

UDECO INFORMATIVO

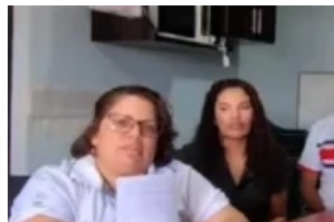
Número 16 / Junio-Julio 2025



Conozcas las 7 demandas que tienes las y los trabajadores de la planta el Coyo-Dos Pinos para mejorar sus condiciones laborales

marzo 6, 2025 /// No hay comentarios

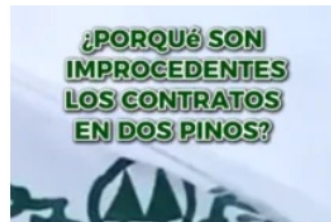
[Leer más »](#)



El día de ayer un delegacion de la planta El Coyo y dos compañeros de UDECO se reunieron con la Cooperativa para negociar el conflicto colectivo

marzo 6, 2025 /// No hay comentarios

[Leer más »](#)



¿Por qué los nuevos contratos en Dos Pinos son un retroceso para las y los trabajadores?

marzo 6, 2025 /// No hay comentarios

[Leer más »](#)



¿Sabías que en Costa Rica se está luchando por una metodología salarial justa? La Metodología Salarial Anker, impulsada por UDECO Dos Pinos

marzo 6, 2025 /// No hay comentarios

[Leer más »](#)

**VISITE LA NUEVA PÁGINA WEB DE
UDECO udecodospinos.com**

Afiliase a UDECO



Descargue Boleta

Sabías Qué...

En Costa Rica pasamos más de 10 horas al día navegando por Internet.
¿Qué hacemos tanto allí? Más del 83% considera que el motivo principal es la búsqueda de información.



UDECO-Dos Pinos



89284333



alexiscasanovamoren@gmail.com



Premiaciones laborales cuestionadas y discriminación sindical: Una alerta en Dos Pinos

En muchas empresas, los sistemas de incentivos buscan motivar al personal. Sin embargo, cuando no son justos ni transparentes, generan desconfianza, desmotivación y conflictos internos. En Dos Pinos, trabajadores han señalado varias irregularidades en el sistema de premios que afectan el ambiente laboral.

Entre los problemas más relevantes destacan: requisitos inflexibles que exigen cumplir todas las metas sin reconocer el esfuerzo parcial; reparto desigual del premio, incluso cuando un solo trabajador realiza la mayor parte del trabajo; diferencias marcadas entre rutas, preventa y jefaturas, que refuerzan el favoritismo; y el uso de rifas para decidir premios en caso de empate, lo cual desvaloriza el sacrificio de todo un mes del trabajador y su familia.

Además, se han denunciado actos de discriminación sindical, como la exclusión de trabajadores afiliados al sindicato en la conformación de tripulaciones, lo cual vulnera derechos protegidos por la legislación costarricense.

Estos problemas debilitan la moral y generan un entorno laboral poco saludable. Para mejorar, se recomienda establecer criterios transparentes para la asignación de premios, implementar mecanismos de desempate justos, asegurar reconocimiento proporcional y respetar plenamente la afiliación sindical.

La solución pasa por el diálogo sincero entre empresa y sindicato, y por fortalecer la equidad y el respeto en todos los niveles de la organización.

Evaluación de desempeño en Dos Pinos: ¿Herramienta de mejora o esclavismo moderno?"

En Dos Pinos, la figura de la evaluación de desempeño, diseñada para medir la eficiencia laboral, se ha convertido en un instrumento que obliga a los trabajadores a laborar más allá de sus capacidades físicas y mentales, afectando gravemente su salud. Aunque esta herramienta debería servir para identificar fortalezas y áreas de mejora, en la práctica se utiliza para imponer cargas excesivas y prolongar jornadas laborales, generando un ambiente de presión constante. Esta situación refleja una forma de esclavismo moderno, donde el personal se ve forzado a trabajar más allá de sus capacidades físicas, bajo la amenaza de sanciones o despidos, poniendo en riesgo su bienestar. Es urgente revisar y reformar estos procesos para garantizar condiciones laborales dignas y respetuosas en la cooperativa

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL						Logo de empresa
EVALUADO:					PUNTO: 0.00	
PUESTO:					FOTOCHECK:	
FECHA DE EVALUACIÓN:					ÁREA:	
ÁREA DEL DESEMPEÑO	1	2	3	4	5	PUNTAJE
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						0.00
Cumple con las tareas que se le encomendan						0.00
Realiza un volumen adecuado de trabajo						0.00
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo						0.00
Hace uso racional de los recursos						0.00
No requiere de supervisión frecuente						0.00
Se muestra profesional en el trabajo						0.00
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						0.00
Da una adecuada orientación a los clientes						0.00
Evita los conflictos dentro del equipo						0.00
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						0.00
Se muestra asertivo al cambio y Trabaja bajo presión						0.00
Se enfrenta a las dificultades						0.00
Tiene gran capacidad para resolver los problemas de su Trabajo y Mejora los procedimientos						0.00
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra actitud para integrarse al equipo						0.00
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo y la Empresa						0.00
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						0.00
Se preocupa por alcanzar las metas						0.00
SEGURIDAD						

Desde la Secretaría... por Alexis Casanova

En mi condición de secretario general del sindicato he podido constatar un importante incremento de comportamiento de acoso laboral dentro del personal de la cooperativa dos pinos el cual, es un fenómeno social producto de malas prácticas patronales o deficiencias en la administración que se da en todos los niveles de la operación comercial de dos pinos en todo el país.

Por desgracia en este país no existe una legislación que evite y castigue este comportamiento que se da, no solo desde las jerarquías, (personas que ocupan puestos de poder ante sus subalternos), sino, que se da a nivel de los mismos compañeros, en el sindicato, sin embargo, hemos identificado casos donde, estas conductas son toleradas por las mismas jefaturas y en muchas ocasiones que nos ha tocado reportar estos casos ante la administración de la cooperativa, o del departamento de personal (capital humano) la respuesta en todos los casos siempre ha sido muy pobre, me atrevo a decir, más bien, que a dos pinos no le interesa para nada este tema y ha mantenido una actitud indiferente hacia esta problemática.

Este es un tema sumamente delicado porque hemos identificado que en muchos casos y de manera injusta, dos pinos, termina dando la razón en la mayoría de los casos a las personas que ejercen estas conductas tan repulsivas, por ejemplo, hemos identificado y reportado casos donde una jefatura ha retado a un subalterno y dos pinos tolera esta conducta, pero si el tema es, al contrario, el trabajador subordinado termina despedido y sin siquiera poder verdaderamente hacer una defensa efectiva. Hemos identificado que existe una regla no escrita de tolerancia en dos pinos para que las jefaturas actúen de manera impune en contra del personal a cargo, hemos identificado que en dos pinos a nivel general el personal que ostenta cargos (jefaturas) buscan de manera afanosa acumular prueba para ejecutar despidos sin responsabilidad patronal, ante esta situación en muchos casos los compañeros y compañeras buscan al sindicato cuando ya es muy tarde y las jefaturas se han encargado de acumular prueba suficiente para despedirlos.

Hemos acompañado a trabajadores con amonestaciones por llegar un minuto tarde, por ejemplo, a los compañeros que hacen la labor de display (mercaderistas) los amonestan porque les encontraron un producto con uno o dos días de vencimiento, y los amonestan sin analizar la carga de trabajo que estos compañeros deben hacer en su rutina diaria, en dos pinos, se ha perdido por completo la empatía y consideración hacia el empleado y somos vistos como números.

El acoso laboral pasa por el tema de abuso de ius variandi que hace dos pinos, al incrementar las tareas a todos los trabajadores (as) sin hacer análisis técnicos de las repercusiones que esto tiene a la salud de las y los trabajadores, esto provoca, que se disparen los casos de trabajadores lesionados y que terminan siendo despedidos cuando en muchos casos presentan cartas de adecuación laboral.

Pese a este panorama desolador, en el sindicato creemos que, si logramos concientizar colectivamente a las y los trabajadores en dos pinos, las cosas podrían cambiar, si logramos llegar a un 33 % de afiliación sindical tendríamos el derecho de negociar una convención colectiva en dos pinos, y es a partir de ahí, que las cosas van a cambiar de manera definitiva para bien de las y los trabajadores.





Estrenamos nueva página web



Este portal es nuestro hogar digital, donde la voz de las y los trabajadores se escucha con fuerza.



La página sólo cumple su misión con tu participación. Visítala, explora y envíanos propuestas. ¿Qué temas deseas profundizar? ¿Qué dudas laborales quieres aclarar?



Hallarás noticias al día sobre negociaciones, comunicados de emergencia, editoriales, el boletín completo y un archivo de nuestras luchas.



Encontrarás un formulario y un botón de WhatsApp para sugerir artículos, compartir tu experiencia o subir fotos del trabajo.



También podrás descargar los boletines y seguir enlaces a nuestras redes sociales.



Tu aporte puede ser un tema, una duda legal o crónica de una movilización, y podría publicarse.



Incluye materiales de formación, videos de testimonios y un calendario de asambleas y marchas para que no pierdas detalle de lo que pasa en la planta y en los centros de distribución.



Hagamos de este portal un medio que informe, movilice y defienda nuestros derechos. ¡Tu voz hace crecer a UDECO! ¡Visítalo!

Cómo manejar los descargos solicitados por la jefatura: derechos y opciones disponibles

Es habitual que las jefaturas soliciten completar formularios para entregar declaraciones conocidas como descargos. Estas pueden formar parte de investigaciones por posibles faltas atribuidas o servir para recabar información sobre hechos relacionados con otros compañeros, solicitando que informemos lo que sabemos o hemos presenciado. Al responder, no estamos obligados a dar detalles extensos y contamos con tres opciones válidas: a) aportar toda la información que poseemos, b) indicar que consultaremos con el sindicato antes de responder, o c) manifestar que preferimos no pronunciarnos. Cualquiera de estas alternativas es legítima y no implica admitir responsabilidad ni aumenta el riesgo de sanciones. En caso de dudas sobre la posible falta o el

impacto en terceros, lo más recomendable es asesorarse con el sindicato o elegir no referirse al tema.

