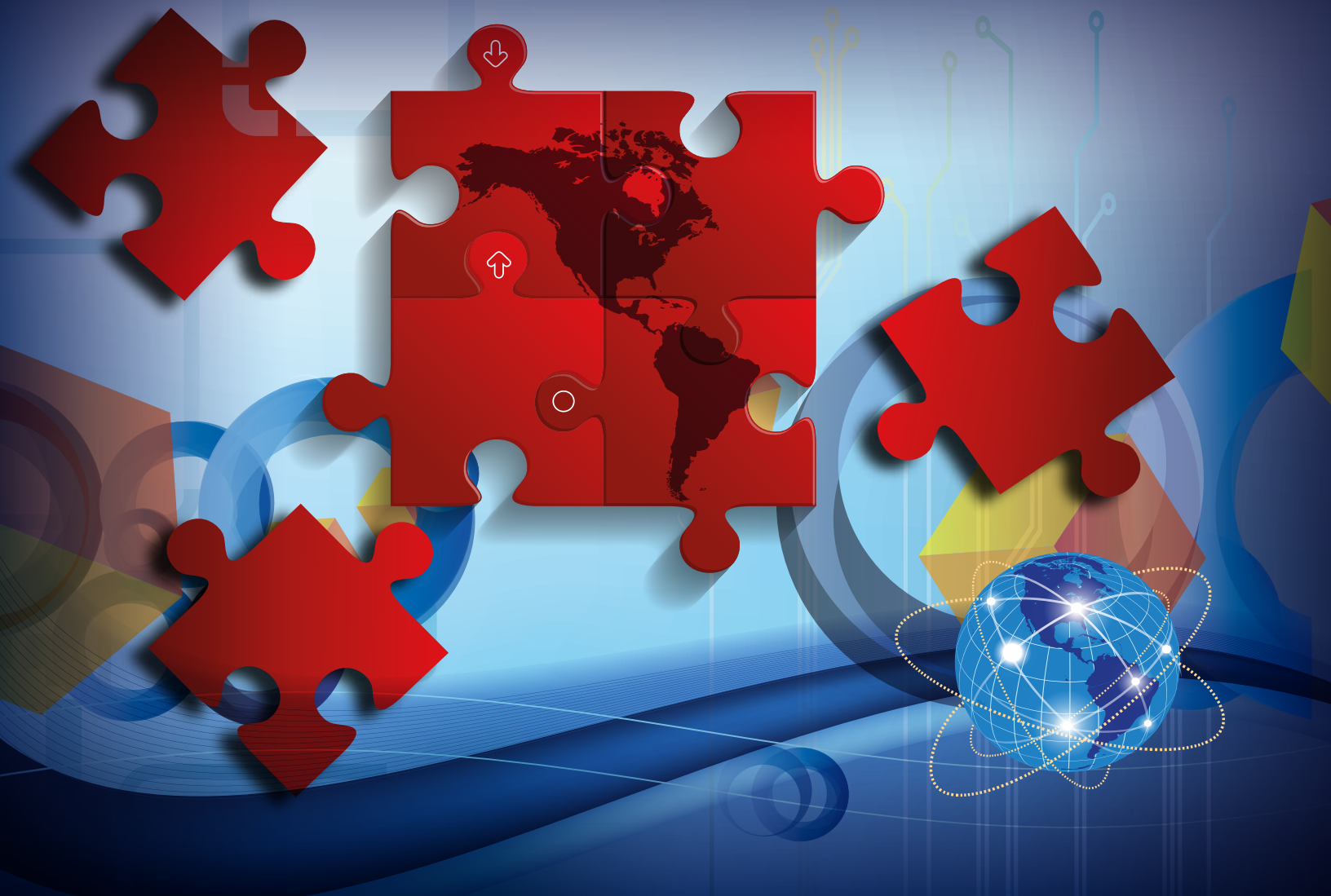


Willy Soto Acosta, Editor



REPENSAR LAS FRONTERAS, LA INTEGRACIÓN REGIONAL Y EL TERRITORIO



EXPERIENCIAS LABORALES DE JÓVENES MIGRANTES EN EL SECTOR PIÑERO DE LA ZONA NORTE DE COSTA RICA

Laura Solís Bastos
Nery Chaves García

INTRODUCCIÓN

Este artículo se vincula al proceso de investigación del proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, realizado desde el Instituto de Estudios Sociales en Población (IDESPO) de la Universidad Nacional de Costa Rica, durante los años 2014 y 2015.

La piña, para las comunidades de la zona norte, significa una de las mayores fuentes de empleo. La fruta ha tenido, en las últimas décadas, un incremento en hectáreas de siembra, productos exportados, empresas transnacionales ubicadas en el país, así como aceptación en el mercado internacional, por lo cual no solo se ha convertido en un producto estrella para el comercio exterior en el país, sino también en parte de una dinámica de dependencia de la economía local; sin embargo, presenta ciertos matices necesarios por vislumbrar, en cuanto a la lógica del desarrollo.

A continuación, se llevará a cabo un abordaje de los principales resultados obtenidos, a partir de la aplicación de 21 entrevistas a jóvenes trabajadores nicaragüenses del sector piñero, las cuales se enfocaron en aspectos tales como: el proceso de llegada al país, su inserción laboral en el sector piñero en zona norte, condiciones y derechos sociolaborales.

Por ubicación geográfica, las localidades al norte del país se han caracterizado históricamente por ser zonas de paso, así como zonas receptoras de migrantes; dada su cercanía con Nicaragua, país del cual proviene la mayor cantidad de migrantes que ingresa al país, de forma temporal o permanente. Por tales condiciones, es necesario destacar, a través del análisis de los datos obtenidos en la investigación, el carácter transfronterizo de la zona norte y las implicaciones de este fenómeno en las dinámicas de desarrollo en la región.

METODOLOGÍA

Para llevar a cabo esta investigación, se planteó un estudio de tipo descriptivo con un enfoque cualitativo, en el cual se seleccionó la zona norte del país como espacio georeferenciado, dado que es la región de mayor producción piñera en el país, sumado a su ubicación transfronteriza y la incorporación de población migrante nicaragüense dentro de la mano de obra que participa en los diferentes procesos del cultivo.

Además, en el caso de zona norte, como espacio de estudio, fueron escogidas las localidades de Guatuso, Pital y Aguas Zarcas de San Carlos,

Los Chiles y Upala; debido a que son reconocidos como los cantones de mayor producción de piña en la región.

Por otra parte, en cuanto a la población seleccionada para el estudio, se llevaron a cabo 21 entrevistas semiestructuradas a personas jóvenes nicaragüenses que trabajaban en el sector piñero, en actividades como cosecha o planta de empaque, al momento de llevar a cabo la investigación.

De este modo, se logró obtener una caracterización general de la población migrante nicaragüense que ha cruzado la frontera norte del país, con el objetivo de venir a laborar a Costa Rica y cómo esta se ha involucrado en la actividad económica y productiva, mejor posicionada en zona norte.

BREVE CONTEXTUALIZACIÓN DE ZONA NORTE

La Zona Norte del país se conforma de comunidades rurales, según Mideplan (2014). Actualmente se estima que posee una población aproximada de 327.293 de habitantes, lo cual representa el 7,6% de la población del país.

Históricamente se ha reconocido que esta región es una de las más vulnerables del país, dadas las características de estas comunidades, donde las condiciones socioeconómicas son desfavorables para sus habitantes. De acuerdo con Mideplan (2014), de sus 37 distritos, 31 han sido catalogados en condición económica baja o muy baja, y se estima que el 20,7% de los hogares vive en condición de pobreza, mientras que el 6,4%: en pobreza extrema.

Para zona norte, la actividad piñera representa una de las principales fuentes de empleo en la región. Para Mideplan (2014), más del 30% de la población económicamente activa (PEA) se ocupa de actividades agropecuarias; hay cerca de 38404 personas empleadas. De acuerdo con los datos de la Cámara Nacional de Productores y Exportadores de Piña (Canapep), el sector piñero genera alrededor de 26.600 empleos directos.

Sin embargo, debe destacarse que si bien en el país perdura la actividad agropecuaria, se destaca que esta ha variado significativamente después de 1970, debido a que el cultivo fue adquiriendo un carácter expansivo, ya que de acuerdo con el

VI Censo Nacional Agropecuario (2014), el área cultivada de piña pasó de 2474 hectáreas en 1984 a 37.659 en 2014 (INEC, 2015), y según el Programa Estado de La Nación (2014): históricamente la producción de esta región se había dedicado a actividades como el cultivo de productos agrícolas tradicionales como la yuca, maíz y frijol; sin embargo, en la actualidad se han disminuido las áreas de siembra de muchos de estos productos, lo cual evidencia un desplazamiento por el cultivo de la piña (en su mayoría), pero además de algunos otros como la palma africana y la caña de azúcar.

CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES EN EL SECTOR PIÑERO EN ZONA NORTE

Para llevar a cabo esta investigación, se realizaron 21 entrevistas a personas jóvenes (ver tabla 1), provenientes de Nicaragua, empleadas en el sector piñero, en distintas áreas de trabajo, clasificadas principalmente en tareas de campo como preparación de la siembra, y recolección; y en tareas de planta: procesamiento o empaque de la fruta.

La mayoría de las personas entrevistadas se encuentran en un proceso migratorio, en el cual mantienen la nacionalidad nicaragüense, sin embargo, para efectos del estudio no se consultó por la condición de regularidad o irregularidad migratoria, por respeto a las personas entrevistadas, en tanto esta puede ser considerada una limitante metodológica ante la confianza de la persona para brindar información, dada la posible vulnerabilidad de lo que esto representa; por lo tanto, se desconoce su actual estatus migratorio.

Tabla 1
Distribución de la población entrevistada por sexo y nacionalidad

Nicaragüense		Nacionalidad		Total
		Costarricense naturalizado		
Sexo	Hombre	17	1	18
	Mujer	3	0	3
Total		20	1	21

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

En cuanto a la selección de las localidades (ver tabla 2), se escoge zona norte por las características mencionadas; las entrevistas se distribuyeron por localidades, de acuerdo con la anuencia de las personas nicaragüenses a colaborar con el estudio. Además, se emplea la técnica de “bola de nieve”, en la cual un contacto nos podía

llevar a otro; es necesario destacar que surge una clara tendencia de temor a dar información, en la población joven trabajadora de la piña, asociado a su vez al miedo a ser despedida por lo que pueda decir, lo cual dificultó el proceso de recolección de datos durante la investigación.

Tabla 2
Distribución de la población entrevistada por cantón de procedencia

Cantón de procedencia	Número de personas nicaragüenses entrevistadas
Upala	3
Los Chiles	6
Guatuso	2
San Carlos, Pital	6
San Carlos, Aguas Zarcas	4
Total	21

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

Metodológicamente esto significa un aporte para el análisis de la situación que viven las personas nicaragüenses trabajadoras de la piña, ya que el miedo se vislumbra como una constante en el ámbito laboral y se recalca la vulnerabilidad de esta población al ser violentados sus derechos sociolaborales; pero además, el rechazo ante la posibilidad de denuncia de estos hechos.

En cuanto a otras características sociales de las personas entrevistadas, se destaca que la mayoría de las personas entrevistadas se encuentra en un periodo de edad económicamente productiva;

señalan un nivel educativo bajo o muy bajo, algunas personas indican que esto se debe a pocas posibilidades para llevar a cabo la conclusión de sus estudios, así como la necesidad económica de iniciar una vida laboral a temprana edad; por otra parte, un tercio de la población entrevistada indica estar casada o en unión libre, lo cual, en muchos casos implica ser cabeza de hogar, y por ende, una mayor responsabilidad para sus familias.

Cuadro 1
Características sociales de la población nicaragüense entrevistada

Edad promedio	• 28 años
Nivel educativo	• Bajo y muy bajo • Entre ningún tipo de educación y secundaria incompleta
Estado civil	• La mayoría se encuentra soltera • Una tercera parte está casada o en unión libre

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015

Sin embargo, para esta investigación fue de suma relevancia el caracterizar las historias de vida de las personas trabajadoras del sector piñero, desde sus experiencias migratorias, que se insertan en las dinámicas de desarrollo de la región. Así se han identificado los siguientes aspectos:

- La edad promedio de llegada al país de las personas nicaragüenses entrevistadas es a los 15 años, que justamente coincide con límite de la edad permitida para que una persona menor de edad inicie su vida laboral.
- Las redes migratorias siguen siendo un apoyo importante en el proceso migratorio de personas nicaragüenses a Costa Rica, en tanto casi la totalidad de las personas entrevistadas indican haber venido al país en compañía de alguna persona del núcleo familiar principalmente, o de un amigo; además, una cuarta parte de las personas entrevistadas indican que tenían un empleo asegurado a su llegada al territorio nacional, que fue conseguido a través del apoyo de un familiar o amigo que ya se encontraba en el país.
- El principal motivo migratorio ha sido catalogado como el empleo, el cual se mantiene actualmente sobre otras razones de movilidad poblacional que se destacaron en el pasado como los conflictos políticos, armados, y la reunificación familiar; en relación con esto, el principal anhelo de estas personas nicaragüenses en Costa Rica se muestra como la posibilidad de trabajar, ahorrar dinero y enviar dinero a sus familias en su país de origen.

En cuanto al proceso de inserción de estas personas nicaragüenses al sector piñero en zona norte, a través de las entrevistas fue posible identificar otra serie de características que permiten construir un mapeo sobre sus historias de vida, a partir de sus experiencias migratorias personales.

- Una tercera parte de las personas entrevistadas manifiesta que su primer empleo en el país fue en el sector piñero en zona norte, y aún se mantienen en esta actividad productiva.
- En la actualidad, las 21 personas nicaragüenses laboran en el sector piñero de forma permanente, ya que este cultivo tiene por característica que su cosecha puede ser sembrada y recolectada en cualquier época del año, por lo que su producción sea constante y no temporal, como es el caso de otros productos, lo cual permite una relativa estabilidad en su contratación.
- Una tercera parte de las personas entrevistadas tiene menos de un año de trabajar en el sector piñero, mientras que la mayoría manifiesta tener un rango superior a un año, y menor de 10 años de trabajar en el cultivo de este producto.

A continuación, se presentan algunos testimonios representativos de las historias de vida de estas personas trabajadoras migrantes, que apuntan a cómo llegaron al país y cómo se insertaron en el sector piñero.

Cuadro 2
Relato de historia de vida de trabajador nicaragüense
en el sector piñero de zona norte

Informante	Relato
1	“Me vine en el 2007, por lo económico, quería buscar trabajo y buscar una vida mejor, recoger plata y enviarle a mi familia”
2	“En el momento en que yo me vine para acá, pensaba, ¡las cosas no son muy fáciles!, como uno no tiene papeles y legalmente es difícil, pero el propósito de uno lo motiva”
3	“Cuando me vine, ninguna persona me esperaba en Costa Rica, sí tenía un poco de nervios, pero al mismo tiempo valor dentro de mí mismo”
4	“Empecé en varios trabajos, primero en una palmitera, después en una pollera, y después ingresé a trabajar en yuca y ya lo último fue que entré a trabajar en piña”
5	“Ya llevo más o menos siete años trabajando en piña”
6	“Nosotros trabajamos por medio de nuestro cuerpo, y nada más pedirle a Dios que nos vaya bien, nada más”

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

Es necesario destacar que la región centroamericana, en las últimas décadas, se ha visto permeada por los avatares de procesos de desarrollo desigual, que han evidenciado aún más las diferencias entre las poblaciones, en cuanto a la relación entre Costa Rica y Nicaragua.

La migración de nicaragüenses no se remonta a un hecho reciente, pero sí común en el país. Según los datos del X Censo Nacional de Población, realizado en el 2011 por el Instituto

Nacional de Estadística y Censo (INEC), se identifica que el 9% (cerca de 385.899 personas) de la población total corresponde a personas extranjeras que radican en Costa Rica, de las cuales destaca que el 75% son nicaragüenses.

Las condiciones de vida de las personas migrantes nicaragüenses, en su país de origen, han hecho que la movilidad humana sea contemplada como una posibilidad real para sobrevivir y sacar adelante a las familias (ver cuadro 3).

Cuadro 3
Relato de historia de vida de trabajador nicaragüense
en el sector piñero de zona norte

Informante	Relato
1	“Me vine en el dos mil once, creo que fue, ya voy a cumplir cuatro años de estar aquí, me vine de veintiuno, veintidós años...”
2	“Sinceramente el motivo que me hizo venirme acá, Costa Rica, fue pulsearla para ver si hago mi casita allá en Nicaragua”
3	“Yo me vine de Nicaragua con mi cuñado, él ya había trabajado aquí y el patrón ya lo conocía, sabía que era una persona trabajadora”
4	“Estuvimos ocho días nada más sin trabajo, y el patrón le preguntó por mí, ¿qué si yo sabía de piña?, yo nunca había trabajado en una piñera; pero dijo ¡algo vamos hacer con él!, y gracias a Dios me dio el chance”
5	“Me costó sacar el pasaporte, pero sí lo hice, lo traje, me vine, me vine con pasaporte, a los días, ahí comenzamos con lo que es el trámite de permiso de trabajo, y ya tengo cuatro años aquí”
6	“Me han dado la confianza, en mi trabajo han quedado satisfechos con las labores que yo he hecho, gracias a Dios he sabido desempeñar bien en mi trabajo, y me siento tranquilo”

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

A pesar de los grandes miedos, la población migrante se enfrenta al reto de aventurarse a un país desconocido, en condiciones de vulnerabilidad, que los expone ante la posible discriminación por su origen migratorio, y a someterse a condiciones de trabajo irregulares que violentan sus derechos humanos y laborales; pero que además se convierten en hechos respaldados desde la lógica del desarrollo desigual, dentro de las dinámicas de producción, comercio y acumulación.

EN MEDIO DE LA PIÑA: EXPERIENCIAS LABORALES DE PERSONAS NICARAGÜENSES EN EL MONOCULTIVO

Como el paisa llega aquí indocumentado y la vara, ocupa trabajo, entonces si usted tiene trabajo, usted le dice que el trabajo ese vale veinte mil, y llegó un paisa y ocupa, entonces para no pagarle los veinte mil, le dice: diay, si acaso yo le doy diez mil, y él como ocupa el trabajo, entonces dice que sí, ya. Entonces ahí es donde lo joden a uno también y cómo está la vara del trabajo duro ahora.

(Entrevista a persona vecina de zona norte de Costa Rica, 2015)

En este apartado se reflexiona acerca de las experiencias laborales de las personas nicaragüenses, que fueron entrevistadas durante el año 2015. Los relatos comentados por las personas entrevistadas son analizados, tomando en consideración lo normado por el Código de Trabajo⁹³.

En ese sentido, el apartado está estructurado en relación con los derechos laborales que fueron abordados en la investigación, para determinar cuáles son los derechos más violentados.

INGRESO AL MERCADO LABORAL: ASPECTOS SOBRE LAS REGLAMENTACIONES ETARIAS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Como fue mencionado, la mayoría de las personas entrevistadas migraron con alguna otra persona de compañía, pero sin una opción clara de empleo. Aquellas personas que se movieron solas, esperaban construir algún vínculo que les permitiera colocarse en la fuerza laboral. En ese sentido, solamente cinco de las personas entrevistadas contaban con un empleo, y de alguna u otra forma, esta fue una de las motivaciones para su desplazamiento.

En plena concordancia con lo indicado por Mideplan (2014), la inserción laboral de las personas entrevistadas fue, en su gran mayoría, en el sector agrícola; información que se detalla en la tabla 3:

Tabla 3
Sector económico del primer trabajo que ocuparon las personas nicaragüenses entrevistadas a su llegada a Costa Rica

Sector económico	Número de personas
En la piña	7
Construcción	2
Café	2
Madera	2
Yuca	2
Frijoles	1
Naranja	1
En el criadero del colegio	1
Floristería	1
Palmitera, pollera y yuca	1
Empleada doméstica	1
Total	21

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

⁹³ En Costa Rica, la norma que regula las relaciones entre patronos (as) y trabajadores (as) es el Código de Trabajo, el cual fue promulgado en el año 1943, como parte de las Garantías Sociales impulsadas por el Partido Comunista, en alianza con el presidente (en ese momento) Rafael Ángel Calderón del Partido Republicano Nacional, y el arzobispo de San José, Víctor Manuel Sanabria Martínez.

De acuerdo con la información presentada, la piña es la principal actividad de trabajo. Así mismo, llama la atención que las siete personas correspondientes indicaron que no trabajaban en otra actividad; es decir, no conocen otro trabajo que no sea en la agroindustria piñera.

Con respecto a las mujeres migrantes entrevistadas, la mayoría inició su trabajo en el ámbito privado-doméstico, donde una de ellas era ama de casa; y en relación con la condición etaria, cuatro de las personas entrevistadas indicaron que eran menores de edad cuando ingresaron a Costa Rica.

El artículo número 87 del Código de Trabajo establece que una persona que sea menor de edad no puede trabajar en el desarrollo de tareas que sean peligrosas ni que demanden mucha energía⁹⁴. Sin embargo, en el proceso de las entrevistas, las personas con esta condición no indicaron con exactitud su edad de ingreso a la actividad laboral. Pero, es bastante posible que algunas de las personas entrevistadas trabajaran siendo menores de edad, pues manifestaron algunos indicios de irregularidad en sus condiciones laborales.

Este punto resulta muy importante, pues además de que se identifica una clara violación al Código de Trabajo, y por tanto, a derechos laborales de las personas entrevistadas, en un primer momento se violentaron los derechos humanos fundamentales de personas adolescentes, como lo son el estudio, el trabajo no forzado y el derecho a la dispersión y juego. Esta condición hace referencia al entramado de desigualdades sociales que son fomentadas por las condiciones estructurales y sistémicas del modelo de desarrollo vigente.

RESPONSABILIDADES DEL PATRONO: SOBRE EL EQUIPO DE TRABAJO

La totalidad de las personas entrevistadas trabajan en la actividad piñera, con distintos rangos temporales: dos personas con más de diez años de trabajar en la agroindustria piñera; seis personas sumaban entre cinco y diez años; cinco personas contaban con menos de cinco años, y seis personas tenían menos de un año laborando en la actividad.

Así mismo, las personas que fueron entrevistadas, indicaron que se desempeñaban en tareas como: trabajo de campo (nueve personas), en la planta de empaque (nueve personas), y ambas (dos personas). En el trabajo de campo, se llevan a cabo tareas como: hacer el alcantarillado, deshijar las piñas, recortar hijos, desyerbar, preparar el terreno para la cosecha; entre otras. Mientras, en el trabajo de planta, las tareas pueden ser: supervisar la calidad de la piña (que no tenga golpes ni enfermedades), empaque de la piña, la preparación del cartón, entarimado de cajas con el producto, entre otras.

Para el cumplimiento de las tareas mencionadas, las personas trabajadoras necesitan un equipo de trabajo específico. Por otro lado, las herramientas también cumplen la función de protección o disminución de riesgos laborales.

En esa misma línea, 18 de las personas entrevistadas indicaron que el patrono se hace cargo del equipo de trabajo; tres personas indicaron que sus patronos no lo hacen. En el caso de las personas que sí cuentan con equipo de trabajo brindado por su patrono, indicaron que tenían: lentes para la protección a la exposición al sol, mangas para la protección al sol, mangas anticortes, overol, guantes de tela, guantes de hule, guantes anticortes, maya para el cabello, delantal, tapones para los oídos, uniforme, herramientas o maquinaria, mascarilla, lentes para protección de los químicos, y casco.

Es importante mencionar que fue posible identificar dos casos de personas que indicaron que el equipo de trabajo se les rebaja de su salario, por lo tanto, el patrono no se hace responsable del equipo. De esta manera, el patrono viola lo dispuesto por el Código de Trabajo, pues es su deber brindar las condiciones óptimas para que él o la trabajadora desempeñe sus funciones, para las que fue contratada (artículo número 70, inciso c).

Además, es destacable que al consultar a las personas entrevistadas sobre la consideración de que si este tipo de equipo es indispensable para realizar su trabajo, solo siete personas indicaron que sí, contrapuestas con doce personas que señalaron que no es necesario, y dos personas no saben. En el cuadro número 4, se exponen algunas de las frases que fueron expresadas por las personas

⁹⁴ En el sentido de que pueda perjudicar su desarrollo físico y emocional.

entrevistadas; en la columna superior se indican las frases de tres personas que indicaron que sí es necesario el equipo de trabajo y en la columna

inferior son las frases de tres personas que indicaron que no es necesario.

Cuadro 4
Frases sobre la importancia o no del equipo de trabajo

	1	2	3
Es necesario el uso de equipo porque...	“Es lo que necesito y no me expongo a riesgo con la fruta”.	“Es necesario para la protección física y eso trae beneficios al trabajador”.	“Porque lo protege a uno un montón y a la fruta también”.
No es necesario el uso de equipo porque...	“Es un trabajo que no lleva mucho peligro”.	“No hace falta”.	“No, por el tipo de trabajo”.

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

Esta situación es trascendente de mencionar, pues evidencia el desconocimiento, por parte de los grupos de trabajadores, por aspectos prioritarios de la salud ocupacional; condiciones que, además de ser muy necesarias para la protección a las personas que desempeñan la labor, son coincidentes con los derechos laborales fundamentales. Por esto, es valioso realizar campañas informativas sobre los derechos laborales y la salud

ocupacional, para el empoderamiento de los grupos de trabajadores, en razón de sus derechos y necesidades para el cuidado de su salud personal.

JORNADA LABORAL:

El promedio de días laborados, por las personas entrevistadas, se encuentra entre seis y siete días, tal y como se detalla en la tabla 4.

Tabla 4
Cantidad de días laborados por semana

Días laborados por semana	Número de personas
6	15
7	6
Total	21

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

De las personas entrevistadas, seis indicaron que trabajaban todos los días de la semana, es decir, no cuentan con días libres o de descanso. Mientras que quince indicaron que tenían un día de descanso. Con respecto a las horas laborales por semana, la mayoría de personas entrevistadas indicaron que laboraban en un intervalo entre ocho y diez horas al día; esta información se detalla en la tabla 5.

Además, todas las personas entrevistadas identificaron como una situación común el aumento o disminución de su jornada laboral; pues, esta se encuentra sujeta al tiempo de la cosecha y al comercio exterior. Por tanto, la “temporada alta” tiene completa incidencia en el clima laboral en la agroindustria piñera.

Tabla 5
Cantidad de días laborados por semana

Horas laboradas a la semana	Número de personas
8 horas	8
9 horas	1
10 horas	8
11 horas	3
12 horas	1
Total	21

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragienses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

Solamente ocho personas indicaron que trabajaban ocho horas, lo cual se encuentra entre lo normado por el Código de Trabajo. Así mismo, una persona indicó que laboraba nueve horas diarias, ocho personas indicaron que trabajaban diez horas por día, tres personas trabajaban once horas por día, y una persona indicó que trabajaba doce horas por día.

De acuerdo con lo indicado por las personas entrevistadas, los días que laboran están sujetos a las épocas de producción. Es decir, durante la época de cosecha, tanto los días como las horas laborales aumentan en función de obtener toda la fruta posible. Esta característica de labor de la agroindustria puede generar cierta incertidumbre y sin duda forma parte de la flexibilización laboral, pues esta condición es pensada en función del mercado internacional y el comercio exterior, y no en las necesidades ni en las mejores condiciones que necesitan las personas.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo número 136 del Código de Trabajo, es posible que el patrono negocie con la persona trabajadora acerca la jornada y los días laborales, sin embargo, esta no puede exceder las 48 horas semanales laborales.

Así mismo, se preguntó a las personas entrevistadas si recibían pago de horas extras, el cual se encuentra sujeto a las ganancias de las empresas; la mayoría indicó recibir un reconocimiento por las horas extras, pero que no es equiparable con el pago de las horas comunes; así mismo, las personas entrevistadas indicaron que en la mayoría de

ocasiones el trabajo que exceda las horas establecidas son negociadas. Sobre este punto, una de las personas informantes indicó que:

(...) el trabajo de la piñera es la que ofrece empleo, pero una de las cosas que han pasado es que digamos, de las personas que llegan pues no duran tanto, empezando porque el trabajo es muy agotador, y también porque ellos tienen que hacer jornadas extras, entonces a veces no se sabe si es que le exigen más de las ocho horas laboral, le exigen más y tal vez se les deduce en el mismo reglamento que ellos tienen, tal vez no se les paga ese tiempo de las horas cuando las temporadas son altas, entonces no se sabe hasta cierto punto si se les estaría como quitando el salario a ellos.

(Persona trabajadora en la agroindustria piñera, 2015)

En ese sentido, el pago de horas extras no es una condición que se encuentre respetada en la agroindustria, pues varía de patrono a patrono. De acuerdo con el Código de Trabajo, las horas extras responden a una decisión de la persona trabajadora: hacerlas o no (tomando en consideración que se encuentran fuera de lo estipulado como su jornada). Sin embargo, en las piñeras, las horas extras no son una opción para la persona trabajadora, pues lo fundamental es obtener toda la fruta posible. Esto provoca que en la situación

converja la presión por parte del patrono, así como el temor por perder el trabajo; razón que en una región caracterizada por la precarización laboral, resulta en una condición muy compleja.

SALARIO:

Se consultó a las personas entrevistadas respecto de la percepción acerca de si el salario que reciben actualmente es justo: catorce personas indicaron que sí, mientras que siete personas señalaron que no. Los cuadros 5 y 6 ilustran las razones expresadas por las personas entrevistadas.

Cuadro 5
Razones de las personas nicaragüenses entrevistadas para valorar su salario como justo

Razones de sí
Pagan como todas las empresas: 1120 la hora.
El pago por hora es igual que el de todas las empresas grandes.
Siempre hay aumento y es justo.
Pagan por hora, trabajo por la “regla” del Ministerio de Trabajo.
Uno hace platita, siente que le pagan bien.
Tiene el trabajo base y le reconocen extras.
El salario es justo, le pagan extras y doble los domingos y días feriados.
Porque pagan las horas de trabajo mejor que en otros lugares y reconocen horas extras.
Está bien pagado; en Nicaragua el salario es más bajo.
A través de esfuerzo y trabajo consigue el pago.
El trabajo es técnico y el sueldo es justo.
Se gana un poquito más que en otras fincas.
Por contrato, entonces siempre se gana más que el salario mínimo.
Por contrato, nos pagan por kilo.

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

Las razones expresadas por las personas entrevistadas sobre el porqué su salario sí es justo, parten desde cuestiones relacionales, es decir, el ejercicio de comparación resulta fundamental para determinarlo. Las comparaciones, en su mayoría, hacen referencia a otras fincas sobre las cuales tienen alguna información o (en algunos casos) experiencia.

Llama la atención este último elemento, pues en realidad, según lo expresado por las personas entrevistadas, no existe alguna reglamentación o regulación sobre el salario que reciben los grupos de trabajadores; muy similar a la condición de las horas extras, cuestión que también se refleja en el cuadro 6.

El Código de Trabajo, a pesar de contener mucha información con respecto al tema salarial, no establece un monto o una fórmula que permita calcular el salario correspondiente a una persona que trabaje en una actividad agrícola. Sin embargo, se establece que el salario de una persona trabajadora puede ser determinado por distintas unidades de medición: días, horas, producción⁹⁵, objetivos o metas alcanzadas.

⁹⁵ Por ejemplo, por fanega, en el caso de las personas que trabajan en el cultivo del café.

Cuadro 6
Razones de las personas entrevistadas sobre que su salario no es justo

Razones de no
El pago no es bueno para el costo de vida.
Deberían incrementar pago por hora.
Depende de la piñera, algunas no pagan bien; no tenía vacaciones, ni le pagan horas extras.
No es proporcional para la cantidad de trabajo y el tipo de tareas.
Porque la administración opta por bajar los costos, pero por qué no pulsearla más para ayudar a quien le da trabajo.
Cuarenta y cuatro mil. Sesenta mil por semana y ciento veinte mil por quincena.
Me contratan por terreno y a veces no me sale el sueldo (depende de la dificultad del terreno).

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

El cuadro 6 expone, nuevamente, lo variable que puede ser la definición del salario que reciben las personas migrantes trabajadoras en el monocultivo de piña y que esta varía de empresa, finca y, como veremos en el siguiente punto, patrono o tipo de contrato.

CONTRATACIÓN:

Entre los principales resultados que arroja la investigación, se encuentran las distintas formas de contratación que existen en la agroindustria piñera y cómo esta incide en la violación (o no) de derechos laborales. En ese sentido, fue muy evidente concluir que las contrataciones son realizadas por personas contratistas, es decir, el proceso de tercerización laboral tiene una estrecha relación con las más graves violaciones a los derechos laborales de las personas migrantes y trabajadoras.

De acuerdo con las entrevistas, una persona puede ser contratada por medio de una contratación directa con la empresa⁹⁶ o por medio de un contratista. La primera generalmente hace referencia, según las entrevistas, al reconocimiento de la existencia de la relación laboral de la empresa con la persona trabajadora y la responsabilidad de derechos laborales fundamentales (pago a la Caja Costarricense del Seguro Social [CCSS], la póliza

de riesgo al Instituto Nacional de Seguros [INS], vacaciones, entre otros). La segunda refiere a la concesión de una persona contratista, quien debe llevar a cabo una serie de tareas en un espacio físico determinado⁹⁷, para las cuales necesitará de la contratación de otras personas.

En este último caso, se argumenta la no existencia de responsabilidad patronal por parte de la empresa, pues el patrono es la persona contratista. De acuerdo con las entrevistas, este tipo de contratación se caracteriza por un pago mucho menor, en función de tareas cumplidas.

En la tabla 6 se indica el tipo de contratación de la población entrevistada.

Tabla 6
Formas de contratación de las personas entrevistadas

Forma de contratación	Número de personas
Directa	12
Contratista	6
Confusa	2
NR	1
Total	21

Fuente: Proyecto “Jóvenes nicaragüenses y dinámicas laborales en fincas piñeras de la Zona Norte de Costa Rica”, 2015.

⁹⁶ Cuenta con un contrato.

⁹⁷ Fincas o “manzanas”.

En la tabla 6 se constata que doce de las personas entrevistadas son contratadas de forma directa por parte de la empresa, seis personas trabajan para un (a) contratista y dos personas no tienen claro el tipo de contratación con el que cuentan. A manera de ejemplificar, una de las personas trabajadoras entrevistadas comenta que:

Upala Agrícola contrata a alguien y le dice: “Necesito tal vez ese cultivo para sembrar”; entonces le dice a uno: “Yo necesito que me mande a su cuadrilla”; ves, entonces ahí es donde ellos buscan la mano de obra más barata que puedan encontrar.

(Persona trabajadora en la agroindustria piñera, 2015)

El relato anterior expone una de las problemáticas más comentadas a lo largo del proyecto, pues la utilización de estas dos formas de contratación, en las empresas, resulta en una actividad muy común. Es decir, las empresas cuentan con varios “tipos” de trabajadores (as), donde algunos (as) se encuentran en una clara explotación y vulnerabilidad, no solo de sus derechos laborales, sino también, humanos.

Ahora bien, los relatos de las personas entrevistadas que trabajan bajo la figura de una persona contratista, coinciden con los casos de violaciones a derechos laborales (por tanto, humanos) más sensibles. Algunos de los relatos hacen referencia al muy bajo salario, además de que es irrespetado (se les paga menos de lo negociado y las fechas de pago pueden variar), no cuentan con seguro social ni tampoco equipo de trabajo; entre otros.

En ese sentido, la tercerización laboral funciona, para las empresas, como un recurso para el abaratamiento de los gastos. Además, los casos de las dos personas que indican que no conocen con quién procede su relación contractual, ilustra la existencia de condiciones laborales poco claras y que muy probablemente incurran en la vulnerabilidad de la persona trabajadora.

SEGURO SOCIAL:

Como sucede en otros sectores de la economía, el no aseguramiento social de las personas migrantes trabajadoras es muy común en la agroindustria piñera. De acuerdo con las entrevistas realizadas a las doce personas, estas indican que sí cuentan con seguro social; una persona trabajadora señala que cotiza por cuenta propia y siete personas mencionan que no cuentan con seguro.

Las razones comentadas, por las personas entrevistadas, para no encontrarse aseguradas son: “por no tener papeles”, “no tener contrato directo”, “no tengo sueldo fijo”, porque perdieron el seguro por una multa o deuda con la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) que contrajo la empresa; porque “es mucho gasto para el patrono” o que el patrono “no puede asegurarlos”; y, por último, que este tipo de “servicios” se hace frente con una póliza del Instituto Nacional de Seguros (INS).

Es importante mencionar, en relación con el último punto, que según la legislación en materia laboral, el patrono tiene la responsabilidad de asegurar a sus trabajadores (as) y contar con una póliza que cubra los riesgos laborales en el lugar de trabajo⁹⁸. Entre las personas entrevistadas, una situación muy común es que el patrono solamente contraiga el compromiso de la póliza de seguro a sus trabajadores (as); a partir de ello, el patrono argumenta que cumple con sus obligaciones. En esa misma línea, un trabajador comentó:

“Entrevistador(a): Y, ¿en este momento, el patrono se hace cargo, por ejemplo, la empresa le paga el seguro social y alguna póliza del INS?”

Informante: La póliza.

Entrevistador(a): ¿Él paga la póliza o les rebaja?

Informante: Lo rebajan del salario⁹⁹”

(Persona trabajadora en la agroindustria piñera, 2015)

⁹⁸ Artículo 201 del Código de Trabajo.

⁹⁹ Se utilizan siglas en conformidad con el compromiso de confidencialidad contraído con las personas informantes.

De esta forma, se evidencia una de las más sensibles violaciones a derechos laborales (y humanos) que experimentan trabajadores (as) en la agroindustria piñera, quienes, además, parecen no contar con la información necesaria para hacer valer sus derechos, por lo que en algunos casos esta situación pasa desapercibida.

Sobre este mismo punto se estableció el contacto con una persona que trabaja en una Dirección del Área de Salud en zona norte¹⁰⁰, con el objetivo de obtener la visión institucional sobre la problemática del no aseguramiento de personas migrantes. A grandes rasgos, la institución reconoce la existencia de la problemática y además visualiza una serie de obstáculos importantes para valer los derechos de las personas migrantes o al menos, el acceso a la salud.

Entre los obstáculos, se cita la existencia de profesionales en salud que trabajan en la empresa piñera y que atienden a las personas empleadas. Esto genera que la CCSS (en muchos casos) ni siquiera cuenta con un registro de personas trabajadoras de la agroindustria atendidas, pues la mayoría de empresas o médicos no reportan información sobre el estado de salud de sus trabajadores (as) y, por otro lado, no existe diálogo entre los profesionales de salud de las empresas y las instituciones. Así mismo, se cuenta con muy poco personal para realizar inspecciones a las fincas, y la coordinación con el INS es prácticamente nula.

Por otro lado, las notas que pueden ser recolectadas por medio de la unidad de emergencias de las clínicas, no son especificadas con respecto al accidente laboral. Además, las notas hacen referencia a la agroindustria (en general), por lo que encontrar información acerca del número de accidentes en las piñeras es una tarea compleja, pues en la zona se encuentran distintas actividades agrícolas¹⁰¹.

En ese sentido, resulta que aunque las instituciones reconozcan la problemática, no se cuenta con los recursos necesarios para tener, como mínimo, información que ilustre el estado actual de la

problemática. Por lo tanto, el Estado incurre en acciones que vulnerabilizan a las personas migrantes que trabajan en Costa Rica; acciones contrarias a los mecanismos internacionales suscritos.

ORGANIZACIÓN LABORAL Y SINDICAL:

Otro de los aspectos más importantes por investigar se refiere a la organización de las personas trabajadoras migrantes en la agroindustria piñera. A lo largo de la historia costarricense, el sector sindical ha sido uno de los sujetos más importantes en cuanto a materia laboral; además, de que fue fundamental en la resistencia ante el enclave bananero de la United Fruit Company y para la construcción de propuestas políticas alternativas a las emanadas desde el Gobierno, como el Partido Comunista.

Los resultados de la investigación concluyen que ninguna de las personas entrevistadas pertenece a alguna organización sindical; así como tampoco conocen de la existencia de sindicatos (en general) de trabajadores que pertenezcan a la agroindustria piñera. Una de las personas entrevistadas mencionó la existencia de una junta de trabajadores que ha dialogado con el patrono para la negociación de horarios y vacaciones.

Por otro lado, todas las personas entrevistadas mencionaron el conocimiento de la existencia de asociaciones solidaristas u organizaciones a las que pueden acudir para solicitar préstamos. En relación con esto, una de las personas informantes comenta que:

“Entrevistador(a): ¿Y con respecto a organizaciones, ahí hay sindicato o una asociación?”

Informante: Sindicato yo no he visto ya, pero asociación sí (...)

Entrevistador (a): ¿Y no ha escuchado como que se pueda formar algo digamos o algo así?”

Informante: No, más bien me extraña a mí que no haya nada de eso porque, en las bananeras yo miraba a la gente o sea..., en

100 La pertenencia territorial del área de salud, al que pertenece la persona entrevistada, así como su cargo, no serán nombrados por efectos del compromiso de confidencialidad.

101 Como fue mencionado, en la zona norte se pueden encontrar monocultivos de arroz, piña y naranjas. Además, se cultivan frijoles, yuca, y en menor medida, cacao; sin embargo, estos últimos no son caracterizados como monocultivos.

todas esas cosas, pero aquí no, solo la asociación, nadie menciona nada.

Entrevistador(a): ¿Y usted cree que haga falta o, que sea necesario?

Informante: Diay la verdad es que, yo del sindicato es poco lo que conozco, a lo que yo vi ahí en la bananera o sea, sí había gente metida en esa, ellos tenían respaldo de ciertas cosas que, que a veces ellos dijeran me voy a tal hora y se iban y punto, pero no, en sí, en fondo, como, como profundizar qué es sindicato, no, no sé; el sindicato, yo no tengo una idea más o menos qué, pero no, no sé”.

(Persona trabajadora en la agroindustria piñera, 2015)

El relato anterior resulta fundamental, pues ilustra la importancia de la organización sindical, en cuanto a derechos laborales se refiere, y por tanto, para la defensa debida de las personas trabajadoras. Así mismo, el equipo investigador, en la etapa de construcción del contexto regional, recopiló el relato de una persona costarricense, ex trabajadora en la agroindustria piñera, que fue obligada a renunciar, por su intento de organización sindical (IDESPO, 2015).

Para finalizar, el Código de Trabajo, en el artículo número 70, inciso c, advierte al patrono acerca de: “Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas” (Código de Trabajo, 1943).

CONCLUSIONES

Como resultados de la investigación, se obtuvieron 25 entrevistas a personas trabajadoras en el monocultivo de piña, donde 21 de ellas son personas migrantes. Las entrevistas fueron distribuidas territorialmente por zona norte (en Los Chiles seis personas fueron entrevistadas; en Guatuso, dos personas; en Pital de San Carlos, seis personas; en Aguas Zarcas, cuatro personas; y, por

último, en Upala, tres personas), por medio la metodología de bola de nieve.

Con respecto al género, la mayoría de personas entrevistadas fueron hombres (17), lo cual evidencia una división sexual del trabajo, ya que las mujeres que trabajan en el monocultivo piñero representan un porcentaje muy bajo entre la masa de trabajadores. Además, en cuanto a tareas específicas, las mujeres se encargan del trabajo en planta, empaque, mientras que el trabajo de campo, por lo general, es reservado para hombres.

Por otro lado, entre las características sociales de las personas migrantes entrevistadas, se logró identificar que la mayoría de las personas viajaron con su núcleo familiar o construyeron algún vínculo de compañía en el desplazamiento. Una cuarta parte de las personas entrevistadas contaban con trabajo cuando decidieron migrar a Costa Rica.

Así mismo, la totalidad de la población entrevistada pertenece a la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, se encuentra en una etapa “productiva”. Este factor hace referencia, también, a que la principal motivación para el desplazamiento de las personas entrevistadas sea el factor económico o en la búsqueda de alternativas económicas que les permita una mejor calidad de vida.

En lo que respecta a las experiencias laborales, es importante rescatar, en un primer momento, que el contexto de la zona norte se encuentra marcado por la precariedad en los empleos, donde se visualiza el monocultivo de piña como la única alternativa de trabajo, en la práctica.

Además, fue posible percibir el miedo a dar información, en general, de parte de la población trabajadora de la agroindustria piñera (a pesar de guardar los compromisos de confidencialidad), así como en algunos casos, eran poco explicativas las expresiones o trato con las personas entrevistadoras.

Dentro de los datos que fue posible recolectar, se encontró que en la agroindustria piñera puede resultar común que trabajen personas menores de edad.

Además, 18 personas indicaron que cuentan con el equipo de trabajo necesario para el desempeño de sus funciones, mientras que tres personas

indicaron que no. Cuando se les preguntó sobre la consideración de que sí es o no necesario el equipo de trabajo, doce personas indicaron que no es necesario. De este modo se refleja un desconocimiento grave de sus derechos laborales y de salud ocupacional.

Por otro lado, seis de las personas entrevistadas mencionaron que no tenían día libre, es decir, trabajan todos los días de la semana. En cuanto a la jornada laboral, ocho personas comentaron que trabajaban ocho horas y las demás laboraban entre nueve y doce horas por día. Esta condición, según las personas entrevistadas, varía de la época del año productivo y de las negociaciones que se lleven a cabo con el patrono.

Sobre el salario y si este era justo en función de sus actividades, catorce personas indicaron que sí, mientras que siete personas señalan que no era justo. Entre las razones por las que no es un salario justo, hacen referencia a que las tareas por desarrollar son muy fuertes y agotadoras y que el costo de la vida es muy alto. Se destaca la existencia de distintos montos laborales entre las empresas presentes en la región, es decir, en la práctica, no existe normativa o recurso que vele por un salario mínimo para estas personas, quienes, en función a su contexto social, económico y político, no cuentan con la alternativa de rechazar un trabajo.

Las violaciones más sensibles a los derechos laborales son las emanadas por la figura del contratista, pues la empresa argumenta que no existe relación contractual entre el patrono y las personas trabajadoras. Entre las violaciones mencionadas por las personas entrevistadas están el no aseguramiento social, el no brindar el equipo de trabajo necesario y el irrespeto a los acuerdos de la negociación salarial. Seis de las personas entrevistadas trabajan para una persona contratista.

La organización sindical o de personas trabajadoras es prácticamente inexistente en la agroindustria piñera. Fue posible contactar con una persona (nacional) que fue despedida por un intento organizativo y con una experiencia de una Junta de Trabajadores, en una finca, que ha negociado con el patrono sobre jornadas laborales.

Para terminar, vale reflexionar acerca del papel cumplido por el Estado y la responsabilidad que tiene con las poblaciones vulnerables y

migrantes. A lo largo del proyecto fue posible determinar la escasa participación que tienen las instituciones en la solución de problemáticas o conflictos; en la mayoría de los casos, no se cuenta con el personal necesario para velar por la no violación de derechos de las poblaciones en zona norte, aunado a poca voluntad política.

Por tanto, es posible identificar al Estado como uno de los grandes responsables de las problemáticas sociales, políticas y económicas a las que la zona norte se enfrenta, pues la región ha sido “abandonada” a suerte del modelo de desarrollo vigente, el cual es motivado por la empresa privada, así como por los intereses de muy pocas personas; esta dinámica devora la naturaleza y los derechos humanos.