UDECO INFORMATIVO

Número 18 / Septiembre 2025

¡FIRMÁ EL PETITORIO! UNITE A LA CAMPAÑA CON LAS Y LOS AFILIADOS DE UDECO



Afiliese a UDECO

Descargue la boleta

¿Sabía 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 | alexiscasanovamoreno@gmail.com

PRÁCTICAS DESLEALES POR OMISIÓN



Desde la conformación del sindicato UDECO DOS PINOS, la administración de la Cooperativa de Productores de Leche Dos Pinos R.L. ha mostrado una marcada resistencia frente al derecho legítimo de las personas trabajadoras de organizarse sindicalmente. Esta actitud patronal no es nueva: ya en intentos anteriores de conformar un sindicato dentro de la cooperativa, se dieron despidos y represalias en contra de quienes promovían la organización, lo que evidencia un patrón histórico de hostilidad hacia el sindicalismo en la empresa.

En este contexto adverso se funda finalmente nuestro sindicato, que pese a los obstáculos logra consolidarse como una representación genuina de las y los trabajadores. No obstante, desde las primeras reuniones bipartitas sostenidas entre la cooperativa y nuestra organización, se evidenció una estrategia patronal orientada a desgastar al sindicato y a limitar su accionar. Dicha estrategia se ha materializado mediante **prácticas desleales**, las cuales se expresan principalmente en la omisión y en la inacción deliberada.

Un ejemplo claro de estas prácticas es la negativa reiterada de la administración a atender de manera seria y oportuna los planteamientos que el sindicato expone en la mesa de diálogo. En lugar de procurar soluciones, el patrono opta por ignorar o postergar indefinidamente las solicitudes, compromisos y acuerdos alcanzados. Esta conducta no solo debilita la confianza en el proceso de diálogo social, sino que constituye una clara violación a los principios de buena fe y al marco legal que protege la libertad sindical en Costa Rica.

Ante este panorama, el sindicato ha tenido que recurrir de forma constante a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, interponiendo denuncias formales contra estas prácticas. A pesar de ello, y con el fin de mantener una actitud constructiva y conciliadora, nuestra organización sindical ha firmado diversos acuerdos con la esperanza de que la patronal rectifique y se encamine hacia un trato más respetuoso y responsable. Sin embargo, la realidad ha demostrado lo contrario: la administración de la cooperativa mantiene una postura arrogante, beligerante y, en muchos casos, abiertamente antisindical.

La intencionalidad detrás de estas acciones (o más bien omisiones) es evidente: desgastar al sindicato, desacreditarlo ante sus afiliados y debilitar la confianza de la base trabajadora en su organización. Con una estrategia sistemática de dilación, el representante patronal se limita a "patear la bola hacia adelante", evitando resolver los asuntos de fondo y generando un ambiente de frustración e incertidumbre en la clase trabajadora.

Estas **prácticas desleales por omisión** constituyen una forma de hostigamiento sindical sutil pero sumamente dañina, pues no se expresan en actos directos de persecución visibles, sino en la constante negativa a cumplir, en el incumplimiento de los acuerdos alcanzados y en la indiferencia hacia los planteamientos legítimos de la representación sindical. Se trata de un patrón de inacción calculada, cuyo único propósito es debilitar la eficacia del sindicato y desgastar a sus dirigentes en una lucha constante por el reconocimiento y la aplicación de derechos que ya están garantizados en la legislación laboral nacional e internacional.

Ante este escenario, como organización sindical reafirmamos nuestro compromiso con la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, manteniendo siempre una conducta de buena fe, disposición al diálogo y voluntad de construir relaciones laborales justas y equilibradas. No obstante, no podemos dejar de señalar con firmeza que la actitud de la patronal de Dos Pinos, al persistir en este tipo de prácticas, erosiona gravemente la confianza en los procesos de negociación colectiva y violenta los principios fundamentales de la libertad sindical reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por el ordenamiento jurídico costarricense.

Por ello, seguiremos denunciando, tanto en sede administrativa como en la opinión pública, toda manifestación de estas prácticas desleales por omisión, hasta que la cooperativa asuma con seriedad la responsabilidad que le corresponde como patrono y respete de manera plena el derecho a la organización sindical de sus trabajadores.

UDECO

Trabajadores de Dos Pinos denuncian riesgos y afectaciones por cambios unilaterales en sus jornadas

Un grupo de trabajadores de la Cooperativa Dos Pinos, en el área de manufactura, ha denunciado públicamente las serias afectaciones que enfrentan desde noviembre de 2024, tras una decisión unilateral de la empresa que modificó sus contratos laborales.

La medida cambió la modalidad de **jornada continua a jornada discontinua**, lo que, según los afectados, ha generado un impacto negativo en su salud, seguridad y estabilidad laboral.

Transporte restringido y exposición a la delincuencia

Uno de los problemas más graves señalados es la **limitación del transporte empresarial**, que ahora solo opera de lunes a viernes entre 6:00 a.m. y 3:00 p.m., sin brindar servicio los fines de semana.

En los turnos vespertino y nocturno, el transporte es parcial, lo que obliga a los trabajadores a **desplazarse por cuenta propia en horarios de alto riesgo**, como la medianoche o la madrugada.

"Muchos compañeros deben caminar largas distancias en calles solitarias o esperar transporte público en horas donde la delincuencia está más activa. Ya hemos tenido casos de asaltos y la situación genera temor constante entre las y los trabajadores", relató un representante sindical de UDECO Dos Pinos.



Sanciones injustas y salud en riesgo

A esta problemática se suma que algunos trabajadores han recibido **sanciones administrativas por atrasos**, pese a que estos son consecuencia directa de la falta de transporte adecuado. Un caso específico ilustra la situación: un trabajador que vive a kilómetros de la planta ha enfrentado llamados de atención y riesgos de perder su empleo, sin que la empresa considere las condiciones reales que le dificultan llegar a tiempo.

Además, el sindicato denunció que la empresa modificó el horario de alimentación, trasladándolo al inicio del turno. **Expertos en salud ocupacional advierten** que este cambio altera el metabolismo y afecta el descanso, aumentando el riesgo de enfermedades asociadas a la jornada nocturna y la fatiga laboral.

Denuncia formal y llamado a las autoridades

Ante estas condiciones, el sindicato **presentó una denuncia formal ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)**, solicitando restablecer de manera provisional el beneficio de transporte en los horarios tradicionales y garantizar que las pausas de alimentación se mantengan en tiempos adecuados.

"Estos beneficios fueron ganados con años de lucha sindical y nunca debieron ser modificados sin consulta. Hoy lo que está en riesgo es la seguridad, la salud y la dignidad de quienes sostienen la operación de esta empresa", declaró un dirigente de UDECO.

Un problema que trasciende Dos Pinos

Este conflicto refleja un **debate de fondo sobre los derechos laborales y la salud ocupacional en el sector industrial,** donde las exigencias de producción no pueden imponerse sobre la seguridad de los trabajadores.

Mientras el caso avanza en la vía legal, los trabajadores insisten en que se requiere una **solución urgente** que evite un daño irreversible y, sobre todo, proteja sus vidas frente a la inseguridad en las calles durante las llamadas *horas rojas* de la noche y madrugada.

UDECO

La salud ocupacional en Costa Rica: derechos, obligaciones y retos en el sector privado

La salud ocupacional en Costa Rica es un derecho fundamental de las personas trabajadoras y una obligación de los empleadores, regulada por un marco legal robusto que busca proteger la integridad física y mental de quienes laboran en el sector privado. Bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Consejo de Salud Ocupacional y el Instituto Nacional de Seguros (INS), se han establecido normas claras sobre prevención de riesgos laborales, responsabilidades empresariales y sanciones por incumplimiento.

Las empresas privadas tienen el deber de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables mediante la implementación de Programas de Salud Ocupacional, actualizados al menos cada dos años, con base en diagnósticos técnicos. Aquellas con mayor número de empleados o actividades de riesgo deben contar con departamentos especializados, asignando recursos financieros, materiales y humanos suficientes para ejecutar medidas preventivas, capacitaciones continuas y suministro de equipos de protección personal.

La normativa exige además la existencia de botiquines, áreas de comedor higiénicas, infraestructura segura y protocolos para la atención de emergencias. Las autoridades del Consejo de Salud Ocupacional y de la Inspección de Trabajo tienen libre acceso a las instalaciones para verificar el cumplimiento normativo. A su vez, corresponde a los empleadores informar a sus trabajadores sobre riesgos y medidas preventivas, registrar incidentes, reportar accidentes y fomentar la capacitación constante para consolidar una cultura preventiva.

El Estado, mediante el MTSS y el INS, fiscaliza directamente a las empresas a través del Seguro de Riesgos del Trabajo, el cual es obligatorio. Las autoridades tienen la facultad de ordenar medidas correctivas inmediatas, imponer sanciones administrativas y económicas, suspender labores en caso de riesgo inminente, realizar tomas de muestras o colocar detectores de peligros. También deben brindar asesoría técnica para reforzar la prevención.

Los responsables de salud ocupacional en las empresas deben elaborar y actualizar programas y diagnósticos, supervisar el cumplimiento de medidas de seguridad, velar por el uso correcto del equipo de protección, garantizar que las tareas se ajusten a las capacidades físicas y psicológicas de los trabajadores y mantener la documentación al día para eventuales auditorías.

El incumplimiento de estas obligaciones puede generar graves consecuencias. La falsificación o manipulación de información en documentos legales, como perfiles de puesto o reportes al INS, acarrea sanciones penales y administrativas, multas económicas, clausuras temporales y responsabilidad civil y penal en caso de accidentes. Además, el INS puede anular pólizas, negar cobertura o incrementar primas cuando detecta irregularidades.

Pese a este marco normativo, en el sector privado costarricense persisten deficiencias importantes. En el caso particular de la Cooperativa Dos Pinos R.L., hemos identificado un notorio desinterés de la administración por invertir en la salud de sus trabajadores. Las denuncias presentadas por el sindicato ante la Inspección de Trabajo no han recibido el acompañamiento político adecuado, y se percibe cierta complacencia por parte del INS. A ello se suma la existencia de vacíos legales en los reglamentos, que permiten a algunos empleadores evadir sus responsabilidades en detrimento de la salud y seguridad del personal.

En conclusión, aunque Costa Rica cuenta con una sólida legislación en materia de salud ocupacional, la falta de compromiso empresarial y el limitado respaldo institucional evidencian la necesidad de mayor voluntad política y social para garantizar el respeto efectivo de los derechos de las personas trabajadoras.

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Consejo de Salud Ocupacional, Instituto Nacional de Seguros y legislación nacional vigente en materia de salud ocupacional y riesgos del trabajo.

