



PROCESO PRODUCTIVO Y CONTROL DEL TRABAJO EN LAS PLANTACIONES BANANERAS DEL PACÍFICO COSTARRICENSE (1938–1970)

PRODUCTIVE PROCESS AND LABOUR CONTROL IN THE BANANA PLANTATIONS IN THE PACIFIC COAST OF COSTA RICA (1938–1970)

*Carlos Hernández Rodríguez**
*Ana Luisa Cerdas Albertazzi***

Resumen: Este artículo presenta y explica, en perspectiva histórica, el proceso de construcción de diversas modalidades de control social del trabajo, en las plantaciones bananeras. A partir de fuentes diversas, reconstruye y analiza el proceso productivo y las lógicas de organización de este, así como las formas de resistencia y protesta reactiva de los trabajadores, frente a las pretensiones de disciplinamiento y explotación económica, en plantaciones corporativas del Pacífico Central y Sur de Costa Rica.

Palabras claves: banano; enclave; producción agrícola; conflicto laboral; control social; historia; Costa Rica; Pacífico.

Abstract: This article presents and explains, in a historical perspective, the process of building a scheme of social control of labor, in a banana division of Costa Rica. From diverse sources, it reconstructs and analyzes the productive process and the logic of its organization, as well as the forms of resistance and reactive protest of the workers, in the face of the claims of discipline and economic exploitation, in corporate plantations of the Central Pacific and South.

Keywords: Banana; Enclave; Agricultural Production; Labour Disputes; Social Control; History, Costa Rica; Pacific.

Fecha de recepción: 18/7/2019 - Fecha de aceptación: 20/8/2019

* Costarricense. Doctor en Historia por la Universidad Autónoma de Barcelona, España. Académico de la Escuela de Historia, Universidad Nacional (UNA), Costa Rica. Correo electrónico: carlos.hernandez.rodriguez@una.cr

** Costarricense. Egresada de la Maestría Centroamericana en Historia, Universidad de Costa Rica (UCR), Costa Rica. Investigadora independiente. Correo electrónico: al.cerdasalbertazzi@gmail.com



“Bajo los bananales, de sol a sol, vigilados por los capataces criollos y los mandadores gringos, aspirando “veneno”, amarrando varas, chapiando, en los “cortes” casi diarios, regando agua de día y de noche, en la construcción, guiando tractores, motocarros o máquinas ferrocarrileras; luchando a brazo abierto contra las enfermedades tropicales, contra la desnutrición, contra la miseria que se enroscaba en barracones, en inícuo consorcio con los vicios y la concupiscencia... Vivían pegados a las plantaciones como si fuesen parte de ellas; se confundían y los confundían, con las hojas y los tallos, con las bestias y las máquinas”.

Ramón Amaya Amador, *Prisión Verde*

Introducción

Las formas de control social del trabajo en las plantaciones bananeras de Centroamérica –aunque frecuentemente aludidas– han sido cuestión poco frecuentada por historiadores. Sabido es que en las primeras fases tanto de establecimiento como de apertura de operaciones productoras y exportadoras, sumadas la obediencia y la disciplina, se procuraron por distintos medios, como la subordinación y la sujeción de los trabajadores, aprovechando sus expectativas de recampesinización o acceso a tierras ociosas de la empresa; sus requerimientos de crédito y contratación asalariada a tiempo parcial o completo con esta, y, algo más tarde, ya bien establecidas las operaciones de producción–comercialización, a través de la instrumentalización de ideas, prácticas culturales y la manipulación de valores/creencias, apoyos de la autoridad estatal, así como de un divisionismo basado en la segmentación, las jerarquías ocupacionales y el exacerbamiento de diferencias o conflictos étnicos.¹

En las páginas que siguen, nos proponemos, de manera sucinta, presentar las estrategias y mecanismos de control del trabajo, desarrolladas en fases más avanzadas por la Compañía Bananera, en el Pacífico Central y Sur de Costa Rica, con mención explícita de algunas formas de resistencia obrera generadas durante el período. Con tal objeto, partimos de la reconstrucción del proceso productivo y los sistemas de organización del trabajo, para luego, como ya indicamos, detenernos en la explicación de las tentativas y fórmulas de subordinación, disciplina y supervisión de los obreros.

1 Philippe Bourgois, *Banano, etnia y lucha social en Centroamérica* (San José, Costa Rica: DEI, 1994); Carlos Hernández Rodríguez, “Del espontaneismo a la acción concertada. Los trabajadores bananeros de Costa Rica (1900-1955)”, *Revista de Historia* (Costa Rica) 31 (enero-junio, 1995), 69-125, en: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/historia/article/view/10165>; Víctor Hugo Acuña Ortega, “Clases subalternas y movimientos sociales en Centroamérica (1870-1930)”, en: *Historia general de Centroamérica. Tomo IV. Las repúblicas agroexportadoras (1870-1945)*, (ed.) Víctor Hugo Acuña Ortega (Madrid, España: Sociedad Estatal Quinto Centenario; FLACSO, 1993), 301-323; Aviva Chomsky, *Plantation Society, Land and Labour on Costa Rica's Atlantic Coast (1870-1940)* (Tesis de Doctorado en Historia, Universidad de Berkeley, 1990).

Nuestra perspectiva sobre el control presupone una relación esencialmente conflictiva, en la que se da tanto la acción normativa, reguladora e impositiva como también una reactiva en procura de afirmar, proteger o reconquistar márgenes aceptables de libertad y autonomía violentados. Esta vinculación evidentemente experimentó cambios a largo plazo, dado que las instituciones y los agentes de control estratégicamente posicionados ajustaron los esquemas de vigilancia, disuasión y coerción, en tanto los trabajadores, en virtud de la calidad de su organización y liderazgo, tendieron a resistir tal acción, asegurando cierta influencia e incluso manejo de las reglas de juego y control de los sistemas y centros de trabajo.

Esta situación de tensiones, reposicionamientos y renegociaciones de los términos y relaciones de trabajo es evidente, en particular, si se advierte, en el caso de las antedichas regiones productoras, una singular evolución, que pone de relieve ciertas coyunturas claramente diferenciadas, pues resulta evidente que en el Pacífico Central y Sur, en las primeras fases de establecimiento, enganche y aprovisionamiento de trabajadores, creación de infraestructura económica y apertura de operaciones, las pretensiones de dominación y control chocaron con una fuerte resistencia de culturas laborales sumamente heterogéneas y consistentes liderazgos, como los desarrollados desde los comités de finca, organizados por dirigentes comunistas de mucha influencia.

Esta etapa inicial, en la que se advierten importantes cuotas de control y negociación, contrasta con otras como las de los años inmediatamente posteriores al conflicto armado vivido por el país en 1948, en las que, como resultado de políticas de reforma y mediatización de las relaciones laborales, y desmovilización del “sindicalismo rojo”, hubo un reposicionamiento ventajoso de la empresa, que solo fue doblegado años más tarde, en un contexto en el que la lucha por mejores condiciones de vida y trabajo permitió un vigoroso resurgimiento o relanzamiento de la organización y la unificación obrera.

Este cuadro de movimiento pendular se mantuvo en los decenios siguientes, en los que, luego de un recrudescimiento de la represión corporativa y estatal que llevó a un angustioso *impasse* y desmovilización de los trabajadores, emergió nuevamente, a inicios de los años 1970, un formidable frente organizado que coronó su acción con resonados triunfos y conquistas laborales, al punto de ganar importantes espacios como actor político nacional.

Así, entonces, junto a la visión dinámica de las políticas y estrategias —estatales y corporativas—, habría que asumir también que las formas de organización y control experimentaron cambios y, evidentemente, sus mecanismos iniciales difieren de los que luego fueron desarrollados por empleadores y burócratas.²

2 Nuestro enfoque debe mucho al sugerente y riguroso trabajo que, sobre otras materias, espacios y actores sociales, desarrolló un historiador pionero en este campo. Ver de Juan José Marín Hernández, *Prostitución*,

Por aparte, habría que señalar que mutaciones de consideración en el tipo y los niveles organizativos de los trabajadores, cambios tecnológicos como la mecanización del transporte, nuevos métodos y procedimientos de procesamiento y empaque, así como la introducción de sistemas de fumigación y riego³ provocaron, especialmente en la segunda mitad del siglo XX, profundas transformaciones en la estructura laboral, los requerimientos de trabajo y las relaciones productivas en las tierras bananeras del Pacífico, con lo cual, de algún modo, obligaron a replanteamientos de los juegos de poder e influencia de las partes. Nuestra incursión apuntará, por tanto, a visibilizar a los actores y sus lógicas de acción e intereses y, por supuesto, también a reconstruir y explicar facetas poco estudiadas de las relaciones productivas, en un universo social aún insuficientemente conocido.

Mundo del trabajo, proceso productivo y ocupaciones en las plantaciones bananeras

El componente básico de la estructura organizativa en las plantaciones bananeras era la división, unidad directriz que gozaba de un considerable grado de autonomía para tomar decisiones sobre producción, compras u operaciones de exportación, y que tenía por lo general un estatus de subsidiaria local. Una división era, en sentido estricto, un subsistema autosuficiente, guiado por la lógica esencial de reducir costos e incrementar beneficios.

Tanto la cantidad como el tamaño de las fincas y distritos era variable, debido a que los linderos se definían a partir de criterios topográficos –límites y demarcaciones naturales, arroyos, ríos, etc.–, atendiendo al trazado de la estructura de drenajes, o bien procurando la coincidencia con la distribución de los ramales del ferrocarril. Cada finca poseía su propia infraestructura y fuerza de trabajo; para el cultivo, la cosecha y el empaque, operaba como una unidad perfectamente independiente.⁴

Luego de la fase inicial de apertura de fincas y tras las profundas transformaciones introducidas, con independencia de las labores esenciales de cosecha, llegaron a distinguirse por lo menos cinco categorías principales de trabajo: la limpieza de la superficie cultivada, una labor esencial que incluía la poda o deshija de los vástagos al pie de la planta; el corte o chapia de la maleza y la rodajea o limpieza alrededor del tallo; el mantenimiento del sistema de drenaje afectado por la sedimentación; la aplicación de los fertilizantes y el control de enfermedades, función delicada y riesgosa por el uso de agroquímicos, más, por último, los trabajos requeridos para la protección del banano, como el embolsado de los racimos,

honor y cambio cultural en la provincia de San José de Costa Rica (1860-1949) (San José, Costa Rica: EUCR, 2007).

3 Frank Ellis, *Las transnacionales del banano en Centroamérica* (San José, Costa Rica: EDUCA, 1981), 174-192.

4 Una finca tenía entre 200 y 400 hectáreas de extensión, y se dividía en lotes de diez hectáreas cada uno, contando con un promedio de 150 trabajadores por finca. *Ibid.*, 103-150.

la remoción de las hojas muertas, la deschira o eliminación de los botones y el apuntalamiento del fruto.⁵

La estrategia gerencial buscó afianzar sistemas a destajo que garantizaran el cumplimiento de las tareas, procurando el incremento de la productividad, al introducir, en la relación salarial, elementos de interdependencia, colaboración o competencia entre los trabajadores –dado que el pago de salarios por pieza entre los diferentes tipos de trabajo, introdujo elementos de diferenciación y jerarquía entre los distintos obreros–, que favorecieron ritmos de trabajo excepcionales y un óptimo nivel de aplicación a estos.⁶

La organización del trabajo de mantenimiento y asistencia de las fincas no siempre fue la misma, es evidente que tanto los conceptos básicos como las prácticas agrícolas experimentaron significativos cambios. En un primer momento, las distintas labores las hacían cuadrillas de trabajadores que complementaban fuerza y destreza, para atender las diversas tareas.

Tal dinámica grupal, desde los primeros tiempos de producción en tierras del Caribe, se vio reforzada por una variante originada justamente en el trabajo de parcelas. Ciertamente, predominaba la modalidad laboral especializada en cuadrillas, pero, desde entonces, las empresas progresivamente experimentaron con una producción alterna animada por trabajadores, a quienes se concedió tierra para que en el tiempo libre complementaran su ingreso y produjeran intensivamente con ayuda de sus familias.

Esta forma de organización del trabajo que originalmente suplementó el ingreso y sustentó la ilusión de una mayor independencia, fue replanteada y fortalecida por la Compañía Bananera en el Pacífico Sur, en un claro intento de limitar la independencia relativa y el nivel de ingresos de los parceleros, así como de evitar la autosuficiencia asociada a la producción policultivista y la apropiación formal o irregular de sus tierras.

Fue así como, luego de desarrollar experiencia y afinar criterios, al promediar el siglo XX, en el Pacífico Sur costarricense y en otras regiones del istmo centroamericano, se organizó y extendió de modo considerable el “sistema de parcelas” que en esencia consistía en una asignación de trabajo por comisión; es decir, se responsabilizaba al trabajador y se le supervisaba sistemáticamente para que realizara, de forma rigurosa, las distintas labores de cuidado, explotación y prevención, a cambio de una remuneración prefijada.⁷

5 *Ibid.*, 213-257 y Carlos Abarca Vázquez, *Obreros de la Yunai* (San José, Costa Rica: Zeta Servicios, 1995), 41-75.

6 Jeffrey Casey, *Limón, 1880-1940. Un estudio de la industria bananera en Costa Rica* (San José, Costa Rica: Editorial Costa Rica, 1979), 75-137. Frank Ellis, 186, 192 y 226-237.

7 Los trabajadores que tenían a su cargo el mantenimiento de las fincas eran los mismos que integraban las cuadrillas de corta de banano; así, los días que no había corta estaban ocupados haciendo las diferentes labores de mantenimiento del banano, bajo las indicaciones y la supervisión de los jefes. Abarca Vázquez, 41-75 y Bourgeois, 31-35.

Este trabajo suplementario, que por lo general se realizaba luego de las labores ordinarias, era conocido como “la fajina” y, por sus condiciones de libertad y autonomía relativa, propició relaciones informales y de subcontratación laboral. Para la realización de las diversas tareas, el responsable de la parcela solía recurrir a la faena familiar, o bien apoyarse en los “arrimados”, es decir, en obreros desempleados, liquidados o rechazados por la Compañía.

Distintos informantes refirieron que, aun antes de los tiempos de la Bananera, en todo el litoral Pacífico costarricense, cuando se hablaba del trabajo agrícola realizado en jornada extraordinaria, en distintas localidades de Guanacaste y el Pacífico Central, los campesinos y jornaleros se referían a ello como “fajinear”. Aparte de descripciones más o menos minuciosas, algunos informantes remarcaron el sentido esencial de las parcelas:

“Yo veo claro el asunto, pues yo fui parcelero... Con el sistema de parcelas se perseguía responsabilizar al individuo y de paso ver si tenía ideas útiles. Ponían atención en los procedimientos y destrezas, y controlaban todo. Se fijaban por ejemplo, si el parcelero era un buen deshijador y si una parcela daba más frutos que otras. Se iban seleccionando deshijadores y si su parcela producía más que las otras lo pasaban a capataz... Era más que todo para seleccionar, crear ilusiones de superación y por supuesto fuertes divisiones entre los trabajadores”.⁸

Con este sistema, además de los móviles de identificación con la empresa, se logró, en gran medida, debilitar la visión colectivista del trabajo y, de paso, asegurar el control y la uniformidad de procedimiento en el proceso productivo, reduciéndose así, considerablemente, las frecuentes fricciones derivadas del estrecho contacto y la constante supervisión empresarial, inherentes al viejo sistema de cuadrillas. Eran múltiples las ventajas, en términos de aplicación y eficiencia productiva, y, por si eso fuera poco, debe agregarse que el esquema de trabajo relativamente autónomo favoreció el control, pues la afirmación individual era sutilmente empatada con una cierta sensación de estatus, interdependencia con la empresa y antiasociacionismo.

De tal manera, por distintas vías y a partir de diversos recursos, mediante la elemental dinámica de cuadrillas, el más sofisticado sistema de parcelas, o bien recurriendo a una calculada y conveniente combinación de ambas, los asalariados se vieron abruptamente sometidos a métodos de trabajo y a rígidos esquemas disciplinarios, poco desarrollados en el período de entreguerras. Esto, en buen grado, fue resultado de nuevos criterios administrativos y políticas empresariales, definidas e implementadas en respuesta a la sindicalización y a las presiones salariales que esta aparejó.

8 Entrevista n.º 1 –inédita– con Anselmo Matarrita Fonseca. Río Claro, Puntarenas, Costa Rica, 3 de noviembre de 2001.

Un particular proceso que acentuaba más la parte de eficiencia y disciplina del trabajo estuvo implícito en tales reorganizaciones; no obstante, volviendo al punto inicial, cabría señalar que las divisiones bananeras, con todo su entramado organizativo, sus subdivisiones, segmentaciones, jerarquías y sistemas de trabajo, fueron concebidas y creadas con la finalidad de ganar control sobre sujetos y procedimientos e introducir múltiples criterios de racionalidad económica y administrativa, para asegurar mayores utilidades.

En el caso que nos ocupa, la Compañía Bananera de Costa Rica, estableció tres divisiones en las tierras bajas del Pacífico Sur,⁹ las cuales se subdividieron a su vez en grandes distritos y fincas. Al igual que en otras divisiones del istmo, el mundo del trabajo en el Pacífico sur, se caracterizó por una creciente complejidad, tanto en el sentido de la organización como en el de la diversidad de especialidades y categorías ocupacionales. Conforme la modernización –asociada a los cambios en las líneas empresariales y las transformaciones tecnológicas– afectó la organización productiva, algunas actividades y ocupaciones tendieron a desaparecer, en tanto otras emergieron y se afianzaron como nuevos componentes de una remozada estructura laboral.

La actividad bananera, como ya se ha adelantado, requirió una gran variedad de trabajos, los cuales invariablemente incluyeron labores regulares y permanentes, además de tareas y movimientos temporales. Las primeras, que eran las más usuales, tenían que ver con actividades ordinarias de mantenimiento, producción, traslado y empaque, en tanto las otras, más esporádicas, se relacionaban con tareas excepcionales o trabajos preparatorios, verificados muy irregularmente, o bien en las fases previas a la producción formal.

Siendo las partes elegidas para el establecimiento de las operaciones en el Pacífico Sur zonas de escaso poblamiento y limitada roturación, es claro que, antes de pensar en cualquier otra cosa, resultaba preciso preparar los terrenos para la plantación. Las abundantes crónicas periodísticas, los testimonios de viejos trabajadores y los relatos de viajeros ocasionales y pioneros pertinaces reflejan, por igual, la odisea y las desventuras planteadas por el doblegamiento de la naturaleza.¹⁰

9 La mancha verde del banano se expandió progresivamente hacia las tierras bajas e irrigadas del sur. La explotación, como es sabido, principió modestamente en una zona localizada en la cuenca del río Pirris, para más tarde dar origen a la división Quepos, un inmenso espacio del Pacífico Central, dedicado a la producción bananera hasta finales de 1949. Una vez que el banano fue desplazado por la palma africana en ese vasto territorio, se dio la apertura de nuevas divisiones de la frutera, en Puerto González Víquez y Golfito, las cuales entraron en producción y nuevamente en competencia desventajosa con la palma africana; permanecieron activas hasta 1967 y 1985, respectivamente. Ver: Sandra Chamorro Acosta, *Zona Sur: último abandono de la Compañía Bananera y la nueva estrategia estatal de desarrollo* (Tesis de Licenciatura en Sociología, Universidad de Costa Rica, 1989) y Juan Rafael Quesada y Victoria Ramírez, “La historia reciente de la zona fronteriza de Costa Rica con Panamá”, *Revista de Ciencias Sociales* (Costa Rica) 45-46 (setiembre, 1989), 9-32.

10 Elías Leiva, “Un viaje a la región del General, Térraba y Boruca”, *Páginas Ilustradas*, n. 181 (1908): 2999-3019; Francisco María Núñez, *De Puntarenas a Golfo Dulce* (San José, Costa Rica: Tipografía de

Unos y otros ofrecen un panorama impresionante de devastación del medio, pues, evidentemente, había que acabar con extensas áreas boscosas, ciénagas y zonas pantanosas, así como organizar un amplio sistema de drenajes, canalizar las aguas y establecer una infraestructura mínima que incluía la construcción de puentes, caminos y vías férreas.¹¹

Para atender y resolver con prontitud los innumerables inconvenientes que dificultaban la producción, la Compañía Bananera preparó minuciosamente los trabajos, realizando, por cuenta propia, las múltiples tareas de planificación, mensura e ingeniería, al tiempo que recurría a contratistas, reclutaba enormes contingentes de trabajadores y organizaba cuadrillas especializadas para la preparación de las fincas y las obras de infraestructura indispensables.¹²

Las condiciones de trabajo de los peones bananeros, en esas primeras fases, eran realmente desgastantes, con labores sumamente pesadas y exigencias cada vez mayores. El trabajo se hacía interminable, toda vez que, a causa de las abundantes precipitaciones y por la excesiva humedad de los terrenos, era preciso construir impresionantes sistemas de drenaje. Ello, por supuesto, implicó una gran inversión de fuerza y sacrificio, en aras de concluir con prontitud una compleja red de zanjas, desagües y canales.

Este trabajo realizado manualmente en los primeros tiempos¹³ era lo primero que se hacía en el bosque casi intacto. Seguidamente, los macheteros realizaban la “socolada”, labor que consistía en cortar los arbustos y la maleza para dejar únicamente los grandes árboles y solo entonces, con el terreno ya limpio y adecuadamente canalizado, los estaquilleros lo medían y señalizaban. Hecho

San José, 1914); Ana Luisa Cerdas Albertazzi, “El surgimiento del enclave bananero en el Pacífico Sur”, *Revista de Historia* (Costa Rica) 28 (julio-diciembre, 1993), 117-159, en: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/historia/article/view/3420>

- 11 Al respecto, ver: Clyde Stephens, *Golfito: orígenes de una división bananera* (mimeografiado) (Puerto Armuelles, Panamá, 1990) y Mateo Obando, “Biografía política”, en: *Colección de autobiografías campesinas. Tomo IV* (Heredia, Costa Rica: EUNA, 1983), 181-312.
- 12 En la mayoría de los casos, la Compañía Bananera procuró los servicios de antiguos empleados y contratistas de larga trayectoria, cuya identificación y lealtad les facultara para asumir la espinosa pero trascendental tarea de apertura. Evidentemente, tal comisión, aparte de eximir a la empresa de las onerosas responsabilidades patronales, le aliviaba del enorme peso de supervisión de un trabajo plagado de riesgos, dificultades, roces y motivos de conflicto. Labores como la de Bourgois ya han remarcado, para otras regiones bananeras del Caribe panameño y costarricense, que esa fase preparatoria siempre fue un dolor de cabeza, en el sentido de que implicó el intempestivo disciplinamiento y la explotación intensiva del trabajo; por ello, invariablemente aparejó frecuentes episodios de colisión y violencia (Bourgois, 98; además de Charles Koch, *Ethnicity and Livelihoods: A Social Geography of Costa Rica's Atlantic Coast* (Tesis de Doctorado en Antropología, Universidad de Kansas, 1975).
- 13 En pocos casos, como en los drenajes primarios de Coto, se usó draga en la década de 1950, pero la retrocavadora pequeña para hacer los zanjos secundarios solamente fue introducida a mediados de la década siguiente. Un peso considerable del trabajo caía en hombros de los paleros, dado que el uso de maquinaria –sobre todo en las fases iniciales– fue más bien modesto. Grúas, ferrocarriles y, ocasionalmente, tractores para remover troncos y grandes piedras fueron la excepción a una norma de tracción animal y esfuerzo humano llevada hasta el límite. Notas de conversaciones informales con Cruz Obando Silva, Palmar Norte, 3 de setiembre de 2002, y Anselmo Matarrita, Río Claro, 4 de setiembre de 2002.

esto, se procedía a echar balastre en los callejones, para que luego otra cuadrilla se ocupara de regar de estaca en estaca, dejando todo listo para que pasaran los paleros a hacer el hueco e introducir la semilla.¹⁴

Una vez hecha la siembra, entraban los hacheros a terminar de “voltear” o deforestar los terrenos y limpiar los canales. Así, tras meses de arduo e ininterrumpido trabajo, la finca quedaba lista, entraba en producción y los contratistas desaparecían, cediendo del todo el espacio a la empresa.¹⁵

Iniciada la producción, por principio invariable, en todas las divisiones, la organización y el control del trabajo recaían en una estructura jerárquica vertical, responsabilizada de la supervisión del proceso productivo. Esto fue evidente en el caso de las divisiones del Pacífico Sur, en las cuales se implantó una rígida estructura de mando, ordenada sobre la base de inamovibles principios de autoridad y jefaturas centralizadas.

El poder estaba concentrado verticalmente en ciertas figuras como era el caso del mandador, cuya función principal era ordenar y asegurar que se cumpliera con todo el trabajo, aunque otras labores de control del tiempo laborado y de respaldo a este recaían en el llamado “tan quiper” –*time kepeer*–, funcionario encargado de contabilizar los trabajos efectuados por los agricultores, en tanto el “esprei máster” –*spray master*– realizaba las mismas funciones, pero en el ramo del “*spray*” o del riego.¹⁶ Estas figuras no actuaban en solitario y, más bien, organizaban todo un complejo de relaciones de subordinación y vigilancia, mediadas por figuras adictas, advenedizos y testaferreros. Tal como lo revelaran los dirigentes e integrantes de comités de finca, usualmente:

“Los mandadores hacían su juego, entraban en conflicto con los asalariados y el Sindicato y en ese choque procuraban apoyarse en los “chamberos”, elementos serviles y aleccionados, quienes a cambio de un trato preferencial, consistente por lo general en mejores pagos y asignación de tareas menos pesadas, se mostraban dispuestos a romper filas y dar la espalda a sus compañeros, a combatir al sindicato y a sabotear la acción colectiva de los trabajadores. El epíteto les venía bien, pues hacían cualquier cosa por una buena chamba. Todo el tiempo andaban con una actitud negativa y presionaban en el trabajo a sus compañeros. Trataban de convencerlos con un discurso cargado de escepticismo, para que salieran del Sindicato,

14 La semilla llegó a las fincas en tren y de ahí fue distribuida en carretas tiradas por mulas o chapulines. Las primeras llegaron en barco desde Honduras, fueron desembarcadas en el muelle de materiales ubicado en el río Térraba y ahí las recogieron los vagones del tren, ya, desde entonces, puesto en servicio. Ver: Stephens, *op. cit.*

15 Los contratistas dejaban la finca “hecha” y sembrada; de inmediato, partían con sus cuadrillas a preparar otras. En las nuevas fincas, se daban, entonces, cita trabajadores formalmente contratados, incluidos en las planillas de la empresa, los cuales se ocupaban de atender y mantener en producción los banales recién plantados.

16 Ana Luisa Cerdas Albertazzi, “Procesos y oficios en una plantación bananera”. Taller de historia social, organizado por la Maestría en Historia, Universidad de Costa Rica, octubre de 1992.

aduciendo que ahí no ganaban nada y que en cambio fuera de la organización, podían estar un poco mejor”.¹⁷

Por último, en la base de esa estructura de mando implantada en las fincas, se encontraba el “forman” *–foreman* o *capataz–*, que trataba más constante y directamente con los obreros, distribuyéndoles en la finca, asignando tareas, disponiendo de las labores en el campo e informando sobre el trabajo individual y colectivo. Esa era la estructura formal básica, pero, sobre todo, en ese entramado se erguía la indisputable autoridad de la jefatura de la gerencia y superintendencia, siempre confiada a personal norteamericano:

“Había varios tipos de jefatura a nivel de las fincas. Estaba el *capataz*, que era la jefatura más baja, el *ten quiper* o *apuntador* y el *mandador*. Después de ellos había otras jerarquías que tenían que ver con varias fincas a la vez, a los que les decían *superintendentes...* Las órdenes siempre fueron impartidas por hombres. El mando siempre fue del varón, pero vea qué interesante también, porque venían esas jerarquías extranjeras, y ni allí venían mujeres. Eran un montón de *gringos*, a los que les llamábamos ‘*mister*’... casi todos los veían como lo máximo y los trataban con un respeto como si fueran *presidentes* o *dioses*”.¹⁸

Bajo ese rígido entramado organizativo y a disposición de la jefatura, se encontraba una heterogénea fuerza laboral, ciertamente jerarquizada y con determinadas posibilidades de coordinación, mas sin ninguna autoridad. Esta era una masa que se limitaba a cumplir tareas y ejecutar órdenes, no era pagada para desarrollar iniciativas ni para discernir, valorar o actuar con criterio propio.

Una vez abierta la finca, los distintos trabajadores eran instruidos para la ejecución de los múltiples encargos. La “*abonada*”, por ejemplo, era una de las primeras tareas que se llevaban a cabo y tanto en el tiempo en que fue efectuada por cuadrillas, encargadas de transportar y diseminar cuidadosamente el abono, como cuando empezó a verificarse bajo el sistema de parcelas, se apoyó apreciablemente en la subcontratación de los “*arrimados*”, al igual que en la fuerza de trabajo infantil y familiar.

Otras labores más regulares como la “*chapia*” eran mucho más duras y pagadas a destajo, pues había que eliminar, a puro machete, todas las plantas, hierbas y vegetación competitiva dentro de las plantaciones. La paga era por hectárea servida y, por ello, hubo acuerdo tácito, en el sentido de que debía realizarse, a lo sumo, con intervalos de dos meses, no obstante lo cual la Compañía

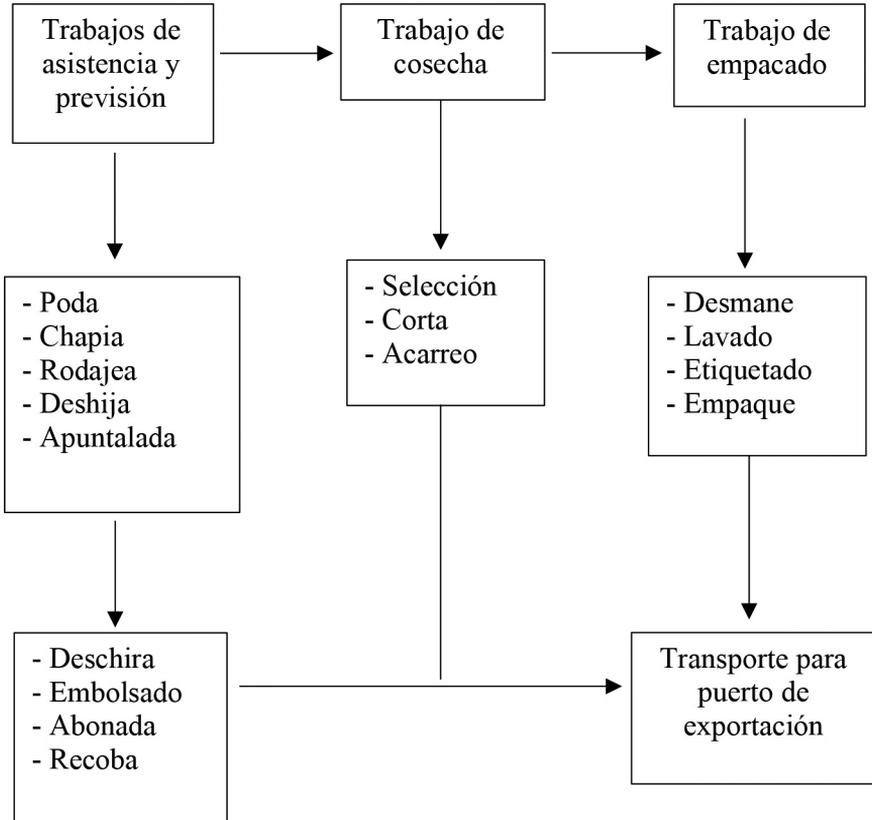
17 Ver de Carlos Hernández Rodríguez, “La memoria auscultada: Álvaro Montero Vega, de la evocación a la historia de vida”, *Diálogos. Revista Electrónica de Historia* (Costa Rica) 6, n. 2 (agosto, 2005-febrero, 2006), 287-292, DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/dre.v6i2.6227>

18 Entrevista *–inédita–* con Nidia Lobo García. San José, Costa Rica, 22 de octubre de 2004.

Banamera insistentemente procuró sacar ventaja y hacer economías, ampliando, en forma progresiva, esos intervalos o ciclos.

Diagrama 1

Labores productivas regulares en plantaciones bananeras



Fuente: elaboración propia.

La limpieza del terreno se complementaba con “la rodajea”, labor que consistía en desyerbar por completo el área inmediatamente circundante a la mata de banano. Tales labores de desyerbe eran, por supuesto, trabajo no cualificado, a diferencia de la más delicada eliminación de los vástagos o “deshija”, que requería cierta destreza y criterio. Para evitar la propagación de plagas, el trabajador debía desinfectar el machete con formalina, mientras trabajaba. El uso de este líquido, sin embargo, era causante de muchas molestias, ya que comúnmente producía alergias, dolor de cabeza, manchaba la piel y estropeaba la ropa. Las labores de deshija que debían hacerse cada mes, de igual modo, eran intencional

y conscientemente postergadas por la empresa y, a raíz de ello, los peones debían trabajar más en cada surco.

Aparte de las anteriores ocupaciones, otras de suma importancia –ver diagrama 1– eran la “apuntalada”, que se realizaba con el fin de evitar que la mata de banano cayera por el peso del racimo o la eventual arremetida de los vientos; la “embolsada”, que implicaba proteger el fruto del ataque de los insectos, utilizando un envoltorio plástico, y la “deschirada”, una eficaz técnica de amputación, empleada con el propósito de favorecer un mayor crecimiento del racimo.

Cada cierto tiempo, con el objeto de realinear las eras, desordenadas por causa de la paulatina traslación o desplazamiento de las matas de banano, debía realizarse “la resiembra”, y también, de forma irregular, con motivo de la acumulación de sedimentos y desechos en los canales, había que efectuar la “recaba” o limpieza de zanjos.

Aunque muchas de estas prácticas eran realizadas desde las primeras fases de la producción bananera, la mayoría de ellas fue introducida en la segunda mitad del siglo XX, como parte de un esquema más intensivo en técnicas y procedimientos orientados a la mejora de la producción y tanto a la previsión como al control de diversos males, entre los que se contaban las plagas, los hongos y el ataque de ciertos insectos. No está de más remarcar que todas estas prácticas, progresivamente fueron complementadas, con un acrecido paquete tecnológico intensivo en agroquímicos.

Luego de las más pesadas y riesgosas labores que implicaba la apertura de fincas, aparte de los trabajos de mantenimiento y previsión fitosanitaria, debía organizarse la cosecha, realizada por cuadrillas debidamente constituidas y especializadas. Una vez que se daba la apertura de la finca y comenzaba a producir, se ordenaban las cuadrillas de corta, integradas por los mismos trabajadores que laboraban en el mantenimiento, aunque únicamente se escogía a los más diestros y experimentados.

Estos trabajadores se encargaban de la selección, la corta y el acarreo del racimo hasta el andén del ferrocarril, o bien el andarivel que lo conducía a la empacadora. Los ciclos de producción y, más específicamente, “la corta” estaban perfectamente programados y en esto participaban, además del “cortador” que era el obrero más cualificado –con la suficiente destreza y criterio, para seleccionar los racimos y hacer un corte preciso–, un “garrobero” –que al momento del corte, con ayuda de una cuerda, aseguraba el conveniente descenso del racimo–, y el “conchero”, quien, en forma meticulosa y con sumo cuidado, acomodaba bien el fruto sobre sus hombros, para su cauteloso traslado hasta el sitio del acarreo.¹⁹

¹⁹ A pesar de que el trabajo demandaba un gran despliegue de fuerza y rapidez, los bananeros invariablemente resentían el que no se les pagara el corte y traslado de la fruta maltratada, inapropiada o defectuosa. Por si lo anterior fuera poco, la corta exponía a innumerables riesgos como picaduras de serpiente, heridas de

Por último, habría que señalar que el traslado del banano desde las fincas hasta el sitio donde sería lavado y preparado para el transporte fuera de la plantación, durante mucho tiempo, fue realizado con ayuda de los “muleros” –trabajadores así llamados por el empleo de mulas de carga–, y, más tarde, de “chapulineros” –acarreadores que aprovechaban las ventajas de la tracción del automotor–, o bien con el apoyo de los “carreros” y el andarivel, hacia el último tercio del siglo XX.²⁰

En los primeros tiempos, antes de la difusión de las empacadoras, los racimos eran llevados a “la vacadilla”, un lugar provisto de piletas, debidamente espacioso y acondicionado para las labores de selección y lavado. Desde los años 1970, cuando se empezó a producir otro tipo de variedades,²¹ hombres –y ahora también mujeres– se ocuparon de desmanarlos y empacarlos en cajas de cartón, en establecimientos debidamente acondicionados en las fincas, a los cuales actualmente se sigue conociendo como “las empacadoras”.

Finalmente, el banano, rigurosamente seleccionado, protegido y limpio de agroquímicos –ya fuera en racimos como en los viejos tiempos o en cajas como después se acostumbró hacer–, era colocado en los vagones del ferrocarril, para su inmediato transporte a los muelles de exportación.

Las anteriores ocupaciones, si bien comprenden los trabajos fundamentales de producción y mantenimiento, no eran en modo alguno las únicas. Aparte de los llamados trabajadores de la agricultura,²² otros asalariados cumplían labores de previsión, fundamentales para la producción del banano. Al igual que los del acarreo y la estiba, estos trabajos preventivos y de tratamiento de las enfermedades, en particular, se vieron sumamente afectados por el empleo de nuevas fuentes energéticas y por los procesos de reorganización y tecnificación, que redujeron sustancialmente la demanda de trabajo.

graves consecuencias, accidentalmente provocadas en el proceso de corte, y hasta percances fatales, en el traslado del banano por senderos irregulares, aún más peligrosos durante la larga estación lluviosa. Cerdas Albertazzi, “Procesos y oficios...”.

20 Ellis, 174-192.

21 La producción de la variedad *Valerie*, en sustitución de la *Gros Michel*, obligó al desmane y empaque del fruto, en cajas de cartón confeccionadas para su mejor y más seguro traslado. Sobre la relación entre cambios en el consumo, las variedades o las formas de transporte y comercialización, resulta particularmente útil el sugerente artículo de John Soluri, “Consumo de masas, biodiversidad y fitomejoramiento del banano de exportación (1920-1980)”, *Revista de Historia* (Costa Rica) 44 (julio-diciembre, 2001), 33-66, en: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/historia/article/view/1831>

22 Las labores que los mismos trabajadores llamaban propias de la agricultura, distinguiéndolas de otras como la fumigación y el mantenimiento del sistema de drenaje, se pagaban a destajo. En el caso de los agricultores, el ganar a destajo implicaba que, para obtener un buen salario en relación con el recibido por quienes laboraban por jornada, el trabajador debía realizar un esfuerzo físico muy desgastador. Esta particularidad afianzó una singular identidad social de los trabajadores de finca, a los cuales se reconoció como sacrificados y valientes, pero también fortaleció estereotipos de incompetencia, rudeza y barbarie, por lo cual el mote de “cabitos” no debe asumirse como inocente y desprovisto de carga peyorativa. Entrevista –inédita– con Rafael Urbina. Ciudad Neily, Puntarenas, Costa Rica, 18 de abril de 2000. Ver de Carlos Camacho Nassar, “El universo simbólico del enclave bananero”, *Cuadernos de Investigación* (Costa Rica) 33 (1988), 5-35.

En el Pacífico Sur, región de condiciones climáticas menos generosas para el cultivo y producción de banano que las del Caribe, se hizo indispensable el riego con ayuda de tubería y equipo para bombeo del agua. Este trabajo de asistencia se verificaba en la mayor parte de las plantaciones, sobre todo en la estación seca, y demandaba gran esfuerzo y constancia, razón por la cual los trabajadores tanto de día como de noche debían inexcusablemente subir a las torres de riego, para cambiar las mariposas cada dos horas.

Las cuadrillas responsabilizadas se organizaban en dos turnos alternos que eran de cuatro horas de trabajo continuo, con intervalos cada ocho, sin importar si era medianoche o se estuviera en horas de la madrugada. Por lo anterior, es más que evidente que el trabajo exponía a condiciones sumamente perjudiciales para la salud, pues, sin ninguna protección en lo absoluto, se debía laborar, de principio a fin, con el cuerpo y las ropas totalmente mojadas.

Por último, cabe destacar que, desde el segundo tercio del siglo XX, otros trabajadores permanentes empezaron a ocuparse del tratamiento preventivo o erradicación de las enfermedades del banano, pues de ello dependía la sobrevivencia de la plantación. Entre estos destacaban los “pericos” o trabajadores del *spray*, los cuales se ocupaban de regar el “caldo bordeles”, empleando pesadas mangueras que debían cargar, conectar y desconectar, una y otra vez, a una tubería. Algunas veces, debido a las largas distancias que tenían que recorrer, la jornada laboral real se ampliaba hasta once horas, eso por no hablar del evidente perjuicio que el contacto con los químicos producía a su salud y al bienestar de sus familias.²³

Más tarde, el riego aéreo y los cambios tanto tecnológicos como organizativos, que procuraron el aumento en la productividad por hectárea y por hombre, acabaron por liquidar a dichos trabajadores.²⁴ Pese a las apariencias y versiones difundidas por la empresa, habría que decir que no fue solamente el afán de reducir costos, aumentar las utilidades e incrementar la productividad del trabajo lo que condujo a eliminar a los trabajadores del *spray*, también, como ya antes

23 Los trabajadores del *spray* ganaban por jornal, lo que en general implicaba recibir un salario comparativamente inferior. Muchos de ellos habían llegado con la idea de laborar una corta temporada, hacer ahorros y regresar a la producción campesina fuera de la zona bananera; otros, por el contrario, habían comprometido su suerte con el mundo bananero y por lo mismo permanecían a la espera de un eventual traslado a la agricultura. Los pericos eran menospreciados tanto por los empleadores como por los trabajadores de la agricultura, debido a la naturaleza complementaria y supuestamente inferior del trabajo que realizaban, a su menor remuneración y al hecho de que en ello se ocupaban personas de poca experiencia y corta edad. En cierto sentido, el trabajo en “la periquera” era considerado un castigo y en él se veía la pérdida de estatus y dignidad; en algunas ocasiones, se pasaba del trabajo en la finca al del riego, por conflictos con las jefaturas. Sobre la problemática de los pericos puede consultarse el excelente y bien documentado artículo de Steve Marquardt, “Pesticides, Parakeets and Unions in the Costa Rican Banana Industry (1938-1962)”, *Latin American Research Review* (EE. UU.) 37, n. 2 (2001), 3-36, en: <https://www.jstor.org/stable/2692147>

24 El fin de “la periquera” comenzó a raíz del desarrollo de pruebas y planes de riego aéreo, a partir de 1956. Los informantes refieren que fueron prácticas discontinuas, en las que fueron empleados helicópteros y avionetas. Para una referencia a profundidad, ver: Soluri, *op. cit.*

se ha sugerido, pesó enormemente la conveniencia de destruir y hacer desaparecer el eslabón más débil en la cadena de control del trabajo, lo cual suponía la supresión del riego manual y, más concretamente, la eliminación de los pericos, ya que estos, usualmente pasivos y algo reacios a la militancia y la actividad sindical, progresivamente y con apenas un poco de presión del sindicato, empezaron a inclinar la balanza a su favor, en las coyunturas decisivas de conflicto laboral y de huelga.²⁵

El problema de los químicos no varió con la eliminación de los pericos, pues el riego aéreo intensificado en la década de los sesenta, muy por el contrario, agudizó la problemática de exposición e intoxicaciones, extendiéndola aún más a la población dentro y fuera de la plantación. Son muchos los que recuerdan con doliente extrañeza la dura situación vivida:

“...hubo muchos problemas... yo creo que debido a esos químicos, claro y el banano en sí traía montones de químicos. Era una barbaridad que me parece mentira que eso hubiera existido. En este momento, a mí me parece mentira. Cuando fumigaban el banano, era con unos helicópteros, unas avionetas que echaban chorros... había que meter la ropa para que no se manchara, y los chiquillos ahí como si nada... Uno jugaba porque le encantaba ver esos aviones, entonces uno andaba detrás del chorro de veneno, y yo digo, cuánto daño se habrá causado tanto a la vegetación como a los humanos con eso. Ni siquiera lo sabemos, yo creo que no se ha estudiado mucho... Aparte de las frecuentes intoxicaciones, en esos lados de la Zona Bananera hay mucha leucemia y mucho cáncer, pero yo creo que no se ha asociado con esa historia de los venenos”.²⁶

Los cambios repentina o pausadamente introducidos, sin embargo, no modificaron en un sentido radical la organización del trabajo y el sistema productivo, tanto es así, que, aún en la década de 1980, pese a las grandes y continuas transformaciones, la panorámica del trabajo en las plantaciones bananeras no había cambiado tan sustancialmente. Al igual que los oficios, la subdivisión para fines administrativos, las formas y las figuras de control permanecieron inalteradas, a lo cual habría que agregar que la dinámica del proceso productivo experimentó cambios, únicamente en el sentido de que se mejoraron las prácticas, se racionalizaron los recursos y se afinó la parte procedimental. En buena cantidad de casos, los cambios visibles tenían que ver más con la incorporación de una infraestructura social, ciertamente limitada, que comprendía modestas instalaciones deportivas y espacios residenciales para viviendas unifamiliares.²⁷

En general, de lo hasta acá expuesto, se puede advertir que, en las regiones de enclave, a lo largo del tiempo, existió una fuerza laboral, numerosa y

25 Marquardt, *op. cit.*

26 Entrevista –inédita– con Nidia Lobo García. San José, Costa Rica, octubre de 2004.

27 Ellis, 107-109. Bourgois, 27-41.

heterogénea, la cual debió ocuparse de los trabajos regulares, así como de las labores más ocasionales implicadas por la apertura o asistencia especial de cultivos e infraestructura productiva.

Ese universo laboral entreverado y, empero, en relativo orden; ese mundo de oficios diversos, rígidas jerarquías, sistemas altamente funcionales y organizaciones cambiantes, con todo y sus extremos de racionalidad administrativa y organización científica, era, en el fondo, un cosmos de grandes tensiones, de profundas y complejas contradicciones.

Tensiones y disputas por el control del trabajo

A lo largo de casi medio siglo, en su experimento de producción y comercialización en tierras del Caribe, los esquemas paternalistas de administración y organización laboral fueron progresivamente afinados y, dada la debilidad de órganos e inspecciones estatales, las empresas, en procura de altas tasas de ganancia y rendimientos, ocuparon prácticamente todos los espacios. Asimismo, dispusieron, con gran ventaja, de la infraestructura económica básica, las comunicaciones, los recursos estratégicos, la vida laboral y hasta el tiempo de ocio de sus trabajadores.

En etapas más avanzadas de desarrollo y estructuración de los universos bananeros –más acusadamente en capítulos subsiguientes de la segunda posguerra, en tierras bajas del Pacífico–, las campañas de control y civilización de la cultura obrera se exacerbaban, con la creciente gravitación y movilización sindical. Por ello, no extrañan, en lo absoluto, las cada vez más evidentes disputas por los espacios de sociabilidad y las formas tanto de intervención como de aprovechamiento de la vida social y el tiempo no laboral.

Tal conflicto cultural por el control del trabajo ya se había puesto de manifiesto –aun antes de la ingerencia sindical–, en aspectos tan elementales como la religiosidad, la afirmación de valores elementales de justicia social, la vida familiar, la convivencia y la moral solidaria de lo laboral. Pero, en el caso del Pacífico Sur, los extremos de la colisión cultural y la competencia llegaron a situaciones extremas, como resultaba evidente en la vida diaria de los cuadrantes, las fincas y empacadoras, centros de encuentro y socialización, al igual que en momentos singulares como el día de pago y las festividades del Primero de Mayo.²⁸

El programa de control desarrollado por la Compañía, sistemático y preciso, apelaba a un discurso más elaborado y formaba parte de un plan mucho más

28 Álvaro Rojas Valverde, “La celebración del primero de mayo en la Zona Sur: efeméride de lucha y fiesta”, en: Mario Torres y Juan José Marín (comps.), *Musa obrera: Historia, balances y desafíos de la clase trabajadora en el centenario del 1 de mayo en Costa Rica* (San José, Costa Rica: CIHAC, Universidad de Costa Rica, 2015); Aviva Chomsky, *op. cit.*; Steve Striffler, “The Logic of the Enclave: United Fruit, Popular Struggle and Capitalist Transformation in Ecuador”, en: Steve Striffler y Mark Moberg (eds.), *Bananas, Conflict and Capitalism in the Caribbean* (Durham, Carolina del Norte, EE. UU.: Duke University Press, 2003), 92-220.

amplio, que incluía la escuela de primeras letras, la prensa reproductora de valores de orden, laboriosidad, individualismo, la sociabilidad evasiva y una cultura utilitaria basada, esencialmente, en la ganancia y el beneficio.

En el caso del Pacífico Sur, de modo regular y reiterado, la empresa, desautorizando la visión moral del trabajo y la unidad promovidas por el Sindicato, procuró mejorar su imagen, ganar identificación con los empleados y por diversos canales subrayó:

“Mucho bien nos hacen la fraternidad y la paz social... la víspera del 1° de mayo en la Zona Bananera, fueron fechas en las que se celebraron importantes eventos deportivos. Naturalmente que a los trabajadores gusta más el deporte que cualesquiera otra diversión, de allí que el Día del Trabajo ocupara un lugar preferente en los programas alusivos a esa fiesta, y es de celebrar que en todos los lugares, reinara el mayor orden. Los bailes y los espectáculos también estuvieron a la orden del día... Como trabajadores que somos, felicitamos a los demás laborantes de la gran familia bananera, y nos felicitamos nosotros mismos, por haber celebrado el día del trabajador, consagrados a las diversiones sanas y no a permitir que doctrinas extrañas a nuestras costumbres y espíritu cristiano, ni la política cargada de odios, pudieran turbar el pensamiento sano que nos enseña como ganarnos el pan, con dignidad y sabidos de lo que son para el trabajador, sus positivos derechos y sus inevitables obligaciones”.²⁹

Un discurso de conciliación y armonía social como este era simple expresión de lo que a diario en realidad sucedía en la vida social y laboral, pues, más allá de las formas sutiles de influencia e invasión de la vida privada, la empresa dispuso toda una estrategia de control del trabajo. La estructuración de los cuadrantes; la injerencia de los mandadores y capataces en la vida de los bananeros y sus familias; el frecuente control del acceso a los espacios residenciales; la alimentación y la notoria influencia en la vida de diversión y la doméstica; la manipulación a través de la oferta de prebendas y servicios; la intimidación alrededor del tema del empleo y las represalias; la vigilancia en los centros de trabajo y la prevalencia de una cultura de la delación —se pagaban bien los favores, las informaciones y fotografías incriminatorias—; el lucro y el individualismo, todos por igual, hacía de la empresa una fuente de autoridad más importante que la que dimanaba del Estado. Esta que fue la impresión inicial de un hombre “llegado de fuera”, fue repetida invariablemente:

29 *El Pacífico*, 12 de abril de 1960. Para el caso de otras divisiones, otros autores señalan que, incluso con los clubes, las multinacionales, al tiempo que procuraron entretener a los trabajadores y mantener dentro de ciertos márgenes la diversión, de paso, propendieron a segregar a quienes laboraban y crear adhesión por interés en ascensos en la jerarquía. Se generaba la expectativa del ascenso y, para ello, había que congraciarse con la gerencia y acatar sus reglas de juego. Así, las compañías extendieron su esfera de control a la vida cotidiana de los trabajadores. La idea es la de una sociabilidad controlada sutilmente por las empresas y, sin embargo, subvertida por los trabajadores que aprovechan ese espacio en un sentido opuesto, más relacionado con la autonomía y la resistencia. Striffler, 192-220.

“Aunque el control de la vida social no era abierto y evidente, uno sentía definitivamente que todo estaba bajo el mando de la Compañía. De manera inconsciente, llegaba a pensar que eso era otro país y que la máxima autoridad era la United Fruit Company... Ahí no se movía nada, si no era con la venia de ellos, y no podía ser de otro modo, pues tenían prioridad para el empleo del servicio aéreo, controlaban del todo el ferrocarril y tenían gran influencia en las empresas de transporte marítimo y automotor, lo cual es mucho decir en una región que por entonces se encontraba bastante aislada... El Estado no se sentía para nada. La salud estaba totalmente en sus manos, el agua provenía de sus instalaciones, la educación recaía prácticamente bajo su responsabilidad, y a los niños se les hacía ver que la Compañía era como una madre, que protegía, daba trabajo, bienestar y casa”.³⁰

Aparte de desarrollar procesos de disciplina y fomentar una cierta ética del trabajo, las distintas empresas, sobre todo luego de los grandes cambios de mediados de siglo, afinaron un esquema operativo, perfeccionaron una rigurosa división del trabajo y definieron ocupaciones específicas, lo cual favoreció la especialización. Las diversas transformaciones, por supuesto, impactaron de manera directa el mundo laboral, aparecieron nuevas actividades y ocupaciones, hubo procesos de cualificación, todo ello al tiempo que desaparecían ciertos oficios y se desvanecían largas tradiciones ocupacionales.

De cara a esta fuerte implantación de la autoridad empresarial, los trabajadores invocaron la organización en su intento de asegurar condiciones de movilización, influencia y poder de negociación. En el caso de las plantaciones del Pacífico y como producto de experiencias previas, el Sindicato logró desarrollar una estructura basada en la actividad de comités de finca que privilegiaron la independencia en la discusión y resolución de los conflictos, prestando especial atención a la parte de remuneración, respeto y dignidad del trabajo.

Resistencia al control empresarial y movilización obrera

Como ya hemos señalado, las altas cuotas de explotación y las difíciles condiciones de vida y trabajo, así como los descontentos nacidos de las fricciones y disputas cotidianas dificultaban el que los esquemas de control fueran eficaces. Por ello, cabría señalar que, en momentos de calma y más aún en períodos convulsos, se multiplicaran las fisuras y se hiciera muy notorio que la población trabajadora no estaba suficientemente controlada:

“Como se ve, eran bastante peculiares las condiciones de vida y trabajo en la Zona. El control de la población no se planteaba siempre en forma explícita, pues quienes estaban ahí, nicaragüenses, guanacastecos y otros, no eran sumisos. Había que saber cómo tratar con todos ellos. Eso era algo que nosotros consideramos mucho y por supuesto la Compañía también... la empresa combinó la sutileza

30 Hernández Rodríguez, “La memoria auscultada...”.

y la concesión, con los métodos enérgicos, y aún así, no pudo manejar las cosas como pretendía”.³¹

De entrada, podría decirse que, de cara a esa problemática, los trabajadores organizados disputaron ciertos espacios y procuraron, desde los mismos inicios de la producción, el tener incidencia y capacidad de negociación en lo relativo a las cuestiones más inmediatas y medulares:

“Antes de la época más difícil de los años sesenta, cuando nos debilitamos y perdimos influencia, durante la etapa de las huelgas de mediados de los cincuenta, los sindicatos se hacían sentir en forma apreciable. A pesar de no haber convenios colectivos, se ejercía autoridad en las diferentes fincas, a través de comités. Los trabajadores siempre acudían al Sindicato para resolver sus problemas... Se presentaban muchos problemas en el cálculo de los pagos, falta de agua, innumerables reclamos de trabajo y esos eran motivos suficientes, para que ellos pararan la finca... Se exponía por ejemplo que una determinada labor se estaba pagando mal, y entonces se procedía, a veces paralizando el trabajo totalmente. En otras ocasiones... se corría la voz de que a tal hora había reunión, frente a la casa del mandador y una vez agrupados los trabajadores, se exigía la solución”.³²

Existían visiones encontradas y resulta claro que, en oposición al discurso empresarial, según el cual existían relaciones justas y equitativas en beneficio de los trabajadores, se hacía sentir otro de acuerdo con el que tanto estos como el interés nacional simplemente eran mancillados. El sentimiento de explotación y la perspectiva obrera se veían justamente afianzados por la cotidianidad y las vivencias de trabajo, por los problemas y conflictos que la vida laboral generaba a diario. Así lo hacían ver ocasionalmente los dirigentes, cuando en respuesta a la perspectiva empresarial señalaban:

“El gerente general... hace una exposición en la que solo faltan Adán y Eva, para decirnos que los bananales son un paraíso... Vayamos por partes y veamos lo que no se quiere decir... Nos habla de promedios y de los salarios comparativamente más altos, pero no nos dice que la mayoría de ellos, son adquiridos mediante jornadas que sobrepasan en mucho lo legal. No nos dice que un conchero trabaja desde la salida hasta la puesta del sol. No nos dice que en tiempo de corta, el trabajador, tiene que andar con el barro hasta la cintura y expuesto a las inclemencias del tiempo y el clima. No nos habla de los regadores de veneno, que desde las cinco de la mañana se encuentran metidos en los bananales y salen verdes como pericos, debido a las consecuencias del preparado del veneno y habiendo absorbido gran parte de él... Nos habla de clubes, campos de deporte etc., pero no nos dice nada del trato que se le da a los trabajadores, al extremo de que en la división de Quepos

31 *Ibid.*

32 *Ibid.*, 16.

hasta hace poco, se trasladaba a los trabajadores enfermos, en vagones de banano, como si fueran animales o simples bestias de carga”.³³

A lo largo de todo el período, pero sobre todo en las primeras fases de apertura y producción de las distintas divisiones, hubo reticencia y desacato, por parte de los trabajadores más antiguos. Algunos de los viejos dirigentes, provenientes de zonas y poblados rurales y herederos de un estilo de vida esencialmente campesino, refirieron que:

“... nunca caía bien el hecho de que llegara alguien y prepotentemente dijera si el trabajo estaba bien hecho o no, y cómo debía pagarse, porque, una vez que el trabajo estaba listo, llegaban los encargados, capataces y mandadores a ponerle precio y quien salía perdiendo siempre era el trabajador. A mucha gente eso le caía mal y comentaba con gran resentimiento, el abuso y frecuentes arbitrariedades cometidas en la inspección de los trabajos”.³⁴

Más que todo en los primeros tiempos, las diversas fuentes aluden a ciertas formas de violencia extrema. Las diferencias de criterio acerca de la calidad y la justa remuneración de las distintas tareas; las suspicacias sobre permutas desventajosas y cambios no deseados en las funciones o sitios de trabajo; las disposiciones arbitrarias; las simples discusiones, y los maltratos, en algunas ocasiones, daban origen a discusiones, pero también a hechos sangrientos y lesiones de gravedad.

Esta situación tendió a cambiar con el paso del tiempo y en ello tuvieron que ver tanto las modificaciones procedimentales y administrativas de la empresa como una cierta ética de trabajo auspiciada por el Sindicato y una progresiva implantación de la autoridad del Estado.

Al margen de lo anterior, cabe insistir en que tanto la rutina laboral como el trabajo mismo de las fincas generaban constantes discusiones, malestar, colisiones indirectas o frontales, conflictos de interés y remarcadas proclividades de desquite comedido y venganza tangible o simbólica. Algunas veces esta protesta se entreveía en acciones poco estructuradas, como ciertas formas de sabotaje, la maledicencia o el hurto.

Sobre todo en conversaciones informales, afloró dicho tema y fue frecuente escuchar referencias acerca de la forma en que los trabajadores veladamente se hacían justicia:

“En la Compañía se veía de todo... Había alguna gente que se sacaba el clavo, por cosas que le habían hecho. Alguna chanchada con platas, una mala jugada o algún

33 *Diario de Costa Rica*, 7 de setiembre de 1949, p. 1.

34 Entrevista n.º 2 –inédita– con Anselmo Matarrita Fonseca. Río Claro, Puntarenas, Costa Rica, 8 de setiembre de 2002.

maltrato. Cuando había huelgas, aparecían algunos que ya no trabajaban en la Bananera, pero tenían mucho resentimiento contra la Compañía... Aunque no era lo común, tal vez podía llegar alguien y se robaba algo o hacía algún daño. Eso no era lo común, porque todo mundo sabía que había que cuidar las fincas que eran la fuente de trabajo y el pan de cada día del bananero... Había algo de eso, pero uno también veía la sinvergüenzada de muchos”.³⁵

De lo anterior, puede abstraerse que, al margen de otro tipo de acciones, en muchas ocasiones, la acción silenciosa canalizó tensiones y conflictos que de otra manera habrían quedado en ahogado rencor o simple indisposición. El reconocimiento de esas formas de confrontación no permite, sin embargo, magnificar la acción directa como una suerte de “arma de los débiles”, de modo tal que a cualquier acción –incluida, por ejemplo, la emigración o el robo– llegue a atribuírsele características y condiciones inequívocas que expresen colisiones de clase, conflictos sociales o formas de protesta.³⁶

Estas, evidentemente, fueron opciones del amplio repertorio de acciones colectivas de los bananeros, pero, de lo referido, es claro que existe una diferencia apreciable, entre el elemental sentido de justicia de quienes respondían al abuso o la explotación con la represalia anónima y silenciosa, y el de aquellos que procuraban alguna ventaja o beneficio, distanciados de toda lógica o sentido de economía moral.

En otros casos, no obstante, es cierto que una acepción primaria de justicia y formas de protesta más rudimentarias, ante la explotación del débil, se hicieron más claras y fácilmente reconocibles. El desacato, la rebeldía y el descontento se manifestaron en actos particularmente premeditados y violentos como la amenaza a capataces y funcionarios de alto rango, el hurto, la destrucción de propiedades y el ataque a instituciones y espacios particulares.

Así, por ejemplo, en algunas ocasiones, se llegó a niveles de extrema violencia, como fue el caso de destrucción de bienes o incluso incendios,³⁷ y otras formas de desquite, como sucedió con varios individuos. Un matutino en forma

35 Transcripción de una conversación informal con Álvaro Ruiz Urbina. Ciudad Neily, Puntarenas, Costa Rica, 1 de noviembre de 2001.

36 La resistencia es menos convincente, si no se contrapone a alguna categoría analítica alternativa. El enmarcar así el tema no significa necesariamente aceptar, en forma acrítica, las apariencias superficiales de la “conformidad calculada” o de la “obediencia rutinaria”, que, según sugieren diversos autores, con frecuencia enmascaran el verdadero comportamiento de las clases subordinadas y sus actitudes hacia sus “superiores”. Existe, en muchos casos, la inclinación romántica a hacer de lo prosaico algo heroico, la tendencia a categorizar toda actividad de los grupos subordinados como resistencia y, por supuesto, esto es erróneo y riesgoso. Sobre el particular, el trabajo fundamental continúa siendo el de James Scott, *Weapons of the Weak. Everyday Forms of Peasant Resistance* (New Haven, Connecticut, EE. UU.: Yale University Press, 1985).

37 Un exempleado de la Compañía que llegaría décadas más tarde a ser ministro de gobierno, por los años 1940, luego de padecer inconvenientes en un nuevo distrito bananero, decidió hacer abandono del trabajo, no sin antes levantar un pequeño movimiento de huelga y prender fuego a un barracón. Danilo Jiménez Veiga, *El paso del tiempo* (San José, Costa Rica: Instituto del Libro; MCJD, 1984), 9-31.

breve y escueta llamó la atención acerca de la captura de una pandilla de incendiarios, a los que se había rastreado tras haber tomado venganza, procurando el perjuicio de la frutera:

“Hace algunos días se informó al respecto que individuos desconocidos habían dado fuego a un comisariato en Finca 18, en la división de Palmar Sur, en lo que es una clara represalia o desquite contra esa empresa, según se había anunciado mediante anónimos. Las autoridades del resguardo fiscal con gran actividad se dieron a la tarea de localizar a los responsables, lo que se logró el martes de esta semana, cuando se capturó a una pandilla”.³⁸

Las relaciones conflictivas frecuentemente guardaban enlace con la resistencia al disciplinamiento y la ética del trabajo empresarial. En distintas entrevistas realizadas, los informantes refirieron que la imposición de jerarquías laborales, ritmos de trabajo y, en muchos casos, el trato tanto irrespetuoso como desconsiderado provocaron resistencia y rechazo:

“En ese tiempo todo había que pelearlo, el mal trato y dificultades con los capataces era lo primero con lo que uno topaba. Había violencia en las relaciones y eso fue justamente lo que hizo que me vinculara a la actividad sindical. Una vez que estábamos en una zanja, en los años cuarenta, trabajábamos bajo un solazo y llegó un gringo insultando, diciendo de muy mala manera que era una pendejada y que los trabajadores tenían que cumplir las órdenes que se les había dado. Entonces vinieron los trabajadores realmente enojados y a empujones lo bajaron al zanja a volar pala. Con la rula en la mano le dijeron: ¿Vamos a ver cómo es la cosa, vamos a ver si usted puede hacer este trabajo que estamos haciendo nosotros? Eran ocho metros cúbicos que había que sacar al día en esa época. Al gringo lo tuvieron por seis horas y cuando lo sacaron no podía ni andar... Se fue, nunca más volvió, y entonces después llegaron los capataces y preguntaron por qué se había procedido de esa forma. Algunos respondieron que lo mismo iban a hacer con ellos para que entendieran que había que joderse para hacer ese tipo de trabajo... Ante hechos como ese, los capataces fueron cambiando, bajaron la violencia que venían aplicando”.³⁹

En otras ocasiones, la resistencia y la protesta fueron motivadas por acciones que afectaban el interés económico y los niveles de explotación; sin embargo, siempre se advertía la indisposición motivada por sistemas de trabajo abusivos. Manifiestos por una mejor calidad de vida, incluían también el reclamo por formas de explotación que, sin compensación salarial, intensificaban o recargaban el trabajo. En un memorial remitido al gobierno, trabajadores de Finca Limón urgían la intervención:

38 *Diario de Costa Rica*, 24 de febrero de 1950, p. 6.

39 Entrevista n.º 1 –inédita– con Anselmo Matarrita Fonseca. San Ramón de Río Claro, Puntarenas, Costa Rica, 3 de noviembre de 2001.

“Le enviamos copia del memorial suscrito por nosotros los trabajadores de Puerto González que se relaciona con el alza en los precios de la carne de res y los artículos de primera necesidad que consumimos diariamente en los comisariatos y que tiene que ver además con nuestro gran malestar por el atraso indebido en la ejecución de los trabajos de chapía, en los bananales, cuestión que por supuesto resulta sumamente perjudicial al interés del trabajador”.⁴⁰

El trabajo a destajo o por tarea y los cambios en las relaciones y sistemas de trabajo expresaron el desafío al control y a la autoridad de la empresa, además de motivar una constante acción del Sindicato en la década de los años 1950.⁴¹ En el decenio siguiente, empero, debido a la pérdida de peso de la organización y a las nuevas circunstancias de control del trabajo de ello derivadas, la Compañía, con total respaldo estatal, desplegó una agresiva estrategia de control y sometimiento de los trabajadores; asimismo, por medio de sus diversos agentes y colaboradores —a los que por entonces se aludió como “los cipayos”—, se hicieron frecuentes las quejas y denuncias:

“Muchos trabajadores prefieren aguantar mecha, por temor a perder el record. La Compañía sabe esto y lo aprovecha muy bien. Cambia las formas de trabajo, impone nuevas obligaciones, traslada sin consideración a los obreros y aplica represalias de una u otra manera. Sabe que el trabajador está pegado de su record y por eso le impide descaradamente ingresar al Sindicato”.⁴²

La alta incidencia de casos de malestar atribuida a cambios súbitos en las obligaciones y las exigencias de trabajo, por traslados injustificados o ampliación de jornadas, sin lugar a dudas, explica la urgencia de los organizadores sindicales, que hicieron de tales reivindicaciones de estabilidad y autonomía un programa de acción inmediata. Bien avanzada la década, los dirigentes se impusieron como objetivo impostergable el reglamentar todas las labores, de modo tal que no se estuvieran modificando los sistemas de trabajo a capricho de la jefatura y se evitaran así los constantes cambios, en las funciones y los lugares de trabajo.⁴³

En el segundo lustro de los años 1960, fue frecuente el reclamo por variaciones en las prácticas y los sistemas de trabajo, como fue el caso de una detención arbitraria ordenada por la Compañía, que afectó a varios dirigentes opuestos a nuevas exigencias laborales. El abogado del Sindicato, al tiempo que denunció la parcialidad de las autoridades, se refirió al problema que originó el encarcelamiento de los trabajadores:

40 *Diario de Costa Rica*, 18 de octubre de 1959, p. 9.

41 Carlos Abarca Vásquez, “El sindicalismo bananero de la Zona Sur en los sesenta”, *Nuevo Humanismo* (Costa Rica) 5 (enero-junio, 1980).

42 *La Rula. Órgano Difusor de la Unión de Trabajadores de Golfito*, n. 23, 10 de agosto de 1970, p. 4.

43 *La Rula*, n. 6, 25 de julio de 1967, p. 4.

“Ahora considero necesario explicar lo siguiente: los trabajadores de Puerto González que sirven a la Compañía Bananera de Costa Rica, acaban de ser víctimas de un verdadero atropello de sus intereses económicos. La Compañía estableció en esa zona un nuevo sistema de embolsar los racimos de banano que les reduce los salarios a una tercera parte, es decir, que tienen que trabajar tres veces más para obtener la misma suma de dinero. Como es natural, de aquí ha surgido una ola de inconformidad que colinda con la indignación. Desde hace varias semanas los trabajadores han venido pensando en la posibilidad de expresar su protesta por medio de una huelga, ya que han perdido la fe en la capacidad de las autoridades, para darle protección frente al poderío de la Compañía, y a pesar de que fueron disuadidos y se abstuvieron de hacerlo, ahora casualmente algunos de los que se han opuesto a tales abusos han sido encarcelados”.⁴⁴

Las frecuentes denuncias sobre cambios repentinos y lesivos para el interés del trabajador; la introducción de nuevas prácticas de deshija, más difíciles y lentas por la misma paga —y por ello inaceptables—; la exigencia de más detalle y meticulosidad en los trabajos de rodajea; los inquietantes aumentos en la jornada de los fumigadores, que incluso llevaron a consultas y quejas planteadas ante el gobierno, se hicieron acompañar de conflictos por el exceso de controles, la recarga de funciones, la intensificación y el incremento del trabajo. Así lo hacían notar, con desencanto, los dirigentes sindicales:

“Las cosas son como siempre han sido: ‘primero el banano, después tu panza’. Los parceleros ahora tienen que correr en cuadrilla embolsando detrás de los fumigadores, aunque llegue la hora de almuerzo. Los bananeros perdieron su libertad hasta para comer a sus horas... Bueno, los trabajadores tienen cada vez más carga sobre sus espaldas y se dejan meter cada día más ‘vainas’, por falta de estar debidamente organizados. Hace varios años que a la Compañía se le antojó que los trabajadores deshijaran a mano, pero los trabajadores lucharon valientemente y mandaron al diablo esa orden. Ahora constantemente nos preguntamos qué pasa, que todo mundo aguanta y aguanta”.⁴⁵

El problema no derivaba exclusivamente de la recarga de labores y las prácticas atentatorias contra el bienestar de la población trabajadora, pues procesos de transformación estructural de la producción impactaban visiblemente las relaciones productivas y las cuotas de explotación del trabajo.

44 *La República*, 18 de agosto de 1966, p. 10.

45 El boletín sindical fue insistente en cuanto al abuso y a la intensificación implicados por los cambios en los sistemas de trabajo. Al respecto, aparte de las ya citadas, aparecieron notas como la siguiente: “‘La Perrera’, es una cuadrilla fumigadora de banano; el nombre que le dan los trabajadores de Puerto González Víquez tiene su explicación, porque ahí se revientan la vida los obreros todo el día y si acaso llegan al salario mínimo. El tiempo extraordinario no se les paga porque el trabajo es por contrato, además, en la cuadrilla se coloca a los más nuevos de récord para que ‘no griten’... Y a los embolsadores que van detrás de ‘la perrera’, también se los lleva la trampa; con la lengua de fuera no tienen ni tiempo fijo para almorzar. Total que a los parceleros, la Yunai les ha cambiado los contratos como ha querido”. *La Rula*, n. 9, 26 de enero de 1968, n. 8 y n. 12, 12 de julio de 1968, p. 2.

“Generalmente la empresa siempre andaba probando distintas variedades de la planta de banano. Intentaba ver cuál se adaptaba más, porque el problema del viento aquí era muy serio. El Gros Michel que era un banano de muy buena calidad, era de porte muy alto y entonces el viento lo afectaba mucho... aparte de eso, andaban probando a ver cuál variedad era más fuerte a la sigatoka y a otra enfermedad que se llamaba el moko... La cuestión es que con Gros Michel, a una hectárea de banano se le metían algo más de seiscientas semillas... ya después comenzaron con otra variedad y donde antes metían seiscientas, a lo último creo que sembraban hasta mil doscientas... Ese asunto trajo cola, hubo molestia porque luego hubo que trabajar mucho más por la misma paga”.⁴⁶

La tecnificación de la producción y el cambio de variedades, especialmente promovidos en la década de 1960, afectaron profundamente el ritmo y la magnitud del trabajo y de los trabajadores, organizados o no, resintieron largamente las nuevas condiciones. Una y otra vez, se planteó el inconveniente de la duplicación de funciones por efecto del cambio de variedades:

“Conjuntamente con la lucha por aumento de salarios, los bananeros deben luchar para que la deshija se pague a más precio. Antes tenían que deshijar unas 600 matas por hectárea y ahora son unas 1.200, de manera que más matas hay que hacer y más frutas que embolsar. Los trabajadores de Palmar están dispuestos a encabezar esta lucha”.⁴⁷

Había que hacer más cantidad, con mayor dificultad y a un ritmo mucho más intenso, impuesto por cuadrillas especializadas. Los dirigentes lo denunciaban directamente en las reuniones clandestinas que organizaban en las fincas y lo remarcaban incansablemente en los boletines y comunicados:

“Los trabajadores bananeros deben trabajar de sol a sol, para sacar algo de sueldo. Claro el tiempo extraordinario y el esfuerzo sobrehumano le sale regalado a la Yunaí. Los trabajadores marcan, huequean y siembran, pero por el cambio de variedades son 1.200 cepas las que deben hacer ahora... y por el problema del Johnson, sin una hilachita de hoja seca o burío, debe dejar en los tallos el deshijador para evitar la enfermedad. Los bananeros deben dejar coloraditos los tallos de más de mil matas por hectárea, lo cual es de pensar pues antes eran solamente seiscientas. Ahora, si a esto le agregamos el ‘cuchumbo’, el asunto para los bananeros es más duro, porque no les paga ni un cinco más”.⁴⁸

Tal incremento sostenido de la productividad, a costa del factor trabajo, evidentemente impactó de modo considerable las relaciones productivas,

46 Entrevista con Jorge Conejo Peñaranda –c.c. Pingüino–. Río Claro, Puntarenas, Costa Rica, 4 de septiembre de 2002.

47 *La Rula*, n. 9, 26 de enero de 1968, p. 4.

48 *La Rula*, n. 11, 28 de abril de 1968, p. 4.

originando nuevas tensiones, pues, al final, más concentración de plantas, más disciplina, supervisiones y control; más complejidad de los procesos e intensidad del ritmo de trabajo, en un contexto de salarios relativamente estables y de apreciable reducción de la planilla, no podían sino producir descontentos, diferendos y conflictos de naturaleza diversa.

Por aparte, debe señalarse que el sistema de control y supervisión, validado por la empresa en todo caso, propiciaba el conflicto, pues, diversas formas de abuso y corrupción se entremezclaban con malos manejos y evidentes arbitrariedades:

“... a mí me tocó en una oportunidad ir a chapiar un área que tenía cinco hectáreas. Eran sesenta puntos, a veinte pesos la hectárea... esa chapia tenía cuando yo fui, mes y medio que no se hacía, entonces fui y la hice en dos días. El mandador se enojó porque yo gané mucho. Yo me molesté, pues de veras era buen trabajador y trabajaba por el dinero. Entonces sucedió que el mandador por capricho salió diciéndome: ¿Cómo que usted ya hizo esa chapia? Eso no ha quedado bien. Está mal hecha. Yo lo vi y le hablé de hombre a hombre. Le dije: ¡Vaya vea, a ver si está mal hecha!... acuérdesse de que esa área tiene mes y medio de no hacerse, se hizo en tal tiempo y el trabajo está bien hecho... Usted verá. Esas hectáreas se hicieron y usted verá si no me las paga... Al final me las pagó, porque él sabía qué era exactamente lo que le estaba yo diciendo. Había que hacerse respetar. Si uno se agachaba se le montaban”.⁴⁹

Los sistemas de pago, las rígidas jerarquías y el verticalismo administrativo, junto con los amañados cálculos del tiempo laborado y malos manejos de la planilla, profundizaban un sentimiento de explotación e injusticia.

La corrupción y sus implicaciones de fondo para los trabajadores eran palpables y parecían ser parte esencial de las reglas de juego en el mundo bananero. Tanto en entrevistas debidamente estructuradas como en conversaciones informales, por igual, se volvió incuestionable que, más allá de las duras jornadas y los diversos ardides dirigidos a reducir los costos y aumentar los beneficios del trabajo, se desarrollaron prácticas expoliadoras que efectivamente profundizaban la explotación:

“... eso era un secreto a voces, había una corrupción generalizada... El hecho que me llevó a mí a aceptar ser miembro del Sindicato, en Finca 6, fue un acto de corrupción de un capataz... Había una pequeña mafia, y ellos, a los más jóvenes nos llamaban y por ejemplo a mí me dijeron que yo era una persona muy seria, que era de mucha confianza, y que ellos querían depositarme unas platicas, y que el día de pago yo se las regresaba. Yo tuve que decir que sí, porque tenía solo unas semanas trabajando y aún no tenía derechos, ni record, para seguir empleado. Eso pasó durante algunos meses, hasta que un día me dijo mi primo: Fíjate que me hacen falta

49 Entrevista – inédita – con Jorge Conejo Peñaranda. Río Claro, Puntarenas, Costa Rica, 4 de septiembre de 2002.

150 colones, de la limpia de boquetes... Le pregunté ¿Y cuántos son los metros de esos boquetes? Tanto me contestó. ¿Y el monto? Tanto. Entendí que a mí me habían puesto exactamente la plata de esos boquetes. Revisamos el comprobante y ahí venía el faltante... Entonces buscamos al capataz y yo le dije: Nosotros creíamos que ustedes le robaban a la Compañía pero le están robando a los trabajadores. Vea aquí el comprobante... Mi respuesta, según esa mafia fue un intolerable acto de rebeldía... En castigo me fregaron. Yo trabajaba en la corta conchando banano, pero además me habían dado una parcela, y a veces salía, acumulaba horas extra y me ganaba así un buen salario... el castigo por revelarnos de esa manera, fue el perder 'la confianza'. Nos mandaron al canal más grande que desaguaba Finca 12, Finca 11 y Finca 6. Allí había que trabajar con el agua hasta la cintura. Me quitaron la parcela y me dejaron lo que ellos llaman 'el real', que es el salario mínimo. Eso por supuesto era para que nos fuéramos... Así llegué yo al Sindicato. Como la mayoría de los que conozco, fue una conciencia de clase adquirida a golpe y porrazo, como es la vida del bananero".⁵⁰

Esa que era una situación frecuente en las fincas se hacía sentir aún más acusadamente en las empacadoras y los ámbitos laborales en los que el trabajo menos cualificado y la participación femenina eran importantes. El testimonio de una de las primeras dirigentes sindicales de la zona bananera nuevamente pone de relieve la cuestión de los malos manejos, los abusos y la corrupción:

“Yo me relacioné con el Sindicato, porque no me gustaban las injusticias y porque trabajaba dieciséis y a veces hasta veinticuatro horas seguidas, y recibía una paga muy mala. Como yo era menor de edad, no me podían pagar directamente porque era ilegal que yo estuviera trabajando, mucho menos que aparecieran esas descomunales jornadas de trabajo. Yo iba a reclamar ahí donde el tanquiar, el mandador, el de planillas y todos me decían despreocupadamente: No, no, es que usted es menor de edad, entonces no puede arreglar eso por su cuenta... Yo veía que trabajaba mucho, que a todos nos quitaban horas de trabajo y nos pagaban solo ocho o seis, después de haber trabajado hasta la madrugada... Cómo podía sentirse uno, si de un pronto a otro le decían simplemente que había que alistar dieciséis o veinte carros. Se terminaba trabajando toda la noche y al final era una cochizada el salario que se recibía. Trabajábamos y trabajábamos y yo decía ¡Cómo es posible que a nosotras no nos paguen lo que nos deben!"⁵¹

Tanto en los boletines sindicales como en los testimonios de los protagonistas, se repitieron ese tipo de denuncias relacionadas con autoritarismo, cambios repentinos en las jornadas de trabajo, maltrato e irrespeto rayano en abuso. Esto último fue un problema particular de las trabajadoras y dio origen a diversas manifestaciones de indignación y protesta, pues los esquemas de control, el verticalismo empresarial y la opresión de los jefes se expresaban a diario en relaciones de explotación expresadas en términos de género:

50 Entrevista –inédita– con Antonio González. Golfito, Puntarenas, Costa Rica, 2 de noviembre de 2001.

51 Entrevista –inédita– con Irma Serrano Plata. El Carmen de Guadalupe, Costa Rica, 31 de enero de 2004.

“Esas empacadoras donde trabajaban mujeres y hombres, eran sumamente insalubres, había demasiado ruido, mucho calor y mucha humedad... Las mujeres trabajaban con chancletas y entonces tenían los pies llenos de hongos. Yo pienso que las lesiones se debían a las sustancias y también a la cantidad de humedad. Se decía todo el tiempo que en las empacadoras, no deberían trabajar las mujeres casadas, pues era un ambiente que se prestaba para el intercambio de favores sexuales y podían suceder muchas cosas con las jefaturas. Había mucho acoso, se necesitaba trabajar y eso creaba la desventaja... Esas mujeres eran generalmente madres con necesidades, eran solidarias, eran respetuosas y hasta protectoras, pero estaban muy expuestas al abuso”.⁵²

La concepción general del trabajo más los métodos de supervisión y control generaban, en los distintos ámbitos laborales, una clara propensión a confrontar el abuso. No se trataba únicamente de que los jefes y mandadores hicieran economías empresariales o apropiaran de modo indebido parte de las retribuciones, estaba, además, la cuestión de que el mismo trabajo y sus peculiares formas de control iban agriando y poniendo en tensión el frágil tejido de las relaciones laborales y personales. En tales circunstancias, se entiende bien la polarización de ese mundo laboral y el inevitable alineamiento o adscripción en dos grandes bandos:

“...por reclamar y no dejarme de ellos, a mí me ponían a trabajar muy fuerte, incluso siendo mujer, me mandaban a chapiar como un hombre a los zanjos. Yo descargaba vagones, y todas esas cosas, y lo hacía, porque a mí no me amedrentaban con nada... Me ponían en una cosa yo lo hacía, me ponían en otra y también respondía. Con tanta cosa, pronto me metí en las reuniones del Sindicato... Sabía perfectamente que me hacían la vida imposible para que yo renunciara. Me hacían muchas cosas porque yo no me les dejaba... A los jefes, yo les decía: A mí me quedaron debiendo tanto. Ellos respondían: No, nada de eso. Ya se le pagó todo, no sea majadera, y entonces les decía: No. Ustedes me tienen que pagar tales y tales horas que me quedaron debiendo, y si no me pagan, voy a ir a las oficinas. Entonces me iba, y allá venían ellos al rato y decían: Pero cómo no. Si se le debe, se le paga y no se habla más del asunto... Todos sabíamos que eso pasaba, que robaban al trabajador y que de ello sacaban provecho la empresa, los jefes y sus incondicionales”.⁵³

A primera vista, tal panorama pareciera reflejar una situación de corrupción, pero, visto más detenidamente, resulta claro que dichas prácticas, las cuales no motivaban investigación ni mucho menos sanciones empresariales, resultaban bastante funcionales a los efectos de amedrentamiento, división y control de la población trabajadora, pues, en tal dinámica de favores y privilegios, los involucrados podían terminar siendo parte de una estructura oprobiosa de explotación y sometimiento. Las relaciones de trabajo, en todo caso, originaban tensiones,

52 Entrevista –inédita– con Nidia Lobo García. San José, Costa Rica, octubre de 2004.

53 Entrevista –inédita– con Ramona Cedeño Cedeño. Aserrí, San José, Costa Rica, 29 de febrero de 2004.

propiciaban la movilización y alimentaban tanto el conflicto como la diferenciación de intereses, polarizando a los trabajadores y posicionándolos en complejas o elementales redes, de control o solidaridad.

A modo de conclusión

De todo lo anterior, se desprende que los cambios en la producción y organización del trabajo generaban, las más de las veces, indisposición y, a menudo, también protesta o resistencia en las plantaciones bananeras del Pacífico Sur costarricense. La empresa hizo esfuerzos por asegurar el control del trabajo y ello generó gran malestar, no solo por el creciente sentimiento de explotación económica, sino, además, por el resentimiento originado en los malos tratos y condiciones impuestas.

Hubo indisposición por la rígida segregación socio-residencial; la desconsideración y la falta de previsiones en materia de riesgos laborales y salud preventiva; las múltiples arbitrariedades y abusos en la contabilidad de tiempo laborado o cálculos de la paga; la ampliación absurda de jornadas, y el incremento en la intensidad, el grado de dificultad o la cantidad del trabajo.

Esto que nutría a diario la conflictividad laboral, traducido, frecuentemente, en lucha informal, paros, saboteos y protesta simbólica, tuvo, sin embargo, repercusiones de mucho mayor fondo y consecuencia. La vida sindical y los grandes conflictos del período guardan una relación primaria y directa con estos procesos de afirmación identitaria, a partir de los problemas de la vida cotidiana y el trabajo.

En buen grado, la conciencia y la lucha fueron, antes que nada, el reconocimiento propio como clase, en los talleres, las empacadoras y las fincas; mucho más allá de eso, la decantada oposición a “la empresa y sus cipayos”. Los grandes momentos de explosión y choque frontal, aparte de hacer visible el interés primario por alcanzar mejores condiciones de trabajo y vida, hicieron las veces de grandes catalizadores de contradicciones y descontentos largamente acumulados.

El caso de los trabajadores bananeros de Costa Rica pareciera, en ese sentido, conceder buena parte de razón a las teorías thompsonianas sobre clase y conciencia, pues, muchas veces, el trabajador extenuado en las fincas, las bodegas o la empacadoras reconoció su condición compartida de desheredado y simple engranaje, en la conversación inesperada de los bares, en la salpicadura de agua fangosa o el polvasal levantado por el vehículo de los jefes, en la exclusión de la vida y los espacios sociales, así como en la súbita explosión de emociones y rencores, desde el fondo de un zanja o la fetidez de un canal de aguas negras.

De lo que se trató, en el fondo, fue de una entreverada experiencia de construcción identitaria y en ello tuvieron que ver, por supuesto, la resistencia a una disciplina que robaba dignidad al trabajo, la explotación económica

y las condiciones materiales de vida. Más allá de eso, pareciera ser que un proceso lateral de construcción cultural y política dejó indeleblemente planteadas sus improntas.