

N° 1

Edición
mejorada,
junio 2020

Serie:
Cuadernillos
para la Educación Política
y la Acción Sindical

Breve Historia del Sindicalismo y sus Luchas

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras
de Plantaciones | SITRAP



Diseñado con apoyo del proyecto TC635 - Comunicación y Cambio para el
Buen Vivir | Escuela de Ciencias de la Comunicación, UCR

N° 1

Edición
mejorada,
junio 2020

Serie:
Cuadernillos
para la Educación Política
y la Acción Sindical

Breve Historia del Sindicalismo y sus Luchas

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras
de Plantaciones | SITRAP



Diseñado con apoyo del proyecto TC635 – Comunicación y Cambio para el
Buen Vivir | Escuela de Ciencias de la Comunicación, UCR

Introducción:

Los sindicatos existen para defender los derechos de las personas trabajadoras

En los últimos años, las empresas bananeras y piñeras, en asocio con la Escuela Social Juan XXIII, y más recientemente con la organización mal llamada “Paz Social”, iniciaron y mantienen una campaña sostenida, basada en mentiras, mitos y ocurrencias, mediante la que dicen que los Sindicatos Bananeros “son obra del mal”, y que solo sirven para hacer daño a los trabajadores y trabajadoras.

Estas mentiras las difunden para beneficiar a los empresarios, para evitar que, con más afiliados, los sindicatos tengan más fuerza para poder negociar de manera justa y para evitar la violación sistemática de los derechos de las personas. Con esa campaña buscan atemorizar a trabajadores y trabajadoras para que no se organicen en sindicatos, de manera que se les facilite todavía más seguir violentando los derechos laborales: imponer condiciones salariales arbitrarias e ilegales, eliminar garantías que han costado grandes luchas y sacrificios en el pasado, evitar el pago y la disposición de las obligaciones y derechos a la salud... entre muchas otras.

La historia sindical, en general, demuestra que es exactamente lo contrario a lo que se difunde en esas campañas. A lo largo del tiempo, las organizaciones sindicales han existido para defender los derechos de la gente trabajadora, que siempre, ante la condición de pobreza y vulnerabilidad que les caracteriza, han sido objeto de imposiciones arbitrarias y violaciones a sus derechos por parte de los patronos. Todas las ventajas y beneficios que la ley contempla hoy día han sido ganadas a base de luchas que han costado sudor, sangre y, muchas veces, incluso vidas de trabajadores.

Por eso, ante las difamaciones basadas en mentiras y mitos mágicos que han sido difundidas por muchos empresarios y por las organizaciones mencionadas, es necesario que las personas trabajadoras conozcan la verdad, en apego a los hechos del pasado histórico y del presente debidamente probados, con el fin de que comprendan la importancia de organizarse y luchar unidos y unidas por nuestros derechos.

Hace casi 100 años: Los sindicatos dan las primeras luchas sociales

En Costa Rica, las primeras organizaciones gremiales estuvieron integradas por artesanos. Eran organizaciones mutualistas o de ahorro y no reivindicaban ni defendían nada. Se organizaban para recoger dinero que servía para socorrer a sus compañeros en caso de enfermedad o muerte. Sin embargo, estas organizaciones evolucionaron y, ya para 1910, se habían convertido en sindicatos. En 1913 se fundó la primera confederación general de trabajadores.

En la década de los años 30, los trabajadores bananeros no tenían ningún tipo de garantía social ni tampoco se les reconocía ningún derecho. Los patronos decidían arbitrariamente los horarios, las jornadas y salarios, y procedían con despidos al antojo, de modo que las personas trabajadoras eran tratadas casi como esclavos. El Estado, por su parte, aplicaba una ideología liberal, de tal modo que no solo no hacía nada al respecto, sino que siempre que hacía algo lo hacía para favorecer a los empresarios y patronos.

En las plantaciones bananeras de la “United Fruit Company” —la famosa “Mamita Yunai”,

que era la única empresa bananera por aquellas épocas—, los trabajadores fallecían como consecuencia de mordeduras de serpiente, fiebre amarilla y múltiples tipos de accidentes laborales. Para la compañía tenía más valor una mula que el propio trabajador, ya que la mula tenía un costo aproximado de 5 dólares, mientras que los trabajadores abundaban y no tenían ningún costo. Por eso, cuando ocurría un accidente de una mula, la empresa se preocupaba y corría a ver lo que había pasado, pero cuando era un trabajador no había ninguna preocupación.

Los sindicatos, la gran huelga del 34 y las garantías sociales

Cansados de tan terrible situación, los trabajadores deciden organizarse en sindicatos e iniciar la lucha por mejorar su situación. En el año de 1934, más de 10 mil trabajadores bananeros se levantan ante tanta injusticia y llevan a cabo la primera gran huelga bananera. Aunque ya antes habían protagonizado otras huelgas, la diferencia de las huelgas pasadas con esta huelga es que esta tuvo dos ingredientes fundamentales:

-
- tuvo el apoyo de la totalidad de los trabajadores,
 - esta huelga fue dirigida por dirigentes de mucha experiencia en las luchas por los derechos de los trabajadores a nivel nacional: CARLOS LUIS FALLAS, conocido como CALUFA, y que hoy día es benemérito de la patria; ARNOLDO FERRETO; MANUEL MORA VALVERDE y JAIME CERDAS (estos dos últimos abogados).

Lo que reclamaban los trabajadores y su sindicato eran tres puntos:

- suero antiofídico para las mordeduras de serpientes,
- pastillas para la fiebre amarilla,
- que se les pagara el salario en efectivo.

En esa época, la compañía pagaba con un cupón que solo se podía canjear por víveres en los comisariatos que eran, también, de su propiedad. La compañía alteraba los precios de los artículos a su antojo, de tal manera que al trabajador no le sobraba nada de su pago. Es así como los trabajadores organizados dan inicio a una serie de reclamos para exigir sus derechos y otras garantías sociales.

En 1943, miles de trabajadoras y trabajadores

bananeros del Atlántico y el sur se trasladan a la capital y, junto con otras agrupaciones sindicales de la capital, presionan y juegan un papel determinante en la lucha por las garantías sociales, que finalmente se convierten en el actual “CODIGO DE TRABAJO”. Hoy día, gracias a esas luchas, toda la clase trabajadora goza y disfruta de las garantías sociales establecidas en la legislación laboral resultante de aquellos años.

Las luchas de los sindicatos y el aguinaldo

En 1959, los trabajadores bananeros organizados en el sindicato llevan a cabo otra gran huelga para exigir el derecho al aguinaldo. Este beneficio social había sido aprobado en 1954, pero solo cubría a los trabajadores del sector público.

Entonces, en 1959, los trabajadores bananeros organizados en los sindicatos vuelven a hacer historia cuando llevan a cabo esta huelga y logran su cometido. Gracias a esta lucha, se abrió el camino para que este beneficio alcanzara a todos los demás trabajadores y trabajadoras del sector privado.

Para ser consecuentes con la historia, es muy importante recordarle a todos, en general, que

el aguinaldo para el sector privado es el logro de luchas de obreros bananeros, y, aunque hoy muchos/muchas desprecian y atacan sin fundamento al sindicato, al fin de año son los primeros en poner la mano para retirar este beneficio. Los sindicatos lograron que su reivindicación se aplicara y hoy día todos los trabajadores del sector privado tienen derecho al aguinaldo gracias a esta lucha de los sindicatos bananeros.

Los sindicatos y la negociación colectiva

En la década de los 70 e inicios de los 80, miles de trabajadores bananeros estaban organizados en sindicatos, gracias a lo cual habían logrado negociar CONVENCIONES COLECTIVAS mediante las cuales obtuvieron muchos beneficios económicos, sociales y salariales que fortalecieron la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Entre otros beneficios sociales podemos enumerar los siguientes:

1. Respeto real al derecho de las personas trabajadoras a organizarse en los sindicatos para defender sus intereses económicos y sociales.
2. Reconocimiento de los sindicatos como organización representante de las personas trabajadoras para el estudio y mejoramiento de

to de sus intereses económicos y sociales.

3. Derecho de elegir libremente, sin injerencia de los patronos, a los representantes en los centros de trabajo.
4. Derecho de negociar colectivamente, lo cual daba más fuerza para negociar y evitar el amedrentamiento patronal que se aplicaba en las negociaciones individuales.
5. Vacaciones escalonadas según los años de trabajar, lo que permitía que el trabajador tuviera derecho a más días de vacaciones por cada año adicional laborado. Incluso algunas CONVENCIONES COLECTIVAS daban el derecho a treinta días hábiles de vacaciones cuando cumplían más de ocho años de laborar.
6. Derecho a una visita médica mensual pagada por la empresa, con un día para que asistieran al médico, si era en la misma zona, y por hasta tres días si el trabajador tenía que salir de la zona.
7. Pago de un subsidio por parte de la empresa por concepto de incapacidad, para que la persona trabajadora recibiera el salario promedio completo cuando se incapacitaba por la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) o por el Instituto Nacional de Seguros. Esto en vista de que las dos instituciones aseguradoras solo pagan un porcentaje del salario.

-
8. Cada vez que el “Consejo Nacional de Salarios” decretaba un ajuste para los salarios mínimos, la empresa tenía que esos aumentos en todas las labores, ya fuera por destajo, por contrato, por pieza o por tarea, de manera que todos los salarios aumentaban, ya que así estaba negociado en la convención colectiva. También periódicamente, además de los aumentos salariales ya mencionados, se negociaban otros aumentos adicionales, de tal manera que todos los trabajadores gozaban de un salario justo.
9. Mediante las CONVENCIONES COLECTIVAS se negociaron las casas de los cuadrantes, así como los baches para los solteros. También el pago de luz eléctrica, transporte para los trabajadores que viajaban de diferentes lugares, pago de pasajes en caso de viajar en transporte público y becas para los hijos estudiantes de los trabajadores. Además, la empresa otorgaba un paquete y medio de útiles escolares cada inicio del curso lectivo.
10. La empresa aportaba dinero para la celebración de actividades conmemorativas, sociales y deportivas, como la del “1° de Mayo”, el quince de septiembre, la asamblea general del sindicato y el deporte en general. También aportaba implementos deportivos para todas las disciplinas.
11. La empresa otorgaba permisos con goce de salario promedio en los siguientes casos:
- a. cuatro días hábiles por matrimonio del trabajador;
 - b. tres días por enfermedad de familiares cercanos;
 - c. tres días por nacimiento de hijos de trabajadores;
 - d. tres días por fallecimiento del cónyuge, compañera (o) y familiares cercanos, estos permisos se ampliaban según cada caso;
 - e. tres días hábiles para que resolviera el problema en caso de que fuera al INS o a la CCSS y se la negara atención médica;
 - f. el tiempo necesario para citas judiciales;
 - g. en los casos de suspensión de labores por casos de fuerza mayor o por situaciones fortuitas que afectara la seguridad del trabajador o de su residencia la empresa pagaba permiso con goce de salario promedio, hasta un máximo de ocho días,
 - h. los trabajadores tenían derecho a quin-

ce días de permiso con o sin goce de salario para atender asuntos personales. También mediante las convenciones colectivas los trabajadores tenían suficientes días de permiso, con goce de salario promedio, para capacitación tanto de los comités de base sindical, así como del resto de trabajadores, para que estuvieran en igualdad de condiciones en las negociaciones con las empresas.

12. Herramientas: por año, la empresa otorgaba cuatro machetes apropiados y una lima apropiada a los deshijadores y cortadores, así como una pala y tres limas triangulares a los paleros. También anualmente, a todos los trabajadores con récord del campo les daba un machete # 26 y una lima, tres pares de botas de hule a los trabajadores del campo, y a los trabajadores y trabajadoras de la planta empacadora se les daban tres pares de zapatos apropiados y botas de hule por año.
13. Existía un programa real de mantenimiento de cables, rodines y puentes, de tal manera que los cables, rodines y puentes se mantenían en buenas condiciones.
14. No existía la contratación bajo modalidad de factura, ni tampoco la figura del contratista. Solo en caso de fuerza mayor se podía utilizar el contratista, siempre y cuando hubiera una negociación real con el sindicato. Bajo esa negociación, el contratista se comprometía a cumplir con todos los derechos del trabajador.
15. No se desmejoraba el salario del trabajador cuando la empresa implementaba labores nuevas o cuando las modificaba, ya que antes y después de realizarse la labor había una negociación seria con el sindicato.
16. Existía un procedimiento efectivo para la atención de las sugerencias, peticiones, quejas y reclamos que hicieran los trabajadores.
17. Cuando se daba un despido con o sin prestaciones, la empresa tenía que comunicarlo al sindicato con suficiente anticipación para que el trabajador o la trabajadora presentara las pruebas de descargo. Si no existía causa válida o evidencia suficiente para el despido, la persona tenía que ser reinstalada en su trabajo habitual, con el correspondiente pago de días perdidos.

-
18. Cuando la empresa ocupaba los trabajadores los días de descanso o feriados, pagaba el día feriado a salario promedio, más un 50%. En algunas convenciones colectivas se llegó a negociar hasta un 75% más de lo devengado por día.
19. Cada dos años se negociaba una nueva CONVENCION COLECTIVA. En estas negociaciones se lograba mejorar los beneficios y las garantías, más allá de las existentes. También había una revisión de todas las tarifas a destajo, pieza, contrato y tarea. Se analizaba cuáles tarifas habían perdido incentivo y se negociaba su respectivo aumento.

La mentira y el miedo como arma contra los derechos de trabajadores

Podríamos enumerar muchísimos beneficios más de estos que se lograron antes, cuando los trabajadores y trabajadoras estaban organizados en sindicatos, y unidos, mediante la CONVENCION COLECTIVA, podían negociar con más poder y lograr acuerdos beneficiosos. Y, como todos sabemos, los beneficios laborales para los y las trabajadoras, que son los que realmente producen la riqueza, antes como ahora, como debe ser en una sociedad que se supone democrática, deben apuntar a

que las personas trabajadoras y sus familias tengan una vida digna.

Hoy día, muchísimos trabajadores y trabajadoras viven atemorizados y no consideran organizarse y sumarse al sindicato. Este temor y esta ignorancia se debe al ocultamiento de esta historia, así como a las mentiras y calumnias que se han difundido por parte de los empresarios, los medios de desinformación masiva (que no solo son empresas, sino que en muchas veces algunos de sus dueños son empresarios con conexiones en la actividad bananera o piñera) y por organizaciones como la “Escuela Social Juan XXIII” o “Paz Social”, las cuales fueron creadas por los mismos empresarios o por sectores afines a sus intereses, precisamente con el fin de propalar temor y destruir a los sindicatos.

El ataque de esos sectores a la organización sindical y el temor basado en la mentira, la calumnia y la ignorancia de los hechos históricos que han infundido solo se explica en el hecho de que los sindicatos han sido son la única organización históricamente comprometida con los derechos y el bienestar de las personas trabajadoras, tal y como se ha reseñado en este documento.

Para el empresario es beneficioso incumplir

las leyes laborales y violentar los derechos de las personas trabajadoras ya que, de esa manera, logran acumular más riqueza y engrosar aún más las cuentas millonarias que mantienen en los bancos, muchas veces en paraísos fiscales en los cuales evitan pagar los pocos impuestos que se les impone en un país como Costa Rica.

En el mismo sentido, contrario a lo que se ha difundido, la CONVENCIÓN COLECTIVA no es una obra del mal. Más bien, ha sido y es un instrumento absolutamente legítimo, que permite la negociación basada en la fuerza del colectivo de trabajadores unidos, que tiene fuerza de ley y que es reconocida tanto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como por la legislación nacional.

Lamentablemente, actualmente la mayoría de trabajadores no está organizada sindicalmente y lo que SE IMPONE en las fincas bananeras y piñeras son los comités permanentes, los cuales, aunque se presentan como representantes de los trabajadores, son irrespetados y manipulados por los patronos. En estas condiciones, en las fincas se impone el Arreglo Directo como instrumento de negociación, el cual solo sirve para establecer cláusulas convenientes a las empresas y, debido a que no es reconocido por la OIT ni tiene carácter

de ley, es sistemáticamente violentado por los patronos.

Hay que decir, además, que estos comités permanentes son “asesorados” por las organizaciones mencionadas, la Escuela Social Juan XXIII y Paz Social, las cuales, como dijimos, son organizaciones creadas por sectores afines a los intereses empresariales, y financiadas por los propios empresarios, para tratar de destruir al sindicalismo y, de esa manera, evitar que los trabajadores y trabajadoras se organicen y puedan, con la fuerza de la unidad, revindicar sus derechos, asegurar el respeto a las leyes laborales y acceder a mejores condiciones de vida. Esas organizaciones, junto con el empresariado organizado, son las principales responsables de que los trabajadores perdieran y sigan perdiendo derechos y garantías sociales y salariales, garantías que se consiguieron, como hemos dicho, a base de luchas que costaron sudor, sangre y vidas.

Un Llamado desde SITRAP

El Sindicato SITRAP hace un llamado a todos los trabajadores y todas las trabajadoras de las plantaciones agrícolas a unirse y luchar juntos por los derechos y garantías, así como a condenar las actuaciones de los representantes del gobierno, quienes, con su falta de acción y su desinterés por aplicar las leyes, se convierten en cómplices de los empleadores que violentan los derechos y se burlan de las posibilidades de que cada uno y cada una de nosotros, y nuestras familias, pueda tener una vida digna.

Instamos también a denunciar y condenar a organizaciones como la **ESCUELA SOCIAL JUAN XXIII**, o Paz Social, creadas y contratadas por el empresariado, y que, aunque se ponen una máscara y se hacen llamar representantes o asesores de los trabajadores, en la práctica hacen el papel de marionetas que actúan para engañar, atemorizar y evitar la organización y la acción colectiva, a fin de regalar en bandeja de plata a los patronos las garantías y derechos que costaron grandes luchas y sacrificios en otros momentos de la historia.

SITRAP invita a todas las personas trabajadoras a que reflexionen sobre esta realidad y a organizarse. Ni la Escuela Social Juan XXIII ni Paz Social son entidades creadas para defender a los trabajadores y trabajadoras o sus familias. Son instrumentos creados y financiados por el empresariado que solo han servido para promover la división y permitir que se pisoteen los derechos y conquistas que los trabajadores y trabajadoras organizados logramos gracias a las luchas históricas de los sindicatos.

**Con nuestro trabajo producimos la riqueza
¡tenemos derecho a vivir mejor y con dignidad!**

Somos más de 80 mil personas trabajadoras en la industria bananera y piñera de Costa Rica. A pesar de que esta es una industria de las que más riqueza genera al país a y a los empresarios, a todos se nos pagan salarios bajos, y cumplimos labores pesadas, a menudo con jornadas largas, por encima de las 48 horas de ley.

¿No cree que somos una gran fuerza laboral? ¿Acaso no merecemos respeto para nuestro trabajo, mejores salarios y mejores condiciones de trabajo?

Emprendamos con optimismo la defensa de nuestros derechos y la reconquista de nuestros derechos y garantías perdidos.

En el mundo moderno, quien no está organizado queda rezagado. Los empresarios están organizados en sindicatos que llaman Cámaras Patronales actúan en los gobiernos y la asamblea legislativas para defender sus intereses. También se organizan los trabajadores profesionales y así mejoran su situación socioeconómica y defienden sus derechos.

EL ÚNICO CAMINO QUE TENEMOS ES organizarnos en el Sindicato para estudiar nuestra realidad y defender nuestros derechos como trabajadores y seres humanos es la necesidad.

N° 1

**Serie:
Cuadernillos
para la Educación Política
y la Acción Sindical**

Breve Historia del Sindicalismo y sus Luchas

**Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras
de Plantaciones | SITRAP**

