

RAINFOREST ALLIANCE

POLÍTICA:

Organizaciones De Trabajadores en Fincas De Banano Y Piña Costa Rica

Código de documento: SA-P-LA-37

Versión 1.1

ES

Vinculante desde 15 de octubre 2024

Traducción publicada el 15 de octubre 2024



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Rainforest Alliance está creando un mundo sostenible mediante el uso de las fuerzas sociales y del mercado para proteger la naturaleza y mejorar las vidas de productores, trabajadores y comunidades forestales.

Nombre del documento: Código de documento:	Fecha de la primera publicación:	Expira por:
Política para organizaciones de trabajadores en fincas bananeras y piñeras de Costa Rica	10 de julio de 2024	Hasta nuevo aviso
Vinculado a:		
SA-S-SD-1 Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance 2020, Requisitos para Fincas SA-R-GA-1 Reglas de Certificación y Auditoría de Rainforest Alliance SA-G-GA-24 Protocolo de Verificación del Auditor de Rainforest Alliance SA-GL-SD-1 Anexo S01: Glosario		
Reemplaza		
SA-P-LA-37-VI Política para organizaciones de trabajadores en fincas bananeras y piñeras de Costa Rica		
Aplicable a:		
Fincas agrícolas potenciales y certificadas de banano y piña que forman parte del Programa de Certificación Rainforest Alliance 2020, auditadas según los requisitos del Estándar de Agricultura Sostenible 2020, Requisitos para Fincas Entes de Certificación autorizados		
País/Región:		
Costa Rica		
Cultivo:	Tipo de Certificación:	
Frutas: Banano/Piña	Titulares de Certificado agrícolas	

Las políticas son vinculantes. Las políticas complementan y/o reemplazan las reglas o requisitos relacionados para las partes a las que son aplicables.

[Más información](#)

Para obtener más información sobre Rainforest Alliance, visite www.rainforest-alliance.org, contacto info@ra.org comuníquese con la oficina de Rainforest Alliance en Ámsterdam, De Ruijterkade 6, 1013AA Ámsterdam, Países Bajos.

Esta política se deriva del Estándar Rainforest Alliance y refleja el mismo contenido. Para la interpretación del contenido, consulte el propio Estándar.

[Descargo de responsabilidad de traducción](#)

Para cualquier pregunta relacionada con el significado preciso de la información contenida en la traducción, consulte la versión oficial en inglés para obtener aclaraciones. Cualquier discrepancia o diferencia de significado debida a la traducción no es vinculante y no tiene ningún efecto para auditorías o certificaciones.

Cualquier uso de este contenido, incluida la reproducción, modificación, distribución o republicación, sin el consentimiento previo por escrito de Rainforest Alliance está estrictamente prohibido.



CONTENIDO

1. Introducción	4
2. Requisitos aplicables para Titulares de Certificado	5
Cambios importantes	5
Capítulo 5: Social	6
5.2 Libertad de asociación y negociación colectiva	6
Anexo: OT reconocidas en Costa Rica	10
Organizaciones sindicales de trabajadores.....	10
Organizaciones electas de trabajadores	11



1. Introducción

Las nuevas tendencias del mercado hacen que sea cada vez más esencial que el Programa de Certificación de Rainforest Alliance se actualice constantemente. Los Derechos Humanos en la cadena de suministro, incluida la Libertad de Asociación (LdA), han adquirido especial relevancia en diferentes mercados, impulsados por nuevas leyes/regulaciones que promueven el cumplimiento efectivo de este derecho humano.

En el marco de esta realidad, se ha desarrollado la 'Política sobre OT' para alinear los requisitos del Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance, Requisitos para Fincas, al contexto de las operaciones agrícolas de banano y piña en Costa Rica. Pretende reconocer, en igualdad de condiciones, el acceso a negociar los beneficios establecidos en el Estándar de Agricultura Sostenible Rainforest Alliance 2020, Requisitos para Fincas, basado en el diálogo genuino.

Esto aplica a todas las organizaciones de trabajadores (OT) reconocidas y con representación en fincas de banano y piña en Costa Rica. La Política sobre OT ofrece una interpretación de los requisitos de LdA establecidos en el Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance: 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3. Los requisitos mencionados se han formulado de tal manera que ayuden a los productores de banano y piña en Costa Rica a implementar el Programa de Certificación de Rainforest Alliance.

Para los Entes de Certificación, estas adiciones deben leerse junto con las Reglas de Certificación y Auditoría y el Protocolo de Verificación del Auditor, ya que la lista de temas proporcionada en la columna 'Verificación del EC durante auditoría' no es necesariamente exhaustiva. La Política sobre OT no cubre todos los requisitos del Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance, Requisitos para Fincas. Los requisitos mencionados en esta Política sobre OT no reemplazan la intención completa de los requisitos en el Estándar, sino que mencionan aspectos específicos para mayor aclaración tanto para los Titulares de Certificado como para los Entes de Certificación. Por lo tanto, si un requisito del Estándar no está cubierto por este documento, tanto los Titulares de Certificado como los Entes de Certificación deben cumplir con los requisitos y las reglas establecidas en el Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance, Requisitos para Fincas y las Reglas de Certificación y Auditoría de Rainforest Alliance.

Rainforest Alliance también reconoce la importancia de considerar la situación/particularidades del país, cuando sea necesario, y su relación intrínseca con el cumplimiento del Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance 2020, Requisitos para Fincas. En respeto a la autonomía de cada estructura de gobierno donde se produce fruta con el sello Rainforest Alliance, el Programa de Certificación reconoce que no es su propósito definir si una estructura de trabajadores es legal o no, ya que esta decisión recae en la responsabilidad de cada Estado. Aun con esto, el Estándar de Rainforest Alliance promueve no sólo el cumplimiento de la legislación nacional, sino también un compromiso permanente para trabajar en la mejora continua.

La Política sobre OT sería aplicable siempre y cuando no exista un pronunciamiento/regulación legal local que actualice la postura. En caso de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Costa Rica emita una interpretación oficial diferente a lo indicado en esta Política, Rainforest Alliance deberá alinearse con la posición oficial emitida por esta entidad gubernamental.

Por ahora, la Política sobre OT solo aplica para los cultivos de banano y piña en Costa Rica, mientras esta Política se mantenga vigente y vinculante.



2. Requisitos aplicables para Titulares de Certificado

A continuación, se presentará una Tabla Interpretativa con las principales aclaraciones aprobadas para Costa Rica sobre los requisitos vinculados a la Libertad de Asociación establecidos en el Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance, Requisitos para Fincas.

Para efectos de lectura, análisis y posterior formación, se deben considerar las siguientes aclaraciones:

- (i) De izquierda a derecha, la Tabla Interpretativa contiene el requisito referido; el texto original del requisito; la interpretación aprobada para Costa Rica y la verificación mínima que cada Ente de Certificación (EC) debe observar durante la auditoría, según el Protocolo de Verificación del Auditor (AVP) de Rainforest Alliance. Finalmente, la tabla contiene el alcance del requisito inicialmente indicado.
- (ii) Respecto a las interpretaciones aprobadas para Costa Rica, están respaldadas por un proceso de consulta técnica y legal local. Sin embargo, las mencionadas no significan un reemplazo de la legislación local. Por el contrario, se trata de una interpretación oficial aprobada para el país, cuyo objetivo es avanzar juntos hacia la mejora continua en relación con los requisitos de la Libertad de Asociación (LdA).

Cambios importantes

1. Para TC: (i) Evaluar a las OT en el lugar de trabajo y realizar análisis adecuados para reconocer, en igualdad de condiciones, el acceso a negociar los beneficios establecidos en el Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance, Requisitos para Finca; (ii) Considerar, como parte de su alcance como Titular del Certificado, proporcionar información sobre LdA y sobre los tipos de organizaciones de trabajadores a todos los representantes de los trabajadores, de acuerdo con el Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance, Requisitos para Fincas y la Política sobre OT.
2. Para EC: (i) Considerar, para la muestra total de organizaciones de trabajadores a entrevistar, la estratificación necesaria para incluir efectivamente a todas las organizaciones de trabajadores en los procesos de consulta previos a la propia auditoría; (ii) Llevar registros diferenciados por organizaciones sindicales de trabajadores y organizaciones electas de trabajadores, según cada TC.
3. Para OT: (i) Se deben reconocer igualdad de condiciones para negociar los beneficios establecidos en el Estándar de Agricultura Sostenible 2020 de Rainforest Alliance, Requisitos para Fincas; (ii) Solo las OT que cumplan con características mínimas reconocidas por Rainforest Alliance estarían en el alcance del Programa de Certificación. Esto no afecta su trabajo diario, amparado por la legislación local aplicable.

5.2 Libertad de asociación y negociación colectiva

No.	Requisitos fundamentales	Interpretación para Costa Rica	Verificación del EC durante auditoría	Certificación de grupo			Certificación individual
				Fincas pequeñas	Fincas grandes	Administración de grupo	P/G
5.2.1	<p>Los trabajadores tienen derecho de formar un sindicato o unirse a uno o a una organización de trabajadores de su elección y de participar en negociaciones colectivas, sin autorización previa de su empleador, y de conformidad con la legislación aplicable. Los representantes de los trabajadores son elegidos democráticamente entre los trabajadores en elecciones periódicas, libres.</p> <p>La gerencia informa a los trabajadores sobre estos derechos a través de una política escrita, en un idioma que ellos entiendan, antes de iniciar a trabajar. La política escrita sobre libertad de asociación y negociación colectiva se publica de manera visible en todo momento en el lugar del trabajo.</p> <p>Donde el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva estén restringidos por la legislación, la gerencia no impide el desarrollo de medios paralelos de libre asociación, negociación y diálogo independientes con la gerencia.</p> <p>Convenio de OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)</p> <p>Recomendación de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, de 1971 (No. 143)</p>	<p>Tema 1 – Elecciones periódicas y libres de los representantes de los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para las OT sindicales, la periodicidad de elecciones se establece en los estatutos. • Para las OT electas, la legislación local no admite periodos de reelección de sus miembros. Para el cambio de representantes, rige el Decreto 37184 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. • Si hay una OT sin periodicidad de elecciones definida, esto no significa una no conformidad del TC. • Las OT sin periodicidad de elecciones definida no estarán dentro del alcance, como organización independiente, del Programa de Certificación RA. Esto no afecta su trabajo diario, amparado por la legislación local aplicable. <p>El progreso/mejora continua en este tema será auditado en base a los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, revisar o incluir en los programas de capacitación vigentes la interpretación de los requisitos de LdA establecidos por Rainforest Alliance, incluidos aquellos relacionados con las OT. • Registro de capacitaciones temáticas de LdA dirigidas directamente a trabajadores y a las OT (tanto sindicales como electas). 	<p>3 dimensiones de la LdA</p> <p>(i) Derecho positivo y negativo (formar, afiliarse, unirse, o no, a una organización de trabajadores de su elección):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores tienen derecho a formar y afiliarse a un sindicato u organización de trabajadores de su propia elección. • Existe una política escrita sobre libertad de asociación y negociación colectiva en el lugar de trabajo. <p>(ii) Representación dual (según C.135 OIT):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores tienen derecho a ser representados por cualquiera de las siguientes personas: representantes sindicales (sindicatos) o representantes electos (organizaciones no sindicales) en el mismo lugar de trabajo. • Para las organizaciones de trabajadores tanto sindicales como electas, si los representantes son elegidos permanentemente, no cumplirían en cumplimiento con el Estándar debido a que faltan elecciones periódicas. <p>(iii) Libre ejercicio de labores de representación (según C.98 y C.135 OIT):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todo tipo de organizaciones de trabajadores deberían recibir los mismos beneficios. • Las organizaciones de trabajadores deberán disfrutar de una protección adecuada contra cualquier acto de injerencia (C.98 OIT). <p>Consulte el AVP para obtener más detalles.</p>	✓	✓	✓	✓

<p>5.2.2</p>	<p>Los trabajadores no se ven sujetos a discriminación o represalias por razón de su participación o actividades pasadas o presentes en organizaciones de trabajadores o sindicatos. La gerencia no castiga, soborna o influencia de otra forma a los miembros de un sindicato o a los representantes de los trabajadores. Se mantienen registros de los despidos de empleados, incluida la razón del despido y la afiliación de los trabajadores con un sindicato u organización de trabajadores. La gerencia no interfiere en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores y/o en los sindicatos ni en las elecciones u obligaciones relacionadas con la membresía en dichas organizaciones.</p> <p>Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98)</p> <p>Recomendación de la OIT de 1971 sobre los representantes de los trabajadores. (No. 143)</p>	<p>Tema 1 – Asuntos internos de las OT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es prerrogativa exclusiva de las OT establecer sus elecciones, representantes, procesos de afiliación/desafiliación, entre otros. • Capacitar/proporcionar información sobre la interpretación de LdA y sobre la interpretación de Rainforest Alliance de sus requisitos alusivos se considera parte del alcance de un TC. • Proporcionar información sobre el Programa de Certificación de Rainforest Alliance y de su alcance no será considerado un acto de injerencia, siempre y cuando sean las OT quienes decidan, de manera independiente, si se necesitan cambios internos para ser cubiertos por el Programa de Certificación. <p>El progreso/mejora continua en este tema será auditado en base a los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, revisar o incluir en los programas de capacitación vigentes la interpretación de los requisitos de LdA establecidos por Rainforest Alliance, incluidos aquellos relacionados con las OT. • Registro de capacitaciones temáticas de LdA dirigidas directamente a trabajadores y a las OT (tanto sindicales como electas). 	<p>Entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La administración no interfiere en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores y/o sindicatos. • La administración no interfiere en las elecciones ni en los deberes relacionados con la afiliación a organizaciones de trabajadores. <p>Consulte el AVP para obtener más detalles.</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>
<p>5.2.3</p>	<p>La dirección proporciona a los representantes de los trabajadores tiempo libre remunerado razonable para llevar a cabo sus funciones de representación y asistir a reuniones.</p> <p>Cuando sea necesario, la dirección proporciona a los representantes de los trabajadores instalaciones razonables, incluidos espacios para reuniones, medios de comunicación y cuidado de niños.</p> <p>La dirección da a la organización de trabajadores y/o al sindicato acceso a un tablón de anuncios para comunicar información sobre sus actividades.</p>	<p>Tema 1 – Tiempo libre con goce de sueldo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicable, en igualdad de condiciones, tanto a las OT sindicales como electas, independientemente de su representación numérica. • Al tratarse de un beneficio que repercute directamente en la productividad, las limitaciones de este beneficio se fijarán según negociación entre las partes. <p>El progreso/mejora continua en este tema se auditará en función de los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de actas, acuerdos, negociaciones, agendas o similares donde se establezca el beneficio y su alcance (días aproximados otorgados como beneficio, periodicidad del tiempo libre remunerado, entre otros), según cada OT. • Registro de evidencia documental de los 	<p>Entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los representantes de los trabajadores disfrutan del tiempo libre remunerado necesario para sus funciones de representación y para asistir a reuniones. • Los representantes de los trabajadores cuentan con facilidades para el desempeño de sus funciones. • La dirección establece un diálogo genuino con los representantes de los trabajadores para plantear y abordar colectivamente las condiciones laborales y de empleo. <p>Consulte el AVP para obtener más detalles.</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>

	<p>La dirección establece un diálogo genuino con los representantes de los trabajadores elegidos libremente para plantear y abordar colectivamente las condiciones de trabajo y los términos de empleo.</p> <p>La dirección mantiene registros de las actas de las reuniones con organizaciones de trabajadores y/o sindicatos.</p> <p>Convenio sobre los representantes de los trabajadores de la OIT, 1971 (núm. 135) Recomendación de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)</p>	<p>pagos correspondientes.</p> <p>Tema 2 – Condiciones mínimas para el ejercicio de labores de representación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se consideran condiciones mínimas, pero no exclusivas, para el ejercicio de las labores de representación el tiempo libre con goce de sueldo, instalaciones razonables, espacio para reuniones, medios de comunicación y tablón de anuncios. • Aplicable, en igualdad de condiciones, tanto a OT sindicales como electas, independientemente de su representación numérica. • Las guarderías mencionadas en el requisito no se consideran como una condición mínima para el ejercicio de las labores de representación. El alcance de este beneficio estará condicionado a la negociación entre las partes, basada en el diálogo genuino. <p>El progreso/mejora continua en este tema se auditará en función de los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de actas, acuerdos, negociaciones, agendas o similares donde se establezca el beneficio y su alcance, según cada OT. <p>Tema 3 – Diálogo genuino</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un diálogo genuino significa que las aportaciones de todos los actores se consideran por igual. Puede tratarse de sugerencias de temas, aportes, medidas preventivas o cualquier otra idea que proponga ya sea el TC o las OT (tanto sindicales como electas). • Dado que el diálogo genuino es un proceso que requiere el compromiso de ambas partes negociadoras, este tema será evaluado de manera progresiva, pero no indulgentemente. • Un diálogo es genuino cuando se cumplen al menos las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> • Las partes dialogan voluntariamente con el fin de aprender o resolver con transparencia y buena disposición. • Para las negociaciones vinculadas a relaciones laborales es clave no ingresar a la negociación bajo un supuesto de igualdad. 					
--	--	--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Libertad para discrepar abiertamente. <p>El progreso/mejora continua en este tema será auditado en base a los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de actas, acuerdos, negociaciones, agendas o similares donde se establezca el diálogo genuino y revisión de los temas señalados en el requisito 5.2.3, según cada OT. • Atención/respuesta progresiva y oportuna por parte de la dirección a las actas/insumos/propuestas recibidas por las OT (tanto sindicales como electas). <p>Tema 4 - Actas de reuniones con OT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las actas de las reuniones con las OT son documentos de registro, no son en sí mismas evidencia de diálogo genuino. <p>El progreso/mejora continua en este tema se auditará en función de los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de actas, acuerdos, negociaciones, agendas o similares donde se establezca el diálogo genuino y revisión de los temas señalados en el requisito 5.2.3, según cada OT. • Seguimiento progresivo de los acuerdos, en consulta con las OT (tanto sindicales como electas). • Atención/respuesta progresiva y oportuna por parte de la dirección a las actas/insumos/propuestas recibidas por las OT (tanto sindicales como electas). 					
--	--	---	--	--	--	--	--



Anexo: OT reconocidas en Costa Rica

Luego de análisis legales y técnicos, así como consultas con las partes interesadas, Rainforest Alliance reconoce dos (2) tipos de organizaciones de trabajadores en Costa Rica:

- (i) Organizaciones sindicales de trabajadores.
- (ii) Organizaciones electas de trabajadores (cualquier organización de trabajadores no sindical y permitida por la legislación costarricense, con facultades para negociar temas laborales).

En respeto al derecho humano Libertad de asociación (LdA), todas las organizaciones de trabajadores con representación en fincas con el sello Rainforest Alliance en Costa Rica deben tener igualdad de condiciones tanto en los procesos de negociación con sus empleadores, como en el reconocimiento de las condiciones mínimas necesarias para desempeñar sus responsabilidades (definidos en los requisitos 5.2.3).

La equidad de condiciones se extiende, pero no se limita a:

- Aplicable tanto para OT sindicales como electas, independientemente de su representación numérica.
- Consulta de partes interesadas de al menos 2 semanas antes de un proceso de auditoría planificado, así como entrevistas in situ y fuera del sitio, de acuerdo con el Mapa de Riesgos y las Reglas de Certificación y Auditoría (CAR) de Rainforest Alliance 4.2.2, 4.2.7, 4.2.8 y 4.2.13.
- Capacitación dirigida por Rainforest Alliance.

Por la presente, Rainforest Alliance reconoce que una Organización de Trabajadores debe tener, como mínimo, las siguientes características:

1. Voluntario e independiente.
2. Con representantes elegidos en elecciones periódicas y libres.

Aquí puede ver la definición aprobada de cada OT reconocida en Costa Rica.

Organizaciones sindicales de trabajadores

S	
Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> • Miembros de Federaciones, Confederaciones, Coordinadoras o Federaciones Sindicales Internacionales. • Reconocido como se establece en art. 339 y 342 del Código del Trabajo de Costa Rica. • Negocian Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) con sus empleadores. El CCT es una forma de negociación colectiva en Costa Rica (art. 62 de la Constitución Política de CR; Art. 56 y 696 del Código del Trabajo de Costa Rica). • La negociación o existencia de un CCT no limita o imposibilita la negociación de nuevos acuerdos con una organización electa de trabajadores siempre y cuando se trate de temas no contenidos en un instrumento legal o un CCT previo (OFICIO-MTSS-DAJ-AER-013-2024 del Ministerio de Trabajo).



Organizaciones electas de trabajadores

C	
Comités de Representantes de los Trabajadores u otros comités temáticos	<ul style="list-style-type: none">• Todos aquellos permitidos por la legislación local, incluyendo otras coaliciones de trabajadores temporales, o comités temáticos de trabajadores (Código del Trabajo de Costa Rica).
Comités permanentes	<ul style="list-style-type: none">• Reconocido como se establece en art. 614 y 615 del Código del Trabajo de Costa Rica; Decreto N° 37184 del Ministerio del Trabajo.• Estructuras compuestas por un grupo de trabajadores (no más de tres) conformadas para representar a los trabajadores ante el empleador para la solución de un conflicto que los aqueja. Conformado únicamente para presentar el pliego de peticiones mediante el cual se planteará solución a conflictos económicos y sociales coyunturales. Constituidos para un momento determinado (OFF-MTSS-DAJ-AER-639-2024 del Ministerio de Trabajo).• Sus miembros son delegados temporales. Representan a los trabajadores para efectos de dirimir conflictos de carácter económico y social en el centro de trabajo. La legislación local no les adjudica la representación plena permanente de los trabajadores, funciones permanentes, ni la labor de fiscalizar el cumplimiento de los acuerdos resultantes con su empleador. Representan a los trabajadores únicamente cuando se presente un conflicto económico o social que requiera la búsqueda de una solución por medio del arreglo directo como mecanismo de resolución alterna de conflictos (OFF-MTSS-DAJ-AER-639-2024 del Ministerio de Trabajo).• Negocian soluciones directas con la administración a través de un proceso de arreglo directo. El resultado de la negociación es un instrumento interno que contiene la solución negociada entre las partes. Los acuerdos entre partes pueden estar enfocados en la creación o no de condiciones de trabajo no contenidas en un instrumento legal o un CCT previo (OFICIO-MTSS-DAJ-AER-013-2024 del Ministerio de Trabajo).• El proceso de arreglo directo es una modalidad de negociación colectiva en Costa Rica (Decreto N° 37184 del Ministerio de Trabajo).• La existencia de un instrumento negociado entre un Comité Permanente y la administración no limita ni imposibilita la negociación de un CCT con una organización sindical de trabajadores (Resolución N° 2011-012457 de la Sala Constitucional de Costa Rica).