

# BUENAS PRÁCTICAS del sector empleador con trabajadores migrantes:

Relaciones laborales y salud y seguridad en el trabajo  
- Costa Rica -



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Oficina de la OIT para América Central,  
Haití, Panamá y República Dominicana

Visite Programas y Proyectos en:  
[www.ilo.org/sanjose](http://www.ilo.org/sanjose)

Copyright ©Organización Internacional del Trabajo



**FYFFES & ANANAS  
EXPORT COMPANY  
(ANEXCO)**



**HOTEL WYNDHAM  
SAN JOSÉ  
HERRADURA**



**EL TREMEDAL S.A.**

ACT/EMP  
Oficina de  
Actividades  
para los  
Empleadores

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015  
Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Buenas prácticas del sector empleador con trabajadores migrantes. Relaciones laborales y salud y seguridad en el trabajo. Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo. Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Noviembre 2015.

978-92-2-330495-9 (print)

978-92-2-330496-6 (web.pdf)

*Migración / Migración laboral / Trabajador migrante / Empleador / Participación de los empleadores / Salud en el trabajo / Seguridad en el trabajo / Calidad de la vida de trabajo / Condiciones de trabajo / Buenas prácticas / Costa Rica*

14.09.1

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/sanjose](http://www.ilo.org/sanjose)

#### NOTA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

#### CRÉDITOS

**Investigadores:** Marvell Alcoser, Silvia Frean

**Edición:** Johel Jiménez

**Revisión:** Adriana Hidalgo (OIT), Silvia Frean (OIT), Lorenzo Pelaez (OIT), Alely Pinto (OIT)

Estudio elaborado en el marco de las acciones de Promoción de Condiciones de Trabajo Decente para las y los Trabajadores Migrantes en Costa Rica de la OIT

**Diseño y diagramación:** Ana Cristina Dengo

Impreso en Costa Rica.

# BUENAS PRÁCTICAS del sector empleador con trabajadores migrantes:

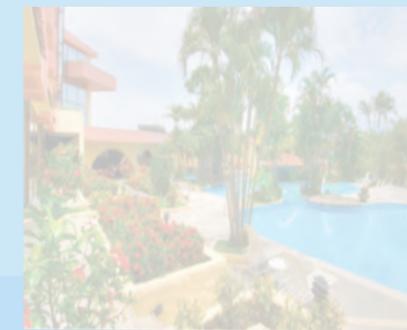
## Relaciones laborales y salud y seguridad en el trabajo - Costa Rica -



Organización Internacional del Trabajo



FYFFES & ANANAS  
EXPORT COMPANY  
(ANEXCO)



HOTEL WYNDHAM  
SAN JOSÉ  
HERRADURA



EL TREMEDAL S.A.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	07
<b>FYFFES &amp; ANANAS EXPORT COMPANY (ANEXCO)</b>	10
<i>En pocas palabras</i>	10
<b>DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA</b>	11
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b> en el ámbito de las relaciones laborales con población migrante	12
• Cumplimiento de estándares y principios éticos y sociales internacionales	12
• Inducción sobre derechos laborales y prevención de riesgos al personal de nuevo ingreso	14
• Apoyo en la regularización de permisos temporales de trabajo	15
• Becas de estudio para las hijas e hijos de los trabajadores	16
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b> de salud y seguridad en el trabajo	16
• Protección de la salud de las personas trabajadoras	16
• Seguridad en el uso de productos químicos y agroquímicos y prevención de accidentes laborales	18
<b>HOTEL WYNDHAM SAN JOSÉ HERRADURA</b>	21
<i>En pocas palabras</i>	21
<b>DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA</b>	22
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b> en el ámbito de las relaciones laborales con población migrante	23
• Acceso a oportunidades de desarrollo profesional	23
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b> de salud y seguridad en el trabajo	24
• Prácticas de salud y bienestar de los trabajadores	24
• Seguridad en manejo de químicos peligrosos	26
<b>EL TREMEDAL S.A.</b>	28
<i>En pocas palabras</i>	28
<b>DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA</b>	29
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b> en el ámbito de las relaciones laborales con población migrante	30
• Implementación de la norma internacional SA 8000 V: 2008 (Sistema de responsabilidad empresarial)	31
• Apoyo a la regularización de trabajadores migrantes	32
• Capacitación para el personal	32
• Acceso a vivienda para trabajadores migrantes	34
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b> de salud y seguridad en el trabajo	34
• Atención de la salud	34
• Prevención de riesgos y accidentes laborales	36
• Prevención de intoxicaciones y contacto en el uso y manejo de agroquímicos y químicos	38
<b>CONCLUSIONES</b>	39

## INTRODUCCIÓN

Con el estudio *Recopilación de buenas prácticas del sector empleador con población migrante en el ámbito de las relaciones laborales y de la salud y seguridad en el trabajo*, la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana procura un trabajo de cooperación y colaboración con el sector empresarial para evidenciar buenas prácticas realizadas por las empresas que, trascendiendo el mero cumplimiento de las obligaciones normativas internacionales y nacionales, sirvan de referente a seguir para otras empresas, que ven el cumplimiento de las obligaciones laborales y migratorias con sus trabajadores como parte de su modelo productivo y lo incorporan como un elemento que genera rentabilidad en el largo plazo.

Se ha tomado como base conceptual para entender una buena práctica, *“toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados y/o pautas aconsejables que se adecúan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también toda experiencia que ha arrojado resultados positivos, demostrando su eficiencia y utilidad en un contexto concreto”*<sup>1</sup>, en el marco del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y que garantice el trabajo decente de trabajadores migrantes en el país.

La identificación de buenas prácticas laborales por parte de las empresas refiere a acciones integradas a la cultura organizacional de la empresa, que sobrepasan los códigos de trabajo y que permiten trasladar, de forma efectiva en la práctica, las disposiciones normativas. Con ello, se apunta al valor

agregado de estas prácticas y a su “rentabilidad”, en tanto permiten una “gestión más ordenada, una administración más eficiente, un mejor aprovechamiento de los recursos y una disminución de los costos (ya sea medido en unidades de tiempo o en dinero)”<sup>2</sup>. Se considera también que a mediano y largo plazo, la rentabilidad y la eficacia de los estándares productivos de una empresa aumentan conforme se disminuyen los niveles de riesgos laborales y de incumplimiento de la legislación<sup>3</sup>.

El estudio, que se realizó en el 2014 y los primeros meses del 2015, da cuenta, a manera de ejemplo, de las prácticas que evidencian el trato igual y respeto para todos los trabajadores en tres empresas -dos productoras de piña y otra del sector turismo-, que cuentan entre su personal con un importante número de trabajadores y trabajadoras migrantes.

Estas empresas se ofrecieron a participar de este esfuerzo como parte de un proceso de divulgación de los parámetros del estudio que se realizó a través de presentaciones y reuniones sostenidas con la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) y con Cámaras específicas, interesadas en conocer de la iniciativa.

La sistematización de las buenas prácticas en cada empresa arrancó con un proceso de reuniones y comunicaciones con los Departamentos de Recursos Humanos y de Salud Ocupacional para la identificación de las prácticas recomendadas para el estudio, las

1 Rueda-Catry, Marleen y María Luz Vega Ruiz. 2005. Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas. Serie Documentos de Trabajo, 199. OIT- Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima. Pág. 9.  
2 González Candia, Julio. S.F. ¿Por qué es necesario propiciar buenas prácticas laborales? Facultad Tecnológica- Universidad de Santiago de Chile (USACH). Santiago de Chile. Pág. 18.  
3 OIT. 2014. Guía de Diagnóstico Empresarial. Conozca y Mejore su Cumplimiento Laboral. OIT, San José. Pág. 10

cuales fueron revisadas a la luz de un listado de criterios técnicos. Sobre esta base y en coordinación con los departamentos citados, se programaron visitas y entrevistas tanto al personal directivo como a trabajadores, para la recolección de información cuantitativa y cualitativa de cada experiencia.

De tal forma, el estudio reúne en su análisis, los beneficios y apoyos que reciben todas las personas trabajadoras –con un énfasis en la población migrante- y los aspectos de progreso tanto jurídicos como económicos que estas buenas prácticas representan para las empresas, aspectos fundamentales en el crecimiento y competitividad de la organización.

En ese sentido, las buenas prácticas retoman los mecanismos y estrategias implementadas por las empresas para la regularización de trabajadores y trabajadoras migrantes y sus efectos positivos sobre las condiciones del trabajo, de aseguramiento y de garantía de cobertura en materia de riesgos del trabajo, entre otras. También se refiere lo relativo a la gestión de las solicitudes de mano de obra migrantes (gestión de la movilidad laboral) y sus efectos positivos en el proceso de contratación, regularización de los trabajadores, condiciones laborales y en la supervisión y responsabilidad solidaria con contratistas o intermediarios.

Por último, se considera las medidas y acciones que promueven un trato igualitario en las condiciones y medio ambiente de trabajo entre trabajadores migrantes y nacionales y sus efectos positivos en la no discriminación, integración, equidad de género, salud y seguridad y otras áreas que deriven de la

responsabilidad social empresarial desarrollada por la empresa.

De forma transversal, en el estudio se considera el enfoque de género, de forma tal que las buenas prácticas son analizadas desde sus posibles contribuciones en la disminución de las brechas laborales entre hombres y mujeres y en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras migrantes.

Esta recopilación se enmarca en el programa de cooperación técnico “Promoción de condiciones de trabajo decente para las y los trabajadores migrantes en Costa Rica”, ejecutadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Con ella se espera que las experiencias de las tres empresas participantes: Fyffes & Ananas Export Company (ANEXCO), Hotel Wyndham San José Herradura y El Tremedal S.A., motiven a otras empresas a diseñar estrategias internas de trabajo en aras de fortalecer el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos por el país, al constituirse como Estado Miembro de la OIT y al haber ratificado los ocho Convenios Fundamentales en el Trabajo.

## FYFFES & ANANAS EXPORT COMPANY (ANEXCO)

### En pocas palabras

- La empresa Fyffes se dedica a la producción, compra, envío, proceso de maduración, distribución y comercialización de banano, piña y melón. Cuenta con una finca, Ananas Export Company (ANEXCO), que produce 70% de la piña que Fyffes comercializa desde Costa Rica hacia los mercados internacionales y dos plantas de empaque de la fruta fresca.
- Fyffes y su finca subsidiaria ANEXCO, son empresas comprometidas con los estándares internacionales de producción, en condiciones de respeto de los derechos laborales y la protección de las personas trabajadoras y del medio ambiente.
- En toda la estructura organizativa de la finca ANEXCO laboran alrededor de un 40% de trabajadores migrantes, principalmente de origen nicaragüense.



#### BUENAS PRÁCTICAS en el ámbito de las relaciones laborales con población migrante

- Cumplimiento de estándares y principios éticos y sociales internacionales.
- Inducción sobre derechos laborales y prevención de riesgos al personal de nuevo ingreso.
- Apoyo en la regularización de permisos temporales de trabajo.
- Entrega de becas de estudio para las hijas e hijos de los trabajadores.

#### BUENAS PRÁCTICAS de salud y seguridad en el trabajo con población migrante

- Protección de la salud de las personas trabajadoras.
- Seguridad en el uso de productos químicos y agroquímicos y prevención de accidentes laborales.



*“Cuando nos referimos a las buenas prácticas, estamos hablando de condiciones en donde no solamente el colaborador gana, sino también la empresa. La empresa ganará en mayor posibilidad de obtener más rendimientos y más productividad con un personal que está motivado. Gana en tener mejores relaciones con las organizaciones sociales representantes de trabajadores y las entidades estatales que tienen que ver con protección y regulación de normas para el beneficio de los trabajadores. Desde todo punto de vista se gana porque también nuestros mercados en Estados Unidos o Europa lo exigen cada vez más”.  
Róger Almendarez Fernández, Jefe del Departamento Ambiental, Salud Ocupacional y Certificaciones, de Ananas Export Company S.A (ANEXCO).*

## DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA



Fyffes es una empresa con características globales que tiene su sede en Irlanda y cuenta con operaciones en Europa, Estados Unidos, América Central y Sudamérica. Se dedica a la producción, compra, envío, proceso de maduración, distribución y comercialización de banano, piña y melón.

La experiencia de buenas prácticas sistematizadas en este documento, abarca desde lo más alto de las políticas éticas y sociales de Fyffes en Costa Rica y su cadena de valor, hasta la operación de la empresa subsidiaria de Fyffes, bajo el nombre en Costa Rica de Ananas Export Company S.A. (ANEXCO), que se dedica a la producción de piña. Es destacable que las medidas que toma en este sentido la empresa, se extienden a otros proveedores de la fruta, que en promedio suplen un 30% de la piña que comercializa Fyffes en Costa Rica.

ANEXCO tiene una finca de cultivo de 1,247.06 hectáreas, que produce anualmente



unos 5.000.000 de cajas para exportación y dos plantas empacadoras de la fruta, situadas en San Rafael de Río Cuarto de Grecia de la provincia de Alajuela.

De un promedio de 730 empleos directos en ANEXCO, el 12.75% son mujeres y de ellas el 56.30% son migrantes; mientras que del total de trabajadores hombres, el 41.70% corresponde a personas extranjeras. En total, la fuerza laboral es un 43.55% mano

de obra migrante, principalmente de origen nicaragüense, y 56.45% son trabajadores nacionales.

En términos generales la población migrante se encuentra distribuida en todas las áreas de la empresa, siendo proporcional su participación en las labores del campo y de las plantas empacadoras, mientras que en el área administrativa es donde menos personal extranjero labora.

## BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES CON POBLACIÓN MIGRANTE

### CUMPLIMIENTO de estándares y principios éticos y sociales internacionales

Fyffes y su empresa subsidiaria en Costa Rica, Ananas Export Company S.A. (ANEXCO) tienen una larga tradición de compromiso con los principios éticos y sociales que inciden de manera positiva, por igual, tanto en el personal nacional como extranjero. En esta línea, las políticas de la empresa se orientan a proveer productos de primera calidad, en las condiciones de trabajo más seguras,

siguiendo las prácticas laborales más justas y con el mínimo impacto ambiental.

Estos principios éticos y sociales responden a la filosofía empresarial de Fyffes y ello se refleja en sus acciones de Responsabilidad Social Empresarial entre las que se cuentan la suscripción y el cumplimiento de las diferentes normas y estándares internacionales, como *FAIRTRADE*, *Global GAP*, *GRASP*, *Ethical Trading Initiative (ETI)* y *Walmart Standards*, siendo que Fyffes se convierte en la primera empresa en América certificada Global GAP en 2001. Estos compromisos son de aplicación a nivel de toda la cadena de valor de Fyffes que incluye tanto la producción propia de piña en la finca ANEXCO y sus plantas empacadoras, como también a otros proveedores de la fruta de fincas contratadas.

Uno de los principales pasos dados por Fyffes para velar por el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad y ambientales que respaldan la calidad de su producto constituye su adhesión, en 2002, como miembro de la *Ethical Trading Initiative (ETI)*. Esta iniciativa es una alianza de empresas, organizaciones no gubernamentales y sindicatos, que trabajan en conjunto para mejorar la vida de los trabajadores de todo el mundo que cultivan o producen bienes de consumo y su base es un código de práctica laboral reconocido internacionalmente<sup>4</sup>, fundado en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En tanto representa un compromiso suscrito al más alto nivel, los principios éticos y sociales están incorporados en los Códigos de Prácticas de Fyffes, se integran en los contratos con todos los proveedores de piña y al personal se les explica en las charlas de inducción. Además, dichos principios están visibles en afiches, ubicados en diferentes partes de la finca ANEXCO y en la entrada de la empacadora.

Los acuerdos de ETI, y su traducción en la política interna, son la base de aplicación de las auditorías y los programas que derivan del mejoramiento continuo de la empresa y de la relación con sus proveedores de fruta. Toda la empresa está involucrada en la ejecución, sin embargo, existe un grupo técnico que apoya a los proveedores y productores y también auditores internos, quienes verifican el cumplimiento. La ayuda de estos, consiste en realizar capacitaciones en procesos de concientización, así como implementar la auditoría y su seguimiento y la aplicación de nuevas normas que suscribe Fyffes.

Está contemplado que todas las tareas de producción, procesamiento, transporte y distribución de los productos ofrecidos a la empresa y sus afiliados deben cumplir con estas disposiciones. Como resultado, los principios del código base ETI se cumplen al 100%, en las cuatro principales empresas suministradoras de fruta además de ANEXCO, según lo muestran las auditorías (tanto internas como externas) nacionales e internacionales. Dichas revisiones, comprenden la verificación del

cumplimiento de la normativa laboral internacional y local, sin discriminación para todas las personas trabajadoras e incluyen preguntas específicas acerca del porcentaje de personal local y migrante, las áreas en las que se desempeñan y si se utiliza reclutamiento mediante agencias de contratación.

Para la compañía, este enfoque tiene beneficios que se perciben a lo largo del tiempo, tales como el mantener una estabilidad en la planilla, lo cual redundaría en una relación laboral de largo plazo al generar un sentido de pertenencia a la empresa que es socialmente responsable. Además, el cumplimiento de estos estándares garantiza la participación de las empresas en el mercado internacional.

Róger Almendarez Fernández, Jefe del Departamento Ambiental, Salud Ocupacional y Certificaciones de ANEXCO, manifiesta que:

*“FYFFES es una empresa sumamente comprometida con el bienestar de sus trabajadores y ha buscado siempre operar de la forma más éticamente posible. Las buenas prácticas identificadas en la empresa ANEXCO se implementan porque como hija de FYFFES, se sigue un enfoque de responsabilidad social, el cual está muy arraigado en el mercado y en las empresas europeas. De igual manera, al ser miembro de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) desde el año 2002, los principios éticos se recogen en los valores que persigue esta organización y son la base fundamental de nuestra estrategia empresarial”.*

Por su parte, Luis Alvarado Morán, nicaragüense de nacimiento, quien es encargado de un equipo de trabajo, asegura que en la empresa hay un gran compromiso de parte de las personas trabajadoras.

*“Pienso que es una compañía seria en el trato igualitario para los trabajadores. Yo estoy en una posición donde tengo muchas personas a mi cargo y eso es lo que nos inculcan a todos, que le demos buen trato a la gente”, puntualiza Morán.*

## INDUCCIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS al personal de nuevo ingreso



ANEXCO promueve que toda persona trabajadora conozca sobre el funcionamiento de la empresa, sus responsabilidades, derechos y deberes como trabajador, así como de las medidas de seguridad necesarias para protegerse de riesgos laborales. Por ello, se hace partícipe de un proceso de inducción a todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso nacionales y migrantes que laboran en el campo, en las plantas empacadoras y como personal administrativo.

La práctica de inducción está a cargo de los Departamentos de Recursos Humanos y Gestión y Salud Ocupacional, los cuales por medio de charlas abordan aspectos como generalidades de la empresa y de la finca, estructura y organización de ANEXCO, explicación de normas y certificaciones sociales y ambientales sobre las que la empresa es auditada.

Uno de los puntos fuertes del proceso de inducción lo constituye el desarrollo de un módulo de salud ocupacional que profundiza en labores y riesgos, medidas de higiene y seguridad, conceptos básicos sobre identificación, rotulación e información de aplicación de agroquímicos y medidas ambientales. En esta materia, la empresa se preocupa por generar a lo interno de la población trabajadora una cultura de prevención y gestión de riesgos, como un aspecto básico en la mejora del comportamiento hacia la seguridad y la reducción de accidentes y enfermedades laborales. La concientización e información hacia los y las trabajadoras no solo abarca lo relativo a la prevención, sino también los procedimientos de emergencia y como complemento a ello, se realiza una inducción en el puesto mismo de trabajo mediante el cual se explican las medidas a cumplir y el equipo de protección personal a utilizar para realizar sus labores.

Consecuente con la filosofía de la empresa, en la inducción se incorpora una explicación de las políticas éticas y sociales que respaldan la organización, el Código de Conducta y se cuenta con un módulo que trata específicamente los

deberes y derechos del personal, según el Código de Trabajo. Asimismo, se explica la política específica de la empresa sobre acoso sexual y el reglamento interno para el trámite de denuncias, y se informa al trabajador acerca del procedimiento establecido para la canalización de quejas, por medio del cual, se puede ir escalando hacia los distintos niveles jerárquicos, en caso de que la queja o planteamiento no se esté respondiendo a satisfacción.

Lo que persigue esta práctica es que el personal sienta que pertenece a una compañía responsable en materia laboral y se identifiquen y conozcan los aspectos de desempeño de la empresa y el rol de colaboración que desempeña en la misma. Asimismo, se promueve que las personas trabajadoras tengan conocimiento de las auditorías a las que la compañía está sujeta y adquieran conocimientos sobre sus derechos y obligaciones, según la normativa nacional y los estándares internacionales en materia laboral.

Este tipo de capacitación trae el beneficio puntual de que, tanto el trabajador como la empresa, por medio de los distintos departamentos, adquieren conciencia de las principales disposiciones laborales, de salud y de seguridad, garantizando una adecuada divulgación de información relevante para todas las partes. Adicionalmente, cuando el personal conoce las distintas políticas, los procesos de comunicación son más efectivos y logran que los objetivos de la empresa se conviertan en objetivos de todos los trabajadores.

Con la puesta en práctica de estos procesos, la empresa da cuenta de un mejor ambiente de trabajo y un mayor compromiso con la gestión. Además, se han dado mejoras significativas en materia de seguridad, reflejando una disminución de un 19% de los índices de accidentes, entre los años 2013 y 2014.

## APOYO EN LA REGULARIZACIÓN DE PERMISOS temporales de trabajo

Que todas las personas trabajadoras extranjeras cuenten con los permisos al día para laborar en la empresa, es una exigencia que se debe seguir al pie de la letra en ANEXCO. Este es un compromiso firme que no sólo se queda en la norma, sino que se lleva a la práctica, por medio de un programa articulado y organizado impulsado por la empresa.

La ejecución del programa, que mantiene a derecho al 100 % de las personas migrantes, tiene como finalidad brindar apoyo a las y los trabajadores en la coordinación y gestión de trámites de renovación de los permisos de trabajo y en el pago de los costos de los mismos.

Bajo la coordinación del Departamento de Recursos Humanos de ANEXCO, la empresa registra a todo su personal extranjero con permisos de trabajo en un listado de seguimiento, que le permite hacer revisiones periódicas de las fechas de vencimiento de sus documentos y conocer el estado de los trámites de renovación.

El personal de este departamento apoya a los trabajadores y las trabajadoras en la preparación de la documentación necesaria y coordina los trámites y la cita de renovación con la Dirección General de Migración y Extranjería, con quien mantiene un expediente madre en la Oficina Regional de esta dependencia gubernamental. El empleado cuenta a su vez, con una ayuda económica que le brinda la empresa para cubrir los costos de la renovación. Este apoyo consiste en un adelanto de dinero que es posteriormente devuelto en tramos por la persona trabajadora, mediante un rebajo automático en planilla.

Esta política se aplica a todo el personal de campo, plantas empaadoras y administrativos extranjeros que laboran en ANEXCO. De la misma forma, Fyffes exige a todos sus proveedores de fruta que cumplan con estas disposiciones legales que obligan a mantener a sus trabajadores al día con sus respectivos permisos de trabajo.

De esta forma, se asegura que el personal contratado tenga todos los derechos al disponer de la respectiva documentación en regla para trabajar en el país y, con ello, se concrete el compromiso de que todas las personas trabajadoras, sin distinción de nacionalidad, cuenten con las condiciones y garantías laborales. Como resultado, todo el personal extranjero contratado por ANEXCO se encuentra incorporado en la planilla de la empresa que se reporta a la Caja Costarricense de Seguro Social, está asegurado por el Estado y cubierto por una póliza contra riesgos del trabajo, respaldada por el Instituto Nacional de Seguros (INS), en apego a la normativa migratoria y laboral del país.

*“En la empresa, como misión, sostenemos que el trato es parejo para todos e igualmente las condiciones de trabajo. Esta forma de trato, la persona migrante lo percibe y lo agradece. De hecho, el compromiso de la empresa es que el 100% de sus trabajadores estén a derecho porque con ello se les garantiza todos sus deberes y derechos como cualquier otro trabajador costarricense”, señala Róger Almendarez Fernández, Jefe del Departamento Ambiental, Salud Ocupacional y Certificaciones, de ANEXCO.*

## ENTREGA DE BECAS DE ESTUDIO para hijos de los trabajadores

Todas las personas trabajadoras en ANEXCO, ya sea población migrante o nacional, tienen la oportunidad de solicitar una de las becas de estudio facilitadas anualmente por la empresa, de tal manera que las hijas e hijos de las personas trabajadoras puedan continuar formándose en la educación primaria y secundaria.

La empresa otorga anualmente en el mes de enero, quince becas a hijas e hijos de personas trabajadoras con récord académico superior al 90% en el nivel de primaria. Adicionalmente, entregan por año 10 becas para hijas e hijos de empleados que cursen nivel de secundaria.

Para optar por uno de estos beneficios, el padre de familia debe presentar el original y copia de la tarjeta de calificaciones del centro educativo y original y copia de la matrícula. La asignación de las becas de estudio se realiza por medio de un jurado establecido en la empresa, el cual emite la lista de los beneficiarios seleccionados, siendo que la entrega de la beca se efectúa la semana antes de iniciarse el curso lectivo.

La entrega de estas ayudas a estudiantes está condicionada al rendimiento académico, con lo cual se favorece la permanencia de las personas menores de edad en el sistema educativo, la continuidad de estudios tanto en primaria como en secundaria y se previene el trabajo infantil.

# BUENAS PRÁCTICAS

## DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### PROTECCIÓN DE LA SALUD de las personas trabajadoras

Promover una cultura de salud en la empresa es el objetivo que motiva a ANEXCO a tomar una serie de medidas que contribuyen a mejorar la salud de todo el personal, facilitar el acceso a servicios de sanidad y prevenir afectaciones a la salud principalmente de la población trabajadora que se desempeña en labores de campo.

La empresa cuenta con un consultorio médico al cual pueden acudir las personas trabajadoras nacionales y migrantes, sin distinción, para la atención de la salud en caso de padecimientos o enfermedades comunes. Al mismo tiempo y de forma preventiva, este servicio médico permite determinar posibles afecciones en la salud antes de su aparición, eventualmente originadas por las tareas que las personas trabajadoras realizan y con ello, establecer controles médicos a su estado de salud.

La implementación de este servicio es reconocido por la población trabajadora como uno de los beneficios más importantes que les brinda la empresa, en tanto cuentan con un médico a su disposición y la opción de recibir atención a la salud en el mismo lugar donde laboran, tres días a la semana en horario de trabajo. La afluencia



del personal al consultorio médico desde que se inició con el servicio a mediados del 2013, es en promedio de 140 trabajadores por mes.

Asimismo, las personas trabajadoras manifiestan que el acceso a exámenes médicos de tipo preventivo, resulta en una mayor protección de su salud ante la identificación de casos que deriven en posibles lesiones o padecimientos laborales.

Otra experiencia registrada en la empresa en línea con la promoción de la salud, consiste en realizar la vacunación del personal, para que todos cuenten con el esquema de vacunación completo y estén debidamente protegidos contra las enfermedades comunes.

Esta campaña desarrollada en alianza con la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS)

alcanzó cerca de 600 personas, entre las que se cuentan en particular, a las personas trabajadoras migrantes que no han tenido acceso a estos servicios de salud con anterioridad. Con miras a seguir brindando este beneficio a sus trabajadores, ANEXCO contempla continuar con el convenio establecido con la CCSS.

La preocupación por la salud de los trabajadores de campo, por la naturaleza de las labores que desempeñan, ha impulsado a que ANEXCO contemple acciones concretas para la adecuada hidratación, la protección contra rayos ultravioleta y la construcción de estructuras para resguardo del personal ante inclemencias del tiempo, entre las principales.

Dotar a los trabajadores de campo de agua potable de forma que puedan hidratarse, constituye una medida de suma importancia en época de verano. La ingesta de agua con una temperatura adecuada y en cantidad suficiente, es necesaria para reducir la posibilidad de deshidratación y evitar eventuales enfermedades comunes por el consumo de agua no potable.

Esta buena práctica definida por la empresa desde hace dos años, implica el destinar un tractor que



se desplaza por la finca para entregar las hieleras, lo que permite el abastecimiento de agua fresca, enfiada con cubos de hielo para mantener el líquido a baja temperatura durante toda la jornada de trabajo.

Para prevenir la incidencia de los rayos ultravioleta en la salud del personal y reducir las posibilidades de cáncer de piel por exposición al sol, los trabajadores de campo cuentan con protección solar, que incluye sombreros con cubre cuello y mangas, facilitados por la empresa.

Además, en el momento que se presenten condiciones del tiempo adversas, especialmente rayerías o cuando llegue el tiempo de alimentarse, el personal del campo puede acudir a las estaciones o estructuras con techo debidamente equipadas con disposición de mesas y bancas. La finca cuenta con 12 estaciones o ranchos permanentes y móviles con espacio de comedores y baños para uso y protección contra condiciones climáticas extremas de las personas trabajadoras de campo.

Almendarez Fernández expresa que estos esfuerzos son un ganar-ganar para todas las partes.

*“La empresa ganará en la mayor posibilidad de obtener más rendimientos y más productividad, con un personal que está motivado y protegido. Gana en tener mejores relaciones con las organizaciones sociales representantes de trabajadores y con las entidades estatales que tienen que ver con protección y regulación de normas para el beneficio de los trabajadores”, asegura.*

Todas estas iniciativas se llevan a cabo gracias al trabajo de equipo de los Departamentos de Gestión Ambiental y Salud Ocupacional, en coordinación con la Gerencia General.



## SEGURIDAD en el uso de productos químicos y agroquímicos Y PREVENCIÓN de accidentes laborales

La empresa toma al pie de la letra y con sumo cuidado, el cumplimiento de normas que disminuyen riesgos de accidentes laborales, principalmente con objetos cortantes, y toma medidas en el uso de sustancias químicas y agroquímicas peligrosas. Si bien estas prácticas responden a requerimientos legales, se destacan en el presente trabajo dada la rigurosidad que la empresa dispone en su cumplimiento.

El personal que manipula y aplica agroquímicos, tanto en campo como en post cosecha, así como quienes utilizan productos químicos para la limpieza de la planta, se mantiene en permanente capacitación y actualización sobre el manejo y las medidas de seguridad relativas a su aplicación, con el fin de reducir las posibilidades de intoxicación y prevenir el contacto directo con estos productos. Las charlas son impartidas por el responsable de salud ocupacional de la finca y en algunas ocasiones las imparte el personal técnico del proveedor del producto.

De forma complementaria, se aplican otras medidas que contribuyen a mejorar la seguridad de las personas trabajadoras. Una de ellas que ha resultado muy eficaz, tiene que ver con la aplicación de productos químicos por medio de un *Spray Boom* que es, básicamente, una



barra o brazo por medio del cual se realiza la pulverización de los productos químicos por aplicar. El personal de campo puede conocer el nivel de toxicidad de los agroquímicos que se aplican, gracias a que la empresa se ocupó de colocar banderillas de advertencia en la parte exterior del tractor de llantas que mueve el *Spray Boom*. Asimismo, el tractor o "chapulín" cuenta con una cabina hermética y filtro de carbón activo, para evitar el ingreso de producto a la cabina del conductor.

ANEXCO dota a todo sus trabajadores de equipo de protección personal, según el tipo de tarea a realizar, y de forma particular, en labores en que el riesgo de accidentes es alto, como es el caso de trabajadores que utilizan cuchillo o machete o que operen equipos que pueden ocasionar heridas y cortaduras. Además, les ofrecen una inducción sobre el uso adecuado del equipo y de las medidas de prevención.

Directamente en el campo, se toman acciones con el fin de prevenir riesgos mecánicos. Por ejemplo, la empresa tiene como política, que todo elemento giratorio debe contar con cobertores de seguridad. Adicionalmente, se han colocado clavijas o chavetas de seguridad al pin que sostiene las carretas de los tractores, como una medida para evitar la posibilidad de que estas piezas se desprendan y generen accidentes de serias consecuencias. Como resultado, un total de 95 carretas de tractores cuentan con clavijas o



chavetas para garantizar la seguridad del personal y se colocaron cobertores a la toma de fuerza en 25 equipos, entre encaladoras, trituradoras, zanjeadoras, acordonadoras de piedras, barredoras y boones. Los demás equipos ya han cambiado a un sistema hidráulico.

Con estas decisiones empresariales, disminuyeron los riesgos de accidentes y se logró que los distintos procesos resultaran más seguros para la población trabajadora.

Al referirse a estos compromisos de la empresa, Almendarez asegura que efectivamente hay un costo, que muchas veces supera lo presupuestado.

*“Creemos que el costo es alto, pero el beneficio es mayor, gracias a que el personal se siente motivado de pertenecer a la empresa que vela por su seguridad y protección y prefieren seguir con nosotros”, expresa.*

## HOTEL WYNDHAM SAN JOSÉ, HERRADURA

### En pocas palabras

- El Hotel Wyndham San José Herradura, es una empresa grande perteneciente al sector turismo, fundada en marzo del año 1975.
- En todas las áreas de la organización se cuenta con presencia de trabajadores migrantes, quienes representan cerca del 8% del total de la fuerza laboral con que cuenta la empresa.
- La empresa considera que el bienestar de las personas trabajadoras repercute de forma positiva en el éxito de la empresa y la continuidad del negocio.



#### BUENAS PRÁCTICAS en el ámbito de las relaciones laborales con población migrante

- Acceso a oportunidades de desarrollo profesional

#### BUENAS PRÁCTICAS de salud y seguridad en el trabajo

- Prácticas de salud y bienestar de los trabajadores.
- Seguridad en manejo de químicos peligrosos.

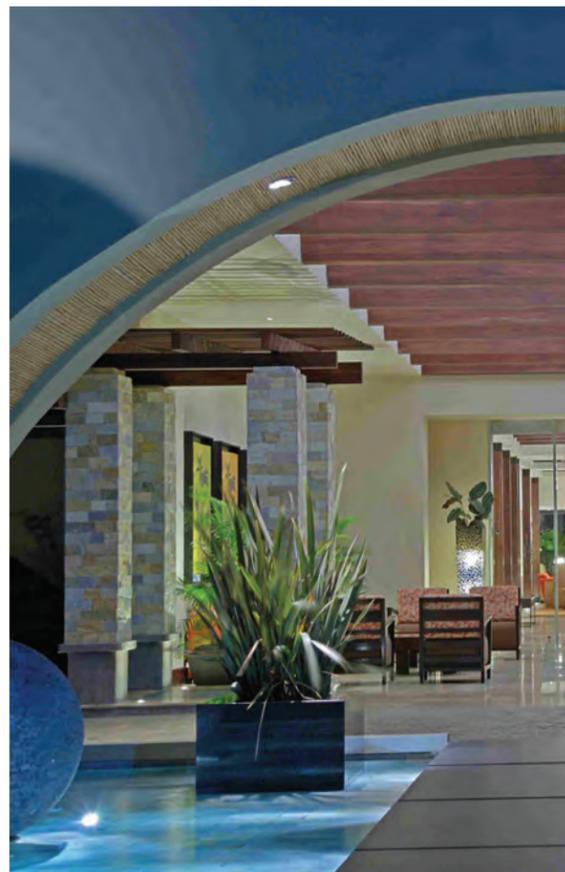
*“Somos reconocidos a nivel nacional por ser una empresa inclusiva, trabajamos de una manera responsable desde el punto de vista ético y social. Establecemos políticas claras que buscan mantener buenas prácticas e igualdad de trato a nuestro personal sin hacer distinción de nacionalidad, género o condición, siempre bajo los lineamientos de nuestra legislación laboral yendo más allá en pro del bienestar de los colaboradores”. Seidy Chaves Gerente de Recursos Humanos Hotel Wyndham Herradura.*

## DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

El hotel Wyndham San José Herradura, es una empresa perteneciente al sector hotelero-turístico ubicado en la Gran Área Metropolitana, en la Asunción de Belén.

Brinda servicios de hospedaje, eventos especiales y puntos de reunión de acuerdo con las necesidades del cliente. Cuenta con 230 habitaciones y suites y una extensión de 33.743 metros cuadrados de espacio, distribuidos en 12 salones y un centro de convenciones, entre los principales.

Es una empresa grande en el sector industrial en el que se inscribe, con 230 trabajadores, de los cuales, cerca del 8% son personas migrantes, quienes se distribuyen en todas las áreas de la organización, desde la parte operativa, mandos medios hasta puestos administrativos o ejecutivos.



En distintos períodos ha sido adquirido por diferentes empresas turísticas y ha formado parte de varias cadenas hoteleras. En el año 2012, la administración cambió de franquicia y se convirtió en el Hotel Wyndham San José Herradura.

En la empresa entienden que “todo empieza en casa” y, por tanto, el bienestar de las personas trabajadoras repercute de forma positiva en el éxito de la empresa y la continuidad del negocio.

# BUENAS PRÁCTICAS

## EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES CON POBLACIÓN MIGRANTE

### ACCESO a oportunidades de desarrollo profesional

De manera permanente, el Hotel Wyndham San José Herradura ofrece oportunidades de desarrollo profesional a todo el personal, tanto nacional como extranjero que quiere prepararse. Ello responde a una política general de la empresa de mantener abiertas las posibilidades de formación, de desarrollo de competencias y de crecimiento profesional a lo interno, para todas las personas que laboran en la organización.

La formación puede ser tanto en el plano profesional como técnico, con miras a mejorar las habilidades de las personas trabajadoras en áreas de diferente índole o especialidad. Para ello, la empresa ha suscrito convenios con instituciones de formación técnica -como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)- y universitaria que ofrecen carreras de educación superior. Tal es caso del convenio con la Universidad Hispanoamericana (UH), en virtud del cual, este centro aplica un descuento de 50% a cualquier trabajador, cónyuge o hijas e hijos, sin estar sujeto a límite de personas trabajadoras y familiares, para cursar carreras a nivel de bachiller y licenciatura aplicable en la mayoría de su oferta formativa.



A lo interno de la empresa, las personas trabajadoras cuentan con la oportunidad de realizar prácticas de tipo operativo en diferentes departamentos bajo la modalidad del Cross Training, de forma tal que el personal interesado se capacite bajo un programa de desarrollo personal, específicamente diseñado para adquirir nuevas habilidades, en áreas de interés para la compañía.

Para ser más asertivos en la formación, el área de Capacitación y Desarrollo del Departamento de Recursos Humanos coordina con las jefaturas de los departamentos correspondientes, con el fin de diseñar un plan de desarrollo a la medida para el trabajador. Este consta de 200 horas de entrenamiento y prácticas, por medio del cual el trabajador adquiere conocimientos sobre procesos

y manejo operativo, de forma supervisada por los jefes del departamento en el que se inscribe la capacitación. Este proceso se lleva a cabo fuera del horario laboral del trabajador y a su culminación se hace entrega de un certificado extendido por la empresa.

La apertura mostrada por la administración del hotel para que las personas trabajadoras puedan avanzar en su desarrollo de carrera profesional, fortalece el

espíritu de esfuerzo y mejora continua en el equipo completo.

Gracias a las medidas impulsadas por la empresa, el 100% de las personas migrantes han participado de manera activa en formaciones internas y externas en diferentes temas, tales como: manipulación de alimentos, cocina, servicio al cliente y motivación de personal, entre otros.

## BUENAS PRÁCTICAS

### DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

## PRÁCTICAS de salud y bienestar de los trabajadores

El Hotel Wyndham Herradura mantiene una serie de políticas tendientes a promover la salud y bienestar de los trabajadores en entornos de trabajo más seguros.

En este sentido el Hotel cuenta con un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional (SySO) con base en la norma INTE-OHSAS 18001-2009. Este sistema ha generado una estructura base para la administración de la salud y seguridad de todo el personal que se desenvuelve en la empresa, y en su proceso de consolidación ha producido varios frutos relacionados con premios que demuestran lo anterior. Esta empresa registra dos veces la obtención del premio "Programa de Beneficio Económico por Homologación Preventiva" y en



una ocasión el "Premio Global Preventico", ambos programas liderados por el Instituto Nacional de Seguros.

Reducir la posibilidad de lesiones por deficientes condiciones de orden y limpieza, es uno de los objetivos que se planteó cumplir el Hotel con la implementación de este Sistema de Gestión a través del "Programa 5S". Esta metodología, de origen japonés, se centra en cinco aspectos: clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina. Estudia, asimismo los consumos de materiales y tiempos, para mejorar la eficiencia.

Esta buena práctica, que tiene dos años en ejecución en el área de hospedaje y steward, ha contribuido en la mejora del orden y limpieza de las áreas de trabajo y de materiales y herramientas. Las personas trabajadoras manifiestan sentirse más cómodas y a gusto con sus áreas de trabajo y por medio de la concientización lograda en el personal, se coadyuva en la prevención de riesgos mecánicos, biológicos y psicosociales.

Otra buena práctica consiste en que cualquier trabajador en el área de hospedaje y steward puede notificar al Gestor de Salud y Seguridad Ocupacional y Ambiente, vía escrita, toda condición o acto inseguro que esté sucediendo en la empresa. La comunicación se puede hacer mediante la utilización de un formulario previamente definido y que es de total conocimiento de la planilla.

Esta mejora se impulsó ante la necesidad de detectar condiciones o actos inseguros que pudieran ocasionar accidentes o enfermedades laborales. Con ello, se previenen riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, eléctricos, que son asociados a un comportamiento humano o bien a condiciones de las instalaciones del hotel.

Esta práctica ha derivado en que el personal tenga más conocimiento y de la debida importancia a cómo identificar y reportar todo acto o condición insegura en el área de trabajo y con ello, reducir

la posibilidad de accidentes o enfermedades del trabajo, asociadas a actitudes o deficiencias en las condiciones de mantenimiento del edificio o equipos de trabajo.

Los ejercicios de estiramiento, antes del inicio de la sesión de trabajo, son parte de una práctica que el Hotel Wyndham San José Herradura también viene implementando desde hace tres años. Precisamente, lo que busca es prevenir los riesgos ergonómicos generados por la actividad física y reducir lesiones músculo esqueléticas.

Otra forma para evitar lesiones de las personas trabajadoras, consiste en la utilización de una escalera de dos peldaños para la limpieza segura de superficies altas de las habitaciones. Esta es una norma obligatoria para prevenir los riesgos de caídas y aplica también como medida de prevención para reducir la posibilidad de adopción de posturas forzadas de trabajo o por el uso de elementos de trabajo no apropiados ni seguros.

Esta buena práctica, utilizada en el área de hospedaje y steward, se puso en práctica hace un año. Para darle continuidad, la empresa programa cada año la realización de una re-inducción en el procedimiento seguro para trabajos en alturas y se aplican inspecciones periódicas y auditorías internas sobre el tema.

En estas acciones están vinculados distintos departamentos del hotel, entre ellos Salud Ocupacional y Recursos Humanos, los encargados de equipos de trabajo y la Gerencia General.

La trabajadora migrante Luz Marina Peralta, quien tiene cinco años de trabajar en la empresa, expresa que gracias a la experiencia positiva en los procesos de capacitación constante, toma todas las precauciones, lo cual le ha favorecido para no tener accidentes.

Por su parte, Mauricio Gatica, Jefe de Jardines del Hotel señala la relevancia de la capacitación recibida.

*“A mí, el programa me ha enseñado a educarme para trabajar de una forma más segura. Hasta la familia de nosotros se beneficia porque llevamos este mensaje a nuestras casas”, comenta Chavarría.*

De la misma manera se expresa Reina Pérez, quien buscó en Costa Rica la oportunidad de mejorar su calidad de vida.

*“Para mí es excelente porque uno las aprende, las utiliza para beneficio de nuestros hijos y les enseñamos cómo tienen que ser para tener una mejor calidad de vida”, manifiesta.*

## SEGURIDAD en el manejo de químicos peligrosos

En correspondencia con las leyes del país, el Hotel Wyndham, al menos una vez al año, capacita a las personas del área de jardinería, hospedaje y *steward* que hacen uso de productos químicos en sus labores con el objetivo de identificar riesgos en la salud, la inflamabilidad y reactividad de un producto químico y evitar las posibilidades de afectación por contacto directo.

Por medio de la capacitación, el personal conoce sobre los peligros potenciales de las sustancias que manipulan mediante el uso de las normas NFPA y HMIS, las cuales contienen una simbología de colores y una numeración sobre peligrosidad, que permiten tomar medidas para el almacenaje, transporte y uso de los productos



químicos. Estos se mantienen en un solo lugar, de la manera correcta y en los recipientes adecuados.

Como una forma de garantizar el pleno cumplimiento de las disposiciones de seguridad



y manipulación de estos productos, el Gestor de Salud y Seguridad Ocupacional y Ambiente, promueve la realización de una capacitación y re-inducción anual, inspecciones periódicas de riesgos y la lectura de las hojas de seguridad, lo cual fomenta y amplía el conocimiento de las personas acerca de la importancia de evitar accidentes.

La empresa presta especial atención al almacenamiento de combustibles en recipientes que brinden seguridad, evitando el uso de envases comunes que no son diseñados para contener este tipo de productos. Estas medidas previenen riesgos de origen químico, en forma particular los derrames, y reduce la posibilidad de contacto directo.

Con el fin de evitar accidentes, las personas trabajadoras tienen una serie de prohibiciones a través de la Normativa Interna de Salud y Seguridad Ocupacional, como por ejemplo, consumir alimentos, mientras aplican productos químicos, señalar con rótulos informativos cuando

un área está siendo tratada con productos de este origen, bien sean fertilizantes o herbicidas. Con esta práctica se reduce la posibilidad de intoxicaciones por ingesta de alimentos contaminados y se disminuye la posibilidad de que personal del hotel o huéspedes se puedan intoxicar al ingresar a la zona tratada.

*Seidy Chaves, Gerente de Recursos Humanos del Hotel Wyndham San José Herradura, expresa “las buenas prácticas y trabajar en pro del bienestar laboral de nuestros colaboradores, ha tenido un alto grado de incidencia en el éxito de nuestra organización, siendo reconocidos al día de hoy como empresa inclusiva y por nuestros logros en materia de seguridad ocupacional”.*

Según Chaves, el reto que tienen por delante consiste en continuar perfeccionando las buenas prácticas, por medio de un proceso de mejora continua del sistema de gestión en salud y seguridad ocupacional:

*“las buenas prácticas laborales generan un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad”. De lo que se trata es de implementar condiciones y políticas internas que le permitan al colaborador tener una mejor calidad de vida, no vemos a nuestros colaboradores como un activo sino como parte integral de la organización”, asegura Chaves.*

## EL TREMEDAL S.A.

### En pocas palabras

- El Tremedal es una empresa agroindustrial de capital nacional dedicada al cultivo, empaque y exportación de piña.
- La empresa cuenta con políticas y normas organizacionales con altos estándares de calidad y competitividad que marca un crecimiento sostenible con compromiso ambiental y responsabilidad social.
- Del total de trabajadores de la empresa, el 37% son personas migrantes, principalmente de origen nicaragüense.



#### BUENAS PRÁCTICAS en el ámbito de las relaciones laborales con población migrante

- Implementación de la norma internacional SA8000 V:2008 (Sistema de Responsabilidad Social Empresarial).
- Apoyo a la regularización de trabajadores migrantes.
- Capacitación para el personal.
- Acceso a vivienda para trabajadores migrantes.

#### BUENAS PRÁCTICAS de salud y seguridad en el trabajo

- Atención de la salud.
- Prevención de riesgos y accidentes laborales.
- Prevención de intoxicaciones y manejo correcto de agroquímicos y otros químicos.



*“La filosofía empresarial es que toda aquella persona trabajadora que acepta el compromiso de responsabilidad y puntualidad tiene posibilidades de laborar con nosotros, indistintamente si es migrante o nacional, pues no hay distinción. Velar para que las personas trabajadoras reciban estos beneficios de las buenas prácticas empresariales hace que el personal se sienta comprometido a responder con un sentido de responsabilidad y eso es lo que nosotros llamamos compromiso laboral”. Jacob Fernández Baldizón, Gestor del Sistema Ambiental.*

## DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

El Tremedal S.A. es una empresa agroindustrial dedicada al cultivo, empaque y exportación de piña (ananás comosus) ubicada en Venecia de

San Carlos. Cuenta actualmente con una extensión de 725 has de las cuales 450 has son de producción. El resto de las tierras se distribuyen, principalmente, entre la zona agroindustrial (planta empacadora, taller mecánico, bodegas y oficina), reservas forestales y la zona urbana con sus casas, consultorio médico y cancha multiusos.

En sus inicios, se dedicó al desarrollo de ganadería de engorde. En 1991 se incorpora el cultivo de piña para exportación como alternativa para diversificar la producción. Dos años después comenzó la comercialización de la fruta en mercados de Estados Unidos, Canadá, Europa y algunas ventas directas a la Zona Franca en Costa Rica.

En el año de 1997 se inicia la siembra del cultivo de piña de la variedad amarilla, como parte de un mejoramiento de nuevas variedades, motivado principalmente por la necesidad del mercado internacional. Esta fruta con características muy diferentes a la tradicional, contó con muy buena aceptación por parte de los clientes.

La visión empresarial de El Tremedal se orienta constituirse como empresa líder en el ámbito nacional, en la producción y oferta agroindustrial de óptima calidad, mediante el crecimiento sostenible con compromiso ambiental y responsabilidad social, a la vez que impacta positivamente en el desarrollo del país.

Actualmente la empresa brinda empleo a 337 trabajadores, sin embargo, esta cifra puede variar según la producción de piña, esto debido a que en producciones altas, el número de personal se incrementa.

Del total de la mano de obra con que cuenta la empresa, el 37% son personas migrantes que en números absolutos corresponde a 127 trabajadores. De ellos, el 85% son hombres, principalmente de nacionalidad nicaragüense. Esta población se concentra en el desempeño de labores como peones, operarios y encargados de siembra y cosecha, mantenimiento de planta y empacadores.

# BUENAS PRÁCTICAS

## EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES CON POBLACIÓN MIGRANTE

### Implementación de la norma internacional SA 8000 v: 2008 (SISTEMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL)

Acorde con la política de la empresa de ofrecer un producto de alta calidad tomando en cuenta aspectos tales como, la salud de las personas trabajadoras y la protección del medio ambiente, El Tremedal cuenta actualmente con certificaciones como GLOBAL GAP, SA8000 Norma Internacional de Responsabilidad Social y Primus Labs, prácticas que permiten una buena relación Patrono – Trabajador – Ambiente – Mercado.

Con el propósito de promover las mejores condiciones laborales y, a la vez, tener una herramienta que permite medir este compromiso, El Tremedal, de manera voluntaria implementa la norma internacional SA 8000 V: 2008.

Esta certificación, que a su vez incorpora la evaluación a proveedores y contratistas de servicios y productos, se fundamenta en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales e incluye temas tales como justicia social y derechos



de las personas trabajadoras, entre otros. Al ser una norma de responsabilidad social, las acciones de la empresa se extienden a la comunidad.

La norma se basa en el cumplimiento de la legislación nacional y de los instrumentos internacionales de derechos humanos de las Naciones Unidas y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para poder implementar la norma SA8000, El Tremedal sigue un proceso de revisión de cada

aspecto tratado en la norma y se somete a un proceso de auditoría, que comprende una visita de campo para el levantamiento de información y verificación de cumplimiento por medio de conversaciones confidenciales con las y los trabajadores.

El Departamento de Gestión Ambiental y Salud Ocupacional es el responsable de preparar la información previa para la auditoría. Además, lleva a cabo las revisiones a los proveedores y la definición y edición de los procedimientos internos de la empresa, basados en la norma y la legislación nacional y su cumplimiento. El Departamento de Talento Humano brinda apoyo en relación con la información, las estadísticas y el control para el cumplimiento; por ejemplo, control de la jornada de trabajo, número del personal y asistencia a capacitaciones.

Para garantizar el logro de estos objetivos, el 100% de las y los trabajadores que laboran en la empresa, son concientizados y capacitados acerca de los contenidos y los beneficios que conlleva el cumplimiento de la Norma SA 8000, los derechos y deberes laborales, las políticas empresariales de salud ocupacional, responsabilidad social y ambiental, los procedimientos internos para atender las situaciones de acoso sexual en el centro de trabajo, así como sobre los roles y responsabilidades, tanto del sector patronal como del propio personal en la consecución de los mismos.

Según El Tremedal, la implementación de la norma SA 8000 sirvió de terreno fértil para lograr una excelente relación con las personas trabajadoras.

Asimismo, la empresa realiza un control y seguimiento a los proveedores por medio de una evaluación inicial y una auditoría. La evaluación inicial a los proveedores toma en cuenta el tamaño, la cantidad del personal, el tipo de productos con los que trabajan y su peligrosidad. Asimismo, valora que los proveedores de El Tremedal cumplan con la legislación sobre salarios mínimos para todo el personal, quienes deben estar asegurados por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)

y cubiertos con la póliza de riesgos del trabajo del Instituto Nacional de Seguros (INS). Las evaluaciones a los proveedores son anuales, sin embargo, para aquellos que superan la calificación de noventa, se realiza cada dos años.

La implementación de esta norma se ha visto reflejada también en la construcción de la escuela “Las Huacas” en los terrenos de la finca, la cual se edificó por la necesidad de brindar educación a las hijas e hijos de las personas trabajadoras nacionales o extranjeras que lo requieran, como parte de la prevención del trabajo infantil. Este servicio beneficia en forma particular al personal migrante, en tanto, cerca del 90% de los alumnos que asisten a esta escuela son hijos e hijas de trabajadores de origen extranjero.

En relación con la adopción de estas prácticas, Rosa Fletes Lazo, quien trabaja en cosecha explica que valora mucho el trato que les dan a las personas migrantes.

*“Nos dan la importancia de tener nuestros propios derechos, de explicarnos las reglas y las normativas de la empresa y eso nos ayudan mucho”.*

## APOYO A LA REGULARIZACIÓN de trabajadores migrantes

En muchas ocasiones las personas trabajadoras migrantes desconocen la normativa para la regularización en el país y tampoco cuentan con los recursos para pagar la renovación de sus documentos. Consciente de que el personal migrante requiere renovar sus permisos de trabajo o



cédulas de residencia periódicamente, la compañía desarrolló un programa permanente de apoyo a las personas trabajadores migrantes para que éstos mantengan sus documentos migratorios al día, el cual es dirigido por el Departamento de Talento Humano, en colaboración con los supervisores y el área financiera.

Como parte de las acciones emprendidas por la empresa en este sentido, el Departamento de Talento Humano integró a su sistema de planillas una variable que indica el pronto vencimiento de los documentos de residencia o permisos de trabajo del personal extranjero. Ello permite que en la boleta de pago que se entrega semanalmente a cada trabajador se le informe sobre el próximo vencimiento de sus documentos. De forma complementaria, cada dos semanas este mismo departamento manda información a cada supervisor sobre las personas trabajadoras que tienen documentos migratorios por vencer para dar seguimiento con cada empleado.

Una vez informadas de las fechas de renovación, las personas trabajadoras migrantes se presentan al Departamento de Talento Humano para recibir orientación y apoyo en la tramitación. En caso de ser solicitado por el trabajador, éste cuenta con la posibilidad de gestionar un adelanto de salario para cubrir los costos del proceso, suma

que es devuelta posteriormente en forma de tracts. Cada trabajador es responsable de coordinar las citas con la Dirección General de Migración y Extranjería u otras instancias autorizadas para tramitar las renovaciones de los documentos migratorios, en tanto la empresa les proporciona el permiso de forma prioritaria para que realicen dichos trámites.

Para facilitar este proceso, el Departamento de Talento Humano se mantiene en contacto regular con las autoridades de migración de la oficina regional de San Carlos, con la finalidad de estar actualizados sobre las disposiciones migratorias y referir al personal extranjero para la gestión de sus permisos de trabajo, específicamente, en el caso de personal temporal o de nuevo ingreso con estatus migratorio irregular.

Gracias a la implementación de esta política, la empresa reporta que el 100% del personal extranjero tiene su documentación migratoria y laboral al día. Para Jacob Fernández Baldizón, gestor del Sistema Ambiental este tipo de facilidades es un ejemplo de respeto a los derechos de la persona migrante, que en el caso de El Tremedal, significa casi el 40% del total del personal. Por el lado de la población trabajadora migrante, estos apoyos generan mayor motivación en el personal y favorece una mayor vinculación con la empresa.

José Pablo Zepeda, trabajador migrante de El Tremedal responsable de supervisar la plantación, reconoce que en la empresa se preocupa por el trato y bienestar de la persona trabajadora.

*“En la empresa no se ve el color, ni la raza, ni la nacionalidad, sino la persona. Si uno es un buen empleado, no importa de dónde venga”.*

## CAPACITACIÓN para el personal

El Tremedal considera que la capacitación y la formación de su personal tienen efectos muy positivos en las personas trabajadoras, ya que favorece una mayor motivación y, por consiguiente, aumenta la productividad en la empresa, al tiempo que se garantiza un personal más calificado por la preparación continua que reciben.

Mediante estas oportunidades de capacitación para el personal, la empresa busca mejorar el ambiente laboral, facilitar la obtención de conocimientos y herramientas aplicables tanto en el ámbito laboral como personal e incentivar la comunicación asertiva, el liderazgo, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

Las capacitaciones han sido permanentes en los últimos nueve años y se aplican a todos los trabajadores de las distintas áreas de trabajo de la empresa, sin discriminación por nacionalidad.

La empresa cita como uno de los ejemplos, el taller vivencial de trabajo en equipo que realizó a lo largo de tres meses, durante el año 2013. Ello permitió al grupo de personas trabajadoras de la planta empacadora, del Departamento de Cosecha, del área de semilla y al personal administrativo desarrollar estrategias de integración en un *"team building"* y reflexionar sobre los temas de liderazgo, trabajo en equipo, motivación, compromiso, colaboración, logro de metas en común, perseverancia, comunicación y resolución de conflictos.

Las capacitaciones, coordinadas por el Departamento de Talento Humano, se realizan dentro y fuera de las instalaciones de la empresa. Se busca que sean recreativas y participativas en las cuales se desarrollen diferentes actividades, con el objetivo de aprender haciendo, como por ejemplo, lluvia de ideas, dramatizaciones, *canopy*, *rappel* y *rafting*.

Para los procesos de capacitación formal la empresa estableció alianzas con el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) para ofrecer al personal formación en el tema de control de plagas (Manejo de Rastrojos y Control de Mosca, *Stomoxys calcitrans*), y a partir del 2013, con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) con un curso de auxiliar administrativo en la empresa agropecuaria. El INA imparte asimismo cursos certificados sobre refrigeración, relaciones humanas y manejo de conflictos e inocuidad. Las capacitaciones recibidas por los trabajadores de la empresa, incluyen en todas sus modalidades a personas migrantes tanto de campo, planta empacadora, encargados y administrativos, quienes han logrado certificarse en los diferentes cursos impartidos.

Todos los cursos y capacitaciones se realizan en jornada laboral y es un tiempo remunerado por la empresa. Por otra parte, El Tremedal le brinda permisos sin goce de salario al personal que estudia en el colegio o en la universidad con el fin de que completen su plan de estudios.

Un caso que es muy conocido en la empresa es el del trabajador migrante David Moisés Martínez, quien trabaja en la empacadora y está a punto de graduarse como abogado. Cuando llegó hace casi 10 años, tenía la secundaria incompleta.

Fue entonces que, apoyado por la compañía, pudo estudiar en un colegio nocturno y luego en la modalidad de bachillerato por madurez. Con la primera meta cumplida entró a la universidad, respaldado por una beca que le ofreció El Tremedal y que cubre el 60% del costo de las materias.

*"Quiero ayudarle a las personas muy pobres que no saben de sus derechos. Hay mucha gente costarricense y migrante a quien les puedo servir", dice orgulloso Martínez.*

Según la empresa, la capacitación y los procesos de educación que abarca personas trabajadoras nacionales y migrantes, tiene distintas ventajas, entre ellas, genera mayor motivación, eficiencia en el desarrollo de las labores, desempeño de las funciones y un mejor ambiente laboral.

Además, al participar de estas actividades las personas trabajadoras obtienen nuevos conocimientos aplicables en el área laboral y personal, así como la empresa se beneficia de una mayor cohesión y un personal más comprometido con la organización.

## ACCESO A VIVIENDA para trabajadores migrantes

El personal migrante, principalmente, tiene la posibilidad de habitar viviendas facilitadas por la compañía, con la idea de que mientras laboran en la empresa, las

personas trabajadoras puedan tener acceso a un techo digno con todos los servicios básicos.

Las viviendas están ocupadas en su mayoría por personas migrantes y sus familias, aunque hay algunas que son habitadas por nacionales. De las 13 viviendas habitadas de la finca, 10 están asignadas a personas migrantes y sus familias, mientras que en las restantes habitan personas nacionales.

Las tareas de mantenimiento de las viviendas son realizadas por la empresa, en tanto que los servicios de agua y luz los asume el trabajador que la habita.

Con el programa de vivienda con que cuenta la empresa durante más de nueve años, se busca contribuir en la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras de la finca, en forma especial del personal migrante y sus familias.

La iniciativa está a cargo del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional y se coordina con la Gerencia de finca.

# BUENAS PRÁCTICAS

## DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

## ATENCIÓN de la salud

El Tremedal mantiene un importante compromiso con la salud y el bienestar de sus trabajadores. Para cumplir esta finalidad, la empresa pone a

disposición de sus trabajadores y familiares un consultorio médico, como un servicio gratuito para todas las personas sin distinción de nacionalidad. Este consultorio médico mixto, que funciona desde hace cinco años en la finca de El Tremedal, brinda atención a enfermedades comunes y accidentes de trabajo y de forma preventiva, realiza exámenes médicos a sus usuarios.



El objetivo básico de esta buena práctica es brindar la mayor atención médica preventiva que contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias. Según las estadísticas de la empresa, se atienden por mes alrededor de 260 personas trabajadoras y un promedio que oscila entre 50 a 70 familiares. Para brindar este servicio la empresa financia el costo del médico, medicamentos e implementos.

Otra medida preventiva en salud consiste en brindar mayor protección contra los rayos del sol y evitar el cáncer de piel. Para ello, se colocó un sarán a lo largo del brazo de la cosechadora o el brazo de la curadora, lo cual proporciona una especie de techo protector que beneficia a quienes laboran en el campo, cosecha y cura de semilla. Gracias a esta medida, el 90% de los brazos existentes de este tipo de maquinaria, cuenta en la actualidad con el sarán protector, lo que representa cinco cosechadoras y dos brazos de curadoras de semilla.

Adicionalmente, la empresa le brinda a los trabajadores y supervisa la utilización de implementos como sombreros o gorras con cubrenucas (pasamontañas), mangas, guantes, y overoles para su seguridad y salud en el trabajo.

Mediante la implementación de estas prácticas se logró que el personal no esté expuesto directamente a los rayos ultravioleta, y con ello, contribuir en la prevención de cáncer de piel.

Otra de las buenas prácticas consiste en brindar a las personas trabajadoras del campo un sitio seguro e higiénico para consumir sus alimentos y para protegerse en caso de que se presente una rayería.

Durante 10 años, la empresa ha construido infraestructura que funciona como comedor y como zonas de refugio ante condiciones climáticas extremas, a lo largo y lo ancho de la finca. A la fecha, El Tremedal cuenta con 10 comedores- algunos de ellos con capacidad hasta para 80 personas- y 32 sanitarios en el campo.

En atención a prevenir la deshidratación del personal de campo y eventuales perjuicios a la salud por ingesta de agua no potable, todas las mañanas, cada encargado de cuadrilla tiene la responsabilidad de suministrar agua potable fresca a las personas trabajadoras a su cargo, la cual es almacenada en



hieleras. Cada grupo de trabajo cuenta con una hielera, para un total de 18, que equivale a una cobertura del 100% del personal del campo.

## PREVENCIÓN de riesgos y accidentes laborales

Con el fin de prevenir riesgos y accidentes laborales asociados a las prácticas agrícolas y proteger la salud e integridad de las personas e implementar acciones en beneficio del ambiente, El Tremedal implementa un proceso de capacitación y de re-inducción periódico sobre los Sistemas de Gestión Integrados. Este proceso toma en cuenta aspectos como el ambiental, la certificación Global Gap, salud ocupacional y manipulación de alimentos, manejo correcto de plaguicidas, brigadas de primeros auxilios y de atención a desastres naturales o tecnológicos y brigadas de incendios.

Mediante la implementación de esta práctica, la empresa logró generar, en todo el personal, un mayor nivel de concientización acerca de la prevención de riesgos laborales. Esto a su vez, incide positivamente en la disminución de accidentes y lesiones que dañan o afectan la salud e integridad física del personal, utilizando en forma correcta el equipo de protección personal (EPP) y tomando en cuenta las medidas de seguridad respectivas. Las acciones se extienden también a favorecer que todas las personas trabajadoras de nuevo ingreso y los trabajadores permanentes, mantengan hábitos higiénicos (inocuidad), que permitan lograr un producto de muy alta calidad y apto para el consumidor final.

Desde el momento en que se empezó a implementar y dar seguimiento a esta capacitación hasta la actualidad, los índices de siniestralidad se han reducido hasta un 10%. De igual forma, la empresa logró reducir los impactos negativos de la labor agroindustrial y evitar la contaminación por medio varias acciones, como por ejemplo, el reciclaje de los

desechos inorgánicos (vasos, platos, botellas, bolsas, latas, cartón etc.); la aplicación de productos para el control de cultivos (PPCs) cuando es necesario; la utilización de productos aprobados, y, la implementación de prácticas agrícolas para evitar la contaminación del agua, el suelo y el aire.

Llevar adelante este programa responde al cumplimiento de la legislación nacional aplicable a la actividad, además de las normas internacionales, tales como Global Gap, SA8000 y Primus Labs suscritas por El Tremedal.

De forma complementaria a la capacitación, la empresa ha puesto en operación un proceso de análisis de riesgos previo para aquellas labores nuevas que se requieran desarrollar en cualquier área o departamento de la finca. Una vez identificada la necesidad de realizar una nueva labor en la empresa, se completa un formulario o boleta denominada "apertura de labores" mediante la cual se realiza un análisis de los riesgos y necesidades particulares de prevención, protección y capacitación que va a requerir cada trabajador de forma previa a que este se incorpore a realizar dichas labores.

El objetivo básico de este análisis es anticiparse en la adopción de medidas de seguridad e identificación de los requerimientos tanto en equipos de protección como en capacitación necesarios para garantizar la ejecución segura de nuevas labores, minimizando así la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Hace cinco años, la empresa inició con esta práctica y el 100% de las nuevas labores (que en la actualidad suman 40) han sido analizadas, previamente a su realización.

Una medida que se adopta en la empresa para prevenir riesgos ergonómicos consiste en destinar diez minutos de la jornada laboral para hacer ejercicios. Antes de empezar a trabajar, el personal debe realizar una serie de ejercicios de estiramiento y flexibilidad para prevenir lesiones músculo-esqueléticas. De tal forma, se prepara físicamente



al trabajador con el fin de reducir la posibilidad de sufrir desgarros, problemas lumbares, dolor de espalda, entre otros.

Estos ejercicios fueron definidos por el personal de Salud y Seguridad Ocupacional, luego de un análisis de las tareas realizadas y se estandarizaron

los tipos de ejercicios a ejecutar. Cada encargado de cuadrilla o de área, es el responsable de dirigirlos antes de iniciar su labor en la mañana.

Como resultado de esta práctica, el tratamiento por dolores musculares, se ha reducido de manera importante. Por ejemplo, antes se inyectaban por dolencias musculares a unas 200 personas, hoy día se inyectan 100 trabajadores al mes. El 100% del personal de campo, taller, bodega y planta empacadora realiza este tipo de ejercicios.

El Tremedal desarrolla una serie de prácticas que, de forma particular, buscan prevenir riesgos mecánicos y laborales tanto en las superficies de trabajo para personal de carga y descarga de semilla y personal de cosechadoras, como en las labores propias de cosecha.



Entre estas medidas prácticas para reducir riesgos de accidentes laborales, una de las que se puede destacar es la que disminuye la posibilidad de caídas en labores como el acomodo de semilla en la carreta. Con este fin, la empresa decidió hace dos años colocar barandillas de seguridad a las parrillas o plataformas.

Asimismo, en la labor de cosecha, para reducir la posibilidad de lesiones músculo esqueléticas, de manera específica las lumbalgias, se realizaron ajustes de altura a la parrilla donde se ubica el carretero, de manera tal que el trabajador no tiene que encorvarse para realizar la labor y, con ello, arriesgarse a presentar una lesión o bien reducir el riesgo de una caída.

El objetivo básico de esta buena práctica, que se inició hace dos años, es brindar seguridad al trabajador cuando realiza el acomodo de semilla en la carreta y mejorar las condiciones ergonómicas en la labor de carreo en el área de cosecha. Hasta la fecha, se han construido y colocado barandillas de seguridad y parrillas al 100% de las carretas (seis carretas de carga y descarga en el transporte semillas) destinadas a esta labor.

Otra práctica de importancia para evitar riesgos en la seguridad física de las personas trabajadoras, fue la decisión hace cuatro años, de colocar un tubo que funciona como agarradera a lo largo de la banda transportadora de piña en las cosechadoras, de manera que el trabajador cuenta con un sitio para sujetarse. Con esta práctica, dirigida al personal de cosecha, se logró evitar la incidencia de atrapamiento de dedos y manos por parte de la banda transportadora de los brazos de las cosechadoras, y la eventual amputación de dedos o manos.

Por otra parte, el trabajador que realiza labores de chapea de la ronda de la finca debe usar espinilleras y rodilleras. Estos implementos de protección son aportados por la compañía, con el propósito de reducir la posibilidad de heridas o

cortaduras con machete en los miembros inferiores. Esta práctica se ejecuta desde hace nueve años y requiere una re-inducción anual a todo el personal que trabaja en estas actividades.

## PREVENCIÓN de intoxicaciones y manejo correcto de agroquímicos y otros químicos

Todas las personas trabajadoras que aplican, manipulan, almacenan, transportan, preparan agroquímicos y químicos en general, reciben una capacitación y refrescamiento anual sobre el manejo correcto de agroquímicos y las medidas de prevención y de seguridad al realizar las aplicaciones de estos productos.

El curso se imparte desde hace nueve años y el responsable es un miembro del Departamento de Salud Ocupacional, aunque en algunas ocasiones, está a cargo de personal técnico especializado de la empresa proveedora del producto.

Además de responder a la necesidad de proteger la salud de las personas trabajadores de campo y de las plantas empacadoras, esta iniciativa está orientada a generar prácticas de aplicación de agroquímicos que no afecten al medio ambiente, evitando la contaminación del agua, suelos y aire. En el trabajo de campo, la empresa ha puesto en práctica medidas para mantener informado al personal sobre la toxicidad de los agroquímicos que se emplean. Cada vez que las personas trabajadoras observan un tractor con un *Spray Boom* -barra distribuidora o brazo rociador- aplicando agroquímicos, lo primero que identifican es el color de las banderillas. Las capacitaciones recibidas permiten que el personal relacione una banderilla de

color rojo con el más alto nivel de toxicidad, amarillo con un nivel intermedio y el color verde con los productos menos tóxicos.

En caso de emergencia y de forma tal que se dé una respuesta rápida en el proceso de descontaminación, la empresa ha construido baños o duchas para que el personal que aplica agroquímicos pueda bañarse ante un eventual contacto con estos productos. Esta infraestructura se encuentra próxima a los trabajadores de campo, distribuida por cada área estratégica definida en la finca.

Como medida preventiva y de atención a la salud del personal que usa y maneja agroquímicos, las personas trabajadoras deben realizarse un examen médico pre-laboral, un examen de seguimiento anual, y examen de colinesterasa cada 8 semanas, todos estos son realizados por la empresa sin costo alguno para el trabajador.



## CONCLUSIONES

Las experiencias anteriores son consideradas por la OIT como ejemplos de buenas prácticas, ya que muestran el compromiso y los esfuerzos del sector empresarial en el cumplimiento de la normativa nacional e internacional en materia laboral y conforman una base de conocimiento de acciones eficaces en este ámbito que generan un ganar-ganar para la empresa y los trabajadores, tanto nacionales como extranjeros.

Los efectos de las medidas emprendidas desde las empresas, expresan una mayor identificación y compromiso de las personas trabajadoras con los objetivos planteados, así como motivación y sentido de pertenencia y en una mejor productividad y estabilidad en la planilla.

El sector agroindustrial mantiene compromisos con el mercado nacional e internacional que se traducen en certificaciones voluntarias y cumplimiento de estándares internacionales de producción, que incluyen la revisión de la plena vigencia de estos principios en toda su cadena de valor.

Los apoyos para la regularización de los trabajadores constituyen la pieza angular de las acciones dirigidas en particular a las personas migrantes. Las empresas con una cantidad importante de personal extranjero en sus planillas, han puesto en marcha procedimientos y ayudas económicas para sus trabajadores de cara a mantener al día las renovaciones y demás documentación migratoria requerida por estos, para desempeñarse en sus labores.

Destaca entre las acciones de las empresas, la permanente capacitación y re-inducción hacia el personal dirigido a promover la formación y adquisición de habilidades, así como mejorar la eficiencia, organización y la salud y seguridad en el trabajo, en igualdad de condiciones.

Según el tipo de actividad a la que se dedique la empresa, se evidencia la toma de acción en la

promoción de la salud de las personas trabajadoras y el impulso hacia una cultura de prevención de accidentes laborales, en apego a la legislación nacional e internacional en la materia.

Las acciones emprendidas, cuentan con un seguimiento constante de parte de las empresas y retroalimentan procesos de mejoramiento continuo. Ello contribuye a crear una imagen positiva en las empresas, favoreciendo la legitimidad y confianza entre consumidores y clientes, proveedores, cadenas productivas multinacionales y otros grupos de interés. Asimismo, las personas trabajadoras reportan impactos positivos en el desempeño de sus funciones en los diferentes niveles y áreas de trabajo de las empresas.

Este esfuerzo inicial por recopilar las buenas prácticas del sector empleador tanto en el ámbito de las relaciones laborales con población trabajadora migrante, como en salud y seguridad en el trabajo, pretende servir de marco para impulsar acciones similares que permitan su réplica y adaptabilidad en los distintos sectores, con el propósito de avanzar hacia la garantía de los derechos laborales de todos los trabajadores, sin distinción por nacionalidad.

