, seguido por la selección de grupos y, finalmente, de individuos. Dada su flexibilidad, este tipo de investigación requiere muestras adaptables y dinámicas.

Con base en lo anterior, el autor propone diferentes tipos de muestra. Para propósitos de este estudio se aplicará un muestreo no probabilístico por conveniencia. En este tipo de muestras, también conocidas como dirigidas, la elección de los elementos depende de las características de la investigación, o bien, de los casos a los que se logra tener acceso. Este tipo de muestreo resulta adecuado debido a las limitaciones al acceso de expedientes administrativos y a los participantes involucrados en la suscripción de arreglos directos de la población en estudio.

Bajo esta línea, se buscará contar con una muestra de al menos cuatro arreglos directos suscritos entre patrones y empleados del sector agrícola de Limón. Asimismo, se procurará contar con cuatro participantes voluntarios, específicamente patrones y trabajadores que hayan suscrito acuerdos de arreglos directos en el sector en estudio. Asimismo, se tratará de contar con la participación de al menos dos expertos en el área de Derecho Laboral Colectivo. Esta selección permitirá generar conclusiones más precisas, así como de comprender a fondo la naturaleza jurídica, la comprensión del instrumento, su alcance práctico, y, por ende, la percepción de eficacia dentro de realidad normativa y social del sector estudiado.

Instrumentos de Recolección de Información

“En la indagación cualitativa los instrumentos no son estandarizados, sino que se trabaja con múltiples fuentes de datos, que pueden ser entrevistas, observaciones directas, documentos, material audiovisual” (Hernández-Sampieri, 2014, p. 397). Con base en la afirmación anterior, el presente trabajo de investigación utilizará los siguientes instrumentos de recolección de información:

Revisión Documental

En general, los documentos poseen cinco funciones específicas. En primer lugar, pueden aportar información sobre el contexto en el que se desenvuelven los participantes de la investigación. En segundo lugar, de la información contenida dentro de estos pueden surgir algunas de las preguntas que deben formularse y situaciones que deben de observarse como parte de la investigación. Como tercera función se encuentra la obtención de datos complementarios para la investigación, ya que la información y los conocimientos derivados de los documentos pueden brindar aportes valiosos para la base de conocimientos. En cuarto lugar, los documentos proporcionan un medio para rastrear los cambios y el desarrollo. Cuando se puede acceder a varios borradores de un documento en particular, el investigador puede compararlos para identificar los cambios. Incluso cambios sutiles en un borrador pueden reflejar avances sustanciales en un proyecto. Finalmente, los documentos pueden analizarse como una forma de verificar hallazgos o corroborar evidencia de otras fuentes (Bowen, 2009).

En el ámbito de las investigaciones jurídicas Bowen (2009) destaca que la revisión de documentos permite analizar leyes, doctrina, jurisprudencia y artículos científicos. Y es con base en las funciones que cumplen este tipo de recursos que para el desarrollo de la presente investigación se recurrirá a libros, revistas jurídicas, así como normativa nacional e internacional relacionada con el tema. También se revisarán fichas bibliográficas que aporten información normativa y doctrinaria y se utilizarán matrices de jurisprudencia que refuercen el conocimiento teórico y normativo.

En lo que respecta a la organización y análisis de la información, los documentos serán registrados y analizados mediante matrices de análisis normativo y doctrinal, lo cual permitirá sistematizar los artículos legales y sus interpretaciones teóricas. También se utilizarán fichas de contenido para estudios doctrinales y académicos. Esta estructura facilitará la comparación entre la teoría y la práctica, además de extraer variables relacionadas a la eficacia del arreglo directo.

Finalmente, en cuanto a la selección documental, esta se basará en la relevancia jurídica del tema estudiado. También se tomará en cuenta la temporalidad contextual del tema, tanto antes como después de la Reforma Procesal Laboral de 2017. Además, se recurrirá a documentos cuya confiabilidad se base en la autoridad de los autores. Por lo tanto, se dará énfasis a documentos oficiales del MTSS, jurisprudencia de la Sala Segunda, así como a publicaciones de juristas reconocidos, editoriales académicas expertas y organismos internacionales como la OIT. Este procedimiento permitirá construir una base documental sólida que sustente la normativa y permita contrastar la fase teórica con la práctica.

Entrevistas semiestructuradas

En los estudios cualitativos, la entrevista se caracteriza por ser íntima, flexible y abierta, pues busca conversar e intercambiar información entre el entrevistador y el entrevistado u entrevistados. Según su grado de estructuración, Hernández-Sampieri et al. (2014) la clasifican en:

Estructuradas: basadas en una lista rígida de preguntas.

Semiestructuradas: se parte de una guía temática y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información.

Abiertas: se basan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla.

En el trabajo de investigación se utilizarán entrevistas semiestructuradas, ya que permitirán una exploración guiada pero abierta que facilite la aclaración o profundización de conceptos e ideas emergentes durante la conversación. Para esto se contará con una serie de preguntas principales en concordancia con los indicadores de eficacia del arreglo directo, entre ellos:

- Percepción sobre el desarrollo del procedimiento: participación del Comité Permanente, asesoría recibida, comunicación entre la parte laboral y patronal.
- Percepción sobre el resultado del acuerdo: resolución del conflicto, cumplimiento posterior del acuerdo, equidad del acuerdo.
- Percepción sobre la libertad sindical: respeto a este principio.
- Conocimiento y comprensión de la figura jurídica: su naturaleza y alcances.

Asimismo, se formularán preguntas orientadas a profesionales en Derecho, quienes podrán aportar interpretaciones jurídicas que contribuyan a contrastar la normativa con la realidad laboral en el sector agrícola de Limón. Si fuera el caso, de las respuestas aportadas se tiene como posibilidad que broten puntos de interés que sea necesario ahondar con preguntas

adicionales no preparadas. Por lo tanto, las entrevistas a estos profesionales también se basarán en una estructura semiestructurada.

Para garantizar la confidencialidad de los entrevistados, y en apego al principio de confidencialidad del entrevistador durante la recolección de datos propuesto por Hernández-Sampieri et al. (2014), se suprimirá cualquier información que los entrevistados no autoricen para su publicación, tales como datos personales, puestos de trabajo, entre otros. En dado caso, se sustituirían los nombres verdaderos de los participantes por códigos, por ejemplo, Entrevistado 1, Entrevistado 2, etc. Además, se aplicará el consentimiento informado, a través del cual se explicarán los derechos y voluntariedad de participación, así como la opción de retiro en cualquier momento.

Estudios de Caso

El estudio de caso es una estrategia metodológica que analiza un expediente o conflicto real en profundidad (Yin, 2018). Este proporciona una comprensión integral de un fenómeno delimitado y ayuda al lector a examinar dicho caso para que pueda aprender de él. También permite que otros apliquen los principios y lecciones aprendidas en un caso a otros casos o situaciones, y conduce a la transferibilidad, es decir, la capacidad de aplicar el caso a otra situación (Schoch, 2020).

Con base en lo anterior, en el presente trabajo se analizarán cuatro casos prácticos correspondientes a arreglos suscritos entre patrones y empleados de empresas de la zona agrícola de Limón. Dos de ellos se ubicarán temporalmente antes de la Reforma Procesal Laboral de 2017 y los otros dos posteriores a esta. Con esto se pretende lograr una comprensión de la base teórica y normativa obtenida de la revisión documental, y cómo esta se contrasta con su puesta en práctica en el contexto estudiado. Asimismo, este análisis permitirá realizar un análisis comparativo del cual se podrá observar si la Reforma produjo cambios en la eficacia del mecanismo en el contexto estudiado.

De esta forma, cada expediente será examinado según elementos específicos que se alinean con los indicadores de eficacia definidos en la investigación, tal como se indica a continuación.

Tabla 3*Variables, dimensiones e indicadores de eficacia*

Variable	Dimensión	Indicador de eficacia
Naturaleza del conflicto	Motivo del conflicto	Resolución de conflicto de carácter económico y social
Procedimiento	Elección del Comité Permanente	Conocimiento de la normativa y naturaleza jurídica del mecanismo
	Participación patronal	Accesibilidad al mecanismo
	Asesoría recibida	Participación de las partes
	Notificación al MTSS	
Contenido del acuerdo	Acuerdos logrados	Resolución efectiva del conflicto según la norma
	Alcance económico y social	
Derechos colectivos	Uso del mecanismo según la norma	Respeto a la libertad sindical

Nota: tabla de elaboración propia

Por último, conforme al principio de confidencialidad propuesto por Hernández-Sampieri et al. (2014), para garantizar la confidencialidad de los casos revisados, se suprimirá cualquier información que permita identificar a las empresas que consten en los arreglos directos evaluados, si no existe consentimiento de quien facilite los expedientes. Para esto se emplearán códigos (Empresa 1, Empresa 2, etc.). Además, se resguardará la información en un archivo de uso exclusivo para esta investigación.

Consideraciones Éticas

Para comprender los principios éticos que deben prevalecer en la investigación cualitativa y que servirán de base para el presente estudio, es necesario partir de la noción misma de ética. Es así como, el término proviene del griego y tiene dos acepciones complementarias: el hábito o costumbre y el carácter. Lo anterior implica que el carácter humano se forma a través de la repetición de acciones, las cuales se transforman en hábitos que orientan la conducta hacia el bien, guiada por valores como la virtud, la integridad y el altruismo. Asimismo, una ciencia se aplica correctamente cuando los investigadores ejercen sus conocimientos de manera ética, basada en la universalidad, el escepticismo organizado y la imparcialidad (Romero, 2019).

En este orden de ideas, el Informe Belmont (1979) formuló tres principios básicos, los cuales se tendrán presente durante todo el proceso de investigación:

1. Respeto por las personas (autonomía y consentimiento informado).
2. Beneficencia (maximizar beneficios y minimizar riesgos).
3. Justicia (equidad en la selección de participantes y distribución de beneficios).

Ahora bien, Romero (2019) también sugiere tener en cuenta las siguientes recomendaciones durante la realización de entrevistas a los sujetos en estudio, lo cual aplica en este caso tanto para los abogados como para los empleados y patrones que serán entrevistados:

1. No emitir juicios de valor, peyorativos o que desprestigien el argumento del sujeto, dado que esto podría condicionar sus respuestas y hacer que carezcan de valor.

2. Al inicio de la entrevista es importante hacerle saber al participante sus implicaciones, de modo que este, a través de su autonomía, decida si quiere participar en ella. Sin embargo, al poseer la investigación cualitativa una metodología flexible, podrían surgir aspectos nuevos, los cuales deberán ser informados al entrevistado. Esto se conoce con el nombre de consentimiento en proceso.

3. A la hora de publicar los resultados derivados del consentimiento informado y la confidencialidad de datos, se debe evitar estigmatizar a los participantes, de manera que no se revele información que pueda estar sujeta a asociaciones sin su autorización. Para esto, se utilizarían pseudónimos.

De esta forma, los principios anteriormente descritos se aplicarán en la presente investigación mediante la obtención del consentimiento informado, la protección de la identidad de los entrevistados y las empresas, así como el manejo responsable de la información.

Matriz de Operacionalización de Variables

Según Sampieri et al. (2014), la operacionalización de datos corresponde al proceso mediante el cual una variable teórica se traduce en indicadores empíricos que pueden ser observados y medidos. En este sentido, este proceso se apoya en la definición conceptual y operativa de la variable. En la presente investigación se establecerán variables de matriz de datos, es decir, “columnas constituidas por indicadores o ítems” (p. 277). Posteriormente, se contemplarán definiciones conceptuales para cada una de las variables establecidas. Siguiendo al mismo autor, estas se refieren a las variables en otros términos y se obtienen de diccionarios o libros especializados. Como siguiente punto, se establecerán dimensiones, es decir, las

definiciones operacionales de la investigación. Estas consisten en el conjunto de procedimientos que debe seguir un investigador para identificar el grado en que se manifiesta un concepto teórico. En otras palabras, determina las acciones a seguir para medir una variable e interpretar los resultados de la medición. Después, se establecerán indicadores, que en palabras del autor “son las propiedades medidas y que forman parte de las hipótesis o que se pretenden describir” (p. 277). Finalmente, se señalarán los instrumentos de recolección de datos de información.

Tabla 4

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de información
Derecho colectivo de trabajo	Conjunto de normas y principios que regulan las relaciones colectivas entre trabajadores y empleadores, orientadas por la justicia social y la libertad sindical (Arévalo, 2022; CIJUL, 2009).	Libertad sindical Autonomía colectiva	Presencia o ausencia de sindicato en la empresa Existencia de sindicatos Grado de participación de trabajadores en procesos de negociación	Revisión documental Entrevistas semiestructuradas Análisis de caso
Conflicto laboral	Diferencia de intereses entre trabajadores y empleadores, individuales o colectivos, de naturaleza jurídica o económica y social (Santos, citado en Dávalos, 1997; Castro, 2014).	Naturaleza del conflicto Sujetos involucrados Tipo de representación de empleados	Conflicto de carácter económico y social	Revisión documental Entrevistas semiestructuradas Análisis de casos
Mecanismos de resolución de conflictos	Proceso autocompositivos o heterocompositivo para solucionar	Negociación Mediación Conciliación	Uso de mecanismos alternos	Revisión documental Entrevistas semiestructuradas

	disputas laborales (Montes de Oca, 2013).	Arbitraje	Grado de conocimiento de la naturaleza jurídica del mecanismo Acompañamiento técnico	Entrevistas semiestructuradas
Arreglo directo	Instrumento extrajudicial de resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social que requiere un conflicto perfeccionado y un comité de trabajadores (Castro, 2014).	Comité Permanente Conflicto económico social Participación del MTSS	Grado de conocimiento de la naturaleza jurídica del mecanismo Acompañamiento técnico Percepción sobre proceso y acuerdo logrado Cumplimiento posterior Presencia de sindicato	Revisión documental Entrevistas semiestructuradas Entrevistas semiestructuradas

Nota: tabla de elaboración propia.

Capítulo IV. Análisis de Resultados

Tal como se ha desarrollado a lo largo de la presente investigación, el objetivo general consiste en evaluar la eficacia del arreglo directo como mecanismo de resolución de conflictos de carácter económico y social en el sector agrícola privado de Limón tras la Reforma Procesal Laboral de 2017. Cuando se habla de eficacia, la valoración de esta se fundamenta en tres parámetros específicos: la resolución efectiva de conflictos, el respecto a la libertad sindical y la satisfacción de las partes respecto al proceso y acuerdo alcanzados. Con el propósito de valorar estos parámetros, el presente Capítulo desarrolla un análisis basado en el método de triangulación, mediante el cual se contrasta la información obtenida del estudio normativo y doctrinal con el análisis de expedientes y las voces de los actores directamente involucrados en la dinámica del arreglo directo en el contexto estudiado.

Con respecto a la selección de expedientes, se buscó obtener casos que representaran el sector agrícola privado de Limón. Inicialmente se pretendía analizar cuatro arreglos directos suscritos por empresas agrícolas de la región, dos de ellos previos a la Reforma y otros dos posteriores a esta. Para ello, se acudió al Departamento de Relaciones Laborales del MTSS, donde en etapas iniciales de la investigación se gestionó el acceso a estos documentos. Asimismo, se pudo realizar la revisión de una convención colectiva con el fin de comprender mejor la diferenciación entre ambos instrumentos. No obstante, se encontró con la limitante de que los expedientes podían ser estudiados únicamente en las oficinas y bajo la custodia de un funcionario. No se permitió sacar fotografías, fotocopias o su acceso de manera digital.

Ante esta restricción, dada la dificultad que representaba un acceso tan limitado, se acudió a otras fuentes. De esta forma, se obtuvo la convención colectiva a través del sitio web del sindicato llamado Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses [CMTC]. En el caso de los arreglos directos, el representante del sindicato Unión de Trabajadores del Sector Agrícola del Atlántico [UNTRAATLA] facilitó un arreglo directo suscrito previo a la Reforma y otros dos posteriormente a esta, lo que permitió realizar un análisis sustantivo y formal más completo.

En cuanto a las entrevistas, inicialmente se contempló la intención de entrevistar a representantes patronales. Sin embargo, pese a múltiples intentos de contacto con empresas agrícolas de la región, no fue posible concretar entrevistas. Por ejemplo, el Supervisor de Relaciones Laborales de la empresa Del Monte indicó que no consideraba pertinente brindar una entrevista debido a que durante su gestión no había tenido que suscribir ningún arreglo directo (Comunicación personal, 12 de enero de 2026). De forma similar, un funcionario del

Área Legal de la empresa CORBANA no asistió a la reunión acordada y no se obtuvo respuesta posteriormente. Asimismo, un funcionario de Recursos Humanos de la empresa Dole manifestó inicialmente disposición para colaborar, pero no se concretó la entrevista.

Por otro lado, considerando que el artículo 617 del Código de Trabajo atribuye a la Inspección General de Trabajo la labor de velar por la legalidad de los acuerdos, se intentó contactar al jefe del Departamento Legal de esta instancia. No obstante, la solicitud de entrevista fue declinada bajo el argumento de que “hay diversas consultas ante la Dirección Jurídica de nuestro ministerio sobre la temática” (Comunicación personal, 25 de noviembre de 2025).

Pese a las limitaciones anteriores, se logró contar con la participación de actores clave que representan diversos sectores involucrados en el tema del arreglo directo: el institucional, el solidarista, el sindical y el de los trabajadores de fincas bananeras.

Representación Institucional

El 9 de diciembre de 2025 se entrevistó a la abogada Máster en Derecho Laboral Nuria Calvo Pacheco, quien se desempeña como Jefa del Departamento de Relaciones Laborales del MTSS y cuenta con 7 años de experiencia en el área. Dicha entrevista permitió contar no solo con la perspectiva técnica de una experta en la materia, sino también con una representante del departamento gubernamental que funge como depositario de los arreglos directos suscritos. Tal como lo explica Calvo (comunicación personal, 9 de diciembre de 2025), este Departamento se encarga de recibir los arreglos directos, remitirlos a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo [DNI] para su homologación, verificar la legitimidad de los miembros del comité permanente y, finalmente, resguardar copias de los arreglos directos suscritos.

Representación solidarista

El 20 de enero de 2026 se entrevistó a Carlos Nieto Vargas, quien desde el año 2009 ocupa el cargo de Director Solidarista y de Capacitación de la Escuela Social Juan XXIII. En palabras de Nieto (comunicación personal, 20 de enero de 2026), esta institución nace en el año 1963 y pertenece a la iglesia católica, específicamente a la arquidiócesis de San José. Su mandato consiste en difundir y promover los principios cristianos de justicia social. De esta manera, la institución se crea como un centro de formación para los trabajadores y con el tiempo su enfoque versa sobre el solidarismo.

La importancia de contar con esta entrevista radicó en que este modelo tiene como objetivo buscar la armonía entre los trabajadores y empleadores a través de los principios de

justicia y paz social, la armonía y el desarrollo integral de los asociados (Ramírez, 2025). Además, desde el año 1978 incursionó de manera significativa en las zonas bananeras del Atlántico (CIJUL, 2009). No obstante, la visión sostenida por el solidarismo ha chocado de manera vehemente con la sindical, especialmente desde los años 90 (Mora, 2018), por lo que contar con esta perspectiva permitió evaluar la eficacia del mecanismo estudiado más a fondo desde un flanco que no se había contemplado al inicio de la investigación.

Representación Sindical

El 15 de enero de 2026 se sostuvo una entrevista con señor José Luis Castro Vásquez, Secretario General de la organización sindical UNTRAATLA, inscrita en el año 2018 (Asamblea Legislativa, 2018). Castro inició su labor en plantaciones bananeras desde los 15 años de edad, por lo que conoce a fondo las necesidades de este sector laboral. Hoy en día se autodenomina “profesional del banano” y representa a un sindicato independiente con presencia en varias empresas transnacionales. Su testimonio aportó un análisis que evidenció la perspectiva sindical en cuanto a la evolución real del uso del arreglo directo, la realidad operativa este mecanismo y de la figura del comité permanente frente a la norma, así como la realidad que experimentan los trabajadores para quienes rigen los acuerdos suscritos y el papel que juega el MTSS en la dinámica obrero-patronal.

El 22 de enero de 2026 se conversó con el señor Olman Chinchilla Hernández, Presidente de la CMCT. Expone Chinchilla (comunicación personal, 22 de enero de 2026) que la CMTC es una organización de tercer grado que representa la máxima expresión sindical en el país. En el año 2022 este logró la suscripción de una convención colectiva en tres fincas de la empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte, expediente que también será objeto de análisis. Asimismo, relata que, a través de las memorias de la OIT, este sindicato ha expuesto una postura crítica sobre el tema relacionado a los arreglos directos. Por medio de esta entrevista se logró obtener una perspectiva sobre el uso real que se le da al arreglo directo fundamentada en los convenios de la OIT 87, 98 y 135 ratificados por Costa Rica, así como jurisprudencia de la Sala Constitucional y criterios recientes emitidos por el MTSS.

Representación de los Trabajadores en Fincas

El 16 de enero se dialogó con el señor Juan Francisto Mairena Calderón, trabajador de campo e integrante del comité permanente de una de las fincas de la empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte desde hace alrededor de un año. También es miembro del

sindicato independiente UNTRAATLA. La entrevista al señor Mairena representó una oportunidad para conocer la realidad de la figura del comité permanente como forma de representación de los trabajadores en las negociaciones de arreglos directos en contraste con su naturaleza jurídica, así como la visión de la función de los sindicatos a nivel de empresa y la perspectiva sobre la problemática que enfrenta esta figura.

El 19 de enero se entrevistó al señor Michael Ortega Jiménez, trabajador de campo y miembro del comité permanente de una de las fincas de la empresa Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte desde hace tres años. Al igual que el señor Mairena, es afiliado al sindicato UNTRAATLA. Su testimonio reforzó la perspectiva sobre la realidad del papel del comité permanente en las negociaciones colectivas, así como aquella sobre la problemática que experimentan los trabajadores por temas contenidos dentro de los arreglos directos, sean vigentes o vencidos.

Metodología del Análisis

Se elaboraron preguntas a los diferentes sectores entrevistados tomando como base los objetivos. Además, según la metodología propuesta, las entrevistas pretendían tener un formato semiestructurado, el cual permitió que los entrevistados expusieran ampliamente sus criterios sobre cada punto y se formularan preguntas aclaratorias. Por otro lado, del cotejo de las entrevistas y de los expedientes, se extrajeron variables temáticas conforme al objetivo general y objetivos específicos de la investigación. Estas fueron analizadas de manera inductiva y los datos expuestos permitieron arribar a conclusiones a las cuales se hará referencia en el siguiente Capítulo. A continuación, se presenta el análisis de resultados organizado según los ejes temáticos derivados de los objetivos general y específicos de la investigación.

Transformación del Uso del Arreglo Directo Tras la Reforma Procesal Laboral

El primer objetivo específico de la presente investigación se orientó a examinar, desde un enfoque normativo y empírico, la transformación que ha experimentado el uso del arreglo directo a partir de la Reforma Procesal Laboral de 2017. En este contexto, el contraste entre el marco legal y la evidencia recolectada a través de las entrevistas y los expedientes revelaron una brecha persistente entre la intención de la norma y la realidad operativa del sector agrícola privado en Limón. A continuación, se desarrollan los hallazgos más relevantes.

Intención del Legislador y la Práctica Real de la Norma

Uno de los cambios sustantivos introducidos por la Reforma Procesal Laboral consistió en precisar la naturaleza jurídica del arreglo directo, corrigiendo el vacío interpretativo que caracterizó el Código de Trabajo de 1943. En este sentido, a través del artículo 614, se buscó enmarcar este “como un medio de solución de conflictos y no como medio de negociación colectiva” (Castro, 2017, p. 39). Dicha aclaración se debió a que la jurisprudencia de la Sala Segunda era ayuna en el tema, y a que la utilización del arreglo directo era ampliamente señalada por ser utilizado en sustitución de las convenciones colectivas (Castro, 2014).

Sumado a esto, la Sala Constitucional ha reconocido los efectos que han conllevado esta desnaturalización. En sus palabras, “antes de la Reforma Procesal Laboral el Arreglo Directo fue criticado por ser sustitutivo de las Convenciones Colectivas de Trabajo, muchas veces, al minar la libertad sindical al evadirse al Sindicato y la consolidación de una Convención Colectiva de Trabajo” (Resolución N° 06840 - 2025 del 05 de marzo del 2025 a las 09:35). Por lo tanto, se esperaba que con la Reforma esta situación fuera corregida (Castro, 2014).

Con el fin de determinar si la Reforma Procesal Laboral produjo el efecto aclaratorio esperado, se consultó a todos los entrevistados si se observó algún cambio en el uso del arreglo directo después de 2017. Sobre este aspecto, todos coincidieron en que la finalidad de la norma no se ha materializado en la práctica. Por el contrario, en lugar de orientarse hacia la solución de conflictos económicos y sociales coyunturales, el mecanismo continúa funcionando como un instrumento de regulación de las relaciones laborales o como sustituto de la negociación colectiva sindical.

Perspectiva Institucional

Según lo expuesto, primero se consideró la perspectiva institucional. En este sentido, Calvo (Comunicación personal, 9 de diciembre de 2025) no descarta que “eventualmente pudiera haber arreglos que sí han sido aprobados por la naturaleza, que es resolver un conflicto de carácter económico social muy específico, pero en general siguen siendo sustitutos de convenciones”. Además, afirmó que, a la fecha de la entrevista, el Departamento de Relaciones Laborales no ha recibido ningún arreglo directo aprobado por la autoridad fiscalizadora, es decir la Dirección Nacional de Inspección.

Perspectiva Solidarista

Nieto (comunicación personal, 20 de enero de 2026) subraya que, tras la Reforma, la ubicación normativa del arreglo directo en el Código de Trabajo cobra mayor relevancia, en tanto su naturaleza se limita a la resolución de conflictos de carácter económico y social. No obstante, advierte que “la realidad es otra”, ya que este “ha sido un medio de negociación laboral permanente durante muchísimos años”. Aunado a esto, desde una perspectiva solidarista centrada en la armonía laboral, sostiene que el arreglo directo busca mejorar las condiciones laborales y aporta “una gran cantidad de beneficios”. Incluso refuerza su postura al afirmar que a pesar de que existen “otras figuras”, esta ha dado resultados y se constituye como un modelo aceptado tanto por las empresas como por los trabajadores de la zona atlántica.

Perspectiva de Trabajadores en Finca

En contraste con la visión solidarista, los trabajadores entrevistados describen la implementación del arreglo directo como un mecanismo que se aparta de su finalidad medular: la resolución de conflictos de carácter económico y social. Al respecto, este sector describió al arreglo directo como una figura ficticia donde el trabajador no posee una oportunidad real para solventar los conflictos que se presentan. Por ejemplo, Mairena (comunicación personal, 16 de enero de 2026) califica al arreglo directo como una “mentira” y sostiene que, en la práctica, la empresa es la que impulsa la conformación del comité permanente y la firma de un acuerdo rotulado como arreglo directo, cuando la norma exige que el procedimiento sea iniciado por la iniciativa de los trabajadores ante un conflicto. En sus palabras,

Queramos o no, la empresa siempre, siempre implementa labores. Entonces, ahí es donde nace el conflicto colectivo, que eso es lo que no se practica porque la gente no ha entendido de que cuando viene un acta y se sabe que va a desmejorar el salario, va a extender tu horario de salida, te va a perjudicar la capacidad física, entonces ya nace un conflicto. Entonces ahí es donde la empresa no, no dice, bueno, los trabajadores no dicen, vamos a elegir a fulano para que lleve ese conflicto. ¿Por qué? Para llevar un conflicto en la empresa es un dolor. ¿Por qué? Porque en la empresa tenés que recoger firmas, hay que solicitar asamblea y en eso, y en eso. Entonces, la gente es como que dice ajá y ahí es donde debería formarse un comité permanente y firmar un arreglo directo, pero sucede al revés (Mairena, 16 de enero de 2026, comunicación personal).

Asimismo, al referirse del contenido de los arreglos directos, señala que estos se tratan de la definición de ciertos beneficios, tales como “el derecho a botas, los cuadernos, los días que dan después de las vacaciones, cuando se muere un familiar, cuando una persona se casa, porque todo eso viene en el arreglo directo”, lo cual refuerza su crítica de la ausencia de una discusión ligada a un conflicto específico.

Por otro lado, Ortega (comunicación personal, 19 de enero de 2026) coincide con lo expuesto por Mairena. El relato de su experiencia revela una persistencia en la desatención o falta de claridad sobre la naturaleza jurídica a nivel empresarial. En este sentido, el trabajador confirma que cuando se han suscrito arreglos directos en su lugar de trabajo, esto no ha sido motivado por algún conflicto. Adicionalmente, califica al arreglo directo como una “imposición” patronal a través de la cual se incorporan o eliminan beneficios de manera unilateral, de los cuales algunos resultan ser aspectos básicos requeridos en el desempeño de las funciones:

A la hora de llegada más bien sería imposición porque el arreglo directo va a depender de lo que la empresa quiere imponer. Entonces, lamentablemente los beneficios o los acuerdos que vayan a haber ahí todos van a ser en beneficio de la empresa, ¿verdad? Este, por ende, obviamente lo que son ya modificaciones de labores, este, ¿qué le digo yo? de herramientas, cosas que son básicas de ley debe llevar y corresponde el patrono proveerlas, ¿verdad? Como digo, que no es un tema de negociación (Comunicación personal, 19 de enero de 2026).

Asimismo, afirma haber observado una reducción progresiva de beneficios en arreglos directos previos, indicando: “de hecho tengo los arreglos directos de 2012, si no me equivoco, 2016 cuando empezó a producir la finca el Dorado, este, y revisándolos que cada vez eran menos los beneficios que tenía el trabajador”.

Perspectiva sindical

La transformación del uso del arreglo directo, tras la Reforma Procesal Laboral, desde la perspectiva de los líderes sindicales entrevistados, refuerza aún más el efecto nulo que la Reforma Procesal tuvo en la práctica. Según explica Chinchilla (comunicación personal, 22 de enero de 2026), salvo casos excepcionales, las empresas sostienen el mismo modelo previo a la Reforma y la razón primordial se encuentra en la renuencia de las empresas a aceptar a los sindicatos como forma de representación de los trabajadores:

Nosotros tenemos una organización sindical en la Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte, una empresa transnacional que produce banano. Son empresas muy muy poderosas, son transnacionales... Entonces ellos reconocen al sindicato, reconocen a la CMTC como una organización de tercer grado, representante de los trabajadores y todo esto y entonces podemos tener una buena relación, negociamos convenciones colectivas, pero la mayoría, la mayoría, o sea, son casos, digamos casos excepcionales. ¿Por qué? Porque estas empresas no quieren que existan sindicatos.

Por otro lado, Castro (Comunicación personal, 15 de enero de 2026) recalca que los arreglos directos, tal y como se le conocen en la actualidad: “nunca se han dado por un conflicto colectivo económico social” y que, en la práctica, son “copias” de convenciones colectivas que no nacen de una verdadera negociación entre patrono y empleador, sino más bien por una práctica acostumbrada a nivel empresarial. Desde su experiencia como integrante de un comité permanente entre los años 2015 y 2016, relata:

Entonces me meto al comité, empezamos a reunirnos con la empresa, bien, negociación, entonces yo me quedaba viendo y decía yo en mi ignorancia, pues aquí no estamos haciendo nada, aquí no se gana nada, aquí, es decir, se gana en el sentido de la negociación... entonces yo llego a la finca, le presento a los trabajadores qué fue lo que se hizo, qué fue lo que sucedió, cómo se hace, que yo no estaba conforme con eso, que al final firmé porque es la costumbre y listo, pero que yo renunciaba.

En síntesis, la interrogante en torno a la evolución de la norma tras la Reforma revela que todos los sectores son conscientes de que entre la norma y la práctica existe una clara brecha donde la naturaleza jurídica se desvirtúa frente a lo que a nivel empresarial es aceptado o donde rige una costumbre. Asimismo, se observa una visión institucional que normaliza esta realidad, así como una perspectiva solidarista que se enfoca en los potenciales beneficios para los interesados. En contraste, el sector sindical y clase trabajadora se presentan como sectores que resienten la realidad operativa al sentir que la norma no cumple con su fin último.

Criterios Recientes del MTSS

Un punto de inflexión en la transformación normativa del arreglo directo lo constituyen los criterios de carácter vinculante emitidos por el MTSS entre el 2024 y 2025. Estos pronunciamientos introducen un cambio relevante en la forma en que el MTSS interpreta y fiscaliza el uso de este mecanismo. Al respecto, Calvo (comunicación personal, 9 de diciembre de 2025) explica que en el año 2024: “se giró una instrucción a Inspección para que se hiciera una prevención a los arreglos directos de que las partes que los firmaban indicaran qué conflicto”. Consecuencia de esta directriz, la DNI ha venido denegando aquellos arreglos directos que no justifiquen un conflicto de carácter económico y social actual o latente.

En efecto, el análisis documental confirma que el MTSS ha emitido una serie de oficios a través de los cuales ha buscado fortalecer la naturaleza coyuntural de los arreglos directos y limitar su uso como sustituto de la negociación colectiva sindical. Por su impacto en la evolución reciente en cuanto a su naturaleza, alcance y uso práctico, destacan los siguientes:

1. OFICIO-MTSS-DAJ-AER-013-2024: Criterio sobre el arreglo directo y la labor fiscalizadora de la Dirección Nacional de Inspección de trabajo y Seguridad Social (MTSS, 2024a)
2. CARTA-FP-MTSS-DAJ-AER-468-2025: Consultas en cuanto a los criterios de la Dirección de Asuntos Jurídicos sobre arreglos directos (MTSS, 2025b).

El análisis de estos criterios permite observar cómo a nivel institucional, el MTSS ha venido haciendo un esfuerzo por aparejar la letra con la práctica. En primer lugar, se enfatiza que el arreglo directo, por su ubicación normativa, forma parte de los procedimientos de solución de conflictos colectivos de carácter económico y social. En particular, se indica que su finalidad reside en la resolución de diferencias surgidas de un conflicto de carácter económico y social centrado en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales no contenidas en una norma jurídica anterior, mediante acuerdos pacíficos y respetuosos de los derechos de las partes (MTSS, 2024a).

Aunado a lo anterior, como parte de la aclaración de la naturaleza jurídica del arreglo directo, se indica que este es un medio autocompositivo, voluntario y de solución directa para un conflicto que puede ser existente y/o latente (MTSS, 2025b). Este último calificativo resulta relevante en tanto aclara la idea de que el conflicto no necesariamente debe haberse manifestado de manera expresa, sino que puede ser potencial o encontrarse implícito dentro de un arreglo directo, lo cual brinda una mayor capacidad de interpretación durante el proceso de fiscalización.

Asimismo, debido a que como forma de negociación que es, aspectos de su contenido tales como la vigencia de sus cláusulas o los acuerdos mismos pueden ser diversos, ya que estos dependen de la naturaleza del conflicto. No obstante, parte de la labor de la DNI consiste en verificar que estos acuerdos no contraríen normas laborales establecidas o que busquen disminuir derechos ya adquiridos por los trabajadores. Por lo tanto, si bien los arreglos directos pueden desembocar en reformas, sustituir o generar un reglamento de trabajo o convención colectiva, estos no deben sustituir por sí mismos las regulaciones de relaciones laborales, tales como reglamentos o convenciones colectivas, que es justamente la práctica que se ha dado a lo largo de los años (MTSS, 2024a).

Por otro lado, en cuanto a los sujetos legitimados, se destaca el papel de las organizaciones sindicales dentro del proceso de negociación. Al respecto, se afirma que “los sindicatos legalmente constituidos y vigentes están legitimados para representar los intereses de las personas trabajadoras agremiadas con respecto a conflictos de carácter económico social que se pretenden resolver mediante un arreglo directo” (MTSS, 2025b, p.14), lo cual se relaciona con la protección del derecho fundamental de libertad sindical. Asimismo, se reconoce que en el sistema costarricense puede existir coexistencia de distintas formas de representación, es decir, un sindicato y un comité permanente de trabajadores. Por lo tanto, una negociación colectiva puede llevarse a cabo con la participación de comités permanentes, “pero sin impedir ni obstaculizar la labor representativa del sindicato o sindicatos que demuestren interés legítimo” (MTSS, 2025b, p.13) En consecuencia, se subraya la importancia de que durante el proceso de fiscalización, se verifique la existencia de personas trabajadoras agremiadas a organizaciones sindicales, para que, de ser el caso, los sindicatos correspondientes sean invitados a participar en la negociación y se respete el derecho fundamental de libertad sindical.

En síntesis, los criterios recientes del MTSS evidencian un esfuerzo institucional por acercar la letra a la práctica. No obstante, tal como se indicará a continuación, la percepción de los actores entrevistados revela que estas directrices han generado un ambiente de incertidumbre cargado de tensiones entre las partes interesadas, esto derivado de la ausencia de cambios en la práctica empresarial.

Percepción de los Entrevistados Respecto de los Criterios Recientes del MTSS

Dado el impacto que estos criterios pudieran representar en la transformación del uso del arreglo directo en la realidad operativa actual, se consultó a los sectores entrevistados sobre

los cambios observados respecto al uso de este mecanismo en la práctica reciente. Las respuestas evidencian que a pesar de que los actores interesados están al tanto de los cambios a nivel institucional, este todavía es un tema que genera dudas respecto del impacto a futuro, ya que el resultado que se percibe hasta el momento es la no aceptación de arreglos directos y la renuencia persistente de las empresas a invitar a los sindicatos en sus diálogos de negociación. A continuación, se incluyen las perspectivas de los diferentes sectores.

Perspectiva institucional

Desde el punto de vista institucional, Calvo (comunicación personal, 9 de diciembre de 2025) relaciona la dinámica actual de los Comités Permanentes y arreglos directos con el criterio CARTA-FP-MTSS-DAJ-AER-468-2025 (MTSS, 2025b), particularmente a lo que se refiere a la posibilidad de coexistencia de Comités Permanentes y sindicatos. Al respecto, aclara que la intención actual del MTSS consiste en evitar que los arreglos directos sustituyan a la convención colectiva, así como salvaguardar la titularidad del sindicato sobre el Comité Permanente en la negociación colectiva. Además, explica que a pesar de que en sus años de experiencia nunca ha topado con que una empresa que pretenda suscribir un arreglo directo también posea una convención colectiva, el hecho de que se busque certificar la existencia de un sindicato o convención colectiva durante el proceso de fiscalización tiene que ver con la potencial interposición del arreglo directo:

...dice que cuando se vaya a suscribir un arreglo directo en una empresa, si esa empresa tiene sindicato, deben invitarlo a la negociación del arreglo directo... entonces ambos instrumentos, convención colectiva, arreglo directo, sindicato, comité, pueden coexistir... Yo lo que creo es que Inspección quiere corroborar si hay una convención colectiva, porque como los arreglos directos los están haciendo iguales que las convenciones, no quieren que este se interponga uno sobre el otro. Igual no puede ser porque la convención colectiva es ley profesional. El arreglo directo es simplemente un método para resolver un conflicto X. Pero yo creo que tiene esa relación, que por eso es que nos que nos piden a nosotros esa esa certificación que, eventualmente si nosotros decimos que sí, seguramente nos van a pedir el texto para ir corroborando, pero te digo

que de yo voy a cumplir 7 años aquí, en los 7 años nunca he certificado que, en esa finca, que en esa empresa haya una convención colectiva.

Perspectiva solidarista

Nieto (comunicación personal, 20 de enero de 2024) señala que los criterios más recientes del MTSS han introducido restricciones y desafíos interpretativos. Al respecto indicó: “si ha habido criterios que han... ido limitando y nos están sacando las canas en el sentido de cómo analizar eso... cuando uno tiene un modelo totalmente diferente durante muchos años y que ha venido a beneficiar a los trabajadores”. Asimismo, reconoció que el mismo MTSS ha tenido que ir “ajustándose a las realidades”. Estas afirmaciones revelan una tensión entre la intención normativa reciente y la práctica histórica consolidada.

Nieto, también observa un cambio en los tiempos y dinámicas de fiscalización. Al respecto, explica que los procesos de fiscalización por parte de la DNI se han vuelto más extensos, en tanto contemplan la posibilidad de estar frente a conflictos latentes, tal como lo plantean los criterios: “Lo que pasa es que antes los procesos de análisis eran mucho más rápidos. O sea, usted lo presentaba y tres cuatro meses después ya estaba homologado”. No obstante, también asegura que, a pesar de percibirse un cambio en cuanto al proceso de homologación, bajo el principio de buena fe, aquellos acuerdos que han sido recibidos por el MTSS de igual manera entran a regir desde su firma:

...lo otro importante es que el Ministerio lo que hace es homologar que el arreglo directo no contraría la ley. Pero todo lo acordado, mientras no contraría la ley, ¿verdad? Todo lo acordado en un arreglo directo empieza a regir a partir de su firma.... también es que yo digo que hay otro elemento y el arreglo directo también yo digo que fortalece el principio de buena fe en las relaciones laborales. ¿Por qué? Porque a pesar de que no hemos tenido una homologación del arreglo directo, este ha empezado a regir a partir de su firma y todos los compromisos adquiridos están cumpliéndose ¿verdad? A ver, no puedo decir todos porque no, no sé, ¿verdad? No puedo yo, pero bueno, la idea es que todos los compromisos queridos se cumplan.

Esta postura revela la existencia de una autorregulación e interpretación de las partes, aun frente al endurecimiento del control institucional.

Perspectiva de los Trabajadores en Finca

Desde la experiencia de los representantes de los trabajadores, los criterios más recientes han desembocado en la no suscripción de nuevos arreglos directos tras el vencimiento de los anteriores, lo cual ha generado incertidumbre respecto a la preservación de los beneficios adquiridos. Mairena (comunicación personal, 16 de enero de 2026) considera que la única vía para lograr suscribir un arreglo directo en el futuro es a través de la asesoría legal, debido a las trabas que se presentan dentro de la empresa:

La única manera sería pidiendo asesoría a alguien que lo asesore a uno legalmente... nos ven a nosotros como ignorantes, como que no sabemos, pero hay veces sabemos nosotros más que ellos... ya tenemos una persona ahí que nos va a ayudar Dios primero... va a estar un poco duro porque la empresa es ruda. Viera usted qué duro es.

No obstante, considera que, si el mecanismo evoluciona al punto de hacerle honor a su naturaleza jurídica, este podría ser la única forma de representar a los trabajadores ante un conflicto:

...la única forma de nosotros pelear algo como tiene que ser es como la modificación.

Bueno, lo que se hizo ahora que antes no existía, ¿verdad? Lo que pasa es que eso se perdió porque la gente se llegó a acomodar, pero legalmente la única manera de defender algo uno es en un conflicto, con un conflicto, un verdadero conflicto y que se siga y que se haga.

Por su parte, Ortega (comunicación personal, 19 de enero de 2026) describe los efectos de la ausencia de arreglos directos vigentes o aprobados. Según su experiencia, entre los trabajadores ha habido un esfuerzo por mantener los beneficios adquiridos por medio de arreglos directos anteriores, ya que la falta de aprobación de nuevos acuerdos ha dado pie a que las empresas eliminen estos. Además, afirma que existen denuncias ante el MTSS, pero estas no han sido abordadas:

No, lo que hemos tratado de hacer es ya conservar lo que en su momento lograron los demás, ¿verdad? Entonces, hemos tocado, pero aun así la empresa ya quitó beneficios, por ejemplo, las becas, quitó las ayudas a las escuelas...porque como ellos dicen que como no hay un arreglo directo firmado, entonces no está la empresa comprometida que haya ayuda, ¿verdad? De hecho, en su momento se hizo la denuncia entre el

Ministerio de Trabajo con respecto a este tema. Lo que sí no hemos tenido todavía respuesta por parte de la Inspección.

Estas declaraciones reflejan que, desde la perspectiva de los trabajadores, los criterios recientes han debilitado la protección de derechos o beneficios y que esta nueva etapa está marcada por un alto nivel de incertidumbre.

Perspectiva sindical

Desde este ámbito, los entrevistados muestran una postura que revela preocupación ante las nuevas limitaciones que los recientes criterios puedan acarrear para la negociación colectiva y libertad sindical. Para Chinchilla (comunicación personal, 22 de enero de 2026), pese a que estos criterios reconocen a los sindicatos como auténticos representantes en las negociaciones colectivas, no han generado cambios sustantivos en la práctica. Por el contrario, explica que se han tenido que crear espacios de diálogo institucional debido a las dificultades persistentes. Al respecto dice:

Todo sigue igual, sigue igual el tema... ahorita se creó a raíz de tanto problema que hay en estas empresas de este sector eh se creó una mesa tripartita del sector banano y la preside el viceministro de trabajo Alexander Astorga, es el que la preside. Ya llevamos unas cinco reuniones... ¿Por qué se hace esta mesa? Porque no hay posibilidad con las empresas. Ellas no se reúnen con los sindicatos, se reúnen con las asociaciones se reúnen con el planeta, pero con sindicatos no. Entonces tenemos que acudir a estos espacios de carácter tripartito. Entonces ahí, ¿quién está? No están las empresas, está la UCCAED, que es la unión de cámaras empresariales, que es la cúpula empresarial, donde están afiliadas todas las empresas y ahí está también este creo que hay una federación que representa todas las estas estas empresas, pero tenemos que entonces acudir a estos espacios tripartitos de diálogo social para poder este resolver los múltiples problemas que tenemos en el sector, por ejemplo, banano.

Por su parte, Castro se refiere a las tensiones existentes en torno a la aplicación de los criterios. Según su experiencia, las empresas no reciben estos pronunciamientos como

obligatorios, lo cual plantea un cuestionamiento sobre la eficiencia de la labor de fiscalización del MTSS:

...en la empresa dijeron, no, nosotros no vamos a aceptar que participe el sindicato porque no hay norma que lo establezca de esa forma Entonces ellos no se van, ellos como no van a decir no vamos a hacerlo nosotros solo porque el Ministerio se lo diga... el Ministerio lo que estaba buscando era cómo se zafan un problema que es parte... Al final la ley está por encima de lo que ellos digan y no hacen nada.

Asimismo, al plantearse este tema como una preocupación, ya que actualmente no se están suscribiendo arreglos directos, Castro también relata sobre su esfuerzo por escalar el problema a instancias más elevadas en búsqueda de una respuesta sobre el impacto de los pronunciamientos. En una reunión con el Viceministro de Trabajo actual, formuló la siguiente pregunta, a la que, según afirma, sigue esperando respuesta:

¿Qué va a pasar en Costa Rica cuando ustedes no siguen aprobando los arreglos directos y los sindicatos no pueden participar? Los sindicatos no tienen representatividad en el sector bananero. Entonces yo podría llegar a decir que en Costa Rica las empresas producen a la libre sin una protección de los trabajadores... Entonces, ¿qué es lo que vamos a hacer nosotros? por ejemplo, bueno, vamos a esperar qué es lo que va a decir el ministerio en ese otro tema, porque tampoco vamos a aceptar que esta realidad continúe así y que se siga denunciando. ¿Cuál es el final de esto? No tengo ni idea.

En síntesis, mientras el MTSS intenta a través de sus pronunciamientos apegarse a la naturaleza jurídica del arreglo directo y ejercer controles conforme a la norma, los diferentes sectores perciben que estas medidas han venido a representar un reto que puede derivar en la pérdida o suspensión de beneficios adquiridos. Por lo tanto, al momento actual, se observa una transición conflictiva donde las fuerzas de la costumbre se enfrentan a un intento de reencauzamiento de la norma.

Implementación del Arreglo Directo: Factores que Inciden en su Uso o Desuso

El análisis del segundo objetivo específico permitió identificar una serie de factores que influyen en el uso y eventual desuso del arreglo directo en las empresas agrícolas de Limón.

De esta manera, a través de la triangulación de las entrevistas se hallaron dos puntos relevantes: los comités permanentes y el papel de fiscalización del MTSS.

Sobre los Comités Permanentes

Según ha manifestado el MTSS (2024d), en el marco del arreglo directo, el comité permanente de trabajadores se presenta como “una alternativa de representación colectiva de los trabajadores frente al patrono”. Esta figura encuentra sustento en el artículo 615 del Código de Trabajo, el cual permite a los trabajadores la constitución de comités para plantear quejas o solicitudes como parte de la búsqueda de soluciones directas a los conflictos laborales. En esta misma línea, el Convenio 135 de la OIT respalda esta figura a través de su artículo 3, inciso b, el cual reza:

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

(...)

(b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

No obstante, el MTSS (2024d) ha aclarado que este Convenio “resguarda la representación sindical sobre las otras formas de organización no sindicales”, lo cual coloca al comité permanente como una figura complementaria y temporal que no puede sustituir la titularidad sindical.

Con base en lo anterior, las entrevistas evidencian que la figura del comité permanente constituye un elemento central en la implementación del arreglo directo. No obstante, contrario a lo que señala la norma, desde las diferentes voces se revela la existencia de un contraste entre lo que dicta la norma y el verdadero significado que tienen los comités permanentes tanto para las empresas como para los trabajadores y sectores interesados, al constituirse estos como sustitutos de la figura del sindicato, tal como se describe a continuación.

Perspectiva institucional

Calvo (Comunicación personal, 9 de diciembre de 2025) explica que la conformación de un comité permanente se da únicamente con el fin de resolver un conflicto. Por lo tanto, el atribuirle la calidad de “permanente” en sus funciones es erróneo. No obstante, en la práctica sucede lo opuesto. Sobre esto dice:

El comité permanente en un principio de permanente no debería de decirse porque no tiene nada permanente... Se elige un máximo de tres miembros para resolver un conflicto X. Una vez que se firma el arreglo directo, ese comité ya deja de existir. Eso, esa práctica no se da, no se da.

Perspectiva solidarista

Siempre desde un enfoque de diálogo solidarista, Nieto (Comunicación personal, 20 de enero de 2026) reconoce la existencia del Decreto Ejecutivo número 37184-MTSS, el cual regula el nombramiento de los comités permanentes. Asimismo, se refiere a su consolidación a nivel jurisprudencial y normativo. No obstante, sus palabras también revelan que esta figura no se limita únicamente al plano de lo que dicta la norma, sino que su verdadera naturaleza se manifiesta a través de la práctica cotidiana en las relaciones laborales.

De esta manera, al referirse a la posibilidad de negociar beneficios o visitas de campo para dialogar con los trabajadores, recalca el alcance que tienen estas agrupaciones sobre las relaciones laborales, dando a entender que estas trascienden la temporalidad y alcance que le imprime la normativa al arreglo directo. Por lo tanto, el Comité Permanente se configura como una práctica consistente de interacción entre patrono y trabajador. Al respecto, dice:

...El comité permanente que se utiliza o digamos se aplica hace muchos años, ¿verdad? Ya tiene más de 40 y pico de años. Es un modelo que yo considero que ha tenido un efecto muy positivo en el ambiente laboral de la zona atlántica, bueno, y zona norte también, porque han permitido a los trabajadores, digamos, tener sus representantes y negociar beneficios para ellos con el patrono, digamos que, mediante una filosofía de diálogo, una filosofía de armonía, una filosofía de ganar, ganar todo... Y entonces, por ejemplo, en la dinámica natural, un comité permanente hace visitas de campo, habla con los trabajadores, todo lo que le plantean ahí, situaciones, va y lo plantea, la empresa

en mediante una agenda y esa reunión, este, digamos que tiene plazos para cumplir la solicitud.

Aunado a lo anterior, también enfatiza que este giro en la naturaleza jurídica del Comité Permanente encuentra su razón de ser en el concepto de contrato realidad. Sobre esto afirma, “en realidad todo lo que significa el comité permanente está en la vida real... en el contrato realidad, como llamaría la legislación laboral”. Ante esta afirmación cabe aclarar que, jurisprudencialmente, el contrato realidad es reconocido por la doctrina como el principio de primacía de la realidad. Según este, “no es lo pactado por las partes, expresa o implícitamente, lo que determina la naturaleza de la relación jurídico laboral, son las circunstancias reales existentes en la práctica las que definen la relación de trabajo” (Voto N° 01170 – 2014, 03 de diciembre de 2014).

Por lo tanto, a pesar de que el contrato realidad que señala Nieto se refiere a la relación contractual entre patrono y trabajador, su afirmación sugiere que las funciones del Comité Permanente, en conjunto con el continuo proceso de interacción entre este y el patrono, vienen a crear una ruptura entre la norma y la práctica. Por consiguiente, se presenta al comité permanente como un medio permanente de negociación que facilita las relaciones laborales en las empresas agrícolas de la zona de Limón.

Perspectiva de los Trabajadores en Finca

Al pertenecer ambos entrevistados a un Comité Permanente, se logró conocer de primera mano el alcance que tiene esta figura dentro de las empresas agrícolas de la zona de Limón. En este sentido, Mairena y Ortega coinciden en varios puntos que consideran problemáticos para los trabajadores. A su vez, estos revelan aspectos que podrían explicar tanto la preferencia de las empresas por recurrir al arreglo directo por sobre la convención colectiva como su resultante desnaturalización jurídica.

En primer lugar, uno de los principales problemas señalados por ambos tiene que ver con el uso del comité permanente como estrategia empresarial para establecer condiciones de manera unilateral, o bien, modificar estas a beneficio de la empresa. Iniciando con Mairena (Comunicación personal, 16 de enero de 2026), este da a entender que la conformación de comités permanentes constituye una estrategia empresarial que desnaturaliza su función de representar a los trabajadores durante el proceso de resolución de un conflicto de carácter económico y social. Según explica, la empresa reúne a los trabajadores para que entre ellos se elija a los miembros del comité permanente “sin haber ningún conflicto, como tiene que ser,

como lo dice la ley... En este caso, la empresa lo que hace es que pone a los trabajadores a elegir dos de campo y uno de planta”. No obstante, se refiere a estos comités como “una mampara para cumplir con lo que ocupa la empresa”.

En el caso de Ortega (Comunicación personal, 19 de enero de 2026), este comparte que hubo una época en que la misma empresa era la que elegía a los representantes de los trabajadores, lo cual, en esencia, se opone a lo establecido en el artículo 615 del Código de Trabajo y su correspondiente Reglamento (Decreto Ejecutivo número 37184):

...en su momento, la empresa era el que nombraba los comités permanentes, es decir, fulano, fulano y sutano son los que van a hacer comité, no era elección del trabajador como tiene, como indica la ley... Entonces, él venía, decía una media ahí ellos y presentarlos a los trabajadores. Ellos son ahora en el comité permanente.

Sumado a lo anterior, los trabajadores hacen referencia a prácticas a través de las cuales se busca que los miembros elegidos se alineen a los intereses de la empresa. Mairena, por ejemplo, califica estas como actos de “manipulación” donde algunos empleados “se venden por unos centavos”. De hecho, relata que cuando fue electo como miembro del comité permanente hace alrededor de un año, esta fue su experiencia:

Entonces, ya vienen y le dicen a uno, por ejemplo, en el caso mío, me llaman, después de que me eligen de comité, me llama eh el jefe mío y me dice, "Mairena, me dice el jefe, que si usted de casualidad no le gustaría ser encargado del abono. Como que le ofrecen mejoras en su puesto”. Esa es la parte muy bonita para tenerlo a uno así como contento y que usted al final firme lo que usted, lo que ellos quieran... Entonces mi respuesta es muy fácil. Yo le digo a él, "No, no", le digo, "porque, en primer lugar", le digo, "yo en mi trabajo yo estoy bien" ... Al otro muchacho le dijeron que si no quería ser capataz de área y que esto y el otro, que él se miraba que era un buen muchacho, que no me hiciera caso a mí porque yo lo mal influenciaba y todo eso.

Adicionalmente, expone que quienes no se prestan para estas prácticas y, por el contrario, buscan representar los intereses de los trabajadores, suelen experimentar represalias, tales como amenazas de despidos:

Pero viera cómo cuesta ser un representante en la empresa porque la empresa se le va encima a uno, le hace intenciones de despido. Yo he tenido dos intenciones de despidos por defender los derechos de los trabajadores... Entonces, en la mayoría de empresas existe el plan soborno. Entonces, cuando usted se vende a la empresa, la empresa a usted lo defiende a capa y espada. Está al lado de la empresa. Entonces, la vez pasada estuvimos así aquí, en aquí en la empresa los de comité que habían ya los muchachos ganaban buen billete y todo eso y tenían su trabajito, firmaban lo que venía. Recogimos firmas para cambiarlos. Las firmas siempre que unas iban malas, que tenían malos cachones, que tenía que ser el 50 más 1. Y ya usted sabe la política, porque la intención es que ellos siguieran porque ellos se le servía la empresa. Esa es la realidad de los comités permanentes... Cuando un comité permanente no sirve como nosotros para ellos, cuando un comité permanente pelea los derechos de los trabajadores, no sirve entonces viene el plan quitarlo.

Esta afirmación fue respaldada por Ortega (Comunicación personal, 19 de enero de 2026), al decir que “si el comité como tal era a favor de la empresa, entonces permanecía. Y si no, entonces de una u otra manera los iban quitando”.

Por otro lado, un punto que sobresalió en cuanto al tema en discusión es la instrumentalización de los Comités Permanentes para aprobar cambios en las tareas o condiciones laborales. Esto no solo convierte a sus miembros en representantes permanentes cuyas funciones van más allá de un conflicto, sino que facilita el uso de estas agrupaciones en lugar de los sindicatos. Al respecto, Mairena (comunicación personal, 16 de enero de 2026), expone que el interés de las empresas de mantener comités permanentes con personas afines a sus intereses radica en que a través de estos se modifican labores que no necesariamente benefician a los trabajadores. En este sentido, explica que cuando la empresa implementa algún cambio, los trabajadores son informados a través de actas firmadas por los miembros del comité permanente (Anexo 5), los cuales incluso firman sin consultar a los trabajadores a los que representan:

...por ejemplo, el lunes de esta semana que pasó llevaron un acta para los parceleros, un acta donde se les va a desmejorar el salario, tienen que caminar más áreas. Entonces,

nos llaman a las 5 de la mañana que tenemos que quedarnos, ¿verdad? Porque hay que revisar eso. Entonces, ya el administrador llega, "bueno, señores, aquí vino un acta, dice, aquí está, se las voy a leer. Necesito que me la firmen porque eso tiene que quedar firmado hoy, porque el muchacho de laborales, Christopher, no puede venir, entonces yo tengo que finiquitar eso hoy día". Entonces le digo yo, "varón, yo le voy a decir algo. Yo no puedo firmar algo que mis compañeros no estén de acuerdo". "Pero sí es que ustedes son los representantes". "Sí, yo soy el representante, pero la decisión la tienen que tomar ellos, no yo. Yo no soy nadie para tomar una decisión de 28 personas que se van a ver perjudicados" ... Tiene una semana de estar bravos con nosotros. Porque hasta eso pasa, ellos se enojan con uno cuando uno pelea el derecho del trabajador.

Por su parte, Ortega (comunicación personal, 16 de enero de 2026) también confirma que los comités permanentes que están alineados con la empresa facilitan la modificación de labores. Al respecto, dice: "entonces si lamentablemente los trabajadores estaban de acuerdo con lo que estaba propuesto por el patrón, entonces ya lamentablemente se aprobaba".

Finalmente, Mairena explica que de las tensiones derivadas por la negativa del comité permanente de firmar actas por cambios en las labores podría surgir un verdadero conflicto colectivo económico y social, el cual, a su vez, podría resultar en un arreglo directo. No obstante, la práctica es contraria a la norma y la empresa impone la implementación de los cambios conforme con sus intereses:

...cuando nosotros no estamos de acuerdo, entonces la empresa agarra un documento y pone, dice, "no se llegó a acuerdo con los representantes, por lo tanto, la empresa va a implementar la labor 12 semanas". O sea, queramos o no, la empresa siempre, siempre implementa labores. Entonces, ahí es donde nace el conflicto colectivo, que eso es lo que no se practica porque la gente no ha entendido de que cuando viene un acta y se sabe que va a desmejorar el salario, va a extender tu horario de salida, te va a perjudicar la capacidad física, entonces ya nace un conflicto. Entonces ahí es donde la empresa no, no dice, bueno, los trabajadores no dicen, vamos a elegir a fulano para que lleve ese

conflicto. ¿Por qué? Para llevar un conflicto en la empresa es un dolor. ¿Por qué? Porque en la empresa tenés que recoger firmas, hay que solicitar asamblea y en eso, y en eso. Entonces, la gente es como que dice ajá y ahí es donde debería formarse un comité permanente y firmar un arreglo directo, pero sucede al revés.

Perspectiva sindical

Las voces de este tipo de representantes interpretan la preferencia de los comités permanentes como un mecanismo que desplaza la representación sindical. Al respecto, Castro (comunicación personal, 15 de enero de 2026) comparte que “aquí tenemos compañeros en fincas que tienen 15 años el comité”. De hecho, sus palabras respaldan lo compartido por los trabajadores al explicar que su permanencia se debe a los beneficios que se les otorga, de lo cual se intuye una alineación hacia los beneficios de la empresa: “están ahí porque se han arraigado tanto en la empresa, que la empresa les da facilidades en lo que sea, los defienden, le dan facilidades en lo que sea”.

Además, explica que su utilización responde a la negativa de las empresas de aceptar a los sindicatos como representantes de los intereses de los trabajadores. Sobre esto dice, “el sindicato no vive, el sindicato sobrevive. ¿Qué quiere decir eso? En el momento que yo le diga a usted que las empresas defienden los comités permanentes, casualmente lo defienden exclusivamente para no ser que sea el sindicato”. Y en esta misma línea, explica que cuando se dan esfuerzos por conformar un sindicato dentro de una empresa, los afiliados son despedidos: “entonces ahí sale un trabajador líder, el sindicato empieza a afiliarse dos, tres, cuatro trabajadores, diez trabajadores. Hay cacería de esos trabajadores hasta los despidos”.

Por otro lado, al referirse al carácter coyuntural que el MTSS ha buscado aclarar, es enfático en la ilegalidad de la representación permanente en el tiempo de agrupaciones no sindicales:

... [los pronunciamientos] son clarísimos en decir que los comités permanentes no son permanentes, valga la redundancia, sino que son para actos coyunturales o temporales. Y una vez que solucionen el conflicto que tienen en mente, por ejemplo, si tienen un problema de salarios, pueden hacer el comité permanente, resuelven el problema y hasta ahí llegó, pero ellos lo tienen la empresa lo mantiene permanentemente y eso es ilegal.

Por su parte, Chinchilla justifica su postura haciendo referencia al voto N° 1257-2011 del 13 de setiembre de 2011, el cual resalta dos puntos. En primer lugar, recuerda que, por mandato constitucional, el sindicato posee la “preeminencia sobre otras formas de asociación de trabajadores, en lo tocante a la defensa y promoción de intereses colectivos”. Asimismo, subraya que de acuerdo con el Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT, la figura del comité permanente “no es contemplada por nuestra legislación ordinaria como un órgano permanente de representación de intereses económicos y sociales de los trabajadores, sino únicamente como un medio para la solución de conflictos colectivos de carácter económico social coyunturales o circunstanciales”.

Adicionalmente, Chinchilla atribuye la ilegalidad de las agrupaciones a diversos factores. El primero tiene que ver con la falta de personería jurídica que exime a estas agrupaciones de la capacidad para actuar, lo cual genera “inseguridad jurídica”. El segundo, tal como lo expresan los otros entrevistados, existe una necesidad de las empresas de contar con miembros alineados a sus intereses:

...el comité permanente está bien, se puede crear porque está establecido en el artículo 615 del Código de Trabajo y también hay un reglamento que se promulgó por el Poder Ejecutivo. Pero estos comités permanentes no tienen ni siquiera personería jurídica. O sea, ellos no se pueden dar el lujo de decir que representan a los trabajadores porque no tienen capacidad jurídica para nada. Eso lo que genera... es una inseguridad jurídica para los trabajadores.

En síntesis, desde esta perspectiva, el comité permanente no solo facilita el uso del arreglo directo, sino que explica su preferencia empresarial frente a la convención colectiva.

Sobre el Papel Fiscalizador del MTSS

Un eslabón que se presenta como débil en la correcta implementación del arreglo directo es el MTSS. En este sentido, tanto la doctrina como la jurisprudencia citada a lo largo de la investigación colocan a la DNI como una figura cuya permisividad ha contribuido al uso del arreglo directo por encima de otros mecanismos de resolución de conflictos. En lo que a las entrevistas respecta, la percepción sobre el MTSS se ha transformado de una crítica por su permisividad histórica hacia una incertidumbre por la lentitud y complejidad de los nuevos controles tras las directrices de 2024 y 2025.

Perspectiva Institucional y Solidarista

Tal como se mencionó anteriormente, Calvo (9 de diciembre de 2025) aclara que su Departamento es meramente “depositario” y que la revisión de los arreglos directos recae en la DNI. No obstante, tras la directriz emitida por el MTSS en el año 2024, en el año 2025 no se había recibido ningún arreglo directo aprobado. Esta afirmación deja entrever que, si bien hasta el 2024 existía facilidad para suscribir arreglos directos, la situación cambió a partir de las nuevas directrices. El dato compartido por Calvo es confirmado por Nieto (comunicación personal, 20 de enero de 2026) al explicar que,

Se suscribieron arreglos directos y se presentaron al Ministerio de Trabajo y están en este proceso de análisis. Lo que pasa es que antes los procesos de análisis eran mucho más rápidos. O sea, usted lo presentaba y tres, cuatro meses después ya estaba homologado.

No obstante, Nieto sostiene que a pesar de que los expedientes estén en proceso de homologación, estos rigen a partir de su firma. Esta postura revela que, pese a que los procesos de fiscalización son más tardados y con las nuevas directrices se busca erradicar el uso incorrecto de los arreglos directos, para algunos sectores estos siguen siendo vistos como un mero trámite.

Por otro lado, se le hace la consulta a Calvo sobre el papel que juega el MTSS ante incumplimientos de arreglos directos, específicamente cuando estos resultan en multas para alguna de las partes, tal como lo estipula el artículo 617 del Código de Trabajo. Ante esto Calvo explica de manera teórica el proceso:

Esas multas, para que pongan estas multas, tienen que venir un patrono a poner una denuncia a Inspección o un trabajador a poner una denuncia, igual, a Inspección. Entonces ellos ponen la denuncia y dice que es por infracción o incumplimiento a ese arreglo directo. Inspección entra en un ciclo inspectivo. Ya esto no es de mi competencia, pero te puedo relatar como sé yo que funciona. Hace un ciclo inspectivo. ¿Cómo funciona el ciclo inspectivo? Es que van inspectores de Inspección, valga la redundancia, al lugar de trabajo para corroborar, para hacer eso, ¿verdad? A inspeccionar, a hacer consultas con los trabajadores, con los patronos, para ver si

efectivamente hay un incumplimiento a ese arreglo directo, en este caso específico, ¿verdad? Para ser específico, hay un incumplimiento del arreglo directo. Supongo yo que lo primero que hace inspección es prevenir, ¿verdad? No es que llega y de una vez acusa, sino que hace este el ciclo inspectivo, remite a una o a la otra parte una prevención para que se cumpla. También me imagino que les dan un plazo. Transcurrido ese plazo, van a ir a corroborar si ya están al día o no, ¿verdad? Si no, Inspección hace un proceso judicial, no los trabajadores, el Ministerio como Departamento de Inspección acusa al infractor en la vía judicial, es un proceso judicial. Ahí el juez resuelve. Si el juez resuelve que no hay una infracción, todo bien. Pero si el juez resuelve que sí, es el juez el que va a decir cuál es la multa de conformidad con este artículo que dice aquí que se le va a imponer, que puede ser de uno a tres a los trabajadores y doce si son los patronos.

Perspectiva de los Trabajadores en Finca

Desde la experiencia de los representantes de comités permanentes se presentan dos posturas diferentes que concuerdan principalmente en la atención tardía e insuficiente ante los cambios más recientes y las denuncias por irregularidades en el uso de los arreglos directos, lo cual fomenta la persistencia de estas prácticas. En el caso de Mairena (comunicación personal, 16 de enero de 2026), este considera que el uso que se le ha dado al arreglo directo ha sido el resultado entre la dinámica empresarial y el manejo el MTSS en cuanto a las denuncias y fiscalización del instrumento. Sobre esto dice que, "...el problema eh de los arreglos directos no es solo en la empresa, es a nivel de Ministerio". Además, brinda un ejemplo donde se muestra que la voz del MTSS no solo es tardía, sino ignorada por parte de la empresa:

Yo le voy a poner un ejemplo. En el horario, en el arreglo directo dice que un trabajador tiene que sacar equipo de los que carrear, tiene que sacar equipo a las 4 de la tarde. Okay. ¿Qué dice el código de trabajo? Una persona eh eh este la persona no está obligada a trabajar más de 8 horas. Tiene que haber un convenio entre el trabajador y el capataz para que labore más de las 8 horas, o si labora más de 8 horas, se paga

extraordinario, ¿verdad? 1.5. Entonces, okay, la empresa los obliga a trabajar, llamadas de atención por irse después de la una. Ahorita tenemos demandas que ya se han ganado algunas donde la empresa ha despedido trabajadores por irse después de la una. Los amenazan, les hablan feo, los discriminan, o sea, los mismos administrativos, ¿verdad? Porque como ellos se apegan a lo que dice el arreglo directo, que en sí es una violación a los derechos de los trabajadores y el mismo Ministerio lo sabe porque eso se lo ha dicho a ellos, pero como eso es un convenio entre las partes, en buena teoría, ellos se agarran de eso, la empresa dice, "No, usted tiene que trabajar hasta las 4 porque así lo dice el arreglo directo."

Aunado a lo anterior, Mairena afirma que la respuesta del MTSS cuando se denuncian irregularidades es tardía: "Nosotros hacemos denuncias al Ministerio. El ministerio es un ente que dilata un mes, dos meses, hasta un año cuando uno pone una denuncia eh situaciones que pasan así".

Ortega (comunicación personal, 19 de enero de 2026) refuerza este sentir al explicar que al no haberse logrado suscribir nuevos arreglos directos tras los recientes pronunciamientos, se ha hecho la consulta al MTSS sobre los beneficios adquiridos que se han eliminado después del vencimiento del arreglo directo más reciente. No obstante, aún no se recibe respuesta por parte de la DNI. Por lo tanto, se refuerza la visión que denuncia una falta de eficiencia en cuanto a los procesos que conlleva los cambios implementados por la misma institución:

Entonces, hemos tocado, pero aun así la empresa ya quitó beneficios, por ejemplo, las becas, quitó las ayudas a las escuelas, una escuela que le da una vez por año. Lo que es la del pago cuando uno le tiene cita con un especialista, ya lo quitó también porque como ellos dicen que como no hay un arreglo directo firmado, entonces no está la empresa comprometida a que haya ayuda, ¿verdad? De hecho, en su momento se hizo la denuncia entre el Ministerio de Trabajo con respecto a este tema. Lo que sí no hemos tenido todavía respuesta por parte de la Inspección.

Perspectiva sindical

Las voces sindicales se suman a la experiencia compartida por los trabajadores en el hecho de que las actuaciones a nivel institucional han contribuido en la forma en que se ha desarrollado el uso del arreglo directo a lo largo de los años. Para Castro (comunicación personal, 15 de enero de 2026), las empresas se han respaldado en la permisividad del MTSS en cuanto a la interpretación que estas dan a sus pronunciamientos: “¿qué de qué se agarró las empresas? del Ministerio. El Ministerio tenía un pronunciamiento a interpretación de esa empresa que decía que mientras existiera un arreglo directo, pues como diciendo, la empresa vería si quería algo así”. Asimismo, su experiencia vuelve a recalcar la lenta atención a las denuncias interpuestas por infracciones, así como el caso omiso de las empresas, lo cual puede resultar en procesos judiciales que tardan años en ser resueltos:

Bueno, resulta que, por ejemplo, yo voy a ir al Ministerio, digo, cuando ya me convocaron, voy a ir a esa fecha, me convocaron, la empresa no llegó, entonces está incumpliendo, entonces el trabajador afectado va a hacer la denuncia al Ministerio. Entonces, el Ministerio va a ir a la empresa a ver si cumplió o no cumplió. Como no cumplió entonces ya este se lleva 2, 3 meses para que el de la empresa llegue y le dice, cuando vuelve a llegar al Ministerio en ese recurso de revisión, el Ministerio identifica que la empresa no soluciona el problema, ¿verdad? Entonces le hace la infracción a la empresa. Entonces el ministerio tiene que llegar a la vía judicial ese proceso. Entonces entra al paquete del poder judicial. Donde dura 2 años, 3 años...

Finalmente, cuando Chinchilla (comunicación personal, 22 de enero de 2026) se refiere al MTSS, lo hace principalmente desde un enfoque donde el sindicato busca espacios de diálogo, más que con una descripción de las funciones de control. En este sentido, sus palabras denotan que estos espacios surgen ante la falta de disposición empresarial para negociar directamente:

...se creó una mesa tripartita del sector banano y la preside el viceministro de trabajo Alexander Astorga, es el que la preside. Ya llevamos unas cinco reuniones y ahí hay una agenda establecida de todos los temas que estamos analizando ¿Por qué? ¿Por qué se hace esta mesa? Porque no hay posibilidad con las empresas.

Eficacia del Uso del Arreglo Directo en la Solución de Conflictos de Carácter Económico y Social

Las entrevistas a los diferentes sectores tenían como objetivo final, medir la eficacia del uso del arreglo directo como mecanismo de solución de conflictos de carácter económico y social en las empresas privadas agrícolas de la zona de Limón, conforme a tres parámetros: la resolución efectiva de este tipo de conflictos, el respeto a la libertad sindical y la satisfacción de las partes con respecto a los acuerdos alcanzados y su consecuente cumplimiento. Por lo tanto, el sistema de entrevista semiestructurada permitió obtener un conocimiento específico de la realidad empírica de este mecanismo. Además, consolidó la postura de cuatro actores que representan sectores de interés, como lo son el estatal, el solidarista la fuerza laboral y el sindical. Con base en esto, a continuación, se describe el resultado de los hallazgos para los parámetros establecidos según el sector entrevistado.

Perspectiva Institucional y Solidarista

Para el sector estatal y solidarista, la eficacia del arreglo directo se percibe con una visión positiva del mecanismo. En primer lugar, con respecto al uso del arreglo directo para la resolución efectiva de conflictos de carácter económico y social, las perspectivas se orientaron hacia la utilidad histórica de este mecanismo. En este sentido, desde la visión del MTSS como órgano encargado de fiscalizar el uso del arreglo directo, se admite que su naturaleza jurídica ha sido desvirtuada: “siguen utilizando los arreglos directos para consideramos nosotros sustitución de arreglo” (Calvo, comunicación personal, 9 de diciembre de 2025) No obstante, a los ojos de una figura de acompañamiento, tal como lo es la Escuela Social Juan XXII, se acoge el arreglo directo como un “instrumento real” y, por tanto, eficaz, con el que los trabajadores cuentan para solventar las necesidades y conflictos cotidianos característicos de las relaciones laborales. En palabras de Nieto,

No hay que esperar a un conflicto. Vea, los trabajadores de todo le plantean el comité permanente. Mire, es que bueno, hasta mi es que yo hice tanto y no me pagaron estas horas, ¿verdad? Y entonces ya es un tema de qué pasó, o sea, le dicen al jefe, ¿qué pasó? Un descuido del jefe o qué sé yo. Entonces, este, yo digo que todos los días se resuelven conflictos, hasta un maltrato de algún jefe, ¿verdad? Mire, este señor me está tratando

mal, me está mandando aquí. De todos esos temas son diarios, el diario vivir... (comunicación personal, 20 de enero de 2026).

Además, en cuanto al respeto a la libertad sindical que este mecanismo representa, la perspectiva institucional reconoce la prioridad de la organización sindical por sobre la del comité permanente. Esto se observa en los criterios emitidos por el propio MTSS, los cuales son confirmados por la representante de esta institución: “cuando se vaya a suscribir un arreglo directo en una empresa, si esa empresa tiene sindicato, deben invitarlo a la negociación del arreglo directo” (Calvo, comunicación personal, 9 de enero de 2025). Por su parte, las palabras de Nieto (comunicación personal, 20 de enero de 2026), como representante de un órgano asesor, se refiere al artículo 617 del Código de Trabajo para explicar que “si en un centro de trabajo tenemos una figura sindical, un sindicato debidamente con representación, entonces no se puede negociar un arreglo directo si no es con el sindicato representante”.

Finalmente, de lo anterior se logra obtener la percepción en cuanto a la satisfacción que este mecanismo representa para las partes interesadas. Al respecto, Calvo (comunicación personal, 9 de enero de 2025) explica que a pesar de que no se puede afirmar que existe un verdadero conocimiento de la naturaleza jurídica o alcance del arreglo directo, este si puede resultar beneficioso e incluso servir como medio de resolución para conflictos latentes:

...eso no significa que no sirvan, que no sean válidos, que no se puedan aplicar, ¿verdad? Porque al haberse suscrito un documento de esa naturaleza, pues obviamente va a beneficiar a los trabajadores, eventualmente va a impedir conflictos dentro de la empresa, ¿verdad? Entonces, el hecho de que vayan más allá de lo que en un principio la ley tenía previsto para este tipo de instrumentos van más allá. Entonces, no de son aplicables, son válidos, están autorizados, favorecen a los trabajadores, pero no se no se ha logrado solventar que vayan más allá, pero eso no significa que están mal.

De hecho, Nieto (comunicación personal, 20 de enero de 2026) refuerza esta postura al explicar que “mediante una filosofía de diálogo, una filosofía de armonía, una filosofía de ganar, ganar”, los arreglos directos han resultados “beneficiosos” y el trabajador “se siente tranquilo con este modelo porque ha resuelto su situación”.

Percepción de los Trabajadores en Finca

Contrario a lo que el sector institucional y solidarista perciben sobre este mecanismo, para los miembros de comités permanentes y operarios en fincas, la eficacia del arreglo directo se inclina más hacia una valoración negativa, en la cual este es considerado como una herramienta de control empresarial más que una de solución a conflictos colectivos de carácter económico y social. En este sentido, con respecto al parámetro relacionado a la resolución de conflictos reales, cabe destacar que, tal como se cita anteriormente, el MTSS considera que no existe un conocimiento real de la naturaleza y alcance de este mecanismo. No obstante, ambos trabajadores reflejan en sus respuestas estar al tanto de que el uso que se le ha dado a esta herramienta no se apega a lo establecido por ley.

Lo anterior abarca diferentes aspectos. Por ejemplo, Ortega (comunicación personal, 19 de enero de 2026) habla de una conformación ilegal de comités permanentes donde el patrono elige a dedo a sus integrantes o persigue a aquellos que no se alinean a sus intereses. Sobre este último punto, Mairena (comunicación personal, 16 de enero de 2026) también comparte su experiencia y expone que, si la práctica se apartara del uso que se le ha dado históricamente para apegarse a la norma y a los recientes pronunciamientos del MTSS, el mecanismo podría venir a resolver el tipo de conflictos estipulados por ley. Por lo tanto, ambos trabajadores califican al arreglo directo como una “mampara” y una “imposición” de las empresas para servir a sus intereses, sin que exista conflicto alguno.

Por otro lado, en lo que respecta a la libertad sindical, ambos trabajadores describen de manera enfática la discriminación o persecución que experimentan aquellos trabajadores que buscan sindicalizarse, lo cual constituye un indicador de ineficacia en este aspecto. Por ejemplo, Mairena (comunicación personal, 16 de enero de 2026) explica que la sola intención de representar a los trabajadores se presenta como un reto, especialmente si se trata de actividades sindicales:

Viera cómo cuesta ser un representante en la empresa porque la empresa se le va encima a uno, le hace intenciones de despido... discriminación de unos administrativos hacia unas personas por haberse afiliado a un sindicato, porque hasta eso, usted se afilia a un sindicato buscando cómo desahogarse del arreglo directo, porque el arreglo directo es una mentira.

Por su parte, Ortega habla de un caso donde un intento de negociar una convención colectiva culminó en la terminación de contrato de los trabajadores: “yo antes de ser del comité

teníamos lo que fue la convención colectiva, ya teníamos el porcentaje de ley y obviamente la empresa se impuso, no se hizo, ya empezó a gente a pedir liquidación”. En síntesis, los trabajadores describen un ambiente de irrespeto al derecho de libertad sindical.

Finalmente, en términos de satisfacción, la evaluación también es negativa en dos aspectos: el alcance del instrumento y el papel del MTSS. Con respecto al primer punto, los entrevistados se expresan del arreglo directo, en palabras de Mairena como “una mampara”, “una mentira”, y de Ortega como “una imposición”. Asimismo, Mairena afirma que, como representante de comité permanente, siente no tener voz ni voto, por lo que debe buscar respaldo del sindicato al que pertenece para lograr ser escuchado:

...nosotros para poder hacer algo en la empresa donde nosotros estamos veces acudir a don José Luis para poder pasar una nota o hacer algo por escrito, porque en sí la realidad es que nosotros fuera de la empresa, nosotros no tenemos ni voz ni voto

En cuanto al segundo punto, ambos trabajadores comparten su insatisfacción ante la operatividad del MTSS cuando se interpone alguna denuncia, tal como lo señala Mairena al decir que, “el ministerio es un ente que dilata un mes, dos meses, hasta un año cuando uno pone una denuncia”. Asimismo, Ortega incluso es explícito al calificar de desalentadora la falta de preparación técnica de los inspectores:

...vieras que obviamente la bananera tiene un contrato realidad, ¿verdad?, a la hora de todo esos tipos de situaciones, pero fue realmente más desalentador para nosotros como trabajadores o como representantes o dirigentes sindical ya llegar ya como el Ministerio de Trabajo, inclusive de la Inspección y llegar a ver de que ni ellos sabían cómo tenían que proceder en ciertos puntos, ciertos temas, entonces para nosotros como trabajador muchas veces llegaba la ya la pregunta y entonces en manos de quién estamos o quién es el responsable de velar por los derechos trabajadores derechos.

Lo mismo sucede con el papel de los asesores. Mairena (comunicación personal, 16 de enero de 2026) cuestiona su neutralidad al afirmar que grupos como los de Paz Social son “pagados por la empresa y para la empresa”. Por lo tanto, con estas palabras se enmarca un alto nivel de insatisfacción que califica al arreglo directo como una estrategia empresarial para manejar las relaciones laborales y no como un mecanismo que busca solventar conflictos de la naturaleza para la cual fue normativamente estipulado. Además, el papel del MTSS se figura como ineficiente a los ojos de los trabajadores.

Perspectiva sindical

La evaluación de los parámetros de eficacia desde la perspectiva sindical revela una percepción predominantemente negativa respecto al uso del arreglo directo, particularmente en lo relativo a la resolución efectiva de conflictos de carácter económico y social, el respeto a la libertad sindical y la satisfacción de las partes interesadas. Asimismo, en términos generales, esta valoración coincide en varios aspectos con la experiencia reportada por los trabajadores, en tanto ambos sectores describen tensiones entre la conformación de la normativa y su aplicación práctica.

De esta manera, en relación con la resolución efectiva de conflictos, Castro (comunicación personal, 15 de enero de 2026) advierte que, previo a los pronunciamientos del MTSS en el 2024 y 2025, los arreglos directos se suscribían aun sin que mediara un conflicto de carácter económico y social. En este contexto, señala además la existencia de condiciones de desigualdad en la representación durante los procesos de negociación, indicando que,

El comité tiene que formarse cuando hay un problema y la ley dice que se atendió el conflicto, salió el arreglo directo, o sea, el acuerdo. Y se disuelve y ya y sí. Eso es lo que dice la teoría. La práctica es otra cosa. La práctica acá es que, por ejemplo, las empresas inclusive dependiendo los trabajadores que representan a los trabajadores, a los comités permanente, eh muchos hasta no saben leer, muchos no saben escribir, entonces que eso son los que están representando los trabajadores, y las empresas van a defenderse, las empresas se defienden porque saben que no están haciendo un trabajo adecuado en defensa a los trabajadores.

Esta apreciación sugiere que, desde su perspectiva, la figura puede operar en condiciones que limitan la capacidad real de representación, lo cual incide directamente en la valoración de su eficacia como mecanismo de resolución de conflictos. Por su parte, Chinchilla (comunicación personal, 22 de enero de 2026) muestra una clara oposición a la representación de los trabajadores por medio de comités permanentes:

...no creemos en esos comités permanentes, no confiamos en esos comités permanentes porque normalmente los integran personas afines a la empresa... La verdadera organización es la del sindicato. Es la del sindicato que se nombra en una asamblea

general democráticamente a una junta directiva que tiene su personería jurídica, que se debe registrar como tiene que ser, como lo establece la normativa...

Asimismo, vincula este rechazo con el incumplimiento de estándares internacionales: “los convenios internacionales... son de obligatorio cumplimiento para todas las partes. Para todas las partes me refiero a los constituyentes de la OIT, que en este caso son tres... empresarios, trabajadores y gobiernos”.

En lo que concierne al respeto a la libertad sindical, Castro describe la persistencia de prácticas empresariales que, según su criterio, excluyen a las organizaciones sindicales de los procesos de negociación, incluso tras los pronunciamientos recientes del MTSS. Al respecto, señala que: “dijeron que no, que no van a aceptar a ningún sindicato en una negociación de arreglo directo a pesar de que no haya ningún conflicto”. Por su parte, Chinchilla se une a la crítica al decir que,

...en vez de promover la libertad sindical, o sea, que existan sindicatos en estas empresas para poder generar propuestas de negociación colectiva, de convenciones colectivas, de tener una buena relación entre la empresa y el sindicato para buscar la solución a toda la problemática que existe, como tiene que ser... promueven el comité permanente en vez de la convención colectiva, es lo que establece la OIT 98, ellos lo que promueven es el arreglo. Entonces también se viola el convenio 135 que tiene que ver con actividad sindical.

Asimismo, describe escenarios de represalia que inciden directamente en la percepción de eficacia del mecanismo: “los sindicatos hay que hacerlos... a la fuerza y clandestinamente... y cuando la empresa se da cuenta... despiden a todos... eso es una violación a la libertad sindical”. Estas expresiones evidencian una percepción de reconocimiento del derecho de participación sindical en la negociación colectiva, y, por consiguiente, una fragilidad en la garantía del derecho de libertad sindical.

Por otra parte, en lo que respecta a la satisfacción de las partes, la valoración se asocia la percepción de deterioro en las condiciones laborales debido al incumplimiento de los acuerdos o la interpretación de estos. En este sentido, Castro (comunicación personal, 15 de enero de 2026) describe que,

En esa modificación ya hay un deterioro de salario... Pero, ¿cómo se llevó esa acta?

Bueno, que la empresa llegó y dijo, "Mira, comité venga, es que tengo un acta, el comité

tiene que llegar y firmar y si no firma ya lo va a ver dice que dice más o menos así, eh, “que las modificaciones serán de acuerdo a la necesidad de la empresa”.

Estas palabras reflejan un cuestionamiento no solo hacia la actuación empresarial, sino también, hacia la capacidad institucional para ofrecer soluciones oportunas, lo que contribuye a una valoración crítica del mecanismo. De hecho, Castro también manifiesta lo siguiente con respecto al papel institucional: “vamos a esperar qué es lo que va a decir el ministerio... porque tampoco vamos a aceptar que esta realidad continúe así”.

Estudio de Caso: Análisis de Expedientes

El presente apartado tiene como objetivo contrastar la exposición doctrinaria, jurisprudencial y normativa con lo expuesto por los entrevistados conforme a los objetivos establecidos. De esta manera, se buscó reforzar los parámetros de eficacia propuestos a través de material documental de casos reales. Para tal efecto, todos los expedientes corresponden a empresas del sector agrícola bananero, específicamente Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A. y Standard Fruit Company, esto debido a la actividad productiva desarrollada en la región y a la disponibilidad de documentación tanto anterior como posterior a la Reforma Procesal Laboral.

Con base en lo anterior, los casos analizados se identificarán por el nombre de la finca al que aplican y están conformados de la siguiente manera:

- a) Una convención colectiva negociada entre la empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte y el sindicato UNTRABASI, periodo 2022 – 2025 (Anexo 1).
- b) Un arreglo directo suscrito antes de la Reforma Procesal Laboral: Finca Freehold de la empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte, periodo 2015 – 2018 (Anexo 2).
- c) Dos arreglos directos suscritos después de la Reforma Procesal Laboral: Finca El Dorado de la empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte, periodo 2020 – 2023 y Finca Fortuna de la Empresa Standard Fruit Company, periodo 2022 – 2025 (Anexo 3).

Convención Colectiva

La utilización de la convención colectiva se realizó con el fin de establecer un parámetro comparativo entre esta figura y la del arreglo directo en lo que respecta a su naturaleza jurídica, contenido, y alcance. Dicha necesidad de comparación surgió debido a que los datos estudiados y las entrevistas revelaron de manera sostenida que el arreglo directo se ha utilizado en sustitución de la convención colectiva. Con base en lo anterior, la siguiente tabla detalla las variables observadas dentro de un expediente de convención colectiva celebrado tras la Reforma Procesal Laboral en el sector privado agrícola de la provincia de Limón.

Tabla 5

Convención Colectiva Celebrada Después de la Reforma Procesal Laboral de 2017

Variables	Convención Colectiva Sixaola, Fincas 1-2-3
Partes legitimadas	Representante de la Empresa y el Sindicato Unión de Trabajadores Bananeros de Sixaola 1-2-3
Vigencia	18 de noviembre de 2022 – 18 de noviembre de 2025
Tipo de acuerdo	Regulación de las relaciones laborales.
Contenido	Jornada laboral y procedimientos para implementación de nuevas labores; permisos con goce de salario; cooperación con la comunidad, la cultura y el deporte; traslado de trabajadores y trabajadoras; herramientas; salud ocupacional; feriados, vacaciones y salarios; normas de administración laboral y sindical; presupuesto para la actividad sindical; licencias sindicales; otros beneficios para las y los trabajadores; capacitación para hijos y trabajadores de las fincas de Sixaola 1-2-3; procedimiento para la atención y resolución de sugerencias, peticiones o reclamos; procedimiento para despidos.
Controles del MTSS	No se incluye en el expediente
Proceso	Homologación por parte del MTSS.
Normativa referida	Artículos 51, 54, 55 inciso a) y subsiguientes del Código de Trabajo. Supletoriamente, los Convenios de la OIT debidamente ratificados por el país, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Convenciones que protegen los Derechos Humanos, Constitución Política, Código de Trabajo, demás leyes, reglamentos y directrices que tiendan a proteger los derechos de las personas trabajadoras.

Nota: tabla de elaboración propia

Con base en la tabla anterior, se extrajeron puntos relevantes que caracterizan a toda convención colectiva:

Partes Legitimadas

En primer lugar, el expediente inicia con la indicación del nombre del representante legal de la Empresa y número de fincas que participan. Al respecto, cabe aclarar que las empresas agrícolas pueden poseer diferentes fincas, y cada una de ellas tiene asignado un número (Calvo, comunicación personal, 17 de noviembre de 2025). En este caso, la convención colectiva involucra a tres fincas ubicadas en el sector de Sixaola.

Como segundo punto, se indica el nombre del Sindicato que representa a la parte trabajadora. En este caso, únicamente el contenido del acuerdo se encuentra de manera pública, por lo que no se logró verificar la expedición de algún documento de control que certifique la inscripción del Sindicato. No obstante, en su primer párrafo se hace referencia al artículo 51 del Código de Trabajo, el cual exige la presentación de la personería del sindicato como requisito para celebrar contratos colectivos. También menciona el artículo 54 de este mismo cuerpo normativo, donde se reconoce la convención colectiva como aquella celebrada “entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos” y donde se incluyen las normas que protegen las garantías sindicales establecidas por los convenios de la OIT ratificados por el país. Asimismo, se señala el artículo 55, inciso a, en el cual se solicita a las partes justificar su personería según el artículo 51 para que la Convención cobre fuerza de ley.

Por lo tanto, la normativa referida en cuanto a legitimidad de las partes revela un apego a la norma y claridad respecto a su naturaleza jurídica. Adicionalmente, la representación de ambas partes se refuerza en los primeros artículos de la sección de Disposiciones Generales del expediente, donde se estipula que la representación patronal para la cual rige la convención colectiva se da conforme al artículo 5 del Código de Trabajo. Además, se reconoce la representación sindical como única y legítima de las personas trabajadoras. Incluso en el artículo 4 se especifica que el Sindicato cumple con su representación para todo lo que tiene que ver con el “estudio, mejoramiento y defensa de los intereses económicos, sociales, individuales y colectivos”, lo cual concuerda con las funciones dispuestas para los sindicatos en el artículo 339 del Código de Trabajo (Figura 1).

Figura 1 Convención Colectiva, disposiciones generales

Artículo 2.- Se suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la Empresa Corporación Agrícola Del Monte S.A. conocido por sus siglas CDADM y el Sindicato Unión de Trabajadores Bananeros de Sixaola 1-2-3, conocido por las siglas de UNTRABASI. Con el propósito de mejorar las relaciones laborales entre las partes y como medio idóneo y eficaz para el cumplimiento de nuestra normativa laboral, la presente Convención beneficia únicamente a todos los trabajadores fijos o de periodo de labores agrícolas de las fincas Sixaola 1, Sixaola 2 y Sixaola 3.

Artículo 3- La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra en aplicación de las normas supra citadas y tiene carácter de ley profesional.

Artículo 4: La empresa reconoce a UNTRABASI como legítimo representante de las y los trabajadores amparados a esta Convención Colectiva, que laboren para la empresa, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos sociales, individuales y colectivos, y se compromete a tratar con UNTRABASI, todos los problemas de su competencia, en perjuicio del derecho de las personas trabajadoras hacerlo directamente, siempre que no afecte el interés colectivo y contravenga lo dispuesto en esta Convención Colectiva de trabajo.

Artículo 5- UNTRABASI declara que promoverá, en el personal la realización eficiente y responsable de sus labores, el acatamiento de la disciplina, en el marco de todos los institutos jurídicos que regulan las relaciones laborales y en especial, las suscritas en esta Convención Colectiva de Trabajo.

Nota: Extracto tomado de Convención Colectiva, Fincas Sixaola 1-2-3

Vigencia

Una de las especificaciones que debe contener toda Convención Colectiva es la duración de esta, la cual no podrá ser menor a un año o mayor a tres (Art. 58, inciso e, CT). Al respecto, la Convención Colectiva estudiada, establece en su artículo 67 una vigencia de tres años a partir de su homologación por parte del MTSS. Asimismo, el expediente incluye la resolución de homologación emitida por parte del Departamento de Relaciones de Trabajo del MTSS (Figura 2).

Figura 2 Convención Colectiva, vigencia

Artículo 67: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia de 3 años, a partir de su homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Nota: Extracto tomado de Convención Colectiva, Fincas Sixaola 1-2-3

Contenido Según el Tipo de Acuerdo

Tal como se mencionó en un apartado anterior, el artículo 54 del Código de Trabajo define el objeto de las convenciones colectivas, así como su carácter de ley. Sobre esta misma línea, Abdelour (2022) explica que las convenciones colectivas constituyen un derecho fundamental consagrado constitucionalmente en el artículo 62 de la Carta Magna, así como en el Convenio 98 de la OIT sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Aunado a esto, al tomar conforme al artículo 2 del Convenio 154 de la OIT sobre la Negociación Colectiva en conjunto con el artículo 54 del Código de Trabajo, las convenciones colectivas buscan establecer condiciones más beneficiosas que las contenidas en los contratos de trabajo. Por lo tanto, sus disposiciones forman parte de las fuentes formales del ordenamiento jurídico con valor de ley ordinaria, siempre en respeto de los principios de igualdad, no discriminación, legalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Con base en lo anterior, el eje temático relacionado al contenido de la convención colectiva estudiada (Tabla 6) deja en claro que el tipo de acuerdo suscrito establece las condiciones laborales para las tareas de la actividad desarrollada, esto en atención al artículo 58, incisos a, b, c, d, es decir, regula la intensidad y calidad de trabajo, la jornada, los descansos y las vacaciones, los salarios, así como los oficios y actividades (Figura 3). De igual manera, dentro de la normativa referida y sus disposiciones generales se reconoce el carácter de ley que poseen las disposiciones acordadas (Art. 3, Figura 1). De esta forma, se refuerza la idea de la convención colectiva como un cuerpo normativo dentro del ambiente laboral.

Figura 3 Convención Colectiva, condiciones laborales

Artículo 12: La empresa otorgará permiso con goce de salario mínimo en los casos y términos siguientes:

- a) Tres días hábiles en caso de matrimonio del trabajador (a), con la correspondiente comprobación.
- b) Tres días por enfermedad grave que amerite, debidamente comprobado del cónyuge, compañero, (a), padres, hijos y hermanos del trabajador o trabajadora. Se ampliará el permiso según cada caso, cuando el trabajador tenga que salir del lugar, de común acuerdo entre la Empresa, el Sindicato y el trabajador (a).

Artículo 24.- HERRAMIENTAS: Con el objeto de cumplir de la forma más apropiada las labores encomendadas a los trabajadores, la empresa otorgará de forma gratuita, cada año, los siguientes instrumentos de trabajo:

- a- A LOS CORTADORES: 4 machetes y 2 limas de diez pulgadas, 2 chaira, 2 cubiertas para machete y 1 cubierta para lima.

Nota: Extracto tomado de Convención Colectiva, Fincas Sixaola 1-2-3

Asimismo, sobre estos mismos temas se observa no solo el apego al Código Laboral de Trabajo vigente, sino que, tal como lo explica la autora citada anteriormente, también se contemplan beneficios que van más allá de lo provisto por ley, tales como la asignación de viviendas que no se consideran como parte del salario en especie; beneficios sociales y educativos, tales como presupuesto para becas estudiantiles, capacitaciones y actividades deportivas; beneficios de licencias sin goce de salario para estudios y actividades sindicales, involucramiento del Sindicato en los despidos.

Figura 3 Convención Colectiva, beneficios especiales

Artículo 16- Cooperación para el Deporte

La administración deportiva en las Fincas serán organizadas, por un Comité de Deportes en cada Finca, este comité estará integrado por trabajadores y Empresa. Así mismo, para tal efecto la Empresa dará ayuda al deporte contribuyendo a ese fin con la suma de: ¢315.000.00 para el primer año de ¢ 393.750.00 para el segundo año y ¢420.000.00 para el tercer año.

A demás, aportará para la práctica del deporte los siguientes implementos y uniformes:

^).- Para el equipo de fútbol de cada finca, un uniforme para cada año de 20 piezas, codillera y guantes para el portero, 3 balones de fútbol, un botiquín con todos los implementos, dos pitos, 20 pares de espinilleras, un maletín y un juego de redes.

Nota: Extracto tomado de Convención Colectiva, Fincas Sixaola 1-2-3

Arreglos Directos

La comprensión de la estructura y naturaleza jurídica de la convención colectiva expuesta en el apartado anterior, permiten establecer puntos de comparación con la figura del arreglo directo. En esta línea, la siguiente tabla contiene los ejes temáticos que sobresalieron como recurrentes en los expedientes de los arreglos directo suscritos antes y después de la Reforma Procesal Laboral de 2017.

Tabla 6

Arreglos Directos Antes y Después de la Reforma Procesal Laboral

Variables	Arreglo Directo Anterior a la RPL (Finca Freehold)	Arreglos Directos Posteriores a la RPL	
		Finca El Dorado	Finca Fortuna
Vigencia	8 de julio de 2015 – 28 de febrero de 2018	10 de junio de 2020 – 10 de junio de 2023	5 de abril de 2022 – 5 de abril de 2025
Partes legitimadas	Comité Permanente, representantes de la Empresa	Comité Permanente, representantes de la Empresa	Comité Permanente, representantes de la Empresa
Tipo de acuerdo	Regulación de relaciones y condiciones laborales en la finca	Regulación de relaciones y condiciones laborales en la finca	Regulación de relaciones y condiciones laborales en la finca
Tipo de conflicto	No consta un conflicto colectivo de carácter económico y social	No consta un conflicto colectivo de carácter económico y social	No consta un conflicto colectivo de carácter económico y social
Contenido	Disposiciones generales; garantías para los trabajadores; medidas de seguridad; permisos; otras garantías, otros beneficios sociales,	Disposiciones generales; disposiciones administrativas; garantías para los trabajadores; medidas de seguridad;	Disposiciones generales; garantías para los trabajadores; salarios; vacaciones; periodo de prueba; régimen disciplinario; procedimiento para la

	<p>traslados; riegos de trabajo; suministro de herramientas; vivienda y agua potable; fonda; cables, rodines y puentes; enganche de trabajadores; transporte de trabajadores; trámite para la atención y resolución de sugerencias; peticiones o reclamos; actividades sociales, deportivas y culturales; ayuda a estudiantes; jornadas; descanso y feriados; vacaciones; aguinaldo; papaya; salarios; folletos; vigencia, cumplimientos y otros.</p>	<p>permisos; otros beneficios sociales, traslados; riegos de trabajo; suministro de herramientas; vivienda y agua potable; fonda; cables, rodines y puentes; enganche de trabajadores; transporte de trabajadores; trabajo de planta empacadora; condiciones de trabajo; trámite para la atención y resolución de sugerencias; peticiones o reclamos; actividades sociales, deportivas y culturales; ayuda a estudiantes; jornadas; descanso y feriados; vacaciones; aguinaldo; papaya; salarios; folletos; vigencia, cumplimientos; listado de labores.</p>	<p>atención de sugerencias, peticiones y reclamos; ley de acoso sexual; reglamento interno para el trámite de denuncias por acoso y hostigamiento sexual; horario de trabajo; licencias; feriados; aguinaldo; salud ocupacional; otros beneficios sociales; culturales y sociales; educación, becas y capacitación; deportes; sistema de manejo ambiental; gestión de calidad; comunicaciones; mejoramiento de los procesos; aporte patronal; verificación de cumplimiento; duración.</p>
Controles del MTSS	<p>Aprobación administrativa por parte del Departamento de Relaciones de Trabajo.</p>	<p>Solicitud de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo al Departamento de Relaciones Laborales de certificación de existencia de convención colectiva y legitimación de comité permanente; Solicitud al Departamento de Organizaciones Sociales de certificación de existencia de sindicato Previsiones aclaratorias relacionadas con la existencia del sindicato y correcciones en la redacción.</p>	<p>Solicitud de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo al Departamento de Relaciones de Trabajo de certificación de existencia de convención colectiva, intento de negociación colectiva, sindicato y legitimación de comité permanente. Previsiones aclaratorias sobre varios artículos Notificación de aprobación de arreglo directo.</p>

		Notificación de aprobación del arreglo directo.	
Normativa referida	Art. 504 y siguientes CT; Constitución Política y Convenios Internacionales vigentes, Código de Trabajo.	Art. 615 y siguientes CT.	Art. 615 y siguientes CT.

Nota: tabla de elaboración propia

Tal como se puede apreciar en la tabla anterior, la Reforma Procesal Laboral no representó un cambio significativo en la forma o el fondo de los arreglos directos. Por el contrario, del análisis de los ejes temáticos presentes en los tres expedientes se desprenden varios aspectos que evidencian que, indistintamente de lo que la norma establezca o busque aclarar, este instrumento siempre ha operado como un mecanismo de regulación de condiciones laborales, más que como una herramienta para resolver conflictos de carácter económico y social, tal como se desarrolla a continuación.

Vigencia

En primer lugar, se observó que la vigencia en todos los expedientes era de 3 años a partir de su firma. Al respecto, desde antes de la Reforma Procesal Laboral, el MTSS (2008) ha aclarado que, en los artículos dispuestos para el arreglo directo, el legislador no regula el “contenido, tiempo de vigencia, renegociación, etc., como sí lo hace con otros instrumentos como lo es la convención colectiva”. Asimismo, en una resolución reciente (Anexo 4), el MTSS (2025a) advierte que:

...un arreglo directo puede establecer condiciones que deben cumplirse en tiempo y espacio, por lo que cabe la posibilidad de que si se disponga un plazo para su cumplimiento, pero esto no debe entenderse o concebirse como un plazo de vigencia del instrumento como tal, de ahí que no resulta correcto interpretar que un arreglo directo esté “vencido” o que no tenga vigencia, pues no puede tener fecha de vigencia ya que las condiciones laborales pactadas se adhieren a los contratos de trabajo y así se

mantendrán hasta que la relación laboral llegue a su fin, o bien las partes negocien un nuevo arreglo directo o convención colectiva (p. 10).

No obstante, llama la atención que la vigencia dispuesta en los arreglos directos estudiados corresponde a la estipulada para las convenciones colectivas en el artículo 64 del Código de Trabajo. Contrario al arreglo directo, “la pérdida de vigencia de la convención colectiva implica la desaparición de las cláusulas normativas de la misma, por lo que todos los derechos cuyo origen sean la convención colectiva, han desaparecido por la falta de vigencia de la misma” (MTSS, 2025c, p. 81). A su vez, esta aplicación refuerza lo comentado por Ortega (comunicación personal, 19 de enero de 2026) al externar su preocupación por la eliminación de beneficios tras el vencimiento de arreglos directos y la falta de suscripción de nuevos acuerdos, lo cual denota una errónea interpretación del alcance de la figura a nivel operativo.

Contenido Según el Tipo de Acuerdo

Uno de los puntos más importantes que coincide con la crítica doctrinaria expuesta, así como con la experiencia que relatan los entrevistados tiene que ver con la confusión de la naturaleza jurídica del instrumento. Al respecto, la idea de que el arreglo directo se ha utilizado en sustitución de la convención colectiva y que, consecuencia de ello, la libertad sindical y autonomía colectiva se han visto comprometidas ha sido reiterativa. No obstante, el estudio de los expedientes se constituye como una prueba material fehaciente de estas afirmaciones.

Lo anterior se puede observar desde el inicio de los expedientes. En el caso del arreglo directo suscrito antes de la Reforma, a pesar de que el acuerdo basa su contenido en el artículo 504 y siguientes del Código de Trabajo, que, en efecto, corresponde a la normativa dispuesta para el arreglo directo de la época, la lectura transmite ambigüedad. Tal como se muestra en la Figura 4, el preámbulo del documento introduce lo que sería el tipo de acuerdo suscrito. No obstante, este se lee textualmente como “Arreglo Directo o Convenio Colectivo”.

Figura 4 Arreglo Directo antes de la RPL, preámbulo

PREAMBULO

Los trabajadores y trabajadoras representados por sus legítimos delegados en Comité Permanente o Comité de Trabajadores y la Empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A., inscrita al tomo 72, folio 320, asiento 230 del Registro Mercantil, cédula Jurídica # 3-101-010882, Finca Freehold representada por Jorge Alberto Peláez Reyes, mayor, divorciado, ejecutivo, vecino de San José, portador de cedula de residencia No. 132000120706 apoderado de la Compañía en este acto convenimos en celebrar el presente Arreglo Directo o Convenio Colectivo de conformidad con los artículos 504 y siguientes del Código de Trabajo bajo las siguientes condiciones:

Nota: Extracto tomado del arreglo directo Finca Freehold

Por otro lado, a pesar de que los expedientes posteriores a la Reforma no presentan este problema, la falta de claridad en cuanto a la naturaleza del acuerdo suscrito se presenta a lo largo del contenido de todos. Tal como lo muestra la tabla que se incluyó al inicio de este apartado, el articulado de los expedientes abarca la misma temática, tales como jornadas, descansos, salarios, regímenes disciplinarios, medidas de seguridad, herramientas, procedimientos internos de atención a quejas, entre otros. En ninguno de los artículos se hace referencia a un conflicto o la búsqueda de consenso ante un tema específico. Por el contrario, en todos los casos, independientemente de la Finca o Empresa ligada al acuerdo, sobresale una estructura normativa muy similar a la de la convención colectiva estudiada (Figura 5).

Figura 5 Arreglo Directo después de la RPL, condiciones laborales

Artículo 29

La Empresa, puede variar las horas de inicio de labores agrícolas de campo y de empaque, en épocas de poca luminosidad; con el fin de aprovechar la luz natural. Se realizará previa comunicación al Comité Permanente.

Artículo 30

Para efectos de pago, se considera tiempo efectivo de trabajo y, por ende, deberá serle reconocido al trabajador:

a) El tiempo que el trabajador permanezca inactivo por causas imputables a LA EMPRESA.

Artículo 36.- Salarios.

Cada vez que el Consejo Nacional de Salarios fije nuevos salarios mínimos, la Empresa aplicará un aumento en los salarios y tarifas establecidas por pieza o destajo de la presente Convención colectiva en el porcentaje equivalente al 75% del porcentaje que resultare de la nueva fijación correspondiente a la actividad agrícola. Excepto en el caso de aquellas labores fijadas por hora a salario mínimo legal, el aumento corresponderá al 100% del decretado para el salario mínimo en la actividad agrícola o del región de que se trate, con el fin de que mantengan el incentivo pactado respecto al mínimo de ley.

Nota: Extracto tomado del arreglo directo Finca El Dorado y Fortuna respectivamente

Asimismo, otro ejemplo que aproxima el contenido de todos los expedientes aún más a uno de una convención colectiva se encuentra en el desarrollo de beneficios que van más allá de lo establecido por el Código de Trabajo. Así, por ejemplo, en el caso de la Finca Freehold (Figura 6), el Capítulo Quinto abarca temas tales como permisos con goce de salario, becas, entre otros, los cuales, en definitiva, constituyen aspectos que se relacionan directamente con el ámbito de las relaciones laborales y no con un conflicto de carácter económico y social.

Figura 6 Beneficios adicionales en arreglo directo anterior a la RPL

ARTICULO 19:

La Empresa aportará la suma de ¢200,000.00 el primer año, ¢225,000.00 el segundo año y ¢250,000.00 el tercer año, para ayudar a la escuela pública.

Nota: Extracto tomado del arreglo directo Finca Freehold

Lo mismo sucede con los expedientes de las Fincas El Dorado y Fortuna. En ambas se establecen beneficios adicionales que incluso son muy similares entre empresas distintas. Por ejemplo, en ambos casos se habla de contribuciones de las empresas para la celebración de actividades culturales y sociales, días adicionales de vacaciones según antigüedad que van más allá de los estipulados por el Código de Trabajo, aportes económicos para becas y estudios, entre otros. A continuación, se muestra un ejemplo para cada finca analizada.

Figura 7 Arreglos directos posteriores a la RPL, beneficios adicionales

ARTICULO 34:

La Empresa otorgará anualmente, durante la vigencia del presente Arreglo Directo, la suma de ¢515,000.00 para el primer año, de ¢435,000.00 para el segundo año para el segundo año y de ¢385,000.00 para el tercer año, para un fondo destinado para becas de secundaria, las cuales serán distribuidas entre los hijos de los **trabajadores y trabajadoras** de común acuerdo en la Junta de Relaciones Laborales. Este monto se ajustó en función del acuerdo del acta adicional.

Artículo 53

Cada año, al inicio del curso lectivo, la Empresa donará a las escuelas de la localidad cercana a la Finca, el equivalente a un ¢1,400,000.00 (un millón cuatrocientos mil colones); en libros, material didáctico y otros; para tal efecto la Empresa definirá a cuáles escuelas beneficiar.

Nota: Extractos tomados de arreglos directos fincas El Dorado y Fortuna respectivamente

Partes legitimadas

En todos los expedientes figuran los representantes de las Empresas y de los trabajadores como legitimados para suscribir el acuerdo. Con respecto a estos últimos, la redacción denota que la representación de los trabajadores recae sobre un Comité Permanente que aparece configurado como un órgano permanente durante toda la vigencia del acuerdo, y no como una agrupación de representación coyuntural creada para atender un conflicto.

Con base en lo anterior, en el caso del arreglo directo anterior a la reforma, se tomó como referencia el artículo 1 de las disposiciones generales (Figura 8). En este se definen como partes interesadas para quienes rige el arreglo directo celebrado la Empresa y los trabajadores. Asimismo, en representación de esos, el segundo párrafo presenta al comité permanente. En este sentido, el artículo 504 del Código de Trabajo de 1943 disponía como representantes de los trabajadores en la resolución de un conflicto con el patrono un grupo de no más de tres trabajadores, normativa que, en efecto, es referida en el expediente. No obstante, el problema

surge cuando en este mismo párrafo se define al comité permanente como un organismo legal que se encarga del “estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales”, funciones que taxativamente se disponen como propias del sindicato en el artículo 339 del Código de Trabajo.

Figura 8 Arreglo directo antes de la RPL, partes legitimadas

ARTICULO 1:

Para los efectos correspondientes en este Arreglo Directo o Convenio Colectivo, Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte, S.A. Finca Freehold en adelante se denominará "La Empresa" y los "trabajadores y trabajadoras" se entenderán como todos los empleados operativos de la planilla diaria que laboren para la finca.

La Empresa reconoce y respeta, al Comité Permanente o Comité de Trabajadores como el organismo legal que representa a los trabajadores y trabajadoras para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Nota: Extracto tomado del arreglo directo Finca Freehold

Aunado a lo anterior, varios artículos de este mismo expediente refuerzan la confusión en cuanto al papel del comité permanente como asociación coyuntural. Al respecto, si bien el Código de Trabajo no era explícito en cuanto a este tema antes de la Reforma, si existía jurisprudencia aclaratoria. Por ejemplo, en el voto N° 12457 – 2011 del 13 de setiembre de 2011, la Sala Constitucional afirmó que esta figura “no es contemplada por nuestra legislación ordinaria como un órgano permanente de representación de intereses económicos y sociales de los trabajadores, sino únicamente como un medio para la solución de conflictos colectivos de carácter económico social coyunturales o circunstanciales.”

Por lo tanto, a pesar de que, desde antes de la Reforma Procesal Laboral, el comité permanente estaba dispuesto como una asociación de trabajadores con carácter temporal ligada al conflicto por resolver con el patrono, la Figura 9 muestra como en los artículos 5 y 6 del arreglo directo estudiado se le atribuyen al Comité Permanente funciones que tienen que ver con la atención de temas de relaciones laborales, tales como incapacidades o despidos, lo cual refuerza el carácter permanente.

Figura 9 Comité permanente en arreglo directo suscrito antes de la RPL

ARTICULO 5:

El Comité Permanente o Comité de Trabajadores podrá presentar ante la empresa, para su consideración nombres de trabajadores (as) con impedimentos físicos o problemas de salud, que lo amerite y debidamente certificados por la C.C.S.S. o por el I.N.S., con el fin de obtener el pago de la cesantía, en caso de ser aprobada se le dará dentro del mes siguiente.

ARTICULO 6:

En caso de reducción de personal por fuerza mayor, la Empresa comunicará al Comité Permanente o Comité de Trabajadores con seis días hábiles de anticipación, la lista de los trabajadores y trabajadoras afectados, con el fin de que presente las observaciones que considere necesarias.

Nota: Extracto tomado del arreglo directo Finca Freehold

De manera similar, los arreglos directos suscritos después de la Reforma denotan en su redacción una continuidad en la representación de los trabajadores. En el caso de la Finca El Dorado, se repite la misma frase contenida en el artículo 339 del Código de Trabajo. Este dato se presenta como un indicador de la persistencia en la confusión respecto a su función y temporalidad. Por su parte, el arreglo directo de la Finca Fortuna también rompe con el carácter coyuntural establecido por la norma al indicar que dicha representación abarca “todos los aspectos relacionados con el presente arreglo directo” (Art. 2, Figura 1’), e incluso al incluir suplentes dentro de su conformación (Art. 3, Figura 10).

Figura 10 Arreglos Directos Posterior a la RPL, partes legitimadas

ARTICULO 1:

Para los efectos correspondientes en este Arreglo Directo, la Empresa Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A. y finca El Dorado en adelante se denominará "La Empresa" y los "trabajadores y trabajadoras" se entenderán como todos los empleados operativos de la planilla diaria que laboren para la finca,

La Empresa reconoce al Comité Permanente como el organismo legal que representa a los trabajadores y trabajadoras para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Artículo 2

La Empresa reconoce al COMITE PERMANENTE DE LOS TRABAJADORES, a partir de su elección como el organismo legal que representa a los trabajadores (as) en todos los aspectos relacionados con el presente Arreglo Directo, comprometiéndose a tratar con EL COMITE PERMANENTE, los problemas que de este orden le planteen, sin perjuicio del derecho de los (as) trabajadores (as) de hacerlo, directamente ante los representantes de la Empresa en asuntos individuales y de su exclusivo interés, siempre que no afecten el interés colectivo de los (as) trabajadores (as) y las disposiciones del presente Arreglo Directo.

Artículo 3

El Comité Permanente estará integrado por tres Representantes Titulares de los Trabajadores y sus respectivos suplentes, según lo establece el artículo 615, del Código de Trabajo.

Nota: Extractos tomados del arreglo directo Fincas El Dorado y Fortuna respectivamente

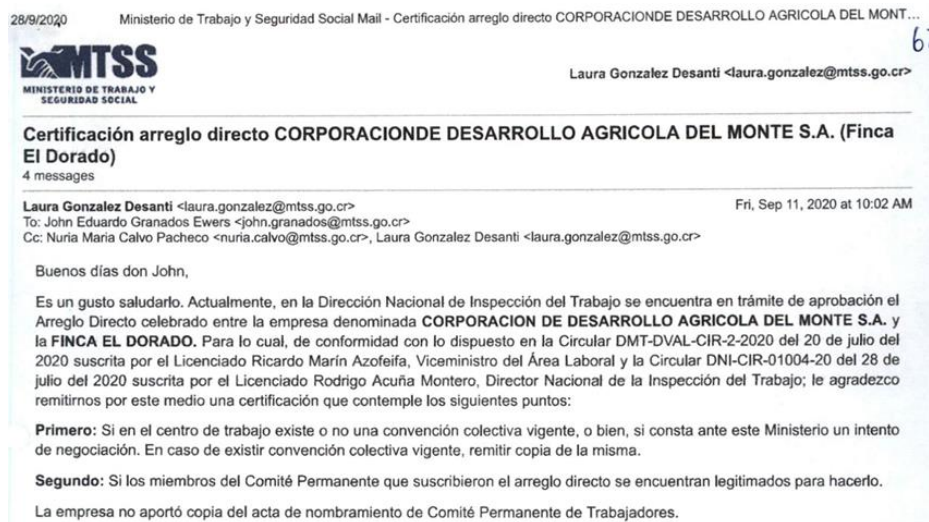
Controles del MTSS

Por último, cabe destacar que, dentro de los expedientes analizados, los controles por parte del MTSS se relacionaban a temas de certificación de los miembros de comité permanente, a la confirmación de sindicato o convención colectiva dentro de la empresa que participaba del arreglo directo o a subsanación de aspectos de redacción del contenido de los arreglos directos. Estos se manejan por medio de correos informales donde la Dirección

Nacional de Inspección solicita a la Oficina de Relaciones Laborales dichas certificaciones (Calvo, comunicación personal, 9 de diciembre de 2025).

Por consiguiente, no consta dentro de estos expedientes analizados ningún tipo de control relacionado a la confusión observada respecto de la naturaleza jurídica del arreglo directo, la ausencia de conflicto, así como la función y temporalidad de los comités permanentes. A manera de ejemplo, a continuación, se incluye una solicitud de certificación de convenio colectivo y legitimidad de miembros de Comité Permanente.

Figura 11 Certificación de Comité Permanente y convención colectiva



Nota: Extracto tomado del arreglo directo finca El Dorado

No obstante, Calvo (9 de diciembre de 2025) aclaró que a partir de la emisión de las nuevas directrices del año 2024 esta situación cambió. Actualmente la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo se da a la tarea de cumplir a cabalidad con la labor de fiscalización que se le atribuye en el artículo 617 del Código de Trabajo. Por lo tanto, se les exige a las partes interesadas señalar el conflicto colectivo de carácter económico y social por el cual se pretende suscribir un arreglo directo.

En atención de lo anterior, durante una de las visitas al MTSS, se logró acceder al Arreglo Directo N°2205 celebrado el 14 de agosto de 2023 entre la empresa Bananera Cariari S.A y el Comité Permanente. Este pretendía tener una vigencia de tres años. Sin embargo, el 18 de diciembre de 2024, el Departamento Legal de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo emite una Resolución donde deniega este arreglo directo debido a que el mismo no se celebraba por motivo de un conflicto económico de carácter económico y social.

En esta misma línea, la Resolución consta de una Parte Considerativa donde, como primer punto, se describe todo el proceso desde que se remite el arreglo directo al Departamento de Relaciones Laborales del MTSS. También incluye las prevenciones realizadas por parte de la DNI. Con respecto a estas últimas, la Resolución describe que, mediante oficio se les solicitó a las partes aclarar el conflicto de carácter económico y social que solucionan o previenen, esto en atención a lo dispuesto al principio de legalidad, a los artículos 614 y 615 del CT y las Directrices concernientes a la “Revisión del Arreglo Directo por parte de la Inspección” (DNI-DIR_00178-24).

En el segundo punto de la Parte Considerativa, llamada “Criterios de la Dirección de Asuntos Jurídicos sobre Arreglos Directos”, la DNI cita parte del criterio de carácter vinculante que rige desde enero de 2024. De este, resalta su postura sobre la naturaleza jurídica del arreglo como “herramienta de negociación colectiva ante el surgimiento de una diferencia y/o un conflicto de índole económico y social, y no un instrumento de negociación para regular todo tipo de tema que no está generando ningún conflicto entre las partes” (MTSS, 2024a, p. 8). Asimismo, se refiere a la función fiscalizadora de la DNI establecida en el artículo 617 del Código de Trabajo, todo esto para justificar su negativa a aprobar el arreglo directo en trámite: ...no resulta procedente que la Dirección Nacional de Inspección acepte un arreglo directo que, en sí mismo, su intención sea sustituir una convención colectiva o un reglamento interno de trabajo. La Dirección Nacional de Inspección deberá realizar la valoración respectiva para cada caso particular, que le permita determinar la existencia y naturaleza del conflicto entre las partes, para poder dilucidar la procedencia legal de lo negociado entre las partes y apereibir lo correspondiente cuando el caso amerite.

Finalmente, la resolución hace referencia al pronunciamiento OFP-MTSS- DAJ-AER-783-2024 del 29 de octubre del 2024, el cual define el conflicto colectivo económico y social como, “aquellos que demandan ser solucionados mediante la creación de mayores derechos y beneficios para las personas trabajadoras, que superan los derechos y beneficios laborales ya existentes en el Código de Trabajo y sus leyes conexas...”.

Con base en lo anterior, la Parte Dispositiva finaliza con la resolución de la siguiente manera:

DEVOLVER SIN TRÁMITE ALGUNO, esto según interpretación de los criterios emitidos por la Dirección de Asuntos Jurídicos, por considerar que no existe ningún

conflicto colectivo de carácter económico y social que haya sido solucionado mediante la creación de un nuevo derecho o beneficio para la colectividad de las personas trabajadoras.

De esta forma, siempre en atención a los objetivos de la presente investigación, a la hora de confrontar los hallazgos de los expedientes con los testimonios de los entrevistados, se revela que el arreglo directo en el sector privado bananero de la provincia de Limón ha venido funcionando como una figura jurídica desnaturalizada desde sus inicios. Lo anterior encuentra su razón de ser en que, tal como se ha mencionado en reiteradas ocasiones, a pesar de que la Reforma define el arreglo directo como un medio de solución de conflictos de carácter económico y social, la práctica institucional y empresarial lo ha mantenido como un sustituto de menor rango que la convención colectiva. No obstante, a raíz de las directrices emitidas a partir del año 2024, se observa un giro trascendental, que, al día de hoy, ha desembocado en un acercamiento a la norma, mas no de su uso como instrumento conforme con su naturaleza jurídica.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

La resolución efectiva de conflictos de carácter económico y social, el respeto a la libertad sindical y la satisfacción de las partes constituyeron los parámetros establecidos para evaluar la eficacia del arreglo directo como mecanismo de resolución de conflictos de carácter económico y social en la empresa privada del sector agrícola de Limón. Al enfrentar la base teórica con las entrevistas y los expedientes se concluye que, al día de hoy, el arreglo directo no se configura aún como un mecanismo eficaz por las siguientes razones.

I. Sobre la Resolución Efectiva de Conflictos de Carácter Económico y Social

En cuanto al primer parámetro propuesto, la evidencia documental previa y posterior a la reforma en conjunto con las entrevistas, demuestran que el arreglo directo en la empresa privada agrícola de la provincia de Limón siempre ha operado fuera del margen de la norma. En este sentido, los datos recabados revelan que en las empresas privadas agrícolas de la zona de Limón se da una práctica sostenida caracterizada por la desnaturalización del elemento medular que configura al arreglo directo: el conflicto colectivo de carácter económico y social. En la práctica, estos acuerdos no versan en torno a este tipo de conflicto, ni generan nuevos derechos sobre normas anteriores. Por el contrario, mientras éste se caracteriza por su ausencia, la regulación general de condiciones laborales y beneficios adicionales se antepone, mimetizando así el contenido de las convenciones colectivas.

Además, si bien a partir del año 2024, el MTSS ha realizado un esfuerzo por reencausar la norma hacia su naturaleza jurídica, la percepción de la disminución o ausencia de arreglos directos suscritos revela que la realidad operativa no ha tenido un progreso paralelo a las directrices. Ahora bien, este desfase no implica que el instrumento no posea potencial, sino que el cambio se encuentra en un periodo de transición, donde las tensiones entre sectores interesados buscan un pulso favorable hacia sus intereses, especialmente considerando que las prácticas distorsionadas son de larga data. No obstante, al día de hoy, la evolución del uso instrumento sigue enmarcada por la desconexión entre el Derecho y las realidades sociales.

II. Sobre el respeto a la libertad sindical

En relación con el respeto a la libertad sindical, este parámetro se constituye como el más frágil a la hora de evaluar la eficacia del mecanismo en estudio. Los hallazgos empíricos

muestran que el uso jurídicamente desnaturalizado del arreglo directo ha estado acompañado por prácticas donde las voces colectivas de la fuerza laboral han sido apagadas. De esta manera, a partir de los testimonios de los trabajadores y sindicalistas, así como del análisis del ejercicio de fiscalización institucional, se identifica el uso del comité permanente como una estrategia empresarial que impide la apertura de espacios para la negociación sindical.

Lo anterior no solo se presenta como una clara violación al derecho fundamental de los trabajadores y a los compromisos internacionales adquiridos por el Estado en materia de libertad sindical y negociación colectiva. También, presupone una barrera que, en desánimo de los esfuerzos del MTSS por corregir una práctica indebida, impide conocer el verdadero potencial del arreglo directo e incluso la convención colectiva. En este sentido, mientras uno está dispuesto para resolver de manera expedita conflictos colectivos de carácter económico y social, la convención colectiva busca equilibrar las asimetrías de poder inherentes en las relaciones laborales por medio del establecimiento de condiciones laborales dignas y beneficios que incluso fortalecen la productividad.

Por lo tanto, tomando en consideración el periodo de transición anteriormente identificado, se concluye que, si en un tiempo prudencial no se logra reforzar el ejercicio efectivo de la libertad sindical, el arreglo directo se seguiría probando como ineficaz. Al mismo tiempo, se podría comenzar a hablar del desuso de este instituto y se estaría frente a un grave debilitamiento del diálogo social y los derechos de los trabajadores.

III. Sobre la satisfacción de las partes

En relación con el tercer parámetro, la satisfacción de las partes se entiende como la comprensión de la naturaleza jurídica del mecanismo, la aceptación del proceso, así como la percepción de equidad y estabilidad de los acuerdos alcanzados. De estos tres aspectos, el único que se evalúa como eficaz es el conocimiento de la norma, ya que todos los sectores entrevistados evidenciaron un grado relevante de conocimiento sobre el verdadero alcance del arreglo directo. No obstante, los testimonios de los trabajadores en finca y los representantes sindicales muestran una marcada desconfianza hacia el proceso y sus resultados, principalmente debido a la percepción sobre la autorregulación e interpretación de los acuerdos en el ámbito empresarial, la falta de diálogo en condiciones de igualdad, así como la lentitud o pasividad institucional al fiscalizar el proceso o atender denuncias.

Con base en lo anterior, la satisfacción de las partes no se configura como consistente, por lo que la eficacia del arreglo directo se ve nuevamente truncada. Ahora bien, tal como se mencionó en la primera conclusión, esto no significa que el mecanismo carezca de

funcionalidad. Por el contrario, se considera que el periodo de transición derivado de los recientes pronunciamientos del MTSS podría resultar no solo en un conocimiento más profundo de la norma, sino que la eventual aceptación y apego al proceso.

En síntesis, tomando en cuenta el giro institucional iniciado con los pronunciamientos recientes, el arreglo directo podría convertirse en un mecanismo eficaz de resolución de conflictos de carácter económico y social en la empresa privada agrícola de la zona de Limón. No obstante, para que esto sea viable, dicha evolución debe acompañarse de condiciones institucionales, políticas y empresariales que garanticen el respeto a la libertad sindical y que garanticen la representación colectiva, evitando que el mecanismo opere como sustituto antisindical o como un simple trámite en el entorno empresarial.

Recomendaciones

I. Se ha concluido que la práctica operativa se encuentra en un periodo de transición hacia la correcta aplicación de la norma tras la emisión de criterios vinculantes por parte del MTSS. Por lo tanto, se recomienda que dicha institución, a través de la Dirección de Inspección de Trabajo y la Dirección de Asuntos Jurídicos, continúe con la estrategia de fortalecimiento institucional orientado a asegurar que el arreglo directo se utilice conforme con la norma.

A partir de lo anterior, se advierte la necesidad de reevaluar el funcionamiento del mecanismo en un plazo de cinco años a partir de la publicación del primer criterio vinculante en el 2024. La razón de dicho periodo para un nuevo estudio se basa principalmente en el hecho de que desde la entrada en vigencia de la reforma hasta la emisión del primer criterio vinculante transcurrieron alrededor de siete años. Por lo tanto, se considera que cinco años es un lapso razonable para revalorar la transformación efectiva de la práctica, y, por ende, perfilar la eficacia del mecanismo según su verdadera naturaleza jurídica.

Asimismo, se considera pertinente que la reevaluación propuesta sea realizada no solo a nivel académico, sino también por expertos en el tema, el propio MTSS e incluso la OIT, de forma que se cuente con un análisis integral que abarque la visión de diferentes sectores. Además, resultaría conveniente ampliar el alcance de la investigación, incorporando un mayor número de expedientes, y, por tanto, de empresas, así como una mayor representatividad de actores. En este aspecto, sería importante lograr contar con la representación patronal. Esto permitiría profundizar la comprensión de la realidad operativa del mecanismo y del proceso de negociación entre los sectores interesados.

II. Dado que la ineficiencia y lentitud del sistema institucional ante denuncias por incumplimientos y reinterpretación del contenido de los arreglos directos surgieron como temas recurrentes en las entrevistas, se recomienda reforzar la labor de fiscalización del MTSS, no únicamente en la etapa de revisión del contenido de los documentos, sino también en su fase posterior relacionada al seguimiento y cumplimiento de los acuerdos alcanzados mediante arreglos directos. En este sentido, se propone establecer mecanismos de seguimiento periódico de oficio de carácter idealmente semestral, por hasta un periodo de tres años. Los mismos deben estar a cargo de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

La disposición de esta frecuencia encuentra su sentido en dos aspectos. En primer lugar, la presencia de un periodo de vigencia en un arreglo directo se vincula a la naturaleza del conflicto a resolver. No obstante, la práctica histórica se ha caracterizado por la delimitación de esta, usualmente en ciclos de tres años. En segundo lugar, los hallazgos exponen como estrategia empresarial el uso de comités permanentes que no solo permanecen en el tiempo, sino que aprueban modificaciones a los arreglos directos por medio de la firma de actas. Por lo tanto, la continuidad en los seguimientos permitiría no solo verificar de forma más efectiva que los acuerdos suscritos no sean modificados de manera unilateral o en contraposición de la normativa laboral, sino también agilizar los tiempos de respuesta en caso de presentarse alguna denuncia.

Para alcanzar este propósito, se sugiere como indispensable ampliar la cobertura institucional mediante la incorporación y capacitación de un mayor número de abogados especialistas e inspectores en materia de derecho laboral colectivo, particularmente en el departamento supra mencionado. El objetivo de esta medida es garantizar una respuesta pronta, técnica y eficiente. No obstante, la viabilidad de esta recomendación se encuentra condicionada a la disponibilidad presupuestaria de la institución. En este sentido, la creación de nuevas plazas requiere que estas sean contempladas dentro del presupuesto anual. Para el año 2025, por ejemplo, se aprobaron 37 nuevas plazas para el MTSS. No obstante, solo una de ellas fue destinada a la Dirección Nacional de Trabajo (Ministerio de Hacienda, 2024). Esto significa que para que se contemple el aumento de recurso humano debe existir una justificación técnica exhaustiva que sustente la necesidad de más personal especializado, así como voluntad política para contemplar esta como esencial.

III. Como parte de las conclusiones, se determinó que, para realizar una eventual reevaluación de la eficacia del arreglo directo, se debe fortalecer el respeto hacia la libertad sindical, esto con el fin de preservar los compromisos internacionales y derechos fundamentales de los trabajadores. Por lo tanto, se recomienda impulsar el diálogo social y la

negociación colectiva en el entorno de la empresa privada agrícola. Para ello, se propone que el MTSS, a través de la Dirección de Relaciones Laborales y la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, oriente sus esfuerzos para impulsar a corto plazo programas de formación y acompañamiento técnico dirigidos tanto a trabajadores como empleadores del sector privado agrícola de Limón, no obstante, sin perjuicio de una eventual extensión a empresas agrícolas de otras regiones.

Respecto a este punto, existe evidencia reciente que revela un mayor interés por fortalecer el diálogo entre los diferentes actores sociales del sector bananero. Prueba de ello lo constituye la mesa de diálogo tripartita mencionada por ambos sindicalistas durante las entrevistas. Al respecto, el MTSS (2024f) explica que esta contó con la participación de diferentes sectores interesados: representantes laborales y patronales, sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, empresas y asociaciones del sector bananero. La mesa tenía como objetivo identificar y analizar temas laborales de los cuales se espera resulten en mejoras de las condiciones y relaciones laborales. Además, la oficina subregional de la OIT, la cual participó como observadora, ofreció brindar un acompañamiento sobre los acuerdos alcanzados.

Para diciembre de 2025, se habían realizado cuatro reuniones. Durante ese periodo, varios sindicatos han denunciado ante el MTSS que los avances son limitados y que los derechos sindicales, la salud, la seguridad en el trabajo y las jornadas ilegales están empeorando. Asimismo, han afirmado que existe una política institucionalizada que impide el desarrollo de sindicatos a favor de otras formas de representación. No obstante, el Viceministro Alexander Astorga afirmó que el número de inspecciones y de inversión en recursos ha aumentado considerablemente. Adicionalmente, informó que en el 2026 se implementará un programa de formación dirigido a capataces de empresas bananeras, con el objetivo de fomentar una mayor comprensión por parte de mandos medios, con lo cual se espera promover un trato no discriminatorio hacia los trabajadores que opten por afiliarse a un sindicato independiente (Banana Link, 2025). Por lo tanto, pese a la existencia de desafíos y que estos esfuerzos se encuentran aún en una fase temprana, los hechos demuestran la existencia de un interés político al que pudiera dársele continuidad en la siguiente administración.

IV. En conclusión, tal como se expuso en los antecedentes, previo a la reforma, Castro (2004) ya había manifestado la necesidad de reevaluar el arreglo directo sobre la base de los convenios internacionales ratificados y la libertad sindical. Grau (2024), por su parte, expuso la necesidad de estudiar de forma crítica la eficacia del arreglo directo en el mundo laboral capitalista, así como de revalorizar el sindicalismo como una organización independiente de trabajadores y no como grupos de delincuentes ociosos con privilegios.

Asimismo, en otros estudios se ha propuesto la derogación de los artículos que regulan los arreglos directos y comités permanentes, como es el caso del realizado por Van der Laet y Schapira (2008).

En el presente trabajo de investigación, los hallazgos muestran un interés institucional reciente por subsanar la aplicación de la norma relacionada a los arreglos directos, así como esfuerzos que buscan fortalecer la lastimada libertad sindical. Por lo tanto, en reconocimiento de la existencia de conflictos de carácter económico y social, de la normativa actual que regula su resolución y del hecho de que un arreglo directo puede desembocar en la negociación de una convención colectiva y, bajo ciertas condiciones, ser suscrito por un sindicato, se considera que la valoración de una reestructuración normativa no resulta atinente en este momento, ya que el proceso de cierre de la brecha entre la letra y la práctica se encuentra aún en etapas tempranas. Por el contrario, por esta razón que se propuso repetir y ampliar el estudio en un periodo razonable de tiempo.

Referencias Bibliográficas

- Abdelnour, R. (2022). *Comentario al artículo 62 de Constitución Política*. vLex Costa Rica. <https://vlex.co.cr/vid/comentario-articulo-62-constitucion-1025830891>
- Aguilar, M. (2015). *Costa Rica en el siglo XX: luchas sociales y conquistas laborales (Vol. 10)*. Editorial Universidad de Costa Rica. (2nd ed.). Editorial UCR. <https://editorial.ucr.ac.cr/ciencias-sociales/item/1730-costa-rica-en-el-siglo-xx-luchas-sociales-y-conquistas-laborales.html>
- Aldao, C (s.f). Negociaciones laborales. Dinámica de su preparación y desarrollo. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/50/negociaciones-laborales-dinamica-de-su-preparacion-y-desarrollo.pdf>
- Alfaro, E. (2014). Estudio sobre el arreglo directo y la conciliación judicial (Medios de solución de los conflictos colectivos económicos y sociales en el Derecho Laboral Costarricense). *Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Costa Rica* (48)
- Alós-Moner, R. & Martín, A. (2002). Teorías del conflicto y negociación laboral. Una perspectiva sociológica. Editorial Universitat Oberta de Catalunya. https://materials.campus.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00179274/pdf/PID_00179280.pdf
- Alvarado, J. C. O. (2018). El Marco Metodológico en la investigación cualitativa. Experiencia de un trabajo de tesis doctoral. *Revista Científica Estelí*, (27), 25-37. <https://revistas.unan.eu.ni/index.php/Cientifica/en/article/view/2256>
- Amoretti, L. H. (2007). Los conflictos colectivos de carácter económico y social y sus medios de solución en el Derecho costarricense. 1ª ed. San José Costa Rica: Litografía e Imprenta LIL S.A San José: Escuela Judicial, 267-403. https://escuelajudicialpj.poderjudicial.go.cr/images/bibliotecavirtual/conflictos_colectivos.pdf
- Arandes, J. A. T. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de origen. *Provincia*, (29), 135-173. <https://www.redalyc.org/pdf/555/55530465007.pdf>
- Arévalo, J. (2017). El Derecho Colectivo de Trabajo. The Labor Union Law. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6203513.pdf>
- Arévalo, J. (2022). El derecho colectivo de trabajo y sus fuentes. *Revista Oficial del Poder Judicial Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del*

- Perú. 14(18):405-410. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/06/Derecho-colectivo-del-trabajo-y-fuentes-Javier-Arevalo-LPDerecho.pdf>
- Asamblea Legislativa. (2018, 25 de mayo). *Trabajo y Seguridad Social. Departamento de Organizaciones Sociales. La Gaceta N.º 92.* https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2018/05/25/COMP_25_05_2018.html
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2019). *Interpretación auténtica del artículo 615 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 2 de la Ley N.º 9342, de 25 de enero de 2016, Reforma Procesal Laboral* [Proyecto de ley N.º 20.803, dictamen unánime negativo]. https://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados [ANEP] (2011). *Comités permanentes y arreglos directos: Instrumentos de antisindicalismo.* <https://anep.cr/comites-permanentes-y-arreglos-directos-instrumentos-de-antisindicalismo/>
- Banana Link. (2025). *Costa Rica: cada vez más voces en el desierto de una cultura antisindical.* https://www.bananalink.org.uk/news/costa-rica-cada-vez-mas-voces-en-el-desierto-de-una-cultura-anti-sindical/?utm_source=chatgpt.com
- Baretto, H. (2011). La libertad sindical revisitada: La autonomía como clave emancipatoria. *Revista Alegatos* 78(51), 387-400. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r27385.pdf>.
- Bejarano, S. (2024). COSTA RICA – Oficio del Ministerio de Trabajo relacionado con los Arreglos Directos. <https://central-law.com/costa-rica-oficio-del-ministerio-de-trabajo-relacionado-con-los-arreglos-directos/>
- Benavides, M. O., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008#:~:text=Esta%20triangulaci%C3%B3n%20consiste%20en%20la,los%20diferentes%20m%C3%A9todos%20\(3\).](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008#:~:text=Esta%20triangulaci%C3%B3n%20consiste%20en%20la,los%20diferentes%20m%C3%A9todos%20(3).)
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative research journal*, 9(2), 27-40.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. https://uwe-repository.worktribe.com/index.php/preview/1043068/thematic_analysis_revised_-_final.pdf

- Briones Briones, E. (2019). *El arbitraje laboral*. Semanario Universidad. https://semanariouniversidad.com/opinion/el-arbitraje-laboral/?utm_source=chatgpt.com
- Castro Méndez, M. (2014). Arreglos directos y comités permanentes de trabajadores desde la perspectiva de la libertad sindical en Costa Rica. https://salasegunda.poderjudicial.go.cr/revista/Revista_N11/contenido/pdfs/08-arreglosdirectos.pdf
- Castro Méndez, M. (2017). *La Reforma Procesal Laboral. Guía para los trabajadores y trabajadoras*. San José: Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/5d49e61e-b91a-4288-ad64-93d04eafc8a3/content>
- 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. <https://obregon.cihac.fcs.ucr.ac.cr/handle/123456789/641>
- Centro de Información Jurídica en Línea [CIJUL] (2009). *Generalidades del derecho laboral colectivo y sus institutos*. cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=ODgz
- Centro de Información Jurídica en Línea [CIJUL] (2009). *Asociaciones solidaristas*. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=OTIy>
- Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTCC). (s. f.). *Convención colectiva Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A.* <https://cmtccr.org/documents/convencion-colectiva-corporacion-de-desarrollo-agricola-del-monte-s-a/>
- Código de Trabajo [cp]. Ley 2 de 1943. 27 de agosto de 1943 (Costa Rica).
- Constitución Política de Costa Rica [Const]. Art. 60. 7 de noviembre de 1949. (Costa Rica).
- Crespo, A. G. (2024). El deterioro de los derechos laborales y sindicales en Costa Rica. dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9707890
- Dávalos Morales, José (1997). Conflictos de trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>
- Dupuis, A. (2020). La investigación histórica. <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-historica/>
- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. <https://cursa.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M (2014). Metodología de la investigación. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>

- Hutchinson, T., & Duncan, N. (2012). *Defining and describing what we do: Doctrinal legal research*. *Deakin Law Review*, 17(1), 83–119.
<https://doi.org/10.21153/dlr2012vol17no1art70>
- La Rosa, J., & Rivas, G. (2018). *Teoría del conflicto y mecanismos de solución* (Vol. 33). Fondo Editorial de la PUCP.
- McConville, M., & Chui, W. H. (Eds.). (2024). *Research methods for law* (3rd ed.). Edinburgh University Press.
https://edinburghuniversitypress.com/pub/media/resources/9781474404259_Research_Methods_for_Law_-_Introduction_and_Overview.pdf
- Ministerio de Hacienda (2024). Presentación de Proyecto de Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico 2025.
https://www.hacienda.go.cr/docs/215_Proj2025_Coment.pdf
- Ministerio de Trabajo (2025). Anuario Estadístico 2024.
<https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/memorias.html>
- Ministerio de Trabajo (2008). Criterio sobre extensión de un arreglo directo. (DAJ-AE-278-08). Dirección de Asuntos Jurídicos, MTSS.
<https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamientos/daj-ae-278-08%20Bonilla%20Benavides%20Jorge,%20negociacion%20de%20prorroga.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (12 de enero 2024a). Criterio sobre el arreglo directo y la labor fiscalizadora de la Dirección Nacional de Inspección de trabajo y Seguridad Social. (Oficio OFICIO-MTSS-DAJ-AER-013-2024). Dirección de Asuntos Jurídicos, MTSS. <https://es.scribd.com/document/716883391/Arreglo-Directo-Daj-16-Enero-2024-1>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (15 de enero de 2024b). Criterio general sobre el arreglo directo y la labor fiscalizadora de la dirección nacional de inspección del ministerio de trabajo y seguridad social. (Oficio OFP-MTSS-DAJ-AER-69-2024) Dirección de Asuntos Jurídicos, MTSS.
https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntosjuridicos/criterios_juridicos/documetos/OFP-MTSS-DAJ-AER-069-2024.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (26 de enero de 2024c). Criterio general sobre el principio de libertad sindical como derecho humano y las regulaciones generales para las organizaciones sindicales (Oficio OFP-MTSS-DAJ-AER-122-2024). Dirección de

- Asuntos Jurídicos, MTSS. https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/criterios_juridicos/documentos/OFP-MTSS-DAJ-AER-122-2024.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (23 de enero de 2024d). Criterio general sobre el comité permanente de trabajadores (Oficio OFP-MTSS-DAJ-AER-95-2024), https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/criterios_juridicos/documentos/OFP-MTSS-DAJ-AER-095-2024.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (26 de enero de 2024e). Criterio general sobre la organización sindical de personas trabajadoras frente al comité permanente de trabajadores o coalición temporal de trabajadores (organizaciones no sindicales) (Oficio OFICIO-MTSS-DAJ-AER-017-2024). https://mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/criterios_juridicos/documentos/OFP-MTSS-DAJ-AER-122-2024.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (31 de octubre de 2024f). *Mesa de diálogo promueve las buenas relaciones laborales en la industria bananera costarricense* (Comunicado de prensa CP-52-2024). https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2024/octubre/cp_52_2024.html
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2025a). Resolución RG-MTSS-DMT-DVAL-DNI-2025.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2025b). Consultas en cuanto a los criterios de la Dirección de Asuntos Jurídicos sobre arreglos directos. (CARTA-FP-MTSS-DAJ-AER-468-2025)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2025c). Compendio de criterios jurídicos-laborales 2014-2018. https://mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/compendio_DAJ_2018.pdf
- Montes de Oca Vidal, A. (2013). Mecanismos alternativos de solución de conflictos. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/mecanismos-alternativos-de-solucion-de-conflictos/mecanismos-alternativos-de-solucion-de-conflictos/34366453>
- Mora, S. (2018). Formas organizativas de los trabajadores bananeros afectados por el Nemaagón en Costa Rica (1990–2010). *Revista de Historia*, (78), 63–92. <https://doi.org/10.15359/rh.78.4>
- Novoa Monreal, E. (2007). El derecho como obstáculo al cambio social. Décimo sexta edición. Siglo xxi editores, S.A. <https://share.google/wKPHdOWl4RybuWjrd>

- Ramírez García, F. (2025). *El solidarismo en Costa Rica entre retos y oportunidades*. UNA Comunica, Universidad Nacional de Costa Rica. <https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/criterios/6317-el-solidarismo-en-costa-rica-entre-retos-y-oportunidades>
- Rausky, M., Santos, J. (2021). La investigación empírica, abordaje cualitativo e E-research. *PRACS: Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP*, 14(2), 23-39. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.15704/pr.15704.pdf
- Rojas, R. (2019). Arreglo Directo como Mecanismo Debilitador del Movimiento Sindical Costarricense [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Nacional].
- Rojas y Aguilar (2012). Costa Rica: País recurrente, en la ley y en la práctica, en la violación de los convenios internacionales y las libertades sindicales. <https://corteidh.or>
- Romero-Pérez, J. E. (2014). Constitución Política, Estado de Derecho y convenciones colectivas. <https://archivo.revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/14147/13460>
- Romero, N. S. V., & García, V. R. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *CuidArte*, 8(16), 36-46. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2019/cui1916e.pdf>
- Sala Constitucional. Jurisprudencia relativa al comité permanente. Resolución N° 12457 – 2011.
- Sala Constitucional. Jurisprudencia relativa al arreglo directo. Resolución N° 06840 – 2025.
- Sala Constitucional. Jurisprudencia relativa a la libertad sindical. Resolución N° 32279 – 2023.
- Sala Constitucional. Jurisprudencia relativa a la negociación colectiva. Resolución N° 08867 – 2023.
- Sala Segunda de la Corte. Jurisprudencia relativa al arbitraje. Resolución N° 00371 – 2010.
- Sala Segunda de la Corte. Jurisprudencia relativa al contrato realidad. Resolución N° 01170 – 2014
- Sala Segunda de la Corte. Jurisprudencia relativa a la Reforma Procesal Laboral. N° 00528 – 2018.
- Sala Segunda de la Corte. Jurisprudencia relativa al arreglo directo y la convención colectiva. N° 00729 – 2012.
- Sala Segunda de la Corte. Jurisprudencia relativa a la autonomía colectiva. Resolución N° 01038 – 2016.

- Schoch, K. (2020). Case study research. *Research design and methods: An applied guide for the scholar-practitioner*, 31(1), 245-258.
- Surcos Digital. (2021, 19 de agosto). Comités permanentes y antisindicalismo. <https://surcosdigital.com/comites-permanentes-y-antisindicalismo/#:~:text=%E2%80%9CLos%20comit%C3%A9s%20permanentes%20se%20forman,de%20eludir%20la%20negociaci%C3%B3n%20colectiva>
- Surcos Digital. (2024). SITRASEP llama a la solidaridad con trabajadores de Bellavista S.A. <https://surcosdigital.com/sitrased-llama-a-la-solidaridad-con-trabajadores-de-bellavista-s-a/#:~:text=SITRASEP%20llama%20a%20la%20solidaridad,ataque%20a%20la%20libertad>
- Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo de Puntarenas. Jurisprudencia sobre la conciliación como mecanismo de resolución de conflictos colectivos. Resolución N° 386 – 2022.
- Trucchi, G. (2021). *Comités permanentes y antisindicalismo*. Rel-UITA. <https://www.rel-uita.org/costa-rica/comites-permanentes-antisindicalismo/#mobile-site-navigation>
- Varela, J. (2015). *Título de la exposición*. En Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Comp.), *Exposiciones Seminario Reforma Procesal Laboral* (Recopilación y transcripción: Silvia Castro Quesada, pp. 78-83). MTSS. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Exposiciones%20Seminario%20RPL.pdf>
- Vargas, A. (2011). Costa Rica en la picota ante la OIT y ante el SGP-Plus de la UE. Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP). Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP) <https://anep.cr/costa-rica-en-la-picota-ante-la-oit-y-ante-el-sgp-plus-de-la-ue/>
- Vargas et al. (2011). Posición sindical sobre los «Arreglos directos» y «Comités permanentes». <https://anep.cr/posicion-sindical-sobre-los-arreglos-directos-y-comites-permanentes/>
- Weller, J. (Comp.). (2011). *Mercado laboral y diálogo social en Costa Rica* (pp. 45-67). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Mercado_Laboral_y_dialogo_social_en_Costa_Rica.pdf
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications* (Vol. 6). Thousand Oaks, CA: Sage.

Anexos

Anexo 1. Extracto de Convención Colectiva posterior a la Reforma Procesal Laboral

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 0075

CELEBRADA ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO AGRÍCOLA DEL MONTE S.A. FINCAS SIXAOLA 1, SIXAOLA 2 Y SIXAOLA 3, REPRESENTADAS EN ESTE ACTO POR EL SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES BANANEROS DE SIXAOLA (UNTRABASI) Y LA CORPORACIÓN DE DESARROLLO AGRÍCOLA DEL MONTE S.A

Entre nosotros, la Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A., inscrita en el Registro Nacional, cédula jurídica 3-101-010882 representada por ARMANDO AURELIO AGUILAR VILLAREDIA, mayor de edad, casado, ingeniero, vecino de San José, portador de la cédula de identidad número: 701120927, actuando en su condición de SEGUNDO VICEPRESIDENTE con facultades de Apoderado Generalísimo sin límite de suma de la sociedad "CORPORACIÓN DE DESARROLLO AGRÍCOLA DEL MONTE, S.A.", con sede en San José, barrio Tournon, Costa Rica, que en lo sucesivo se denominará "La Empresa" y el Sindicato Unión de Trabajadores Bananeros de Sixaola UNTRABASI, representada en este acto por el Carlos Orozco Alvarado, mayor, casado, vecino de Sixaola 2, en su calidad de Secretario General, y habiendo presentado, ambas partes la personería de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 51, 54, 55 inciso a) y subsiguientes del Código de Trabajo, hemos convenido en celebrar la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, de acuerdo con las condiciones que en adelante se dirán y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 54 y subsiguientes del Código de Trabajo, La Constitución Política, los Convenios Internacionales de la OIT debidamente ratificados por Costa Rica.

Ante la falta de disposiciones en esta Convención Colectiva de Trabajo, aplicables a un caso determinado, deben tenerse como normas supletorias, por su orden, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados por el País, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, las Convenciones que protegen los Derechos Humanos, la Constitución Política, el Código de Trabajo y, demás leyes, reglamentos y directrices, del ordenamiento jurídico, que tiendan a proteger los derechos de las personas trabajadoras.

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1- DEFINICIÓN DE REPRESENTANTES Y SUJETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA.**

- a- Representación patronal: Son los apoderados de La Empresa en la figura de su Apoderado Generalísimo y aquellos funcionarios a los que la empresa delegue como sus representantes. Todo de conformidad con el artículo 5 del Código de Trabajo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO	
A las: 11:50	horas del 16/11
del año 2022	
Oficina: DRT	
Recibido por:	<i>[Firma]</i>

0076

- b- Representante de las y los trabajadores: el secretario general del sindicato y/o la Junta Directiva de la Unión de Trabajadores Bananeros de Sixaola 1-2-3 (UNTRABASI).

Artículo 2.- Se suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo entre la Empresa Corporación Agrícola Del Monte S.A. conocido por sus siglas CDADM y el Sindicato Unión de Trabajadores Bananeros de Sixaola 1-2-3, conocido por las siglas de UNTRABASI. Con el propósito de mejorar las relaciones laborales entre las partes y como medio idóneo y eficaz para el cumplimiento de nuestra normativa laboral, la presente Convención beneficia únicamente a todos los trabajadores fijos o de periodo de labores agrícolas de las fincas Sixaola 1, Sixaola 2 y Sixaola 3.

Artículo 3- La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra en aplicación de las normas supra citadas y tiene carácter de ley profesional.

Artículo 4: La empresa reconoce a UNTRABASI como legítimo representante de las y los trabajadores amparados a esta Convención Colectiva, que laboren para la empresa, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos sociales, individuales y colectivos, y se compromete a tratar con UNTRABASI, todos los problemas de su competencia, en perjuicio del derecho de las personas trabajadoras hacerlo directamente, siempre que no afecte el interés colectivo y contravenga lo dispuesto en esta Convención Colectiva de trabajo.

Artículo 5- UNTRABASI declara que promoverá, en el personal la realización eficiente y responsable de sus labores, el acatamiento de la disciplina, en el marco de todos los institutos jurídicos que regulan las relaciones laborales y en especial, las suscritas en esta Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 6- La Empresa se compromete a emitir todo tipo de reglamentos, directrices, circulares y órdenes que sean necesarias para que sus representantes cumplan con las obligaciones aquí contraídas.

Artículo 7- Interpretación. La interpretación auténtica de esta Convención, así como el conocimiento de cualquier otro conflicto que no pueda ser resuelto por este instrumento, deberá formularse por escrito, y las partes se obligan a darle trámite y respuesta en un plazo de 10 días hábiles a partir de su recepción. El sindicato se compromete a no acudir a instancias judiciales "conflictos colectivos o arbitrajes" sin agotar las instancias de resolución de conflictos.

Artículo 8- Garantía de Cumplimiento. Las partes nos comprometemos a respetar, todo lo ordenado en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

C077

Artículo 9.- Para todos los efectos laborales, se considera a La Empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A. como patrono único de los trabajadores que laboran para la misma en fincas Sixaola 1, 2 y 3, en tanto se mantenga el contrato de arrendamiento entre CORBANA y CDADM y en caso de sustitución será aplicable para todos los efectos el artículo 37 del Código de Trabajo.

CAPITULO I

DE LA JORNADA LABORAL Y PROCEDIMIENTOS PARA IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS LABORES

Artículo 10- En La Empresa se establecerá la siguiente jornada laboral:

En todas las labores, sean por horas, pieza o destajo la jornada ordinaria de trabajo será de 8 horas diurnas, 7 mixtas ó 6 nocturnas. Esta jornada no será variada por ninguna otra forma que no sea por acuerdo escrito entre las partes. La Empresa y el Sindicato, podrán convenir la modificación a el horario de inicio de labores (actualmente a las 5 a.m. en el campo y a las 6:30 a.m. en la empacadora) lo que se podrá hacer de manera temporal, de acuerdo a las condiciones climáticas y horas luz natural. La jornada que exceda estas limitaciones en labores pagadas por horas, será considerada como extraordinaria y deberá remunerarse con un 50% más sobre su salario. En las labores por horas se considerará tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto con su respectivo pago en los siguientes casos:

- a) El tiempo que el trabajador (a) permanezca inactivo por causas imputables al patrono.
- b) En jornada continua, la media hora de descanso para tomar alimentos que se otorga al trabajador (a) al final de la jornada.
- c) El tiempo que el trabajador (a) permanezca inactivo por causas imputables al patrono entre la hora de cita para el trabajo y la hora en que efectivamente se inician las labores.
- d) El tiempo requerido para el traslado de ida y vuelta del lugar donde se distribuyen las labores al lugar donde se ejecutan las mismas y viceversa.
- e) Quince minutos para tomar alimentos en la mañana y quince en la tarde a los trabajadores y trabajadoras en las labores de corta y empaque.
- f) La Empresa pagará tiempo perdido en la planta empacadora cuando se paralice totalmente la desflora, de no haber desflora será cuando se paralice el desmane por un período de tiempo de tres o más minutos. Dicho tiempo dejará de computarse al reiniciarse la desflora o desmane en su caso. En todo caso la Empresa pagará el tiempo perdido por causas imputables a ella como son: faltas o fallas de equipo y/o maquinaria, ruptura de cables o torres, fallas eléctricas, y otras causas comprobadas imputables a la Empresa, asegurando el pago de salario mínimo cuando por las razones anteriores el trabajador no pueda obtener

C081

En casos especiales en todos los incisos de este capítulo, estos permisos se ampliarán de común acuerdo entre el trabajador (a), Sindicato y la Administración.

CAPITULO III
DE LA COOPERACIÓN CON LA COMUNIDAD, LA CULTURA Y EL DEPORTE.

Artículo 13- Dentro del marco de la cooperación con la comunidad, La Empresa contribuirá con las ayudas a las escuelas donde estudian los hijos e hijas de los trabajadores(as) en las tres fincas, en el primer año con un aporte por finca de 288.750.00 colones, en el segundo año 315.000.00 y para el tercer año 367.500.00 colones. Es responsabilidad de la Junta Directiva de UNTRABASI velar porque los fondos donados se utilicen adecuadamente y de acuerdo con los objetivos deseados. Los depósitos se harán directamente a las cuentas corrientes de la Junta de Educación y los dineros serán invertidos en los proyectos que designen el Sindicato la Junta de Educación, una vez estos se pongan de acuerdo en el proyecto, el sindicato lo comunicará a la empresa para iniciar el trámite de dicho depósito. Las escuelas públicas beneficiadas serán:

Primer Año: Escuelas Públicas de Paraiso y Catarina.

Segundo Año: Escuelas Públicas de Sixaola y Celia.

Tercer Año: Escuelas Públicas de Palma y Daytonia.

Artículo 14- Becas para estudiantes de Secundaria:

Con el fin de crear un fondo de becas para los hijos e hijas de los trabajadores (as), la Empresa otorgará anualmente y por cada Finca, una suma de dinero de la siguiente manera:

I año: 525.000 colones.

II año: 577.500 colones

III años: 682.500 colones

Dichas becas serán entregadas a los hijos de trabajadores que obtengan una nota promedio de 80%, para lo cual se deberá presentar la nota de calificaciones del primer trimestre del curso lectivo, se incluye en este beneficio a los hijos de trabajadores que estudien en el sistema nuevas oportunidades y nocturno.

Dichas sumas se otorgarán por cada finca y serán destinadas para becas de secundaria las cuales serán distribuidas entre hijos de los trabajadores (as).

Artículo 15- Procedimiento para la entrega de material educativo.

Útiles Escolares:

La Empresa anualmente donará, al inicio de curso lectivo, un paquete escolar básico de acuerdo con el ciclo lectivo en el que se encuentre el o la hija del trabajador con record o que ingresen a

CAPITULO IV
DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Artículo 24.- HERRAMIENTAS: Con el objeto de cumplir de la forma más apropiada las labores encomendadas a los trabajadores, la empresa otorgará de forma gratuita, cada año, los siguientes instrumentos de trabajo:

- a- **A LOS CORTADORES:** 4 machetes y 2 limas de diez pulgadas, 2 chaira, 2 cubiertas para machete y 1 cubierta para lima.

Página 10 de 25

- b- **A LOS DESHIJADORES:**

0085

Con palín: Se le otorgarán 2 palines, 1 lima, 2 chairas, 1 cubiertas de lima, estos se repondrán por su deterioro y uso normal. Si en el transcurso de un mes y medio después de la entrega, este se llegara a quebrar por causas no imputables al trabajador, se le repondrá por única vez al año.

- c- **PICA MATA:** Se les otorgará, 2 machetes y dos lima de diez pulgadas por año, una cubierta para machete y una cubierta para lima, así mismo se le otorgará dos chaira y 2 palas. En el caso de deterioro por su uso normal la empresa repondrá la pala.
- d- **DESHOJADORES:** Se les otorgará dos limas y dos cubiertas para limas de 10 pulgadas y una chaira por año.
- e- **RESEMBRADORES:** Se les otorgará 1 pala recta, 1 machetes con cubierta, 1 lima de diez pulgadas con cubierta por año, 1 chaira por la vigencia de la Convención Colectiva para la resiembra, al trabajador fijo en esa labor. Al trabajador ocasional se les proporcionará dicha herramienta cuando realice la labor, la que deberá devolver a la bodega, al finalizar la misma. Si por efecto de la utilización normal de uso, se quiebre, la empresa lo repondrá.
- f- **PALEROS:** se otorgarán 2 palas, 2 lima de 10 pulgadas, una cubierta para lima y 2 chaira y 2 machete de 26 pulgadas y 1 pala adicional.
- g- **TRABAJADORES QUE REALIZAN ASEO Y ORNATO:** se otorgará 1 machete, una lima, y 1 cubierta para machete y lima. Estos implementos se mantendrán a disposición para el que realiza la labor en bodega.
- h- **PARCELEROS:** se otorgará, una lima de 10 pulgadas, 1 chaira y 1 cubierta para chaira.
- i- **CHAIRAS:** Se mantendrá una chaira, de buena calidad, disponible para uso de los trabajadores de campo en la bodega general.

Con el propósito de prevenir las plagas y enfermedades del cultivo, es obligación de los trabajadores la desinfección de las herramientas, esto es una práctica obligatoria para todos los trabajadores y en todas las labores. La desinfección debe ser diaria y con la frecuencia que la Administración indique.

Todas las herramientas son de uso exclusivo para la ejecución de las labores de las fincas de Sixaola 1, 2 y 3. Se prohíbe que las herramientas sean trasladadas fuera del sector de Sixaola. Esto tiene como objetivo la prevención de plagas y enfermedades cercanas a la zona.

Página 11 de 25

Anexo 2. Extracto de Arreglo Directo Anterior a la Reforma Procesal Laboral**PREAMBULO**

Los trabajadores y trabajadoras representados por sus legítimos delegados en Comité Permanente o Comité de Trabajadores y la Empresa **Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A.**, inscrita al tomo 72, folio 320, asiento 230 del Registro Mercantil, cédula Jurídica # 3-101-010882, **Finca Freehold** representada por Jorge Alberto Peláez Reyes, mayor, divorciado, ejecutivo, vecino de San José, portador de cedula de residencia No. 132000120706 apoderado de la Compañía en este acto convenimos en celebrar el presente Arreglo Directo o Convenio Colectivo de conformidad con los artículos 504 y siguientes del Código de Trabajo bajo las siguientes condiciones:



CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1:

Para los efectos correspondientes en este Arreglo Directo o Convenio Colectivo, Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte, S.A. Finca Freehold en adelante se denominará "La Empresa" y los "trabajadores y trabajadoras" se entenderán como todos los empleados operativos de la planilla diaria que laboren para la finca.

La Empresa reconoce y respeta, al Comité Permanente o Comité de Trabajadores como el organismo legal que representa a los trabajadores y trabajadoras para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales.

ARTICULO 2:

Tanto la "Empresa" como los "trabajadores y trabajadoras" se comprometen y obligan al fiel cumplimiento de todas las disposiciones pactadas en el presente Arreglo Directo o Convenio Colectivo.

La Junta de Relaciones Laborales velará por el efectivo cumplimiento de las obligaciones pactadas, así como de los beneficios derivados del presente Arreglo Directo o Convenio Colectivo.

Esta Junta estará constituida por el Comité Permanente o Comité de trabajadores integrado por tres representantes de los trabajadores y trabajadoras, según el artículo 504 del Código de Trabajo y los representantes de la Empresa.

CAPITULO SEGUNDO
GARANTIA PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARTICULO 3:

La Empresa respetará estrictamente las garantías y obligaciones a favor de los trabajadores y trabajadoras consagradas en la Constitución Política, Convenios Internacionales vigentes en Costa Rica, Código de Trabajo, el Arreglo Directo o Convenio Colectivo, y cualquier otra ley que favorezca a los trabajadores y trabajadoras, dando por entendido que se giraran las respectivas y precisas instrucciones a sus funcionarios para que las acaten.

ARTICULO 4:

Los trabajadores y trabajadoras se comprometen a desempeñar las labores a ellos encomendadas en la forma más eficiente y con la mayor calidad posible conforme a sus aptitudes y condiciones físicas. Así como a mantener su puesto o área de trabajo limpia y ordenada.

0000053

y limpieza adecuada a las instalaciones de la planta empaedora, así como a los servicios sanitarios y duchas de uso de los empleados. Por su parte los trabajadores y trabajadoras se comprometen a hacer buen uso y a mantener el aseo en los servicios antes indicados.

Los servicios sanitarios estarán separados para hombres y mujeres, los cuales serán provistos de papel higiénico y jabón.

ARTICULO 9:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior y concordante con el artículo 69, inciso d) del Código de Trabajo, la Empresa dotará gratuitamente a los correspondientes trabajadores (as) del siguiente equipo de seguridad:

CAMPO

Deshija con machete: Guante para deshija con machete, cubierta para el machete, cubierta para lima, cruceta en el machete y espinilleras.

Resiembra: Cubierta para machete y lima, cruceta en el machete y espinilleras.

Equipo de protección personal para las labores con herbicida: Aplicadores de herbicida deberán de utilizar, conservar y cuidar el siguiente equipo de protección personal obligatorio: Sombrero, Guantes, Botas de hule, Mascarilla, uniforme (Pantalón largo y camisa de manga larga o kimono), espaldero largo, protección para los ojos, polainas.

Patiero de Sanidad: Guantes y capa.

Riego Aéreo con insecticida: Uniforme, sombrero, mascarilla, guantes y protección para los ojos.

Control de Moko: Sombrero, Guantes, Botas de hule, Mascarilla, uniforme (Pantalón largo y camisa de manga larga o kimono), delantal, protección para los ojos, cruceta, espinilleras, cubierta para lima y cubierta para machete.

Cosecha: Para el cortador cubierta para machete y lima, cruceta para el machete y espinilleras.

Embolse tratado: Uniforme (Camisa manga larga, pantaloneta o pantalón largo), mascarilla, botas de hule, guantes

Fertilizar: Guantes, delantal, falsa manga, botas y salveque.

Cal y gallinaza: Guantes, delantal, botas, Uniforme completo y mascarilla para polvos.

Control de nemátodos: Uniforme (Pantalón largo y camiseta manga larga o kimono) sombrero, Respirador o mascarilla, guantes, botas de hule, espaldero, anteojos.

Activate Window

00000049

brevidad posible por la Administración, todo de acuerdo con la justificación que presente el Comité Permanente o el Comité de Trabajadores y el trabajador (a) .

ARTICULO 16:

En los casos de emergencia dichos permisos podrán ser otorgados en forma verbal por la Administración, al regreso del trabajador(a) se le ratificará el permiso por escrito.

CAPITULO QUINTO
OTRAS GARANTIAS

ARTICULO 17:

A los operadores de equipo agrícola (chapulines) a su servicio que deban renovar su licencia para conducir, la Empresa les pagará un día de permiso con goce de salario y viáticos, en caso de que se requiera ocupar todo el día, para que el operador de equipo agrícola viaje a la oficina competente más cercana al centro de trabajo. El salario del día de permiso se calculará en la forma indicada por el artículo 14.

CAPITULO SEXTO
OTROS BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 18: Subsidio por Incapacidades:

En incapacidades de la C.C.S.S., la Empresa pagará a sus trabajadores y trabajadoras por concepto de subsidio el 50% del salario de conformidad a la ley, durante los tres primeros días de la incapacidad. A partir del cuarto día será cubierto por la Institución; salvo en el caso de la licencia por maternidad, la que será de conformidad al artículo 95 del Código de Trabajo.

ARTICULO 19:

La Empresa aportará la suma de ¢200.000.00 el primer año, ¢225.000.00 el segundo año y ¢250.000.00 el tercer año, para ayudar a la escuela pública.

ARTICULO 20:

La Empresa se compromete:

- a) Brindarle el mantenimiento adecuado al parque infantil y a la cancha multiuso.
- b) La Empresa le proporcionará al Comité Permanente un cuarto de bachers para realizar sus reuniones, además lo acondicionará de una mesa, bancas adecuadas, una pizarra acrílica pequeña, pilot, borrador, perforadora, engrapadora, escoba, palo de piso, un Código de Trabajo, una calculadora pequeña, un abanico y un archivo para uso del Comité Permanente, por una única vez, en los casos en que la Empresa no hubiese hecho entrega de lo anteriormente indicado.

00000043

CAPITULO DECIMO QUINTO
TRABAJO EN LA PLANTA EMPACADORA

ARTICULO 32:

Las labores tales como aseo diario o semanal de la empacadora u otras labores que puedan ser realizadas por trabajadoras, les serán asignadas preferentemente en forma estrictamente rotativa, entre las que manifiesten su deseo de hacer dichas labores.

A los trabajadores y trabajadoras contratados en la planta empacadora para el proceso de empaque de fruta, (el cual por su naturaleza y condiciones es variable, discontinuo u ocasional, solo se laborara cuando hay corta de fruta), que deseen trabajar en otras labores los días que no haya proceso, y que reúnan las condiciones, se les dará trabajo siempre y cuando haya labores disponibles a realizar. Para lo cual con tal fin los trabajadores y trabajadoras interesados, previamente se pondrán de acuerdo con los capataces sobre la labor a ejecutar.

La Administración de la finca, no negará injustificadamente la asignación de estas labores, a estos trabajadores y trabajadoras.

Es entendido que estos trabajadores y trabajadoras tendrán los mismos derechos y obligaciones de acuerdo a la ley que los demás trabajadores y trabajadoras fijos de la Empresa.

CAPITULO DECIMO SEXTO
CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 33:

Las partes (Comité Permanente y Empresa) reconocen que cualquier cambio en los métodos o prácticas de trabajo establecidas, sean éstas por contrato o destajo, pieza o por hora, así como las tarifas de pago de dichas prácticas, deben establecerse y/o llevarse a cabo de conformidad con las necesidades de la Empresa.

Sin embargo, debe de tomarse en consideración para realizar dichos cambios el que no se perjudique el salario de los trabajadores y trabajadoras. En todo caso, las tarifas nuevas o las modificadas serán convenidas por las partes y en ningún caso el salario será menor al que el trabajador recibía en la labor modificada. En los casos anteriormente dichos, las partes se pondrán de acuerdo, previo a realizarse la labor de que se trate. Si no existiera ese acuerdo, la labor modificada se podrá poner en vigencia por un período de prueba cuyo plazo será convenido entre la Empresa y Comité Permanente. Posteriormente a la finalización del período de prueba las partes se reunirán para analizar el resultado de la misma y definir el caso, entendiéndose que la tarifa que se llegue a negociar para esa labor, regirá retroactivamente desde el día en que se modificó. Si no existiere acuerdo entre las partes ni se pruebe que haya desmejora en el incentivo de la labor modificada, la empresa podrá implementar la nueva práctica.

Activate Windg

CAPITULO DECIMO NOVENO
AYUDA A ESTUDIANTES

ARTICULO 38:

La Empresa aportará la suma de ¢200,000.00 el primer año, ¢250,000.00 el segundo año y ¢300,000.00 el tercer año, para un fondo destinado para becas de secundaria, las cuales serán distribuidas entre los hijos de los trabajadores y trabajadoras de común acuerdo en la Junta de Relaciones Laborales, todo en función del reglamento que para tal efecto confeccionarán las partes.

La Empresa donará anualmente, al inicio del curso lectivo, un paquete escolar básico del Ministerio de Educación Pública, a los hijos de los trabajadores y trabajadoras, que estudien; se hará de acuerdo a las listas que entregará el Comité Permanente con dos meses de anticipación al inicio del curso lectivo y que serán debidamente corroboradas por la administración.

La Empresa y el Comité Permanente colaborarán en planes de formación profesional en distintos campos y darán toda su colaboración al Instituto Nacional de Aprendizaje (I.N.A.) al Ministerio de Educación Pública, Cruz Roja Costarricense, para que sus **trabajadores y trabajadoras**, o hijos de trabajadores y trabajadoras puedan capacitarse en los diferentes campos y en especial sobre sus derechos y obligaciones como trabajadores y trabajadoras, con énfasis en el conocimiento a su derecho a la libre asociación.

CAPITULO VIGESIMO
JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 39:

En todas las labores, sean por horas, pieza o destajo la jornada ordinaria de trabajo será de 8 horas diurnas, 7 mixtas ó 6 nocturnas. Esta jornada no será variada por ninguna otra forma que no sea por acuerdo escrito entre las partes. La Empresa y el Comité Permanente, podrán convenir la modificación en el horario de inicio de labores (actualmente a las 5 a.m. en el campo y a las 6 a.m. en la empacadora) lo que se podrá hacer de manera temporal, de acuerdo a las condiciones climáticas y horas luz natural. La jornada que exceda estas limitaciones en labores pagadas por horas, será considerada como extraordinaria y deberá remunerarse con un 50% más sobre su salario. En las labores por horas se considerará tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto con su respectivo pago en los siguientes casos:

- a) El tiempo que el trabajador (a) permanezca inactivo por causas imputables al patrono.
- b) En jornada continua la media hora de descanso para tomar alimentos que se otorga al trabajador (a) al final de la jornada, es decir media hora antes de concluir la misma.

Anexo 3. Extracto de Arreglo Directo Posterior a la Reforma Procesal Laboral

PREAMBULO

Los trabajadores y trabajadoras representados por sus legítimos delegados en Comité Permanente y la Empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A., inscrita al tomo 72, folio 320, asiento 230 del Registro Mercantil, cédula Jurídica # 3-101-010882, Finca El Dorado representada por Armando Aguilar Villaderia, mayor, casado una vez, Ingeniero Agrónomo, vecino de San José, portador de cedula de identidad No. 701120927 apoderado de la Compañía en este acto convenimos en celebrar el presente Arreglo Directo de conformidad con los artículos 615 y siguientes concordantes del Código de Trabajo bajo las siguientes condiciones:

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1:

Para los efectos correspondientes en este Arreglo Directo, la Empresa Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A. y finca El Dorado en adelante se denominará "La Empresa" y los "trabajadores y trabajadoras" se entenderán como todos los empleados operativos de la planilla diaria que laboren para la finca,

La Empresa reconoce al Comité Permanente como el organismo legal que representa a los trabajadores y trabajadoras para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales.

ARTICULO 2:

Tanto la "Empresa" como los "trabajadores y trabajadoras" se comprometen y obligan al fiel cumplimiento de todas las disposiciones pactadas en el presente Arreglo Directo.

La Junta de Relaciones Laborales velará por el efectivo cumplimiento de las obligaciones pactadas, así como de los beneficios derivados del presente Arreglo Directo.

Esta Junta estará constituida por el Comité Permanente integrado por **tres miembros propietarios** representantes de los trabajadores y trabajadoras, según el artículo 615 del Código de Trabajo y los representantes de la Empresa.

CAPITULO SEGUNDO GARANTIA PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

ARTICULO 3:

La Empresa respetará estrictamente las garantías y obligaciones a favor de los trabajadores y trabajadoras consagradas en la Constitución Política, Convenios Internacionales vigentes en Costa Rica, Código de Trabajo, el Arreglo Directo, y cualquier otra ley que favorezca a los trabajadores y trabajadoras.

CAPITULO TERCERO
MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 8:

La Empresa se compromete a poner en ejecución todas las medidas de Seguridad e Higiene que recomienda la Dirección de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como las de orden sanitario que recomienden el Instituto Nacional de Seguros y el Ministerio de salud, en los plazos que indiquen. La Empresa dará la atención y limpieza adecuada a las instalaciones de la planta empacadora, así como a los servicios sanitarios y duchas de uso de los empleados. Las duchas deberán resguardar la dignidad de las personas que hacen uso de ellas. Por su parte los trabajadores(a) se comprometen a hacer buen uso y a mantener el aseo en los servicios antes indicados.

Los servicios sanitarios estarán separados para hombres y mujeres, los cuales serán provistos de papel higiénico y jabón.

ARTICULO 9:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior y concordante con el artículo 69 inciso a) del Código de Trabajo, la Empresa dotará gratuitamente a los correspondientes trabajadores (as) del siguiente equipo de seguridad:

CAMPO

Deshija: Guantes, machete, cubierta para el machete, cubierta para lima, cruceta en el machete y espinilleras.

Resiembra: Cubierta para machete y lima, cruceta para el machete y espinilleras.

Equipo de protección personal para las labores con herbicida: Aplicadores de herbicida deberán de utilizar, conservar y cuidar el siguiente equipo de protección personal obligatorio: Sombrero, Guantes, Botas de hule, Mascarilla, uniforme (Pantalón largo y camisa de manga larga o kimono), espaldero largo, Anteojos.

Patiero de Sanidad: Guantes y capa.

Riego con motobomba: Uniforme, sombrero, guantes, mascarilla, botas de hule y anteojos.

Control de Moko: Sombrero, Guantes, botas de hule, Mascarilla, uniforme (Pantalón largo y camisa de manga larga o kimono), delantal, protección para los ojos, cruceta, espinilleras, cubierta para la lima y cubierta para machete.

CAPITULO DECIMO QUINTO
CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 29:

Las partes (Comité Permanente y Empresa) reconocen que cualquier cambio en los métodos o prácticas de trabajo establecidas, sean éstas por contrato o destajo, pieza o por hora, así como las tarifas de pago de dichas prácticas, deben establecerse y/o llevarse a cabo de conformidad con las necesidades de la Empresa.

Sin embargo, debe de tomarse en consideración para realizar dichos cambios el que no se perjudique el salario de los trabajadores y trabajadoras. En todo caso, las tarifas nuevas o las modificadas serán negociadas por las partes y en ningún caso el salario será menor al que el trabajador recibía en la labor modificada. En los casos anteriormente dichos, las partes se pondrán de acuerdo, previo a realizarse la labor de que se trate. Si no existiera ese acuerdo, la labor modificada se podrá poner en vigencia por un período de prueba cuyo plazo será convenido entre la Empresa y Comité Permanente. Posteriormente a la finalización del período de prueba las partes se reunirán para analizar el resultado de la misma y definir el caso, entendiéndose que la tarifa que se llegue a negociar para esa labor regirá retroactivamente desde el día en que se modificó. Si no existiere acuerdo entre las partes ni se pruebe que haya desmejora en el incentivo de la labor modificada, la empresa podrá implementar la nueva práctica.

Como complemento para la ejecución y seguimiento del cumplimiento de lo establecido en este artículo y considerando que el patrono tiene la facultad legal de introducir nuevas labores o cambios en los métodos o prácticas de trabajo existentes siempre y cuando no causen perjuicio a los trabajadores.

La empresa formalmente planteará al Comité Permanente, sobre la necesidad de implementación de una nueva labor o cambio en los métodos o prácticas de trabajo establecidas, en esta fase indicará el nuevo instructivo de la labor, la justificación de la

CAPITULO DECIMO SETIMO
ACTIVIDADES SOCIALES, DEPORTIVAS Y CULTURALES

ARTICULO 33:

La Empresa conviene en seguir colaborando en la realización de la fiesta anual a sus trabajadores y trabajadoras los primeros de mayo de cada año.

Las actividades deportivas continuarán siendo organizadas y coordinadas con el Comité de Deportes de la finca, los dineros para ayuda del deporte o de cualquier otra procedencia, será administrado por estos. El Comité de Deportes deberá rendir cuentas al Comité Permanente y a los trabajadores, en cada actividad realizada que genere ingresos para el deporte.

La Empresa dará ayuda al deporte contribuyendo a ese fin con la suma de: €420,000.00, para el primer año, €370,000.00 para el segundo año y €315,000.00 para el tercer año por finca, la cual será administrada por el Comité de Deportes. Además, la Empresa dará en forma gratuita por la vigencia del Arreglo Directo para las actividades deportivas, los siguientes implementos y uniformes deportivos:

FUTBOL:

- a) Para el equipo de fútbol de la finca: Un uniforme de 20 piezas, rodilleras y guantes para porteros, 6 bolas, 1 hielera, 1 botiquín, 2 pitos, 20 pares de espinilleras, un maletín "tipo muerto" y un juego de redes.
- b) Para el equipo juvenil: Un uniforme de 20 piezas, guantes y rodilleras para porteros, 6 bolas, 1 pito, 20 espinilleras y un maletín "tipo muerto".

Listado de labores

Nombre de la Labor	Und.	Instructivo de la labor
ARRANCAR HALAR SEMILLA P/CABLE	C/U	Seleccionar, arrancar dejando parte del rizoma pegado al hijo, aporcar la mata de donde se toma y halar la semilla al lugar de siembra. Para cualquier tipo de distancia.
RESEMBRAR CABALLOS Y MACOLLOS	C/U	Seleccionar, arrancar dejando parte del rizoma pegado al hijo, trasladar, aporcar la mata de donde se toma, reapuntalar, ubicar, hacer hueco, sembrar caballo o macollo, aporcar y apisonar. Hacer Rodaja. Identificar resiembra y tapar el corte.
DESHIJAR Y RODAJEAR BANANAL	HTA NETA	Seleccionar hijos de 6 a 7 semanas Eliminar los hijos no seleccionados y prensados Desburillar, rodajear (mínimo 50 cm.) y cortar caballos borrachos. Redondeo de mata, eliminable. Dejar hijos dobles y satélites seleccionados. Eliminar puntos de crecimiento hijos cortados. Eliminar plantas malas. Marcar con cinta las plantas prensadas.
RESIEMBRA DE CABALLOS POR VIENTO/INUND.	C/U	Igual a resembrar caballos y macollos.
APORCA Y RESIEMBRA POR VIENTO	C/U	Aporcar los hijos huérfanos (guías) Resiembra de caballos Los caballos que tengan una altura superior a 1.5 m, se orientan al mayor espacio, se siembran inclinados a la posición opuesta donde emergerá la yema, al resto del área del corno se le eliminan las yemas no deseadas. Eliminar puntos de crecimiento a caballos no resembrados
DESHIJA CON PALIN 8 A 09 SEMANAS	HTA NETA	Eliminar los hijos no seleccionados y prensados, en forma temprana o tardía. Rodajear (mínimo 50 cm) Los burillos secos que se dirijan a la rodaja y que su base es verde y no puede soltar con la mano, se desburilla con el filo del palin. Doblar los caballos borachos fuerte de rodaja, andenes y de los drenajes. Redondeo de mata eliminable Dejar hijos dobles y satélites seleccionados. Eliminar puntos de crecimiento en hijos cortados Marcar con cinta las plantas prensadas Marcación de hijos con cinta.
DESHIJA CON PALIN 10 SEMANAS	HTA NETA	Eliminar los hijos no seleccionados y prensados, en forma temprana o tardía. Rodajear (mínimo 50 cm) Los burillos secos que se dirijan a la rodaja y que su base es verde y no puede soltar con la mano, se desburilla con el filo del palin. Doblar los caballos borachos fuerte de rodaja, andenes y de los drenajes. Redondeo de mata eliminable Dejar hijos dobles y satélites seleccionados. Eliminar puntos de crecimiento en hijos cortados Marcar con cinta las plantas prensadas Marcación de hijos con cinta.

Anexo 4. Resolución de Denegación de Homologación de Arreglo Directo



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

DIRECCIÓN NACIONAL
DE INSPECCION

RESOLUCION- RG-MTSS-DMT-DVAL-DNI-2- 2025

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO, A LAS NUEVE HORAS DEL SIETE DE ENERO DEL 2025.

PREÁMBULO

Resolución de revisión del arreglo directo suscrito entre la empresa denominada **COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE BANANO S.A, FINCA SAN PABLO** con cedula jurídica 3-101-010989, representada por la señora Marjorie Ureña Castro con cedula de identidad número 106160312, con Poder Generalísimo sin límite de suma y la señora Seidy Silva Reyes, los señores Edwin Vásquez Granados, Cesar López González, en su condición de miembros del Comité Permanente de Trabajadores, suscribieron un arreglo directo en fecha en fecha 01 de octubre del 2024, y presentado el 02 de octubre 2024 el Departamento de Relaciones de Trabajo.

PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: Síntesis de lo actuado.

1. La empresa denominada **COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE BANANO S.A, FINCA SAN PABLO**, con cedula jurídica 3-101-010989, representada por la señora Marjorie Ureña Castro con cedula de identidad número 1-0616-0312, con Poder Generalísimo sin límite de suma, y en su condición de personas miembros del Comité Permanente de Trabajadores, la señora Seidy Silva Reyes, y los señores Edwin Vásquez Granados, señores Cesar López González, suscribieron un arreglo directo en fecha 01 de octubre del 2024, el cual fue recibido el 02 de octubre del 2024 en el Departamento de Relaciones de Trabajo.

2. Una vez analizado el arreglo directo, la suscrita emitió el OFICIO-MTSS-DMT-DVAL-DNI-DAL-420-2024, del 14 de octubre del 2024 mediante el cual se previno a las partes suscribientes para que indicaran lo siguiente:

Central Telefónica: 2542-0000 | Teléfono: 2542-0096

WWW.MTSS.GO.CR



07 de ENERO del 2025
RESOLUCION- RG-MTSS-DMT-DVAL-DNI-2- 2025
Página 10 de 12

manifestaron mediante un pliego de peticiones, que ellos consideran que el patrono debe de mantener y mejorar para seguir manteniendo una relación laboral no conflictiva. (...)”, claramente se dilucida que es un pliego de peticiones que ya existe los cuales solicitan que se mantengan y se mejoren dichas condiciones, al respecto el pronunciamiento de la DAJ-AER-OFP-1847-2021, del 22 de octubre de 2021, indico:

*(...) Debemos resaltar del mismo modo, que, por la obligatoriedad que el arreglo directo conlleva a las partes que lo establecen, las condiciones contenidas en el mismo se deben mantener vigentes, **incorporadas incluso a los respectivos contratos de trabajo**. (...) Sin embargo, debe quedar claro, que un nuevo arreglo directo o bien una convención colectiva, **no podría venir a acordar condiciones inferiores a las ya acordadas en el anterior arreglo directo**, para los trabajadores actuales, ya que para ellos dichos derechos **se encuentran incorporados a sus contratos de trabajo**, por consiguiente a pesar de que las partes hayan indicado una fecha de vigencia o bien en la actualidad se esté negociando una convención colectiva, esto no afectará los derechos que otorgó a los contratos de trabajadores el arreglo directo anterior. (...) Como lo explicamos anteriormente un arreglo directo, puede establecer condiciones que deben cumplirse en tiempo y espacio, por lo que cabe la posibilidad de que Sí se disponga un plazo para su cumplimiento, **pero esto no debe entenderse o concebirse como un plazo de vigencia del instrumento como tal**, de ahí que no resulta correcto interpretar que un arreglo directo esté “vencido” o que no tenga vigencia, pues no puede tener fecha de vigencia ya que las condiciones laborales pactadas se adhieren a los contratos de trabajo y así se mantendrán hasta que la relación laboral llegue a su fin, o bien las partes negocien un nuevo arreglo directo o convención colectiva, que mejore dichas condiciones, esto hace que si un trabajador renuncia a su puesto de trabajo, deberá recibir el pago de su liquidación y/o prestaciones laborales según las regulaciones establecidas por las partes en el*



07 de ENERO del 2025
RESOLUCION- RG-MTSS-DMT-DVAL-DNI-2- 2025
Página 11 de 12

arreglo directo inicial, pues en nada incide el hecho de que el patrono esté negociando un nuevo arreglo directo o convención colectiva, pues no podrá desmejorar los derechos que se adhirieron a su contrato de trabajo con el anterior arreglo directo.(...). (el resaltado es del original)

En virtud de lo anterior, se concluye que no **existe ningún conflicto colectivo de carácter económico y social que haya sido solucionado mediante la creación de un nuevo derecho y beneficio para la colectividad de las personas trabajadoras**, mediante la suscripción del presente arreglo directo. Todo ello, según lo estipulado en los artículos 614, siguientes y concordantes del Código de Trabajo y la Directriz N° DUG-MTSS-DMT-DVAL-DNI-10-2024 del 20 de noviembre del 2024, denominada "*Procedimiento para la revisión de arreglos directos, como medios de solución de conflictos económicos y sociales*".

Adicionalmente considera la suscrita **advertir que, si existe un arreglo directo anterior**, el mismo mantiene las condiciones acordadas y no pierde su vigencia pese a que las partes hayan establecido una fecha de vigencia, esto no vendrá a afectar los derechos otorgados a los contratos de los trabajadores en el arreglo anterior, tal y como se expuso líneas atrás.

Por último, debe recordarse que todo acto que realice tanto este Ministerio como esta Dirección debe llevarse a cabo acatando lo establecido por el ordenamiento jurídico, tal como lo dispone el Principio de Legalidad consagrado en el artículo 11 de la Constitución Política, desarrollado también en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, que es la normativa legal que orienta toda la actuación administrativa.

PARTE DISPOSITIVA

Central Telefónica: 2542-0000 | Teléfono: 2542-0096

WWW.MTSS.GO.CR

Anexo 5. Acta para Cambio en Labores Posterior a Firma de Arreglo Directo



Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte, S. A.
División Bando

ACTA N°20-2025

Reunión laboral efectuada en Finca Uvita, el 1° de diciembre de 2023, entre los representantes de la Empresa y de los trabajadores, a fin de conocer el siguiente punto:

COSECHAR FRUTA CON TORO

La Empresa procederá a la implementación de la labor de COSECHAR FRUTA EQUIPO DE ACARREO MECANICO, EN ADELANTE "TORO", de acuerdo con las siguientes especificaciones:

COSECHA SIN CARRERO

1. Aplica el alcance de labores Arreglo Directo o Acta previamente pactadas.
2. Se realiza de acuerdo con la Instrucción de Trabajo.
3. La configuración de cuadrillas es de 2 hombres; cortador + operario (conchero).
4. Cada uno de los miembros de la cuadrilla sale hacia el campo en la mañana con su respectivo equipo completo de cosecha; llámese espumas, tolas, separadores y todo el equipo/herramientas en las cantidades que la administración lo determine según el plan de cosecha del día.
5. La fruta se entrega en el cable.
6. Se paga por cada racimo de manera uniformemente distribuida entre los miembros de la cuadrilla según las siguientes tarifas:

Laber	Unidad	Precio
COSECHA SIN CARRERO FRUTA SIN ESPONJA	RAC	103.500
COSECHA SIN CARRERO FRUTA CON ESPONJA MENOS DE 92%	RAC	129.375
COSECHA SIN CARRERO FRUTA CON ESPONJA DE 92.1% A 93%	RAC	142.313
COSECHA SIN CARRERO FRUTA CON ESPONJA DE 93.1% A 94%	RAC	155.250
COSECHA SIN CARRERO FRUTA CON ESPONJA MAS DE 94%	RAC	168.188

OPERARIO TORO

1. El operario del TORO porta en todo momento su casco de seguridad y chaleco de seguridad.
2. El operario retira el TORO en el lugar designado por la finca, así mismo al finalizar la jornada entrega el equipo limpio en el lugar designado por la finca, donde se realiza una inspección conjunta con el encargado de mantenimiento de estos equipos, firmando la bitácora correspondiente.

Nos reservamos el derecho de acudir a las instancias administrativas y judiciales correspondientes.

EMPRESA: La empresa explica que con el propósito de mantener activos nuestros centros de trabajo y maximizar los rendimientos en pro de la empresa y de los trabajadores es necesario implementar la labor, por lo que en apego al arreglo directo y el código de trabajo, se procede a implementar un periodo de prueba de 12 semanas a partir de su implementación.

No habiendo más puntos por tratar, es leída.

POR COMITÉ PERMANENTE:


Sr. José Leal Álvarez


Sr. Jairo Barahona Ruiz


Sr. Joaquín Mora Fajardo


Sr. Pablo Amador Chacón

POR LA EMPRESA:


Sr. Ybiner Boniche Reyes

Anexo 5. Entrevista a Representante del MTSS

1. Se ha dicho que los arreglos directos se han utilizado en el pasado como sustitutos de convenciones colectivas y que con la Reforma Procesal Laboral de 2017 se pretendía corregir el uso incorrecto de este. ¿Se ha notado una mejoría en cuanto al uso correcto de este mecanismo? ¿En el sector agrícola?
2. Oficios recientes del MTSS indican que existe una reiteración en las consultas relacionadas con el arreglo directo como instrumento de resolución de conflictos de carácter económico y social ¿Cuáles parecieran ser las consultas más frecuentes en cuanto a este tema? ¿Se ha identificado algún posible origen a dichos cuestionamientos? ¿Sobresale algún sector?
3. ¿Cuáles son los errores más frecuentes que se encuentran en los arreglos directos que impiden su suscripción? ¿En el sector agrícola?
4. ¿Considera que los acuerdos directos suscritos posterior a la RPL reflejan un verdadero conocimiento de la naturaleza jurídica y alcance de este mecanismo? ¿Cómo verifica el MTSS que exista un conflicto colectivo de carácter económico y social antes de aceptar un arreglo directo?
5. ¿El MTSS hace seguimiento a los arreglos directos suscritos? (2do párrafo art. 617 CT)
6. La norma habla de una multa por el incumplimiento a los acuerdos directos suscritos. ¿Cómo se maneja esto?

Anexo 6. Entrevista a Representante de Escuela Social Juan XXIII

1. A la Escuela Social Juan XXIII se le como un organismo consultor del movimiento solidarista a través del cual se brinda capacitación a los trabajadores y dirigentes en materia laboral y solidarista. En lo referente a capacitaciones sobre arreglos directos para empresas agrícolas de la zona de Limón, ¿es común que estas busquen recibir capacitaciones o asesorías sobre el tema previo a suscribir un arreglo directo?
2. ¿Ha notado algún cambio en la frecuencia o el tipo de asesoría solicitada desde la Reforma Procesal Laboral [RPL] de 2017?
3. ¿Cómo suele ser el proceso para recibir capacitación? ¿Es la empresa o los trabajadores quienes lo solicitan?
4. ¿Si la empresa lo solicita, existe anuencia de los trabajadores a que la Escuela participe como amigable componedor?
5. ¿Puede fungir la Escuela Social Juan XXIII como amigable componedor en negociaciones de arreglos directos o su función se centra únicamente en la de consultoría?
6. ¿Considera usted que el arreglo directo es un mecanismo eficaz para la resolución de conflictos de carácter económico y social en el sector agrícola de Limón o ha funcionado más como una forma de sustituir la negociación colectiva a través de sindicatos?
7. ¿Ha notado algún cambio en cuanto al uso de arreglos directos en empresas agrícolas de Limón desde la RPL?
8. En el año 2024, el MTSS emitió un criterio de carácter vinculante que exige a quienes deseen suscribir un arreglo directo la demostración de un conflicto colectivo de carácter económico y social.
 - a. ¿Considera que este criterio ha provocado algún cambio en cuanto al uso del arreglo directo el sector agrícola de Limón?
 - b. ¿Considera que este criterio era necesario para fortalecer este mecanismo?
9. Desde su experiencia, ¿considera usted que los trabajadores y empresas agrícolas poseen suficiente conocimiento sobre el alcance del arreglo directo?
10. ¿Considera que debe darse algún cambio en la normativa relacionada al arreglo directo o a su uso?

Anexo 7. Entrevista a Representantes de Trabajadores en Finca

1. ¿En este momento hay u arreglo directo, vigente o vencido?
2. De manera general, ¿la suscripción de un arreglo directo en su lugar de trabajo fue motivada por algún conflicto que se buscaba resolver o para mejorar o negociar las condiciones laborales?
3. ¿Fue la suscripción del arreglo directo iniciativa de los empleados, de la empresa o se recurrió a este por ser una práctica común?
4. ¿Cómo se conformó el comité permanente? ¿Considera que este representaba los intereses de los trabajadores?
5. ¿Recibieron los empleados y/o representantes del comité permanente algún tipo de asesoría o capacitación relacionada a los arreglos directos previo a la suscripción de este?
6. ¿El comité permanente siguió existiendo aun después de firmado el arreglo directo?
7. ¿Considera que a través de los arreglos directos se llegan a acuerdos equitativos y justos?
8. ¿Considera que después de firmado el arreglo directo se cumplieron los aspectos acordados?
9. ¿Sabe si existe algún procedimiento a seguir si se diera algún tipo de incumplimiento al arreglo directo suscrito?
10. ¿Considera usted que los arreglos directos sustituyen la posibilidad de los empleados de sindicalizarse?

Anexo 8. Entrevista a Representantes Sindicales

1. Con la RPL se buscó corregir el uso de arreglos directos en sustitución de convenciones colectivas en incluso se le permite a los sindicatos negociar arreglos directos o participar de las negociaciones. ¿Ha notado algún cambio en cuanto al uso de arreglos directos y la participación de sindicatos en este tipo de negociaciones?
2. ¿Se da con frecuencia que empresas, comités permanentes o trabajadores busquen asesoría o apoyo en las negociaciones de arreglos directos?
3. ¿Considera usted que a través de los arreglos directos se obtienen acuerdos justos y equitativos entre patronos y empleados si se le compara con las convenciones colectivas?
4. Desde su experiencia, ¿considera que las empresas se apegan a los arreglos directos de igual manera que a las convenciones colectivas?
5. En el año 2024, el MTSS emitió una directriz donde se exige a las partes que negocian un arreglo directo deben demostrar que existe un conflicto de carácter económico y social. ¿Considera usted que eso ha traído o traerá algún impacto en cuanto al uso de arreglos directos en contraste con las convenciones colectivas?
6. ¿Considera que con la RPL y las directrices del 2024 y 2025 se fortalece la libertad sindical?