

Estudio de caso

SITRAP Costa Rica - Campaña de reclutamiento de trabajadoras bananeras y piñeras

Banana Link | Agosto 2020



Photo: SITRAP

Visión general de la organización



El [Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones \(SITRAP\)](#) de Costa Rica se estableció en 1972. El Sindicato se centró en la costa caribeña de Costa Rica, en los cantones de Limón, Pococí, Siquirres, Guácimo y Matina. Aquí, la industria del banano y de la piña emplea a unos 45.000 trabajadores en sus plantaciones. Costa Rica es el mayor exportador de piña del mundo; las piñas representan el 10% del valor de las exportaciones del país. Costa Rica es el segundo mayor proveedor de bananos al Reino Unido. SITRAP tiene actualmente presencia en unas 70 plantaciones de banano y piña de la zona, pertenecientes a grandes multinacionales como Dole, Chiquita, Del Monte y Fyffes, así como a empresas nacionales.

El contexto costarricense

En las últimas cuatro décadas, la actividad sindical ha sido estigmatizada y fuertemente reprimida en Costa Rica. Una campaña contra la organización sindical en la década de los 1980

vio como el porcentaje de trabajadores sindicalizados cayó del 90% a sólo el 5% en un período de cinco años (1982 - 1987). SITRAP, ha podido hacer avances significativos en los últimos años. En particular, ha logrado un marcado incremento en la afiliación de mujeres trabajadoras en la industria de la piña y del banano.

En la región del Caribe donde opera SITRAP, la población rural tiene pocas oportunidades de empleo entre las que elegir. Las mujeres a menudo abandonan la escuela antes de terminar sus estudios, con calificaciones limitadas. Como dice Mauren Gamboa, encargada del trabajo de la mujer recién contratada por SITRAP: "*para esta zona, son el banano y la piña que reinan*". Si bien Costa Rica cuenta con una institución de seguridad social, los salarios son bajos y el acceso a ellos es sumamente difícil. El trabajo en las plantaciones de banano y piña es la única opción real para que muchas mujeres rurales pueden ganarse la vida.

Las mujeres empleadas en las plantaciones entran a trabajar, del lunes al sábado, desde las 6 de la mañana, a veces hasta después de las 6 de la tarde, al igual que los hombres. El trabajo es muy físico y para algunos significa estar afuera todo el día bajo el sol, o en la lluvia. Muchas de las trabajadoras son jefas de hogar, y las que no lo son, muchas veces tienen un esposo o compañero que también trabaja a tiempo completo en las plantaciones. Los salarios en las plantaciones son bajos, lo que significa que muchas mujeres no tengan la opción de quedarse en casa para cuidar a los niños mientras dependen de los ingresos de su pareja. Tienen que encontrar un trabajo para mantener a su familia y cuando llegan a casa, su jornada laboral comienza de nuevo, ya que cocinan, limpian, lavan ropa, ayudan a los niños con sus tareas y así sucesivamente. Este trabajo en el hogar recae desproporcionadamente en los hombros de las mujeres, tengan o no una pareja o estén ya empleadas a tiempo completo. Por lo tanto, el espacio que tienen para involucrarse en la actividad sindical es extremadamente limitado.

En Costa Rica, al igual que en la región más amplia de América Latina, la fuerza de trabajo de la industria bananera es abrumadoramente masculina: en promedio, el 87,5% de los trabajadores son hombres¹. Existe una percepción cultural de la mujer como principalmente protagonistas del entorno doméstico y capaces para cuidar a los niños y para hacer las tareas del hogar. Las mujeres que entran a trabajar en la plantación generalmente se mantienen dentro del entorno de la empacadora, donde las labores son menos calificadas y menos remuneradas. Se considera que las labores del campo son demasiado técnicas o físicamente difíciles para las mujeres. Además de los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo que representa el uso de agroquímicos para la salud reproductiva de las mujeres, ellas a menudo tienen que enfrentar el acoso sexual y la discriminación por motivos de género y, no pocas veces, a la discriminación contra su afiliación sindical, para colmo. Este es el entorno en el cual opera el sindicato SITRAP; son precisamente las condiciones que el sindicato trata de mejorar para toda/os, tanto mujeres como hombres.

¹[Women in the Banana Export Industry Regional Report on Latin America- Working Paper Series for the World Banana Forum by Anna Cooper, Banana Link](#)

El impulso para aumentar la afiliación femenina

En 2016, el SITRAP creó un plan de trabajo de cinco años en el que se establecían los pasos para una campaña comprometida con el aumento de la afiliación y la representación de las trabajadoras de las plantaciones de fruta tropical en el sindicato. El plan de trabajo estipulaba:

- Todas las actividades de capacitación y divulgación deberían incluir una perspectiva de género, refiriéndose a la situación y las necesidades particulares de las trabajadoras.
- Todos los acuerdos con las empresas deben incluir compromisos para la estabilidad del empleo de las mujeres y el recurso a la legislación protectora relativa a su género.
- Se desarrollaría una formación específica centrada en el liderazgo de la mujer, la mujer y el sindicalismo y en el desarrollo de "habilidades blandas" como hablar en público y tomar decisiones.
- La creación de un Comité de la Mujer para planificar y evaluar las actividades destinadas a promover la equidad de género.
- La prestación de servicios de guardería durante todas las actividades de capacitación llevadas a cabo por el sindicato, y la capacitación que se llevará a cabo cerca de los hogares de las mujeres para permitir su participación.
- La representación equitativa de la mujer en todas las actividades del sindicato.

Se esperaba que las actividades y estrategias expuestas en el plan de trabajo conduzcan a una situación en la que las diferentes facciones sindicales regionales cuenten cada una con al menos una mujer miembro, en la que las mujeres tengan la confianza necesaria para negociar, entablar un diálogo social y defender sus derechos laborales y que, en última instancia, las trabajadoras de las plantaciones disfruten de una mayor seguridad en el empleo y de mejores condiciones de trabajo.

El plan de trabajo incluye el compromiso de asumir todas las recomendaciones de la Plataforma reivindicativa de mujeres de la COLSIBA ([Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales](#))². Las recomendaciones de la Plataforma de mujeres examinan de manera amplia y exhaustiva cómo se puede incorporar la equidad de género en los acuerdos de negociación colectiva. Comienza con un enfoque en el lenguaje: *"es común que nos encontremos con un lenguaje sexista que expresa los intereses y necesidades de los hombres, dando por hecho que ya de esta manera también están las mujeres consideradas dentro de esas necesidades y esos intereses. Esto es una limitación importante ya que no permite que se evidencien las necesidades y los intereses de las mujeres"*³. Observando el hecho de que las mujeres asumen desproporcionadamente la carga del trabajo en el hogar y el cuidado de los niños, recomienda que las cláusulas incluyan disposiciones para que la mujer tenga un permiso especial en caso de emergencias en el hogar, con la intención de que se incluya a los hombres como corresponsables directos de atender esas emergencias, con el fin de que ninguna cláusula reproduzca el sesgo de género de que la mujer es responsable de las tareas del hogar y el cuidado de los niños.

² [PLATAFORMA DE ACCIÓN REIVINDICATIVA DE LAS MUJERES DEL SECTOR BANANERO LATINOAMERICANO-COLSIBA](#)

³ *ibid*

Reforma legal

El mismo año en que SITRAP elaboró su plan de trabajo, a inicios del 2016, la Asamblea Nacional [aprobó la Ley de Reforma Procesal Laboral](#) (RPL) de Costa Rica, que entró en vigor en julio de 2017. Esta ley representó una revisión de gran alcance para la legislación laboral de Costa Rica, y fue una iniciativa que SITRAP, junto con otros sindicatos, habían defendido fuertemente. Ahora con esta nueva ley se puede hacer más efectiva la libertad sindical, y se puede hacer justicia más rápidamente a través de los tribunales laborales, muchos casos que típicamente tomarían años para proceder a través de los tribunales pueden ser resueltos en semanas o incluso días.

SITRAP ha acogido con satisfacción la Ley de Reforma Procesal Laboral y ha respondido con la celebración de talleres sobre el derecho laboral para los trabajadores con la participación de profesores universitarios y estudiantes de derecho, así como el abogado de SITRAP. El sindicato ha acudido a los juzgados de trabajo demandas por despido injusto debido a la lactancia, embarazo, abuso de autoridad relacionado con mujeres empleadas y acoso, muchos de los cuales han resultado en la reincorporación de las trabajadoras a sus puestos de trabajo.

SITRAP se ha beneficiado del apoyo de los sindicatos británicos [UNISON](#) y [GMB](#). La solidaridad y el apoyo financiero de los sindicatos del Reino Unido ha permitido a SITRAP construir un nuevo salón de actividades en su sede en Siquirres, así como el desarrollo de boletines que informan a l@s trabajadores de sus derechos y de los pasos prácticos que deben tomar para organizar la lactancia en el trabajo o para denunciar el acoso sexual.



Photo: SITRAP

Impacto

Didier Leiton Valverde, Secretario General del SITRAP, analiza el impacto del plan de trabajo del SITRAP centrado en la mujer: *“la formación y la creación de capacidad de las trabajadoras recién afiliadas sobre sus derechos laborales y la RPL ha aumentado su confianza y su voluntad de defender sus derechos laborales. Se sienten protegidas por el sindicato, y a su vez el sindicato se ha adaptado para satisfacer sus necesidades.”* Las mujeres que se afilian al sindicato suelen llevar a sus hijos, sus parejas, sus vecinos y amigos a las reuniones del sindicato, y de esta manera se difunde la conciencia y la afiliación al sindicato sigue aumentando. Como se estipula en el plan de trabajo, se debe proporcionar cuidado de los niños en todas las reuniones del sindicato. En la Asamblea General del sindicato, celebrada en enero del 2019, asistieron 700 afiliad@s del SITRAP y sus parejas y tuvo un claro atractivo para la familia (incluso se proporcionó un castillo inflable para los niños).

La formación y el fomento de la capacidad de las mujeres dirigentes pueden resultar difíciles, ya que trabajan seis días a la semana y necesitan los domingos para descansar y atender los asuntos domésticos. SITRAP ha podido negociar para que las mujeres de algunas plantaciones asistan a la capacitación durante sus días de trabajo, con sus salarios pagados por el empleador. El objetivo a mediano plazo de SITRAP es celebrar todas sus reuniones de junta directiva durante la semana, con los salarios de l@s trabajadores pagados por el empleador, a fin de proteger los domingos para que l@s trabajadores descansen.

La formación de mujeres lideresas ha resultado ser un método muy eficaz para reclutar mujeres para el sindicato. La junta directiva del SITRAP es ahora compuesta por 5 mujeres y 6 hombres. Mauren, la nueva encargada del trabajo de la mujer empleada por SITRAP, explica que el hecho de actuar como modelo ante sus compañeras de trabajo y de compartir su experiencia ha sido parte del aumento de la afiliación femenina. *“¿Qué es lo que hace que una mujer decida afiliarse cuando, lamentablemente, sus derechos laborales básicos han sido violados? Son testigos de nuestro ejemplo: ven que estamos afiliadas y que tenemos a alguien que nos representa, e incluso que lucha por nosotras. En mi lugar de trabajo, soy la representante sindical, así que soy yo quién defiende los derechos de las demás mujeres. Es difícil porque los límites del tiempo de las mujeres son muchos, pero como compañeras de trabajo, son testigos de nuestro ejemplo y esto refleja su propio potencial de vuelta a ellas. Se dan cuenta de que nos tratan mejor”*

Este análisis de caso forma parte del **Análisis laboral comparativo hacia la igualdad de género en el proyecto sobre los sectores del banano, del té y de las flores** financiado por el ETI (Iniciativa por el Comercio Ético) Innovations Fund.



Recursos Adicionales

Español:

- [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Costarricense.](#)

- [Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica](#)
- [Sistema Costarricense de Información Jurídica](#)
- [Opinión de las Mujeres en SITRAP Sobre la Ley de Paridad de Género en las Juntas Directivas 2011](#)
- [Trabajo femenino no remunerado alcanza índice «dramático» en Latinoamérica- COLSIBA, 2018](#)
- [ANEXO: Comité de Mujeres del Acuerdo Internacional Chiquita/ UITA/ COLSIBA- PLATAFORMA DE ACCIÓN REIVINDICATIVA DE LAS MUJERES DEL SECTOR BANANERO LATINOAMERICANO](#)

Ingles:

- ['GMB witnesses historic moment in Costa Rican labour history'- Banana Link, 2019](#)
- ['Global pineapple production by leading countries 2018' - M. Shahbandeh, 2020 .](#)
- ['Staying under the radar: constraints on labour agency of pineapple plantation workers in Costa Rica?'- Annelien Gansemans & Marijke D'Haese 2020](#)
- ['Costa Rica: Labor Procedure Reform Law Makes Sweeping Changes to Labor Code'-JD Supra, 2018](#)
- [NEW COSTA RICAN LAW ALLOWS WORKERS TO BE REINSTATED QUICKLY'-The Violence of Development, Martin Mowforth, 2018](#)
- ['WHEN WOMEN THRIVE , BUSINESSES THRIVE: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES IN LATIN AMERICA'- Mercer, 2017](#)
- [Our Work in Costa Rica- Banana Link](#)
- [Supporting the Union of Agricultural Plantation Workers, SITRAP, in Costa Rica- Banana Link and UNISON](#)
- [El Rodin Leaflet 'El Rodin'- SITRAP Union Bulletin, 2015](#)
- [Women in the Banana Export Industry Regional Report on Latin America- World Banana Forum/ Banana Link, 2015](#)
- [PRESENTATION ON THE RECENT ADVANCES FROM DIALOGUE AND NEGOTIATIONS IN LATIN AMERICA- Iris Munguia, COLSIBA](#)