

Foro Mundial Bananero (FMB)
Comisión de Trabajo 03 sobre Derechos Laborales (CT03)

Relaciones laborales: Casos exitosos de la industria bananera

Escrito por **Anna Cooper** y **Victor Quesada**



Foro Mundial Bananero (FMB)

Comisión de Trabajo 03 sobre Derechos Laborales (CT03)

Relaciones laborales: Casos exitosos de la industria bananera

Escrito por **Anna Cooper** y **Victor Quesada**

Las denominaciones empleadas en este producto informativo y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), juicio alguno sobre la condición jurídica o nivel de desarrollo de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. La mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la FAO los apruebe o recomiende de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan.

Las opiniones expresadas en este producto informativo son las de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente los puntos de vista o políticas de la FAO.

El Foro Mundial Bananero fomenta el uso, la reproducción y la difusión del material contenido en este producto informativo. Salvo que se indique lo contrario, se podrá copiar, descargar e imprimir el material con fines de estudio privado, investigación y docencia, o para su uso en productos o servicios no comerciales, siempre que se reconozca de forma adecuada a la FAO como la fuente y titular de los derechos de autor y que ello no implique en modo alguno que la FAO aprueba los puntos de vista, productos o servicios de los usuarios.

Todas las solicitudes relativas a la traducción y los derechos de adaptación así como a la reventa y otros derechos de uso comercial deberán dirigirse a www.fao.org/wbf o wbf@fao.org.



CONTENTS

Caso 1 América Latina: Acuerdo Regional Chiquita/UITA/COLSIBA	8
ANEXO: Comité de Mujeres del Acuerdo Regional Chiquita/UITA/COLSIBA	19
Caso 2 Colombia: La negociación colectiva sectorial - SINTRAINAGRO y AUGURA	27
Caso 3 Honduras: Dos convenios colectivos - una empresa nacional y una multi-nacional	41
Caso 4 Guatemala: Un pacto social - SITRABI/BANDEGUA-Del Monte	52
Caso 5 Nicaragua: Un nuevo convenio - FETDECH-CST y dos compañías nacionales	62
Caso 6 Ghana: GAWU/Golden Exóticas Ltd. (GEL)	70
Resumen 'Recomendaciones para el mejoramiento de las relaciones laborales y haciendo que las negociaciones colectivas funcionen'	80

INTRODUCCIÓN

por Pascal Liu, Secretaria del Foro Mundial Bananero, Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO).

Con un volumen de negocios anuales de más de 10 billones de dólares americanos, la industria exportadora bananera es una fuente esencial de ingresos y empleo para decenas de miles de trabajadores de la población rural de países en desarrollo. Proporciona a su vez una importante contribución a la reducción de la pobreza y la seguridad alimentaria en las zonas más pobres del mundo. A diferencia de otros cultivos de exportación, la producción de banano es difícil de mecanizar, por lo cual es altamente dependiente de la mano de obra. Los trabajadores son un activo fundamental de las empresas productoras de banano. A pesar de esto, las relaciones entre los administradores de las plantaciones y los representantes de los trabajadores han sido a menudo incómodas y en ocasiones muy discutibles, lo que conduce a abusos de derechos humanos en algunos países. Sin embargo, establecer relaciones constructivas con sindicatos de trabajadores independientes desempeña un papel positivo en la productividad y la rentabilidad de una empresa. Estas iniciativas ayudan a reducir conflictos en los lugares de trabajo, el índice de accidentes y enfermedades, el absentismo laboral y el movimiento de personal. Además, contribuyen a mejorar la productividad y la eficiencia de los trabajadores. Mediante el desarrollo de una sólida colaboración con los sindicatos de trabajadores, las empresas pueden mejorar su imagen corporativa ante clientes y accionistas, lo que añade valor a su marca.

Esta publicación describe las buenas prácticas en proporción a las relaciones laborales, tomadas a partir del análisis de casos de éxito en seis plantaciones de América Latina y África, así como un acuerdo internacional entre una empresa multinacional, una federación latinoamericana de sindicatos nacionales y la Unión Internacional de Trabajadores Alimentarios. En ellas se analizan los factores de éxito y se resumen las principales lecciones aprendidas de las diferentes experiencias. Se proporcionan recomendaciones prácticas y realistas para directivos y líderes sindicales, sobre el desarrollo de relaciones de trabajo constructivas que benefician al conjunto de la empresa y los trabajadores.

Los estudios fueron encargados por el Foro Mundial Bananero (FMB)¹. El FMB promueve la adopción global de buenas prácticas para la producción y el comercio sostenible de banano. El Foro proporciona un espacio permanente de reunión donde los diferentes actores del sector colaboran para promover el respeto de los derechos laborales, la salud y la seguridad en el trabajo, la equidad de género y el trabajo decente, entre otros objetivos. Los estudios se realizaron por Anna Cooper y Víctor Quesada, con la asistencia de representantes sindicales y empresariales locales, así como la supervisión de la Organización para la Agricultura y la Alimentación de las Naciones Unidas (FAO) y el Comité de Trabajo sobre Derechos Laborales del FMB. El Comité de Trabajo está integrado por sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, representantes de empresas, organismos certificadores y la Organización Internacional del Trabajo. Sus principales áreas de trabajo son la salud y seguridad ocupacional, la equidad de género, la libertad de asociación y la negociación colectiva. Los fondos para los estudios de caso fueron proporcionados por FAO y FDHT (Fundación de los Derechos del Hombre al Trabajo). La FAO ha apoyado el FMB desde su creación en 2009 y actúa como su Secretaria.

1 www.fao.org/wbf

Agradecimientos

Los autores, Anna Cooper y Víctor Quesada, desean reconocer las contribuciones de todos aquellos que apoyaron este estudio incluyendo: Pascal Liu, Víctor Prada, Gianluca Gondolini, Jessie Fagan, Pedro Arias y Nelson Castro del Foro Mundial Bananero; Elivs Beytullayev y Sabine de Bruijn de la Organización Internacional del Trabajo; Iris Munguía y Gilbert Bermúdez de COLSIBA; Adwoa Sakyi y Gerardo Iglesias de la UITA; Alistair Smith, Jacqui Mackay y el equipo de voluntarios de Banana Link, y todos los sindicatos y representantes de empresas locales involucrados en cada caso de estudio (como se reconoce en cada caso).

También nos gustaría agradecer la Organización para la Agricultura y la Alimentación de las Naciones Unidas (FAO) y la Fondation des droits de l'Homme au Travail (FDHT) por la financiación de esta publicación.

Los estudios incluidos en esta publicación fueron realizados en 2013 y no necesariamente reflexionan los cambios que han ocurrido desde entonces.

Metodología

Para cada estudio de caso incluido en esta publicación se realizaron entrevistas con los representantes de los sindicatos locales y los supervisores de las plantaciones locales que han participado directamente en la negociación y aplicación de los convenios colectivos a nivel de la plantación. Después, cada caso fue redactado por Anna Cooper y Víctor Quesada. El borrador del estudio de caso fue proporcionado a los sindicatos y representantes de empresas locales para obtener sus comentarios y contribuciones.

Información adicional fue recopilada para apoyar la información de las entrevistas, como artículos de prensa, información de los sitios web de los sindicatos, las empresas, y otras partes interesadas de la industria, y varios informes y documentos existentes, referenciados en el documento. Esta información también fue enriquecida por el conocimiento de los autores respecto a relaciones laborales entre los diversos actores que intervienen en los casos y el contexto más amplio de la industria en el que estos casos se basan.

La publicación final también fue enviada a los miembros multi-actores del Comité Coordinador del Foro Mundial Bananero y su Comisión de Trabajo sobre Derechos Laborales (CT03), junto con colegas de la FAO (división de protección social) y la OIT (trabajo decente), para obtener sus comentarios y sugerencias. Estos comentarios fueron incorporados en la versión final del documento.



Foro Mundial Bananero CT03, Reunion Ecuador 2012



CASO 1



América Latina: Acuerdo Regional Chiquita/
UITA/COLSIBA



ANTECEDENTES

El Acuerdo Internacional Chiquita/UITA/COLSIBA, vigente desde el 11 de mayo del año 2001, tiene el título oficial de: «ACUERDO ENTRE LA UITA/COLSIBA Y CHIQUITA BRANDS INTERNATIONAL SOBRE LIBERTAD SINDICAL, LAS NORMAS LABORALES MINIMAS Y EL EMPLEO EN LAS OPERACIONES BANANERAS EN AMERICA LATINA»¹.

El acuerdo internacional de Chiquita/UITA/COLSIBA fue el primero de su tipo en agricultura y también fue el primer acuerdo internacional negociado y firmado en coordinación con sindicatos de países en desarrollo.

Una serie de acontecimientos condujo a la firma del acuerdo entre las tres partes interesadas. En la década de los noventa, Chiquita sufrió una crisis financiera reflejada por la caída en el valor de sus acciones en el mercado bursátil. Esta situación se agravó con la decisión de la Unión Europea de proteger a los productores bananeros de sus ex-colonias en África, el Caribe y el Pacífico (conocidos como países ACP), limitando la importación del banano proveniente de compañías de origen norteamericano y latinoamericano (reconocidos como bananos de la Zona Dólar), mediante la implementación de un arancel al banano de origen Latinoamericano. El conflicto, que duró una década, es conocido como «la guerra del banano» y se llevó a cabo dentro del marco de la Organización Mundial del Comercio.

El mercado europeo siempre ha representado un porcentaje significativo del negocio bananero de Chiquita. Por lo tanto, la compañía buscó mitigar en esos años los efectos económicos de esa coyuntura comercial, implementando varias medidas económicas y administrativas dentro de la producción y el comercio de la fruta proveniente de América Latina.

Las restricciones comerciales no sólo afectaron a Chiquita, sino también a otras multinacionales bananeras que implementaron medidas similares para mitigar las políticas de la Unión Europea sobre el banano latinoamericano. Estas medidas tuvieron consecuencias negativas directas en el empleo y en las condiciones generales de trabajo de los productores de banano, llevando a conflictos con sectores de trabajadores organizados. Como consecuencia, las organizaciones sindicales latinoamericanas representadas bajo la organización llamada COLSIBA (Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros), buscaron denunciar tales restricciones comerciales afirmando que los trabajadores eran los que más sufrían debido a la disputa comercial. Durante este período COLSIBA también observó y analizó la importancia de grandes distribuidores y supermercados en la fijación de precios de la fruta en mercados internacionales, lo cual estaba desequilibrando los costos de producción en América Latina.

Como parte de este proceso, COLSIBA y varios aliados sociales y políticos en los países consumidores de Norteamérica y Europa, en particular EUROBAN (Red Europea de Acción sobre el Banano), iniciaron una campaña de presión y cabildeo denunciando las condiciones laborales en la producción del banano en América Latina, ofreciendo también a las empresas la oportunidad de entablar un diálogo abierto con los sindicatos sobre temas claves, como condiciones laborales y la libertad sindical.

1 http://www.colsiba.org/Acuerdo_Chiquita.pdf

Seguido de una campaña a principios de los noventa, Chiquita había desarrollado una asociación con la ONG Rainforest Alliance, con sede en EEUU. Para el 2001, la compañía aseguró la certificación de todas sus plantaciones en América Latina bajo el proyecto 'Better Banana Project' de Rainforest Alliance y fue fomentando que las plantaciones de sus proveedores obtuvieran la certificación. La compañía también elaboró un Código de Conducta que incluyó el estándar SA 8000 del Social Accountability Initiative. En el año 2002, Chiquita se unió a la Iniciativa de Comercio Ético del Reino Unido²

La Unión Internacional de Trabajadores Agrícolas (UITA) y COLSIBA decidieron unir esfuerzos (la mayoría de las organizaciones pertenecientes a COLSIBA son también afiliados de la UITA) para discutir la situación de empleo en la producción bananera. COLSIBA y la UITA comenzaron a establecer un diálogo con diferentes actores en la región, reconociendo que para abordar las condiciones de trabajo se requería de las contribuciones de no sólo las grandes empresas, sino también de los productores nacionales y los gobiernos de los países productores.

Como parte de este proceso, a finales de la década de los noventa, se iniciaron los primeros diálogos entre actores de la industria bananera. Cabe mencionar, en el contexto de la historia del Foro Mundial Bananero, que la primera reunión de múltiples actores tuvo lugar en Bélgica en 1998, en la primera Conferencia Internacional Bananera (IBC I), en donde los actores discutieron la mejor manera para promocionar el diálogo entre todos los agentes involucrados en la producción y el comercio del banano. Posterior a esta serie de discusiones, se llevó a cabo otra reunión en Miami, EEUU, en mayo de 2000, en donde corporaciones transnacionales fueron invitadas a involucrarse en el diálogo con el sector sindical y debatir las medidas necesarias para mejorar y fortalecer las relaciones industriales en las plantaciones de banano de América Latina.

Después de esta reunión fue Chiquita, de entre todas las principales compañías bananeras, la que tuvo una mayor iniciativa e interés en continuar este diálogo. En una reunión de seguimiento entre los representantes de la UITA, COLSIBA y Chiquita en San José, Costa Rica, el 11 de mayo de 2001, se acordó elaborar e implementar conjuntamente un Acuerdo Regional que fue firmado formalmente en Ginebra, Suiza, el 14 de junio de 2001 en presencia del Sr. Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se realizaron muchos cambios dentro de la empresa durante este período. En particular, estos cambios fueron promovidos por el interés de la empresa en recuperar una mayor influencia en el mercado a través del mercadeo de su renovada imagen corporativa.

Seguido de una campaña a principios de los noventa, Chiquita había desarrollado una asociación con la ONG Rainforest Alliance, con sede en EEUU. Para el 2001, la compañía aseguró la certificación de todas sus plantaciones en América Latina bajo el proyecto 'Better Banana Project' de Rainforest Alliance y fue fomentando que las plantaciones de sus proveedores obtuvieran la certificación. La compañía también elaboró un Código de Conducta que incluyó el estándar SA 8000 del Social Accountability Initiative. En el año 2002, Chiquita se unió a la Iniciativa de Comercio Ético del Reino Unido².

El Acuerdo Internacional entre Chiquita, UITA y COLSIBA puede ser entendido mejor como un mecanismo a través del cual se forma un consenso para asegurar las garantías necesarias para el desarrollo de

² <http://www.bananalink.org.uk/es/content/chiquita>



las actividades sindicales. Chiquita se enorgullece de ser la empresa multinacional con más trabajadores sindicalizados y por ser la más activa en las negociaciones en la región. Chiquita aceptó que el Acuerdo Internacional es a la vez una forma de incrementar el diálogo social con los sindicatos, así como también una forma de mitigar los riesgos de nuevas campañas internacionales contra la empresa. El acuerdo en sí mismo exige que los sindicatos se comprometan con esta medida.

La presente publicación de la Comisión de Trabajo 03 del FMB sobre Derechos Laborales, pretende analizar el desarrollo del Acuerdo, evaluar su impacto, compartir las experiencias de los actores directamente involucrados en su implementación y extraer las principales lecciones de esta experiencia.

Un estudio también elaborado por la CT03 sobre el importante trabajo del Comité de Mujeres dentro de este Acuerdo Internacional, acompaña este análisis. Por favor, consulte el siguiente Anexo de este estudio de caso.

DATOS CLAVES

La UITA

La Unión Internacional del sector de Alimentos, Agrícola, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Asociaciones de Trabajadores Aliados (UITA) es una federación internacional de organizaciones sindicales que representa a los trabajadores empleados de los siguientes sectores: agricultura y plantaciones, elaboración y manufactura de alimentos y bebidas, hoteles, restaurantes, turismo y servicios de catering, y todas las fases del procesamiento del tabaco. La UITA está compuesta por 385 organizaciones afiliadas en 123 países que representan una membresía combinada de alrededor de 2,6 millones.

Para el propósito de este estudio, se realizó una entrevista con Sue Longley, Coordinadora Internacional de los Sindicatos de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas de la UITA.

COLSIBA

La Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agro-industriales fue fundada en 1993 como una plataforma para la coordinación política y organizacional. Aunque COLSIBA fue fundada inicialmente para el sector del banano, actualmente cuenta con afiliados de los sectores de la caña de azúcar, piña y aceite de palma. Este organismo de coordinación integra diferentes tipos de organizaciones sindicales de Perú, Ecuador, Colombia, Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, Guatemala y El Salvador. Se estima que estos sindicatos representan colectivamente alrededor de 50.000 trabajadores de plantaciones bananeras.

Los siguientes afiliados de COLSIBA participan en la cadena de suministro de Chiquita: COSISBA (Guatemala), FESTAGRO (Honduras), FETDECH-CST (Nicaragua), COSIBACR (Costa Rica) y SITRAIBANA (Panamá). Esto equivale a 22 organizaciones sindicales en total, ya que algunos de los mencionados son organismos de coordinación y federaciones.

Para el propósito de este estudio, las entrevistas fueron llevadas a cabo con Iris Munguía, socio de COLSIBA y FESTAGRO (Federación de Trabajadores Agroindustriales de Honduras, previamente Coordinadora de Trabajadores Sindicales Bananeros de Honduras) y líder del sindicato SITRATERCO (Sindicato de Trabajadores de la filial de Chiquita 'Tela Railroad Co.'), y Gilbert Bermúdez, Coordinador de COLSIBA y ex líder del SITRAP (Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas, Costa Rica). Ambos líderes sindicales han participado en las negociaciones del Acuerdo Internacional desde el inicio del proceso en los años 90.

Chiquita Brands Internacional

Chiquita se llamaba originalmente «United Fruit Company». Fundada en 1899, era la primera gran compañía bananera multinacional. Es una empresa que no sólo tiene una larga historia en la producción y el comercio del banano, sino que también ha influenciado la historia política de los países de la región latinoamericana. Es por lo tanto una empresa emblemática dentro de la producción y el comercio del banano a nivel mundial.

Chiquita cuenta con operaciones en 70 países alrededor del mundo como también en una amplia variedad de productos y marcas. En el 2011, la producción de Chiquita representó el 22% de las exportaciones mundiales de banano. El reporte de Responsabilidad Social Corporativa 2009-2012 de Chiquita declara que:

Chiquita tiene un impacto directo en el medio ambiente y las comunidades en América Latina, donde aproximadamente 40.000 hombres y mujeres están empleados en la producción bananera dentro de las plantaciones propias de Chiquita y aquellas de sus proveedores³.

La totalidad de las plantaciones de banano propiedad de Chiquita en América Latina cuentan con la certificación Rainforest Alliance, así como también muchas de las de sus proveedores.

Para el propósito de este estudio se llevaron a cabo entrevistas con Marco La Touche, Gerente de Relaciones Laborales para la subsidiaria de Chiquita en Costa Rica, COBAL, como también Asesor Regional de Relaciones Industriales y miembro del Comité de Gerencia de Responsabilidad Corporativa de Chiquita.

Todas las personas que participaron en las entrevistas son miembros de la Comisión de Revisión del Acuerdo Internacional y también son miembros activos del Foro Mundial Bananero.

RESUMEN

El Acuerdo Internacional de Chiquita/UITA/COLSIBA consta de tres partes, cada una de las cuales se implementa bajo los principios fundamentales de entendimiento, cooperación mutua, interés común por mejorar las condiciones laborales y respeto de los acuerdos locales obtenidos en los lugares de trabajo entre la gerencia y los sindicatos.

3 http://www.chiquita.it/file/page_content/download/CSR_Report_Complete_R9_CORP13.pdf



Parte I. Normas Mínimas de Trabajo

Chiquita se comprometió a respetar los siguientes Convenios fundamentales de la OIT: el principio de libertad sindical; el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la protección y las facilidades que se deben brindar a los representantes de los trabajadores; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

También es importante destacar los siguientes compromisos dentro del acuerdo, relacionados con las relaciones laborales y la negociación colectiva:

- Chiquita asegurará que los representantes de los sindicatos no estén sujetos a la discriminación, y que aquellos representantes tengan acceso a los empleados en el lugar de trabajo. Los detalles prácticos de tal acceso serán determinados a través de discusiones y acuerdos nacionales. Chiquita garantiza que los empleados no sufrirán discriminación, amenazas o sanciones como resultado de visitas por parte de los representantes sindicales.
- En instancias donde Chiquita este participando en negociaciones colectivas con los sindicatos, Chiquita continuará compartiendo con los representantes sindicales información sobre la corporación en su conjunto y sus operaciones locales que sea razonablemente necesaria para negociar efectivamente.
- Chiquita y UITA/COLSIBA publicarán este acuerdo en todas las operaciones bananeras de la empresa en América Latina.

Parte II. Empleo

Esta sección tiene que ver con los cambios de las condiciones de empleo y compromete a la empresa a los siguientes procesos: consultas, divulgación de información y la seria consideración de soluciones alternativas propuestas por el/los sindicato(s) de los trabajadores afectados.

Se han establecido varias condiciones con relación al empleo en el evento de cambios en la política de la compañía. En primer lugar, el acuerdo establece que en dichos casos las leyes y regulaciones nacionales deben ser obedecidas. Cuando se presenten situaciones que pueden afectar a la estabilidad laboral de los trabajadores, la empresa debe asegurarse de que estos trabajadores estén debidamente representados por un sindicato.

De manera similar, si la situación involucra un proceso de negociación colectiva con un sindicato, la empresa debe notificar a la UITA y a COLSIBA para explicar la situación y sus efectos en términos de contratos, condiciones laborales y reducciones en los niveles de empleo.

Una sección específica aborda el tema de los proveedores - o productores independientes - quienes deben adherirse a los términos elaborados por Chiquita en el Acuerdo Internacional. Del mismo modo, el Comité de Revisión se concentrará en examinar la implementación del contenido del acuerdo entre los proveedores.

Parte III. Supervisión del Acuerdo

«La UITA fue el primer sindicato mundial en firmar un acuerdo marco internacional, hemos estado desarrollando y definiendo este proceso desde entonces. Logramos que la OIT

La UITA fue el primer sindicato mundial en firmar un acuerdo marco internacional. Hemos estado desarrollando y definiendo este proceso desde entonces. Logramos que la OIT supervisara el acuerdo. Esto es importante en términos de credibilidad, ya que demuestra un vínculo claro entre las cláusulas del convenio y las reglas de la OIT (S. Longley, comunicación personal, 2013).

supervisara el acuerdo. Esto es importante en términos de credibilidad, ya que demuestra un vínculo claro entre las cláusulas del convenio y las reglas de la OIT» (S. Longley, comunicación personal, 2013).

Un Comité de Revisión, compuesto por dos representantes de cada uno de los tres grupos de interés, fue establecido para supervisar el cumplimiento del acuerdo. Este Comité también busca resolver los casos graves de violación de los términos del acuerdo y faltas de aplicación del acuerdo, los cuales son manejados principalmente entre el sindicato y la administración local de la empresa.

Una reunión del Comité de Revisión se lleva a cabo por lo menos dos veces al año para discutir casos específicos y llegar a arreglos de acuerdo con agendas previamente establecidas y comunicadas. La UITA explica que:

«Siempre podemos traer a mas representantes de los sindicatos nacionales, si se va a discutir un tema en particular. La UITA y COLSIBA celebran una reunión previa con un grupo más amplio de representantes de trabajadores para prepararse para la reunión del Comité de Revisión. Chiquita también, por lo general, trae a 4 personas a la reunión, así como a un Gerente Nacional, para abordar cualquier preocupación específica» (S. Longley, comunicación personal, 2013).

El acuerdo se adhiere a los principios básicos de actuar con imparcialidad y buena fe en las negociaciones para asegurar la mejora continua del sistema de producción. Es importante señalar que mientras este acuerdo esté en vigor, los sindicatos y las empresas se comprometen a no llevar a cabo acciones que podrían socavar el proceso del acuerdo, como, por ejemplo, campañas internacionales o denuncias que puedan afectar los intereses comerciales y económicos de Chiquita.

Avances claves en las relaciones laborales

La representante de la UITA destacó cuatro logros principales del acuerdo:

- Colombia - «La estructura regional fue utilizada para negociar una transición en Colombia ya que Chiquita se retiró y vendió sus plantaciones a productores nacionales. Esto ayudó a asegurar que los productores nacionales se vieran obligados a mantener los mismos compromisos laborales con el sindicato, SINTRAINAGRO.»
- Costa Rica - «La UITA, a través del Acuerdo Regional, ayudó a negociar que los trabajadores temporales cambiaran de contratos de cinco meses y medio a contratos permanentes.»



- Solidarismo, Costa Rica - «El Acuerdo ayudó a detener el financiamiento de solidarismo⁴ por parte de Chiquita. La decisión fue tomada debido a la presión regional e internacional de EUROBAN, los sindicatos y las ONGs.»
- Cláusula de Acoso Sexual - «Esta cláusula es un gran avance que demuestra como se puede abordar el creciente problema del acoso sexual. Este avance es potencialmente relevante también para otras empresas, regiones y cultivos (vea el Anexo sobre el Comité de Mujeres de Chiquita/IUF/UITA)

Chiquita señaló que:

«Antes de tener el acuerdo regional, habían muchos más conflictos en la región, como huelgas, paros labores y demandas judiciales en los tribunales. Al contrario, en este momento hemos logrado mejorar la comunicación y aunque aún existen algunas situaciones en las cuales estamos tratando de llegar a un mejor entendimiento, esta búsqueda conjunta se está haciendo en la mesa de negociación» (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

Para la empresa:

«El acuerdo regional es una herramienta muy poderosa de comunicación entre la Gerencia de la Empresa y los sindicatos. Su poder proviene del hecho de que es un compromiso del nivel más alto de la compañía y también es un compromiso que se hace de manera pública. La empresa asume grandes compromisos en materia de derechos laborales, y estos compromisos públicos sirven de base para entablar un diálogo entre la compañía y sindicatos locales» (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

COLSIBA señala que:

«Es un momento importante para resaltar que la comunicación con la empresa a nivel de alta gerencia ha sido satisfactoria. Las reuniones del Comité de Revisión se han realizado a tiempo y con agendas de trabajo establecidas» (I. Munguia y G. Bermudez, comunicación personal, 2013).

El acuerdo internacional no sustituye los convenios colectivos, ya que las necesidades de los trabajadores y sus representantes varían de un país a otro dependiendo de aspectos culturales, sociales e incluso legales. No obstante, el acuerdo internacional nos ayuda a identificar los valores que queremos respetar en las relaciones laborales y como reflejarlos adecuadamente en cada convenio colectivo (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

4 Esto se refiere a las Asociaciones de Solidarismo, una iniciativa aprobada por la ley costarricense mediante el cual los trabajadores pueden solicitar que una organización de Solidarismo sea permitida en el lugar de trabajo y que reciba una parte de sus salarios y utilizarlo para invertir en proyectos del cual el trabajador pueda obtener beneficios (por ejemplo, cantinas y tiendas subsidiadas) y también para actuar como un mecanismo de ahorro para el trabajador. Al final del año los excedentes y ahorros acumulados se distribuyen en forma de un bono. Estos esquemas pueden actuar como una barrera para la formación de sindicatos en las empresas particularmente si los trabajadores tienen pocos ingresos disponibles. Es muy frecuente en Costa Rica y en algunas plantaciones en la región de América Central.

Complementando acuerdos locales y nacionales

Para todos los actores involucrados, es importante destacar que el acuerdo internacional no es un sustituto para la negociación colectiva al nivel local. COLSIBA declaró que:

«Un acuerdo de negociación colectiva es bilateral entre una empresa y un sindicato. Un acuerdo macro es más amplio, ya que se aplica a la producción de banano de Chiquita en toda la región y se puede aplicar tanto a la producción propia de Chiquita como a sus proveedores. El acuerdo intenta resolver primero problemas laborales a nivel nacional, según lo establecido en el convenio colectivo. Luego, si no se llega a una solución, se trata al nivel regional. El acuerdo no sustituye a los convenios colectivos locales o nacionales» (I. Munguia y G. Bermudez, comunicación personal, 2013).

Chiquita también indica que:

«El acuerdo internacional no sustituye los convenios colectivos, ya que las necesidades de los trabajadores y sus representantes varían de un país a otro dependiendo de aspectos culturales, sociales e incluso legales. No obstante, el acuerdo internacional nos ayuda a identificar los valores que queremos respetar en las relaciones laborales y como reflejarlos adecuadamente en cada convenio colectivo» (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

Resolución de conflictos

Como se mencionó anteriormente, los asuntos planteados ante el Comité de Revisión son asuntos que no fueron resueltos previamente por los actores locales. Existe consenso entre los entrevistados acerca del procedimiento establecido para resolver estos conflictos. La UITA explica que:

«Esto está claramente delineado en el acuerdo. La tarea del Comité de Revisión es examinar violaciones presuntas, graves o sistemáticas al acuerdo. Estas problemáticas son abordadas por la agenda del Comité de Revisión si el problema persiste a nivel nacional. COLSIBA decide cuales asuntos deben ser abordadas a nivel regional, y trabaja en colaboración con la UITA para presentar una agenda para la revisión regional. Los tres grupos de interés identifican una persona de contacto para tratar asuntos urgentes entre reuniones a través de correo electrónico o comunicaciones telefónicas. El plazo para la resolución de cualquier problema / conflicto es establecido con relación a las reuniones bianuales. Esto proporciona un período de tiempo para evaluar el progreso realizado» (S. Longley, comunicación personal, 2013).

Cabe señalar que debido a la complejidad de los sistemas de gestión de una empresa tan grande como Chiquita Brands, los conflictos pueden ser tratados en plataformas como el Comité de Revisión, pero esto no significa que van a tener un efecto inmediato en la gestión local de una plantación. Algunos asuntos planteados por COLSIBA en el Comité de Revisión han estado en el programa una y otra vez, por lo cual existe una serie de conflictos que no han sido resueltos al nivel nacional o en el marco del Acuerdo Internacional.



UITA explica que:

«Los principales conflictos que existen en la actualidad son los casos del Solidarismo en Costa Rica y Guatemala, en donde todavía hay grandes problemas laborales. Estamos utilizando el acuerdo internacional para forzar a Chiquita que enfrente estos asuntos importantes y urgentes» (S. Longley, comunicación personal, 2013).

En cuanto a los desafíos a superar, Chiquita afirma que:

«El acuerdo internacional no es una forma de evitar conflictos que ocurren naturalmente entre los sindicatos y la empresa. Sin embargo, el diálogo franco y abierto ofrecido por el acuerdo previene el escalamiento de conflictos y la ampliación de las brechas en la comunicación. Una de las maneras más eficaces para encontrar soluciones y aceptar propuestas es estar seguro de que los otros actores van a escuchar y mostrar interés genuino en las preocupaciones de los demás. Reuniones locales, reuniones regionales y una estrecha comunicación, son catalizadores esenciales para sugerir y buscar soluciones» (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

Adicionalmente, COLSIBA afirma que:

«En las relaciones laborales siempre habrá conflicto. Sin embargo, un aspecto del acuerdo es negociar y actuar de buena fe. Fortalecer la confianza y la negociación son las premisas más importantes del acuerdo» (I. Munguía y G. Bermudez, comunicación personal, 2013).

Desafíos

Hay algunos problemas que no se habían previsto hace trece años, cuando se firmó el Acuerdo Internacional. Cuando se negoció el acuerdo, no se establecieron efectivamente períodos de tiempo en los cuales el acuerdo debía ser revisado de manera exhaustiva, ni la forma de hacer frente al papel de la mujer como parte de la fuerza laboral (véase el estudio de caso adjunto sobre el tema).

Cuando se firmó este acuerdo en 2001, el 70% de la producción bananera de Chiquita se llevaba a cabo en sus propias fincas, y el restante 30% se obtenía de proveedores. Doce años después, esta situación se ha revertido: Chiquita produce sólo el 30% de lo que exporta, y el 70% es producido por proveedores o fincas independientes.

Chiquita sin embargo requiere que sus proveedores sigan sus políticas en materia social y ambiental, y por lo general los proveedores están certificados por los mismos certificadores que Chiquita. Sin embargo, se han presentado retos en la aplicación efectiva del acuerdo en plantaciones de sus proveedores. En el momento de escribir este artículo, no había información sobre el crecimiento de los sindicatos en plantaciones de proveedores. Teniendo en cuenta que la sindicalización en la agricultura es de por sí muy difícil, el crecimiento del sector de los proveedores es preocupante. Debemos asegurarnos de que se aplique el acuerdo a lo largo de la cadena de suministro, incluyendo las plantaciones de los proveedores.

La UITA también se refiere al asunto de la subcontratación como un problema que podría ser tratado en el presente acuerdo:

«En lo que respecta al aumento de la subcontratación de funciones dentro de las plantaciones de Chiquita (por ejemplo, aplicación de plaguicidas por subcontratación), tenemos que ver lo

que ocurre en otros sectores. Tenemos que ver cómo se desarrolla, cómo manejarlo y por lo menos mantener estos trabajadores subcontratados en el ámbito de aplicación del acuerdo. Esta es una prioridad para la UITA en términos de lucha contra las formas más precarias de empleo, y asegurar que los trabajadores tengan contratos permanentes. Debemos garantizar que el acuerdo se aplique a todos los trabajadores» (S. Longley, comunicación personal, 2013).

Al momento de las entrevistas no se solicitó a la empresa discutir el tema de proveedores, aunque la compañía ha indicado que se ha comprometido a garantizar que los proveedores cumplan con los estándares adoptados por Chiquita. Lo que observa Chiquita es que: «Las amenazas (al acuerdo) son ante todo externas, por ejemplo, los altos costos de producción y las dificultades del clima agregan variables que complican nuestro negocio, y esto ocasionalmente afecta negativamente a los trabajadores» (S. Longley, comunicación personal, 2013).

En el área de salud y seguridad en el trabajo, de lo cual el acuerdo hace referencia, la UITA señala que no se han logrado grandes avances:

«No ha habido suficiente desarrollo en el área de seguridad y salud en el contexto regional. El acuerdo tiene información y compromisos específicos sobre la salud y seguridad, así que no sé porque esto no avanza. Las iniciativas de Chiquita sobre la salud y seguridad ocurren a nivel nacional, pero nunca hemos conseguido que esto ocurra a nivel regional para mejorar la cooperación. Hemos identificado a la gente para hacerlo, pero no ha pasado. Es una pena, ya que esto sería una situación beneficiosa para todos. Los trabajadores tendrían mejores condiciones laborales y la compañía podría beneficiarse de un incremento en la productividad» (S. Longley, comunicación personal, 2013).

COLSIBA tiene una comisión de Salud Ocupacional y Medio Ambiente Laboral y ha trabajado en propuestas globales relevantes en esta materia para ser presentadas dentro de la estructura de los Comités de Trabajo del FMB. Esta experiencia debería estar integrada dentro del acuerdo.

Por lo tanto, hay temas claves que están siendo abordados dentro del Acuerdo Internacional, pero necesitan ser desarrollados y discutidos más profundamente dentro de esta plataforma para el diálogo permanente.

CONCLUSIONES

Hay tres factores fundamentales que han asistido el desarrollo del Acuerdo Internacional. En primer lugar, esta la experiencia y la capacidad de UITA para manejar las negociaciones y los acuerdos con empresas transnacionales e internacionales. En segundo lugar, esta la representación de COLSIBA dentro de Chiquita y su vasta experiencia con sindicatos como parte de la historia de las luchas sociales y las negociaciones obrero-patronales con los representantes de Chiquita en diferentes países. Y el tercer factor son las intenciones de Chiquita de renovar su imagen y relaciones corporativas, adoptando un mayor compromiso con sus principios de responsabilidad social y ambiental.

Chiquita logró establecer un acuerdo que abrió un diálogo directo con Las organizaciones sindicales y mejoró la credibilidad de su liderazgo corporativo. Como parte del movimiento sindical, UITA y COLSIBA tuvieron la oportunidad de fortalecer la organización de trabajadores,



no sólo dentro de sus plantaciones, sino en la vasta red de proveedores de fruta de Chiquita en la región.

Chiquita señala que:

«Probablemente, para propósitos comerciales, el acuerdo internacional no nos da una posición fuerte en los mercados, ya que no necesariamente agrega un valor extra, hablando desde el punto de vista puramente económico. Sin embargo, sí nos ayuda a identificar situaciones de alta complejidad que podrían perjudicar nuestra reputación y gestionarlas de una manera transparente para encontrar soluciones que brinden un sistema de valores para el acuerdo internacional» (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

En esencia, el acuerdo de Chiquita/UITA/COLSIBA intenta fomentar mejores relaciones basadas en garantizar la libertad sindical, de acuerdo con las reglas establecidas en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Este acuerdo se considera un hito en la historia de las relaciones laborales dentro de la producción bananera en América Latina. Actualmente está en vigencia y aun genera expectativas entre los actores que lo firmaron.

Está claro que el Acuerdo Internacional de Chiquita/UITA/COLSIBA ha influido positivamente en las relaciones de trabajo y es un ejemplo actual de cómo una empresa multinacional puede fortalecer sus políticas de responsabilidad social y ambiental. Es necesario un elemento más estadístico para cuantificar los logros del Acuerdo Internacional. Por ejemplo, ¿Cual información esta disponible sobre dónde están los nuevos sindicatos o comités de trabajadores? ¿Cuál ha sido el crecimiento de los miembros? ¿Se han firmado nuevos convenios colectivos? También se necesitan datos de la compañía para cuantificar los resultados de producción y la mejora continua de la producción donde se ha promulgado este acuerdo.

Los retos aún continúan con relación a la aplicación del Acuerdo Internacional al nivel de plantación, donde existen relaciones de trabajo, pero donde los derechos de los trabajadores y trabajadoras deben ser plenamente respetados con el fin de formar sindicatos y negociar un convenio colectivo. Como se observa, la traducción de las buenas intenciones a nivel de dirigentes empresariales y de la alta dirección de las organizaciones sindicales hacia las plantaciones locales no siempre opera fácilmente. Del mismo modo, existen obstáculos debido a cultura, prácticas administrativas, e incluso problemas históricos y de contexto. Sin embargo, los actores del Acuerdo Internacional (Chiquita, UITA y COLSIBA) actualmente reconocen el acuerdo como un acontecimiento importante que debe ser replicado en otras compañías multinacionales.

Probablemente para propósitos comerciales el acuerdo internacional no nos da una posición fuerte en los mercados, ya que no necesariamente agrega un valor extra, hablando desde el punto de vista puramente económico. Sin embargo sí nos ayuda a identificar situaciones de alta complejidad que podrían perjudicar nuestra reputación y gestionarlas de una manera transparente para encontrar soluciones que brinden un sistema de valores para el acuerdo internacional (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

ANEXO: Comité de Mujeres del Acuerdo Internacional Chiquita/UITA/COLSIBA

Trabajando juntos para definir una estrategia que asegure un entorno laboral seguro con énfasis especial sobre el desarrollo de las mujeres trabajadoras de Chiquita'

ANTECEDENTES

El Comité de Mujeres surgió como una herramienta innovadora para desarrollar soluciones e acciones constructivas en respuesta a los temas recurrentes y de alta preocupación de las mujeres trabajadoras y sus sindicatos representativos. COLSIBA realizó temas específicos que deben de ser abordados, incluyendo el acoso sexual de las mujeres trabajadoras y las oportunidades limitadas de trabajo para las mujeres. Estos temas son fundamentales para las mujeres en las plantaciones bananeras y en general en la región de América Latina, por lo cual se ha sugerido elaborar una estrategia para afrontar estos temas a nivel regional dentro del marco del acuerdo Chiquita/UITA/COLSIBA. El Comité de Mujeres fue formado oficialmente durante la reunión del Comité de Revisión del Acuerdo Internacional en abril del 2011, 10 años después de la firma del acuerdo original en el 2001.

UITA y COLSIBA contaban ya con estructuras para abordar los asuntos de género. Tienen el conocimiento y la experiencia requerida para desarrollar propuestas concretas entre varios actores, que estén fundadas en los principios de los convenios relevantes de la OIT, incluyendo: C100 sobre la igualdad de remuneración, C111 sobre la discriminación, C156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares y C183 sobre la protección de maternidad.

Chiquita ya cuenta con un código de conducta que aborda temas de género y cláusulas dentro de negociaciones colectivas que hacen frente al acoso sexual. La compañía había previamente adoptado un programa de enseñanza en el cual identificaban a mujeres trabajadoras sobresalientes y lograban que ellas hablaran con grupos de mujeres trabajadoras para darles apoyo en el lugar de trabajo. Sin embargo, los sindicatos querían un compromiso claro: cero tolerancias al acoso sexual, mayor empleo de las mujeres y propuestas específicas relacionadas a cómo implementar estos compromisos a nivel de las plantaciones.

La fase inicial del proyecto se focalizó en desarrollar consenso entre los distintos actores y sus expectativas sobre el trabajo del Comité de Mujeres. Existieron varias diferencias de opinión relacionadas a los temas que deben llevar prioridad. Por ejemplo, dentro de estos temas, se encontraba la educación y capacitación, la recopilación de datos para generar estadísticas sobre condiciones laborales, la necesidad de crear una plataforma para denunciar y documentar violaciones a los derechos laborales, entre otros. Finalmente, después de un



año de negociaciones, todas las diversas opiniones fueron consolidadas de manera que el comité pudiera representar todos los objetivos de los 3 grupos.

Chiquita explicó que:

«Los tres actores del acuerdo comprendemos que queremos alcanzar mejoras en la manera en que trabajamos, así como en la calidad de nuestro trabajo con respecto a asuntos de género. Esto incluye el desarrollo de un mandato ético sobre género y unas metas específicas sobre la sostenibilidad de nuestras operaciones y negocios. Quisimos tomar una perspectiva creativa, a través de la cual podemos compartir nuestra visión y conocimiento entre los actores, hacia el bienestar de las mujeres trabajadoras» (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

El factor contribuyente para la creación del Comité de Mujeres dentro de la estructura del acuerdo internacional fue la baja participación de mujeres en el Comité de Revisión del acuerdo. Desde entonces, las mujeres han asumido papeles de responsabilidad dentro de COLSIBA (Iris Munguía como Coordinadora) y UITA (Sue Longley como Coordinadora Internacional para los sindicatos de plantaciones agrícolas), influenciando significativamente la agenda hacia temas relacionados a las condiciones de las mujeres trabajadoras. Se espera que este fuerte liderazgo a través de los tres actores continúe, para asegurar la sostenibilidad en los avances del Comité de Mujeres en el largo plazo.

Los tres actores del acuerdo comprendemos que queremos alcanzar mejoras en la manera en que trabajamos, así como en la calidad de nuestro trabajo con respecto a asuntos de género. Esto incluye el desarrollo de un mandato ético sobre género y unas metas específicas sobre la sostenibilidad de nuestras operaciones y negocios. Quisimos tomar una perspectiva creativa, a través de la cual podemos compartir nuestra visión y conocimiento entre los actores, hacia el bienestar de las mujeres trabajadoras (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

RESUMEN



Iris Munguía, COLSIBA

Representantes:

- Chiquita - Irene Sandoval, Sandra Campos, Karla López, Marco La Touche
- UITA - Sue Longley (Coordinadora Internacional de los Sindicatos de Plantaciones Agrícolas), Barbro Budin (Coordinador para las Actividades de las Mujeres)
- COLSIBA - Iris Munguía (Coordinadora), Adela Torres (Secretaria de las Mujeres), Mireya Rodríguez (COSIBA-Costa Rica)

Para el propósito de este análisis se llevaron a cabo entrevistas con Irene Sandoval, Sandra Campos, Marco La Touche, Sue Longley e Iris Munguía.

Objetivo

El objetivo general es promover y reforzar un entorno laboral seguro (libre de acoso, exclusión y desigualdad) para mejorar el desempeño de la mujer y propiciar su desarrollo personal y profesional.

Los objetivos estratégicos son:

- Fortalecer las políticas de Chiquita para mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, a través de la inclusión de:
 - Cláusulas en el anexo del acuerdo de Chiquita-UITA-COLSIBA
 - Cláusulas estándares a ser incluida en todas las convenciones colectivas
- Desarrollar programas de asesoría y capacitación para mujeres en temas específicos, a través del/de la:
 - Identificación de temas de estructura del programa
 - Establecimiento de un proyecto piloto en Panamá con la participación de trabajadores miembros del sindicato local, SITRAIBANA
- Desarrollar propuestas para incrementar (donde sea posible) las oportunidades de empleo para mujeres



Actividades

El primer paso fue identificar un equipo de representantes por cada parte interesada para trabajar específicamente sobre las actividades del Comité de Mujeres. Este grupo se comprometería a participar en dos conferencias telefónicas cada mes y una reunión presencial al año, la cual debe preceder a la reunión anual del Comité de Revisión del acuerdo regional. Una vez que el Comité de Mujeres fue establecido, las actividades específicas en áreas temáticas de trabajo fueron definidas conjuntamente.

Clausula sobre el acoso sexual

El tema del acoso sexual fue identificado como prioritario para iniciar el trabajo del comité, por lo cual el comité comenzó a trabajar sobre una clausula específica para incorporar un anexo al acuerdo internacional, el cual pudiera servir como guía para Chiquita en sus negociaciones colectivas en el futuro. El texto de la cláusula fue desarrollado por las tres entidades del comité y fue basado en las convenciones de la UITA y la OIT en temas de género en la agricultura. Adicionalmente, se utilizó también como guía las políticas de acoso sexual del manual formativo de la Iniciativa de Comercio Ético ETI (desarrollado en consenso por sus miembros tripartitos). Este manual tenía como objetivo asistir a los empleados y sindicatos en abordar asuntos de acoso sexual en el sector agrícola. El texto final de la cláusula fue acordado durante la Reunión de Revisión del acuerdo internacional el 27 de marzo de 2013.

La cláusula sobre el acoso sexual será impresa y distribuida a través de COLSIBA, UITA y Chiquita para iniciar su implementación a nivel de la plantación⁵. Es necesario trabajar en la nacionalización del acuerdo y la creación de una campaña informativa sobre la cláusula para informar a los sindicatos y las trabajadoras. Esto ayudará a que sean conscientes de la cláusula y que sepan cómo implementarla dentro de las plantaciones de Chiquita. Este trabajo también tiene como objetivo informar a las dirigentes locales de la empresa, que a veces no respetan los acuerdos regionales. Cada actor debe llevar a cabo una campaña de sensibilización y difusión de la cláusula.

Otra actividad clave es coleccionar y compartir información para establecer con mayor claridad los objetivos de la comité. Por ejemplo, es importante saber el porcentaje de trabajadoras de la región que trabajan en las plantaciones de Chiquita, el porcentaje de trabajadoras en cada país y también cuales son las posiciones que ocupan. Estas estadísticas aún no están disponibles públicamente.

Esta información recopilada identificó a Panamá como el país con el número más bajo de mujeres empleadas, por lo cual se tomó la decisión de iniciar un proyecto piloto en el país, en colaboración con el sindicato local SITRAIBANA, para que el comité adquiriera experiencia sobre el tratamiento de este tema en la región.

El proyecto piloto Panamá: «Desarrollar módulos de capacitación para promover la igualdad de oportunidades, el respeto y el bienestar en el lugar de trabajo y la comunidad»

La primera reunión física entre Chiquita, la UITA, COLSIBA y SITRAIBANA se llevó a cabo el 5 de junio 2013.

5 <http://www.iuf.org/sites/cms.iuf.org/files/Final%20signed%20version-e.pdf>

Las siguientes características fueron establecidas como la base del proyecto: replicabilidad, inclusividad (participación de hombres y mujeres), metas específicas y realistas, y la implementación eficiente y adecuada a la población beneficiaria (lenguaje, contenido, estilo, materiales), con un presupuesto adecuado incluyendo apoyo para la coordinación local (tiempo, transporte, sustento).

La **primera etapa** consiste en «conocer la situación local», incluyendo:

- Las estadísticas sobre cuántas mujeres hay en los centros de trabajo; cuántas mujeres están buscando trabajo en comunidades vecinales; cuáles son sus habilidades, experiencias, y educación; qué idioma(s) hablan; donde viven en términos de distancia de las plantaciones; cuántos hijos tienen y cómo visualizan su futuro personal
- Una exploración sobre las razones de esta situación (con un enfoque en particularidades culturales), cómo la empresa puede facilitar el desarrollo de las capacidades de las mujeres y cómo, en consecuencia, se puede ofrecer mayores oportunidades de empleo para mujeres
- Un análisis de las tareas agrícolas apropiadas para mujeres, desde el punto de vista de la seguridad y salud ocupacional como también de la productividad.

La **segunda etapa** será el desarrollo del proyecto con actores sociales locales (inc. el gobierno y las ONGs), que consistirá de:

- Presentación del proyecto piloto y generación de comprensión respecto a su importancia
- Revisión de las herramientas y recursos existentes de Chiquita para prevenir y combatir la conducta inapropiada en el lugar de trabajo
- Evaluación de las ventajas y los retos de la participación femenina en la fuerza laboral
- Presentación de casos de éxito de las mujeres de las comunidades locales
- Exploración de las oportunidades laborales, la creación de capacidades y empoderamiento de las mujeres en la comunidad piloto
- Proporcionar información para profundizar la comprensión y el interés en esta área

La **tercera etapa** consistirá en la «Aplicación de Módulos de Bienestar e Igualdad». El contenido de los módulos aún están por confirmarse por las tres entidades del comité.²¹

Aun no se ha fijado una línea de tiempo concreta para la implementación de las actividades del proyecto piloto.

Procesos de acompañamiento dentro de Chiquita:

- Como compañía, Chiquita ha movilizado varias áreas de la compañía para el cumplimiento de esta meta incluyendo Recursos Humanos, Responsabilidad Social Corporativa, Cumplimiento Legal, Auditoría Interna, entre otros
- Conferencias telefónicas con el Vicepresidente de Cumplimiento de Chiquita sobre:
 - Repaso de programas preventivos, entrenamiento, mecanismo de denuncia en caso de acoso sexual, discriminación, etc.
 - Inclusión de participantes en varias localidades como: Costa Rica, Panamá, Honduras, Colombia, Suiza, Estados Unidos
 - Movilización de recursos técnicos



- Nuevos esfuerzos incluyen:
 - Creación de manuales
 - Establecimiento de políticas y procesos para denunciar problemas e inquietudes
 - Capacitaciones, investigaciones y monitoreo
 - Estricto cumplimiento de las leyes.
- Un código de conducta que prohíbe el acoso sexual, la discriminación y otros comportamientos indeseables
- Un Programa de Responsabilidad Social Corporativa (de 20 años): SA 8000, Rainforest Alliance, y Valores de Chiquita (Integridad, Respeto, Oportunidad, Responsabilidad)
- Políticas para prevenir el acoso sexual, la discriminación y las represalias
- Línea de Ayuda Anónima, disponible 24 horas por día, siete días por semana, disponible en todos los idiomas, y operada por una entidad independiente
- Planes de incorporar las ideas de todos los miembros del comité a los programas actuales que Chiquita realiza con respecto a las mujeres

El papel de la UITA

La UITA es un socio esencial en este proceso; es una organización mundial muy reconocida y muy influyente entre las empresas. La experiencia de la UITA y los conocimientos en el acuerdo de empleo de mujeres de Nestlé y Danone, han generado ejemplos prácticos para incorporar a la discusión actual. UITA ha desarrollado un programa de igualdad destacando caminos para guiar el papel de las mujeres con las compañías y todos los asuntos relacionados con el empleo de las mujeres. Por lo cual, el acuerdo de Chiquita sobre el acoso sexual se ha desarrollado utilizando los convenios de la UITA y la OIT. Además, el acuerdo da ejemplos concretos de como progresar en temas de género que también son en beneficio de la UITA.

«UITA es un socio indispensable en este proceso, ya que nos ayuda a mantener el balance y la visión crítica y razonable que todo proceso de diálogo requiere, especialmente cuando surgen temas sensibles, sujetos a diferentes perspectivas y que provienen de agendas que en algunos casos pueden variar, como lo es la visión de la empresa y el sindicato» (M. La Touche, comunicación personal, 2013).

Los principios que han guiado este proceso

- Buena voluntad
- Compromiso
- Provisión de recursos
- Intercambio de áreas de especialización
 - tiempo
 - tecnología
 - disposición constructiva
- Mejora continua
- Inclusivos y colaborativos
- Consciente y respetuosa de las particularidades de cada grupo de interés

Desafíos

Habría varios desafíos para replicar esta experiencia a nivel de la industria, incluyendo los siguientes:

- Hay una falta de información y análisis sobre el empleo de las mujeres en la industria global bananera, y esto varía según países, regiones y empresas.
- La cuestión cultural es muy variable entre los países, y esto puede crear problemas particulares para aumentar la representación de las mujeres en la fuerza laboral. Necesitamos desarrollar propuestas que aborden los paradigmas de los roles tradicionales de las mujeres y los hombres en la empresa y al nivel de la comunidad, como también promover el papel activo de las mujeres en la economía. Estas propuestas deberán ser respetuosas con las creencias, tradiciones y la excentricidad de los trabajadores en sus comunidades.
- Hay niveles insuficientes de sindicación y de negociación colectiva a nivel de la plantación. Los sindicatos requieren la fuerza, la representación y los mecanismos formales necesarios para impulsar los asuntos clave para las mujeres (y hombres) trabajadoras en la industria.
- Hay una marcada desigualdad de género en las empresas, sindicatos, supermercados, certificadores, gobiernos y otros cuerpos de toma de decisiones. Es necesario involucrar a más mujeres en papeles de liderazgo para garantizar la sostenibilidad de iniciativas enfocadas en mujeres.
- Hay una falta de voluntad y experiencia política para impulsar estos asuntos a todos los niveles y entre todos los grupos interesados dentro de la industria.
- El Comité de Mujeres es único a nivel global y, por lo tanto, se necesitan iniciativas similares para ayudar a mantener y desarrollar esta experiencia y crear un marco claro de género a nivel de industria.

CONCLUSIONES

El Comité de Mujeres en el Acuerdo Internacional de Chiquita/UITA/COLSIBA es relativamente nuevo, con objetivos ambiciosos. El proyecto piloto en Panamá será el primer intento de hacer cambios concretos en las condiciones de las trabajadoras a nivel de plantación. El plan de trabajo y fechas para la ejecución de este proyecto aún no están fijados, por lo cual, es difícil en este momento extraer las recomendaciones clave para la replicación de este trabajo a nivel industrial ya que aún no estamos seguros de la eficacia del programa.

La cláusula sobre el acoso sexual, sin embargo, es un avance concreto que puede ser difundido y hecho relevante en otras empresas, regiones y cultivos para proporcionar un ejemplo de cómo se puede hacer frente al creciente problema del acoso sexual.

También podemos decir que los actores involucrados en este proyecto están logrando una mayor comprensión de un tema que ha sido poco explorado dentro de la industria, como: el trabajo de las mujeres en las plantaciones de banano, los desafíos y las limitaciones que ellas



enfrentan y la manera de superar estos problemas a nivel local y regional. El Comité de Mujeres y sus miembros han asumido la gran responsabilidad de avanzar en esta área importante.

El objetivo es que los tres actores tengan un papel activo y equilibrado en este proceso. La presencia de un tercer actor como la UITA ayuda a facilitar y mantener este equilibrio a través de su capacidad para gestionar las acciones y las responsabilidades de cada actor, evaluar independientemente las diversas propuestas y fomentar el respeto mutuo entre el sindicato y las partes interesadas de la empresa hacia las decisiones y los acuerdos conjuntos.

Tenemos que mirar los asuntos del empleo de las mujeres a nivel de la industria y asegurarnos que el ambiente de trabajo sea adecuado para las mujeres en todos los países de producción. Además del Acuerdo Internacional entre Chiquita, UITA y COLSIBA, estructuras de múltiples partes interesadas, como el Foro Mundial Bananero, ofrecen una plataforma importante para la negociación, que también pueden ser utilizados para impulsar los asuntos de género a nivel de la industria. Estas mesas redondas deberían incluir la participación activa de todas las empresas multinacionales clave para discutir temas relacionados no sólo con la discriminación de género, sino también la libertad sindical y la negociación colectiva, ya que estas son las herramientas clave que los hombres y las mujeres que trabajan tienen para mejorar sus condiciones en el trabajo y en casa.

Se necesitan compromisos concretos a nivel de la industria para fortalecer la interacción con los sindicatos a nivel nacional para avanzar en el tema de negociación colectiva, en particular, la negociación colectiva que involucra a mujeres que son líderes sindicales, para garantizar que los asuntos de género sean abordados en la agenda desde el primer día de las negociaciones. Los sindicatos deben ser apoyados en su trabajo de organizar y educar a las trabajadoras, para garantizar que las mujeres líderes tengan las habilidades y las oportunidades necesarias para participar activamente en estas negociaciones a nivel de las plantaciones y de la industria.

ANEXO⁶: «Apéndice al Acuerdo de IUF/COLSIBA/CHIQUITA: Entendimiento del acoso sexual»



CASO 2



Colombia: La negociación colectiva sectorial -
SINTRAINAGRO y AUGURA

Hoy a SINTRAINAGRO, no sólo llegan los obreros bananeros a presentarnos sus problemas e inquietudes, también llegan los productores plataneros, los pequeños comerciantes y las personas en general. El sindicato es el gran punto de encuentro en Urabá, para toda la sociedad (G. Rivera, comunicación personal, 2013).

INTRODUCCIÓN

Escrito por Gerardo Iglesias, Secretario Regional de la UITA en América Latina:

Urabá, arrinconada en el noroeste colombiano, fue una de las zonas más afligidas por la violencia en los 90.

Por aquellos años, en esa región rica en recursos y pobre en la presencia del Estado, emergió el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuario (SINTRAINAGRO). En esos tiempos, uno de los objetivos de los grupos armados ilegales que operaban en la región fue la destrucción de los sindicatos. Suman más de 700 los activistas y dirigentes de SINTRAINAGRO que fueron asesinados durante este periodo. Por estas razones, en más de una ocasión, su presidente, Guillermo Rivera manifestó: «Tuvimos que dedicarnos por completo a salvar nuestras vidas y a la propia organización. No podíamos enfrentar otras problemáticas». Al final, el sindicato no sólo logró salvarse a pesar de los desgarros infligidos por los grupos alzados en armas, sino que además, con inteligencia y unidad, supo negociar un convenio colectivo para todo el sector bananero.

Para SINTRAINAGRO, el diálogo social⁷ es el camino para garantizar beneficios y transitar hacia la conquista de nuevos logros. En un momento delicado para el sector bananero colombiano, trabajadores y empresarios trabajaron juntos en la búsqueda de soluciones para las condiciones laborales. Este esquema es único en el país, donde la modalidad imperante era la negociación bilateral entre empresa y sindicato.

«Hoy a SINTRAINAGRO, no sólo llegan los obreros bananeros a presentarnos sus problemas e inquietudes, sino también llegan los productores plataneros, los pequeños comerciantes y las personas en general. El sindicato es el gran punto de encuentro en Urabá, para toda la sociedad» (G. Rivera, comunicación personal, 2013).

Ahora la situación es diferente y el sindicato asume un importante protagonismo ante los trabajadores y la sociedad. Cuando se aborda la situación laboral en el sector bananero en Urabá parecería que se habla de otro país: una sindicalización que sobrepasa el 90 por ciento de los trabajadores y trabajadoras, cobertura total de la convención colectiva, y ausencia de las Cooperativas de Trabajo Asociado (eufemismo que esconde un gran fraude laboral). Además, la gran mayoría de la plantilla es contratada directamente por el empleador, en vez de ser subcontratados. Estos trabajadores también benefician de un mecanismo por el cual la negociación colectiva ha contribuido a la construcción del diálogo social, lo que ha llegado a avanzar hacia la consolidación del trabajo decente.

⁷ La Oficina Internacional del Trabajo define el diálogo social como incluyendo todo tipo de negociación, consulta o simplemente intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.

El miércoles 19 junio 2013 se firmó un nuevo convenio que beneficia a 18 mil trabajadores y sus familias. Además del incremento salarial, se acordaron recursos para educación, vivienda y salud.

En el contexto internacional, la producción bananera en Urabá es una contradicción en comparación al resto de la industria bananera, donde el sector se caracteriza por una escasa organización debido a la aplicación de políticas de discriminación sindical, altos niveles de precarización laboral, y una dependencia significativa del trabajo subcontratado.

Estamos, nosotros el IUF, trabajando para dar visibilidad a esta experiencia de diálogo social en Urabá que, evidentemente es de vital importancia dado que en los otros países productores hay una falta de sindicalización debido al «dumping social»⁸.

DATOS CLAVES

El sindicato

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – SINTRAINAGRO - surgió en 1988 y afilia al 98% de los trabajadores del sector de Urabá. El sindicato también apoya otras comodidades como la palma de aceite, coco y caña en varias regiones del país.

Para este caso se llevó a cabo una entrevista con Adela Torres, Secretaria General de SINTRAINAGRO, con apoyo adicional por parte de Guillermo Rivera, el Presidente de SINTRAINAGRO.



Reunion de SINTRAINAGRO en Colombia

8 El término se utiliza generalmente para señalar la competencia injusta debido a la aplicación de diferentes salarios y normas de protección social a las diferentes categorías de trabajadores (preguntas parlamentarias, 27 de mayo de 2015, E-008441-15).

La empresa

AUGURA, fundada en el año 1963, se reconoce como la Asociación Bananera de Colombia «una corporación de derecho civil de interés colectivo sin ánimo de lucro, estrictamente gremial, que agrupa a los productores y comercializadoras internacionales de banano de Antioquia y Magdalena, zonas colombianas productoras de la fruta para los mercados internacionales⁹.»

De las 47.000 hectáreas que conforman la frontera bananera colombiana para la exportación, 35.000 se hallan en Urabá antioqueño y el 92% de las mismas se encuentran afiliadas a AUGURA. Igualmente, de las 12.000 hectáreas cultivadas de banano en el Magdalena y Guajira con destino al mercado internacional, cerca de 5.000 hectáreas están afiliadas a la Asociación (pero no forman parte del convenio colectivo con SINTRAINAGRO).

Para este caso tuvimos las impresiones y comentarios de John Jairo Gallego Otálvaro, Secretario General de AUGURA.

Producción y exportación¹⁰

En el año 2012, las exportaciones colombianas de banano ascendieron a 90,6 millones de cajas, pesando 18,14 kg, con un valor de US\$ 757,3 millones. Esto presentó un decrecimiento de 3.84% en volumen (particularmente en la zona de Urabá) y un aumento de 2.83% en valor, respecto al año 2011.

En Urabá, a finales del 2012 había 35.100 hectáreas en producción – 300 hectáreas más que en el año 2011 – distribuidas en unas 288 fincas de 160 empresas en la región de Urabá. La productividad promedio en esta zona fue de 1.858 cajas por hectárea, notándose una caída del 8.44% frente al 2011. Las exportaciones de banano desde la región de Urabá ascendieron en el año 2012 a 65,2 millones de cajas con un valor de US\$ 543,5 millones, presentándose una caída del 1,82% en volumen y un incremento del 2,66% en el valor frente al año 2011.

El precio FOB promedio de la fruta colombiana, de nuevo, creció respecto al año anterior, pues pasó de un promedio de US\$ 7.82 por caja en el 2011 a US\$8.36 en el 2012.

En Colombia, la comercializadora UNIBAN fue la de mayores exportaciones, al vender al exterior 38,5 millones de cajas de banano y participar con el 42,51% del total exportado por Colombia. La siguió BANACOL, con 14,8 millones de cajas y una participación del 16,38%. La tercera comercializadora en participación fue BANASAN, con el 11,29% y 10,2 millones de cajas. La comercializadora TECBACO, por su parte, con una participación del 8,32% ocupó el cuarto lugar. AUGURA vende su banano a través de UNIBAN Y BANACOL.

Mercado

Los países hacia los cuales se exporta la fruta colombiana son, por orden, Bélgica (29,41% - puerto de entrada a la U.E. y a otros países de Europa), Reino Unido (24,35%) y Estados Unidos (17,29%). La Unión Europea participó con el 82,20% de las exportaciones colombianas, representadas en 74,5 millones de cajas. Por segundo año consecutivo crece la participación de este destino en las exportaciones colombianas, pues históricamente había sido del 65%. Estados Unidos en cambio ha empezado a disminuir su participación.

9 <http://www.augura.com.co>

10 Datos tomados de COYUNTURA BANANERA 2012. Publicación de AUGURA. En <http://www.augura.com.co/>. Abril 2013.



Reino Unido fue el país hacia el cual se exportó la mayor cantidad de fruta desde Urabá en este año. El 28,50% del banano vendido por la región Urabá, es decir 18,6 millones de cajas, tuvieron como destino dicho mercado. El segundo mercado del banano de Urabá fue Bélgica, con 22,41% (14,6 millones de cajas), seguido por Italia, país al cual se envió el 18,36% de la fruta vendida.

Certificación

AUGURA cuenta con certificación Eurepgap y algunos de sus productores tienen status de ISO, Rainforest Alliance y Comercio Justo. En términos de la certificación de Comercio Justo¹¹, se reportan 34 fincas colombianas (algunas de las cuales son de hecho una colección de varias fincas pequeñas), de las cuales 25 están en la región de Urabá. Desde Colombia se exportan 6.2 millones de cajas de banano certificado «Fairtrade», que representa un 35% del banano de comercio justo a nivel mundial.

RESUMEN

La legislación laboral colombiana

Las autoridades del Gobierno Colombiano insisten en señalar que Colombia es el país que tiene más Convenios ratificados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre las naciones del continente suramericano. En total, Colombia ha ratificado 61 convenios, de los cuales 55 están vigentes.

El Gobierno de Colombia¹² no se llamara a rendir explicaciones a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT durante los próximos cuatro años, según la Conferencia Internacional del Trabajo de junio del 2013. Para el Gobierno, esto es un logro importante, dado que, en el país es donde se presentaron la mayor cantidad de casos de desapariciones, secuestros y muertes de dirigentes sindicales de las últimas dos décadas¹³.

La negociación colectiva sectorial

La negociación colectiva sectorial tiene como objetivo definir las relaciones contractuales de trabajo entre los trabajadores y los empleadores de un determinado sector de la economía. En este caso participan, los representantes de los trabajadores (federaciones de rama o sindicatos nacionales de rama o actividad económica) y los representantes de los empleadores (sus organizaciones gremiales sectoriales). El Estado también puede ser un actor que participe de este tipo de negociación. En este caso la negociación es tripartita¹⁴.

11 Datos son de: Victor Quesada. Estudio de Relaciones Laborales y Comercio Justo en la Región Bananera de Urabá. Colombia. FLO. Marzo 2013

12 Manifestación del Ministro de Trabajo Rafael Pardo para el diario El Espectador del 13 de junio del 2013. <http://www.elespectador.com/noticias/economia/articulo-426334-colombia-continua-excluida-de-lista-negra-de-oit-dice-gobierno>.

13 El índice de derechos globales del ITUC: Peores países a nivel mundial para los trabajadores. ITUC 2016. En https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf

14 Héctor Vásquez Fernández, Mario Baena Alfonso. Estrategias sindicales: Fortalecimiento de la capacidad negociadora de los sindicatos. ENS 2008. Colombia. En <http://ens.org.co/>

La amplitud de los acuerdos que se tomen a nivel de rama depende de las relaciones laborales que se den en cada país. Estos acuerdos a su vez pueden tomar dos formas. Pueden reemplazar los acuerdos firmados a nivel de empresa cuando superan a los mismos, o pueden establecer el marco mínimo a ser tomado en cuenta en todas las negociaciones de empresas en el sector. En este sentido, al fijar unas condiciones mínimas de trabajo y empleo para una rama o sector, tampoco son excluyentes de la negociación colectiva al nivel de la empresa, sino complementaria, y tiene la virtud de ampliar la cobertura de la negociación colectiva, ya que se aplican a todos los trabajadores de las empresas de una rama o sector económico, independientemente de si los trabajadores están sindicalizados o no¹⁵.

Un aspecto interesante de la legislación colombiana es la «Extensión por acto gubernamental». Cuando haya convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esta región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

Las negociaciones colectivas entre AUGURA y SINTRAINAGRO

Las negociaciones a nivel sectorial en Urabá se iniciaron a mitad de la década de los ochenta, dentro del esfuerzo para la recuperación de la región.

«Resulta justo decir que, en medio de la violencia, tanto algunos sectores de los trabajadores como de los empresarios empezaron a descubrir dos grandes amenazas para su propia supervivencia a largo plazo. Cada vez eran menos los que controlaban el negocio y las relaciones en general, mediadas estas por los actores armados. Esas condiciones de violencia estaban creando serios riesgos para la recepción de la fruta en los mercados europeos. A partir de 1986, se produjo entonces un primer cambio en la lógica política de la zona, que culminaría en el consenso, por un lado, de la lógica laboral que tiene su desarrollo en los llamados Acuerdos Generales» (Vásquez y Baena, 2008)¹⁶.

Entre 1986 y 1989 se dieron varios procesos de negociaciones entre sindicatos y grupos de productores, pero la situación cambió cuando, en 1989, se unificaron las organizaciones sindicales bananeras de la región en un solo sindicato: SINTRAINAGRO. Esta organización presentó a AUGURA un solo pliego de peticiones para todo el sector bananero luego de un fuerte movimiento laboral, logrando finalmente acceder a un acuerdo con los empresarios.

Algunos investigadores consideran que las primeras negociaciones o Acuerdos Generales constituían un «Pacto Social» porque era directo y específico a la alusión de ambos sujetos sociales (Trabajadores y Empresarios), a reconocerse y respetarse mutuamente, pero además, a comprometerse a un esfuerzo por la productividad de la región, se compartían intereses

15 Vásquez y Baena 2008

16 Madarriga Antonio José. Urabá y las relaciones laborales: paz armada y resistencia desde la civilidad Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 55, septiembre-diciembre, 2005, pp. 88, Universidad EAN Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605507>



comunes. No podría haber un mejoramiento de las condiciones de vida sin productividad; no podría haber productividad sin el reconocimiento de los derechos laborales. Fue importante en este proceso la intervención del estado colombiano que retomó la región, instaurando las instituciones democráticas y la desmovilización de grupos armados.

Los acuerdos generales, como marco de negociación, se suscribían entre las comisiones negociadoras obreras y los productores bananeros, y comprendían, entre otros puntos, salarios, estabilidad laboral, asuntos sindicales, fondos rotatorios para vivienda, y viáticos para los negociadores y asesores de la organización sindical. Los acuerdos generales, asimismo, servían de base en aquellas empresas que durante los dos años siguientes iniciaran su proceso de negociación. Estos acuerdos generales no eran susceptibles de ser discutidos respecto de su alcance o validez¹⁷.

En principio el proceso no fue fácil, dada la situación en la región, no solo por la presencia de grupos armados – guerrilla y paramilitares – sino también por la resistencia de algunos productores y problemas políticos que generaba la unificación de sindicatos en una sola organización. El liderazgo tanto en AUGURA como en SINTRAINAGRO fue el factor clave del proceso, especialmente de la parte sindical, en la cual entre 1991 y 2003, 614 trabajadores bananeros sindicalizados fueron asesinados. Anteponiéndose al embate de la guerrilla y los grupos paramilitares, los sindicalistas mantuvieron su norte.

Cabe mencionar para efectos de este estudio el Preámbulo de los Acuerdos Generales del 2002 al 2004¹⁸, que en general resumen los fundamentos de unas buenas prácticas de relaciones laborales:

«Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación y la estabilidad de la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región de Urabá, se firma la presente convención entre SINTRAINAGRO y los empresarios bananeros, la cual se registrará por los siguientes principios:

1. Las partes reconocen la legitimidad del presente acuerdo convencional.
2. Las partes reconocen la necesidad de respetar las normas constitucionales y legales nacionales y los acuerdos internacionales firmados por la OIT, ratificados por la legislación nacional.
3. Las partes reconocen la importancia y la necesidad del fortalecimiento de la Organización Sindical.
4. Las partes reconocen la necesidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación, expresión, negociación y huelga de todos los trabajadores y en especial de los Comités Obreros, como mecanismo fundamental de expresión de las relaciones obrero – patronales.
5. Las partes reconocen la necesidad de generar procesos que garanticen el mejoramiento continuo de la formación y capacitación de los comités obreros y de los trabajadores en general.

17 Torres José Fernando – Guaranizo Carlos José. Proyecto OIT/USDOL. En búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales: Colombia. OIT Mayo 2004. http://white.oit.org.pe/osra/documentos/en_la_búsqueda_del_mejoramiento_de_las_relaciones_laborales.pdf

18 Héctor Vásquez Fernández, Mario Baena Alfonso. Estrategias sindicales: Fortalecimiento de la capacidad negociadora de los sindicatos. ENS 2008. Colombia. En <http://ens.org.co>

La relación Obrero-Patronal es un factor importante de desarrollo para la región y para el país, en terminos de igualdad social y democracia. Aún, con todos los problemas que existen, siempre mantenemos una buena relación y buenas prácticas laborales en Colombia, especialmente en Urabá (L.H. Herrera, comunicación personal, 2013).

6. Las partes reconocen la necesidad de hacer más transparente las actividades de la industria bananera, procurando el flujo adecuado y continuo de información suficiente y oportuna sobre el conjunto de la industria.
7. Las partes reconocen la importancia de desarrollar procesos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de todos los vinculados a la industria bananera.
8. Las partes reconocen la necesidad de propender por la sostenibilidad ambiental y social de la actividad bananera.
9. Las partes reconocen la necesidad de desarrollar procesos de concertación con las demás instituciones estatales y privadas para procurar el desarrollo y fortalecimiento de la Región de Urabá.
10. Las partes declaran que la empresa y la organización sindical se convierten en propósitos comunes. En ningún caso el empleador permitirá o propiciará prácticas atentatorias contra el derecho de asociación sindical o la debida selección de personal, que lesionen a los trabajadores, a los miembros del Sindicato que hagan parte del Comité Obrero – Patronal o la organización sindical, buscando siempre la concertación como mecanismo de solución de las controversias que en ejercicio de la actividad productiva laboral y sindical surjan durante la vigencia y ejecución de los presentes acuerdos.
11. Las partes reconocen la necesidad de mejorar significativamente los indicadores sociales de la Región de Urabá.»
12. Posteriormente, en las negociaciones subsiguientes, lo referido en el Preámbulo anterior ha continuado expresándose en diferente forma, pero con el mismo sentido¹⁹.

En palabras del dirigente sindical Luis Hernán Herrera:

«La relación Obrero-Patronal es un factor importante de desarrollo para la región y para el país, en términos de igualdad social y democracia. Aún, con todos los problemas que existen, siempre mantenemos una buena relación y buenas prácticas laborales en Colombia, especialmente en Urabá. Creemos que es un proceso de aprendizaje, tanto de empresarios como de trabajadores, a lo largo de más de treinta años de conflictos en los primeros años de los setentas y ochentas. Hemos venido aprendiendo que es mejor que haya buenas relaciones de diálogo; las instancias donde se resuelven los conflictos son en la mesa de diálogo –mesas de concertación que sirven para evaluar las prácticas de una manera permanente. Esto ha venido funcionando muy bien y creemos que este mecanismo sigue siendo importante» (L. H. Herrera, comunicación personal, 2013)²⁰.

19 Madarriga Antonio José. Urabá y las relaciones laborales: paz armada y resistencia desde la civilidad Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 55, septiembre-diciembre, 2005. p.89-90.

20 Entrevista a Luis Hernán Herrera. Responsable de Comunicación de SINTRAINAGRO- Julio 19 – 2013.



Las mesas de concertación a que alude el señor Herrera, son parte del acuerdo que tanto AUGURA, como SINTRAINAGRO y las Autoridades de Gobierno realizan al menos dos veces al año. En estas mesas de concertación se evalúa el desarrollo de los Acuerdos Generales y la situación de la industria bananera, con un fin de que surjan acuerdos y acciones conjuntas.

Roberto Hoyos, presidente de AUGURA durante el periodo 2001-2012, resaltó que:

«Estos foros permiten socializar todo lo positivo que hemos construido entre nuestro gremio y los trabajadores, y, además, nos dan la oportunidad de presentarle al gobierno los diferentes problemas que enfrenta la región» (R. Hoyos, comunicación personal, 2013)²¹.

A estas actividades, también llamadas Foros de Concertación, acuden autoridades de las alcaldías del eje bananero de Urabá.

Los «Acuerdos Generales» son incorporados en todas las convenciones colectivas de trabajo de todas las empresas involucradas en el proceso de negociación colectiva a nivel de las fincas, incluyendo el traslado de fondos en la administración de los trabajadores para los proyectos de vivienda, y educación y recreación bajo el concepto de fondos para el mejoramiento de los índices sociales de la región, además de un fortalecimiento institucional del sindicato.

Por su parte, el Acuerdo General establece, como en otras negociaciones colectivas, los ámbitos de salarios, seguridad ocupacional, contratos laborales, solución de conflictos, etc. También destaca la obligación al mejoramiento de la productividad, un aspecto que ha sido clave para la sostenibilidad de los acuerdos. Como señala Efraín Rodas, negociador para AUGURA para los Acuerdo Generales del 2013 – 2015:

«Los diseños laborales, la parcela y todo lo que está implícito en el acuerdo esta a la búsqueda del mejoramiento de la productividad en la zona de Urabá, que previamente se había perdido. Con todos estos acuerdos, esperamos poder atender las fincas con mejores niveles de productividad y que los trabajadores nos devuelvan este esfuerzo de concertación con su compromiso y con lo que saben hacer» (E. Rodas, comunicación personal, 2013)²².

En el Acuerdo General 2013–2015 se introdujo el Punto N° 18, ACUERDO POR LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD Y EL TRABAJO DECENTE, donde se establece comisiones de trabajo y actividades que buscan que ambas partes tomen iniciativas de mejoramiento productivo. Es un aspecto muy novedoso y poco explorado en negociaciones

Los diseños laborales, la parcela y todo lo que está implícito en el acuerdo está a la búsqueda del mejoramiento de la productividad en la zona de Urabá, que previamente se había perdido. Con todos estos acuerdos, esperamos poder atender las fincas con mejores niveles de productividad y que los trabajadores nos devuelvan este esfuerzo de concertación con su compromiso y con lo que saben hacer (E. Rodas, comunicación personal, 2013).

21 UITA. Importante reunión entre Rel-UITA, SINTRAINAGRO y AUGURA Avanza diálogo social en Urabá. En http://www6.rel-uita.org/sectores/banano/reunion_rel-sintrainagro-augura.htm

22 Diario El Mundo. Y se conjuró la huelga bananera. Sección Economía. Medellín 20 de Junio de 2013. En <http://www.elmundo.com/>

colectivas en diferentes países, porque se refieren a cómo mejorar el rendimiento o la rentabilidad del negocio. Para Adela Torres, Secretaria General de SINTRAINAGRO, su visión es que «...esos cambios aumentan la productividad y por ende la estabilidad de la empresa y de los trabajadores»²³.

El sindicato también tuvo éxito en negociar, aunque ciertamente se presentaron concesiones, para que un número considerable de trabajadores originalmente ubicados en trabajo temporal lograsen a tener contratos permanentes y luego estabilidad laboral. Sin embargo, los productores también consiguieron negociar una reducción en varias cotizaciones sociales y prestaciones sociales que iban a recibir. Con respecto a las inclusiones salariales en el Acuerdo General de 2011 – 2013, por ejemplo, el primer aumento anual era del orden del 5,5%, y en el segundo año el aumento se fijó al precio del Índice de Precios al Consumidor (ICP, indicador base de fijación salarial en Colombia). Sin embargo, para la última negociación, el aumento del primer año se acordó a 4% y el aumento para el segundo año de acuerdo con el ajuste del Índice de Precios al Consumidor (ICP).

El Ministro de Trabajo, Rafael Pardo, manifestó su satisfacción con el modelo de relación sindical-patronal, mencionando que el acuerdo se había logrado desarrollar de una manera constructiva. Concluyo que: «Esta negociación, que se cumplió en los términos de la ley, genera paz laboral y estabilidad económica, y es garantía para que una región como el Urabá antioqueño pueda seguir creciendo y prosperando»²⁴.

Avances para las mujeres trabajadoras



El empleo de la mujer ha sido relevante para SINTRAINAGRO y es gracias a la fortaleza en el liderazgo femenino dentro de la organización. Actualmente la Secretaria General del sindicato es asumida por Adela Torres, quién desarrolló iniciativas como la Campaña para el Empleo de Mujeres en las Bananeras, «Aquí se emplea mujeres», y ha sido promotora de la introducción de cláusulas de la mujer en los Acuerdos Generales:

«Para las mujeres, hemos logrado que se vinculen por fincas para aumentar el número de mujeres. Lo hicimos en la negociación pasada, y en esta negociación estamos hablando de un número de 180 mujeres. En cada negociación lo vamos aumentando, para que las mujeres tengan una oportunidad de trabajo»²⁵.

Un aspecto clave de esta iniciativa es la

23 Entrevista a Adela Torres. Secretaria General SINTRAINAGRO, 19 de julio 2013.

24 Diario El Mundo. Y se conjuró la huelga bananera. Sección Economía. Medellín 20 de Junio de 2013. En <http://www.elmundo.com/>

25 Entrevista a Adela Torres. Secretaria General SINTRAINAGRO, 19 de julio 2013.



alianza de formación y empleabilidad que tiene SINTRAINAGRO con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje). A través de formación complementaria, en septiembre de 2013 se iniciará la capacitación de 288 mujeres, un programa de capacitación por cada finca bananera, lo cual está dentro del convenio colectivo con AUGURA. Adela Torres señaló:

«A través del SENA hemos capacitado a muchos trabajadores y a sus familias, formándolos para el empleo y mejores oportunidades. Las mujeres han jugado un papel importante en este proceso. Por ejemplo, ya las hemos capacitado en calidad y empaque del banano, archivista, y salud ocupacional, entre otras cosas.»

En adición a los avances en el empleo de las mujeres, Adela señaló que:

«Otro factor que hemos conseguido, es que las empresas les den a las mujeres una dotación de camisas, pantalones, botas o que implementen medidas de protección. En eso estamos trabajando. No ha sido fácil pero poco a poco vamos trabajando, a medida que nosotras vamos mostrando los resultados que ellos quieren.»

Resolución de conflictos

El diálogo social entre AUGURA, empresarios bananeros y SINTRAINAGRO es permanente, pero también se ha establecido una Comisión de Seguimiento al Convenio.

En cada finca hay un Comité Obrero que trata los asuntos laborales y cuando sea necesario recibe asesoría del sindicato. Hay una capacitación constante en los Comités Obreros, lo que ha mejorado las capacidades de mediación en los problemas y proyectos de sus centros de trabajo o fincas.

Sobre asuntos de disciplina, hay un procedimiento inicial de acuerdo a lo establecido en razón de sanciones, de acuerdo a la legislación laboral de Colombia y que resguarda un debido proceso dentro del Acuerdo General.

La forma en que se llevan las relaciones laborales y el diálogo social tampoco ha significado una renuncia sindical a reivindicaciones tan importantes como el derecho a la huelga. En varios momentos en la presente década del nuevo siglo, se han dado situaciones de conflicto – como una huelga de 14 días en el año 2009 – pero siempre dentro del marco de la legalidad de la legislación laboral colombiana.

La última negociación para el período 2013–2015 llevo 70 días de negociación y la huelga estuvo a una hora de estallar. Sin embargo, la intervención directa del Ministerio de Trabajo y la voluntad de las partes involucradas diluyeron el peligro de huelga.

Desafíos

En la última negociación del 2013–2015, lo que dificultaba la llegada a un acuerdo eran las pérdidas y los costos de producción en alza sufridos por los productores, originado por la mala gestión – del Gobierno – de los tipos de cambio entre el peso colombiano en relación al dólar. Esto lo resume Efraín Rodas de AUGURA, diciendo:

«Hace diez años teníamos un dólar de \$3.000 (pesos) y hoy lo tenemos de \$1.900. Hemos

ganado \$100 en los últimos dos meses, pero no podemos olvidar los \$1.100 que hemos perdido en los últimos diez años²⁶.»

Las exportaciones bananeras se pagan en dólares, pero los costos de producción se hacen en pesos colombianos y estos sí han aumentado de acuerdo a los índices de precios.

Se podría tomar como criterio general, tanto entre los representantes de los trabajadores, como de los del sector de la producción, lo externado por el dirigente sindical Hernán Herrera:

«La amenaza que vemos es que a los empresarios les dé por cerrar empresas bajo el pretexto de que están recibiendo bajos ingresos. Nosotros creemos que mantener la estabilidad laboral es un problema social, que no solamente es un problema de los empresarios y los trabajadores, sino que es un tema que tiene que interesarle al Gobierno colombiano. Los comercializadores deben negociar con los consumidores para que paguen mejores precios, porque el tema de fondo, es el bajo precio del banano que no se ha incrementado desde hace más de diez años. Nosotros creemos que debe haber interés del gobierno nacional y que deben realizar un estudio para la redistribución de ingreso a lo largo de la cadena del banano para mejorar las condiciones.»

El temor al cierre de las fincas se da en productores medianos y pequeños según un estudio realizado por FLO aquí citado, y estos vienen a ser la mayoría en la región ya que más de dos tercios de las fincas de la región tienen un área entre las 50 -70 hectáreas. En enero del 2013²⁷, un reportaje periodístico advirtió acerca del riesgo de cierre de 32 fincas y la posible pérdida de 3.000 empleos, lo cual tendría consecuencias sobre la seguridad en la región. Esto fue una preocupación que se compartía tanto por los sindicatos como por las empresas.

CONCLUSIONES

La complejidad de la situación de violencia en Colombia, donde se combinaban varios frentes de lucha – guerrillas, para-militarismo, narcotráfico - con violencia política y delincuencia, ha determinado que para que un esfuerzo de pacificación de una región del país sea exitoso, se debe empezar con fortalecer instituciones democráticas como también alentar un amplio respeto por los derechos humanos y laborales.

En ese contexto, se debe entender el caso único de las bananeras Latinoamericanas. La negociación colectiva del sector bananero en Colombia existe bajo la denominación de los «Acuerdos Generales» que cubre al 98% de las fincas de la región en Antioquia. Una sola negociación entre la empresa AUGURA y el firmante en representación laboral de SINTRAINAGRO beneficia a más de 18.000 trabajadores bananeros en Urabá.

26 Diario El Mundo. Y se conjuró la huelga bananera. Sección Economía. Medellín 20 de Junio de 2013. En <http://www.elmundo.com/>

27 El Colombiano: Cierre de fincas por crisis bananera en Urabá. Trabajadores y empresarios prenden las alarmas por la región, mientras soluciones como un polo agro-industrial siguen en el papel. 13 de enero 2013. http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/C/cierre_de_fincas_por_crisis_bananera_en_uraba/cierre_de_fincas_por_crisis_bananera_en_uraba.asp

En palabras de Guillermo Rivera, Presidente de SINTRAINAGRO²⁸:

«Creo que hay una buena relación entre los empresarios y los trabajadores. El modelo de presentación que se ha realizado en Urabá es un modelo que ha sido reconocido por la OIT. Es un modelo que no va encaminado a desmejorar los salarios, sino al contrario. Este modelo de concertación nos han permitido mejorar las condiciones de vida tanto en la parte laboral como en la parte social de los trabajadores bananeros. Yo creo que el Gobierno ha tratado de implementar este modelo de concertación en otros sectores del país, y no ha sido fácil porque lleva unos procesos avanzados de muchos años, y es lo que nos ha permitido tener una buena relación obrero–patronal, como también con el Estado. Nosotros tenemos modelos de reconocimiento por parte del Estado muy importantes. En nuestras últimas negociaciones, el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, estuvo permanentemente presente en la mesa de negociación, tratando de evitar una huelga y lograr un buen acuerdo para los trabajadores.»

Tal vez valga la pena terminar con las conclusiones del estudio de 2004 de la OIT, ‘En búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales: Colombia’, particularmente con los comentarios de los autores sobre las lecciones aprendidas en Urabá²⁹:

«Este proceso reviste, sin duda alguna, características muy especiales. Dado el alto nivel de confrontación y de violencia a que se llegó en la zona y a la paz lograda, ofrece enseñanzas diversas para cualquier proceso de pacificación. En esa medida trasciende las meras relaciones laborales. Sin embargo, nuestro propósito es el de circunscribirnos a éstas últimas puesto que, de lo contrario, escaparíamos a los fines de este trabajo. Es preciso, en todo caso, dejar claramente mencionado que, de no haberse logrado la paz de la región, con la participación de todos quienes concurrieron al logro de este objetivo, no hubiera sido fácil la normalización de las relaciones laborales.»

Las lecciones claves aprendidas en Urabá:

El pliego unificado de peticiones

En nuestra opinión, la presentación y posterior discusión de este pliego contribuyó de manera significativa al ordenamiento de las relaciones. La idea de la negociación unificada de las condiciones de trabajo de los trabajadores bananeros fue inicialmente rechazada por los empresarios, pero en cuanto la aceptaron, demostró rápidamente su conveniencia, siendo que eliminaba la negociación escalonada que hacía que la región estuviese en permanente negociación de colectivos de trabajo.

Creo que hay una buena relación entre los empresarios y los trabajadores; los modelos de presentación que se han realizado en Urabá son modelos que han sido reconocidos por la OIT, son modelos que no van encaminados a desmejorar los salarios, sino al contrario. Estos modelos de concertación nos han permitido mejorar las condiciones de vida tanto en la parte laboral como en la parte social de los trabajadores bananeros (G. Rivera Zapata, comunicación personal, 2013).

28 Entrevista a Guillermo Rivera Zapata. Presidente de SINTRAINAGRO. 19 de julio 2013.

29 Torres José Fernando – Guaranzo Carlos José. Proyecto OIT/USDOL. En búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales: Colombia. OIT Mayo 2004. http://white.oit.org.pe/osra/documentos/en_la_busqueda_del_mejoramiento_de_las_relaciones_laborales.pdf

La negociación hecha de esta manera trajo beneficios de diversas índoles, por cuanto se identificaron intereses comunes, se transformaron las relaciones, se ganó la legitimidad por parte de los negociadores, y se delimitaron temas propiamente convencionales de otro orden social.

Concienciación acerca de la necesidad de preservar el negocio

Las partes involucradas tienen clara conciencia de que, si el negocio bananero no se mantiene, todos se verán afectados: empresarios, trabajadores y toda la región. La conciencia de los empresarios bananeros de que la defensa de su industria debe comenzar por el mejoramiento de las condiciones de vida de los grupos humanos que participan directamente en ella y de aquellos que están en su entorno próximo, fortalecería a AUGURA y la permitiría a destinar recursos de la industria para construir infraestructura social, a invitar a otras instituciones para impulsar y desarrollar programas conjuntos y finalmente, a convocar al estado para que cumpliera con su responsabilidad.

El patrono es un socio y no un enemigo

Como lo expresó un dirigente sindical, se entendió que el patrono no era un enemigo sino un socio.

La necesidad de sistemas de remuneración basados en la productividad

Es un tema que está consagrado convencionalmente y cuyas ventajas son innegables, (cuando es un sistema de un salario mínimo) razón por la cual no es necesario ahondar en ello³⁰.»

ANNEXO³¹: ‘¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA? Estudio sobre Relaciones Laborales en las Fincas Certificadas de Fairtrade en la Región de Urabá’, Victor Hugo Quesada A, Fairtrade Internacional Marzo 2013.

30 Torres – Guaranizo. OIT. Op cit Pág 36 - 37

31 http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/2013-03_Industrial_relations_Colombia_study_final_Spanish.pdf



CASO 3



Honduras: Dos convenios colectivos -
una empresa nacional y una multi-nacional

Este caso revisará dos convenios colectivos en Honduras; uno entre 'Tela Railroad Company' (subsidiaria de Chiquita Brands International) y el sindicato SITRATERCO, y el otro entre el productor nacional independiente Guaruma Agro-Industria S. De R.L. y el sindicato SITRAGUA. Este estudio se enfocará en las diferencias entre estos dos casos exitosos de relaciones laborales en Honduras e intentará sacar algunas lecciones clave a través del análisis de las prácticas de un productor/comercializador de una gran multinacional comparado con aquellas de un pequeño productor/proveedor nacional.

ANTECEDENTES

En 1954 el movimiento laboral estalló en la escena de Honduras cuando más de 30,000 trabajadores se fueron a huelga por 90 días en respuesta a las precarias condiciones laborales y condiciones de vida en las plantaciones bananeras. Esto obligó a la empresa United Fruit (actual Chiquita/ Tela Railroad Company) a negociar y aceptar la representación de los trabajadores por un sindicato. En 1958, después de cuatro años de diálogos tras la huelga, se firmó un acuerdo de negociación colectiva entre un sindicato, hoy conocido como SITRATERCO, y la empresa United Fruit Company. Este evento es todavía visto como un hito en la historia del movimiento sindical hondureño. 16 convenios diferentes han sido negociados y evaluados desde entonces.

La historia del convenio de negociación colectiva y de relaciones laborales Guaruma Agroindustrial/ SITRAGUA es mucho más reciente. El acuerdo original se firmó hace 7 años, en 2006, y ha habido tres acuerdos negociados desde entonces, el último en el período de noviembre 2011 a noviembre 2013.

El aspecto clave que distingue los procesos de negociaciones colectivas en una gran empresa como Tela Railroad de una relativamente nueva y pequeña empresa como Guaruma Agroindustrial, es la presencia de largos años de la compañía y la influencia en la producción bananera. Tela Railroad Company celebró su centenario en junio de 2013. Durante este período de operación, la empresa ha ganado control de grandes territorios, los cuales fueron adquiridos por concesiones otorgadas por el estado hondureño.

Los miembros de SITRATERCO han luchado continuamente por asegurar que los trabajadores vean los beneficios de estas concesiones y han negociado grandes proyectos sociales con la compañía en relación a viviendas, colegios, sistemas de alcantarillado, agua potable, electricidad, clubes recreacionales e instalaciones para los sindicatos. Sus requerimientos también incluyeron un sistema privado de salud; se construyó un hospital y aún es considerado como uno de los mejores del país. En los ojos de los trabajadores de las plantaciones bananeras, este período sigue siendo visto como la «edad de oro» de las grandes exigencias sindicales.

Sin embargo, los tiempos han cambiado drásticamente desde entonces. Una de las consecuencias de la llamada «guerra del comercio bananero» en el mercado europeo en los años 90, fue la decisión de las grandes productoras de fruta y comercializadoras de reducir gradualmente su actividad productora y contratar de manera externa esta área de su negocio a productores más pequeños e independientes. Mediante la reducción de la propiedad directa



de las plantaciones, las grandes compañías fueron capaces de reducir el impacto financiero directo relacionado con el clima y otros riesgos. En Honduras la mayor fuerza detrás de esta tendencia fue el huracán Mitch en 1998. Este huracán destruyó aproximadamente el 70% de las plantaciones bananeras en el país, y también afectó la producción en otros países en la región de Centro América.

Seguido de la catástrofe del huracán Mitch, la empresa Tela Railroad solo recuperó el 50% de sus tierras productivas, recortando también la mano de obra al menos por la mitad. Esta caída en los niveles de producción y empleo se sintieron en toda la industria. Con el fin de traer de vuelta los volúmenes de producción y exportación cerca de los niveles previos al huracán Mitch, y compensar por los volúmenes reducidos de la plantación de Tela Railroad Company, Chiquita comenzó a comprarle a productores nacionales independientes como Agro-Industrial Guaruma S. de R.L. Esta tendencia, aunque es una oportunidad para los pequeños y medianos productores nacionales, tuvo también un impacto significativo para los trabajadores y sindicatos.

Como resultado, el Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company (SITRATERCO) también vio reducido drásticamente el número de sus miembros. En los años noventa SITRATERCO tenía 6,000 miembros, pero ahora este número ha caído a 2,000. La fuerza representativa de SITRATERCO, históricamente el sindicato insignia del sector bananero, se encontraba por consiguiente en declive.

Los trabajadores y trabajadoras y sus familias tuvieron que trasladarse para encontrar trabajo en otras plantaciones o en otros trabajos, sin la protección ofrecida por el convenio colectivo que tuvo lugar entre SITRATERCO y la empresa Tela Railroad en 1958. Por consiguiente, SITRATERCO comenzó a concentrarse principalmente en el tema de estabilidad laboral para sus miembros, más que en sobrepasar sus exigencias pasadas y victorias.

Otro tema clave fue la recuperación que la cosecha bananera tuvo a través de los cambios tecnológicos y nuevas prácticas productivas, los cuales fueron alterando las condiciones laborales y desafiando las habilidades de los sindicatos de asegurar las condiciones laborales y derechos sociales que habían ganado antes del desastre del huracán Mitch.

Una vez terminadas las secuelas de Mitch, los sindicatos empezaron a embarcarse en el reto de crear una presencia sindical dentro de los productores nacionales pequeños y medianos, reviviendo los procesos de negociación colectiva que existieron anteriormente. Sin embargo, en comparación a las grandes transnacionales quienes tenían estándares sociales bien desarrollados y códigos de conducta, el sector independiente de productores bananeros nacionales tenía poca experiencia en ésta área. Ellos no estaban preparados para que sus trabajadores fueran organizados y argumentaron que no estaban en posición de adoptar los beneficios de empleo que las grandes compañías extranjeras podían ofrecer, en un tiempo en el que la inversión financiera llevaría años de recuperación después de Mitch.

Los líderes sindicales reconocieron que los empresarios independientes, o proveedores, no tenían la misma capacidad que las empresas transnacionales a la hora de ofrecer algunas concesiones sociales, pero tampoco podían permitir que los trabajadores trabajaran en un ambiente en donde las normas laborales descritas en la legislación de la mano de obra nacional no estaban garantizadas. La organización de trabajadores en estos centros de trabajo y plantaciones dependía de la apertura a la posibilidad de un diálogo social con, y entre, los empleadores para encontrar soluciones conjuntas a estos desafíos.

Miguel Romero, quien fue el secretario general de SITRATERCO en 2011³², señaló que:

«Siempre comparamos el pasado y el presente y por supuesto pensamos que las cosas en el pasado fueron mejores, porque en ese entonces aun con el poco salario que tenía, un trabajador podía satisfacer gran parte de sus necesidades. Pero hoy las cosas son diferentes y hay mucha insatisfacción.»

Ha sido en estos tiempos difíciles cuando la relación entre el productor nacional Guaruma Agro-Industrial y SITRAGUA ha surgido - en un contexto muy diferente a la «edad de oro» del acuerdo de Tela Railroad y SITRATERCO - el cual hace que el acuerdo con este productor nacional independiente sea una importante iniciativa para la industria bananera hondureña actual.

La situación actual de la industria bananera en Honduras

La industria bananera hondureña no ha visto mayor crecimiento en su volumen de producción debido a los frecuentes impactos de eventos climáticos y mínimo respaldo en las políticas gubernamentales de promoción de las exportaciones bananeras.

La siguiente tabla usa datos del Banco Central de Honduras³³ y, sin embargo, muestra que el rendimiento y el valor de la producción de banano Hondureño ha sido estable durante los últimos cinco años.

BANANOS	2008	2009	2010	2011	2012
Valor (millones de USA\$)	383.8	327.2	335.4	397.8	442.4
Volumen (Cajas 40 lbs)	30,300.3	26,253.1	25,979.9	26,953.1	29,418.0
Precio por caja	12.66	12.46	12.91	14.76	15.04

El 95% de los bananos hondureños son destinados al mercado norteamericano. La industria ha intentado acercarse a otros mercados en China y Rusia, pero sin mucho éxito. Sin embargo, el congreso legislativo hondureño aprobó recientemente un Acuerdo de Asociación con la Unión Europea, y todos los grupos de interés de la industria bananera esperan que esto abra los mercados europeos.

La legislación laboral hondureña

Honduras ha ratificado los convenios internacionales de la OIT N° 87 y N° 98 de la libertad de asociación, pero todavía no ha ratificado el convenio N° 154 sobre negociación colectiva ni el convenio N° 135 sobre representantes laborales. El movimiento sindical hondureño ha estado presionando al gobierno por varios años para que ratifique estos dos convenios para fortalecer la posición de los sindicatos en el lugar de trabajo.

El comité de la OIT de libertad de asociación ha resaltado que, en el caso de Honduras, la existencia y el reconocimiento de un sindicato depende de la decisión tomada por las autoridades laborales cuando el sindicato está registrado. En otras palabras, el sindicato sólo existe oficialmente cuando ha obtenido el estado de registro y reconocimiento. Esto es

32 Torres José Fernando – Guaranzo Carlos José. Proyecto OIT/USDOL. En búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales: Colombia. OIT Mayo 2004. p. 14. http://white.oit.org.pe/osra/documentos/en_la_búsqueda_del_mejoramiento_de_las_relaciones_laborales.pdf

33 Mesa basada en el informe del Banco Central, en la página web www.bch.hn



frecuentemente un proceso largo y complicado el cual no sólo obstruye la propia protección de los derechos de los trabajadores a crear un sindicato, sino que también en ocasiones permite suficiente tiempo para que los empleadores tomen acciones contra los trabajadores que se están organizando.

Referente a la negociación colectiva, la legislación nacional establece los procedimientos para los procesos tales como la mediación, conciliación y arbitraje. En el Ministerio de Trabajo hay un departamento de negociaciones colectivas, el cual controla y registra las negociaciones, y al cual los sindicatos están requeridos a anunciar el acuerdo colectivo, presentando una lista de sus demandas para ser negociadas. Un «*Procedimiento para el Debate*» es entonces utilizado para establecer las directrices de las negociaciones.

DATOS CLAVES

Los sindicatos

Los dos sindicatos involucrados en este caso son el Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company (SITRATERCO) con 2.000 miembros (600 mujeres) y el sindicato de trabajadores de Guaruma Agro-industrial (SITRAGUA) con 164 miembros (50 mujeres).

En febrero de 2013, cuando las entrevistas fueron llevadas a cabo, SITRATERCO y SITRAGUA eran sindicatos de empresas específicas. Sin embargo, en abril de 2013, SITRAGUA se unió con otro sindicato para formar una organización industrial llamada el Sindicato de Trabajadores Agro-industrial e Industrias Relacionadas (STAS).

Desde 1994, todos los sindicatos operando en la industria hondureña bananera se han agrupado en COSIBAH -Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agro-industriales en Honduras. En 2013 este organismo se fusionó y cambió su nombre a FESTAGRO (Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria). Aproximadamente 3.000 trabajadores bananeros están organizados como miembros del sindicato FESTAGRO. FESTAGRO y sus miembros sindicales están afiliados a la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agro-industriales (COLSIBA).

Para el propósito de este estudio, las entrevistas fueron llevadas a cabo con el Sr. Armando Martínez, Secretario General de SITRATERCO y el Sr. Tomás Membreño, Presidente de SITRAGUA.

Las empresas

Tela Railroad Company tiene 100 años de antigüedad y fue fundada en 1913 por la empresa United Fruit Company, actualmente Chiquita Brands International, de la cual Tela Railroad Company es subsidiaria.

Actualmente Tela Railroad Company posee 2.600 hectáreas de banano y emplea a 2.000

trabajadores de los cuales 600 son mujeres. Su producción está estimada alrededor de 7 millones de cajas al año, todas destinadas a EEUU.

La productora nacional Guaruma Agro-Industrial S. de R.L., empezó a una menor escala que la Tela Railroad Company, poseyendo 2 haciendas «Sula Vale» y «Agro-industrial La Mesa» con un total de 186 hectáreas. Emplean 164 personas, 50 de las cuales son mujeres. Su producción en 2012 fue de 37.500 cajas de bananos con la mayoría vendidas a Chiquita y algunas vendidas en el mercado local.

La única conexión entre las dos empresas es que ambas producen fruta con la marca Chiquita. Esto significa que tanto Guaruma Agro-industrial como Tela Railroad Company están obligadas a adoptar ciertos aspectos de relaciones laborales que la corporación transnacional ha establecido en su código de conducta y en el marco del acuerdo internacional CHIQUITA/UITA/COLSIBA, el cual cubre las plantaciones propias y de proveedores de Chiquita en la región.

Ambas compañías también pertenecen a la Asociación Nacional de Productores de Banano de Honduras – APROBANA –la cual tiene 27 compañías miembros que en conjunto son dueñas de 8.000 hectáreas y generan 6.000 empleos.

Las exportaciones totales de Chiquita en 2012 estuvieron alrededor de 12 millones de cajas, de las cuales 4 millones fueron compradas directamente a productores independientes. En comparación, la multinacional Dole exportó más de 25 millones de cajas de Honduras³⁴.

Certificación

Ambas compañías poseen certificaciones Rainforest Alliance y Global Gap. Los estándares también son implementados por el Servicio Nacional de Agricultura y Salud, SENASA - no es un certificador, sino un organismo estatal que controla la salud de la agricultura y ganadería.

Para el propósito de este estudio las entrevistas fueron llevadas a cabo con el Sr. Jorge Madrid, Director de Relaciones Laborales de Tela Railroad Company y el Sr. Arnold Bueso, Director General de Guaruma Agro-industrial.

Avances claves

Cuando al líder de SITRATERCO, Armando Martínez, le preguntaron qué significaba «buenas relaciones laborales», él respondió:

«Son relaciones que están basadas en un respeto mutuo y en llevar a cabo los acuerdos hechos en las negociaciones colectivas- las cuales permean las buenas relaciones laborales. Cada vez que uno negocia un acuerdo colectivo, hay expectativas de que las condiciones sociales y laborales mejorarán».

El productor nacional, Guaruma Agro-Industrial, considera que, con el fin de crear buenas relaciones laborales, uno debe ser abierto y transparente con los trabajadores desde el principio, y proveer entrenamiento básico y construcción de capacidad para ayudar a los trabajadores a entender el ambiente en el cual la compañía está trabajando, particularmente en términos de realidades de mercado.

34 Periódico de Honduras «El Tiempo», 29 de mayo de 2013 www.eltiempo.hr



«Cuando nosotros, y digo ‘nosotros’ porque incluyo al sindicato, explicamos la realidad de la situación de la empresa, abrimos los libros para dar a conocer la situación de la empresa. Desde este punto de partida, hemos considerado que lo que hace el negocio sostenible es la productividad y la base para el éxito es que hemos hecho a los trabajadores conscientes de los costos y del hecho de que haya ciertos asuntos que no están bajo nuestro control, tanto en la empresa como en el sindicato. Cosas como los consumibles, por ejemplo, los cuales en los años recientes han disparado los precios. Los fertilizantes están subiendo, como el combustible» (A. Bueso, comunicación personal, 2013).

Esta consciencia de las realidades que afrontan las empresas parecen haber sido tomadas muy en cuenta por los sindicatos durante las negociaciones de convenios y las condiciones para los trabajadores:

«Las negociaciones colectivas son llevadas a cabo sobre la base de la capacidad del productor nacional interesado; no se pueden demandar las mismas condiciones que los sindicatos tienen en sus acuerdos colectivos con corporaciones transnacionales a un productor nacional» (J. Madrid, comunicación personal, 2013).

Bono de productividad

En la Tela Railroad Company, el bono de productividad es una importante parte de la negociación colectiva:

«Una de las cláusulas clave en nuestras relaciones es el bono de productividad. Los trabajadores pueden apropiarse del proceso cada día y mirar para mejorar su asistencia, calidad y producción para obtener la mejor puntuación y así conseguir los bonos más altos. Pero los bonos trabajan en doble sentido ya que la compañía está obteniendo una mejora en los niveles de productividad y el trabajador está ganando más dinero. La cláusula de productividad de los bonos es sostenible porque ambas partes han entendido que es un proceso de beneficio mutuo y estamos viendo los resultados cada trimestre» (J. Madrid, comunicación personal, 2013.)»

En Guaruma Agro-industrial:

«hay un bono de producción anual basado en el número de cajas procesadas y las prácticas de productividad son establecidas en la negociación colectiva, tales como las condiciones laborales y los precios» (A. Bueso, comunicación personal, 2013).

Mientras ambas compañías utilizan el esquema de bonos, parece haber una diferencia en la forma de aplicarlo. En Guaruma Agro-Industrial, los trabajadores son remunerados al final del año mientras que en Tela Railroad Company son remunerados trimestralmente.

También hay una diferencia entre las dos empresas en la productividad requerida para obtener los bonos. En la hacienda de Guaruma Agro-Industrial en Sula Vale la productividad es de 2.195 cajas por hectárea, mientras que para su otra finca, Agroindustrial La Mesa, la productividad es menor con 1.830 cajas por hectárea. En Tela Railroad Company, la productividad era 2,625 cajas por hectárea en 2011³⁵. Por consiguiente, los bonos de productividad están ligados a estos niveles de productividad promedio en cada plantación.

35 Dato tomado de una entrevista con Jorge Madrid en la OIT: Buenas prácticas en negociaciones colectivas en Honduras. 2011 pag. 11

Por lo tanto, se puede resumir que la posibilidad de obtener los mejores bonos puede depender del tamaño de la empresa y su productividad por hectárea, pero no hay datos sobre la correlación o el porcentaje de bonificación que los sindicatos acordaron. Lo que se destaca en las entrevistas, sin embargo, es que las buenas relaciones laborales sientan las bases para una posible mejora de la productividad global de la empresa.

El Director del Tela Railroad Company concluyó diciendo:

«Cuando ambas partes dirigen sus esfuerzos en la meta de obtener mejoras en la eficiencia operacional y estas están claramente establecidas en un acuerdo de negociación colectiva, definitivamente nos ayuda a ser más competitivos y nos hace capaces de ofrecer productos que son más baratos de producir para la compañía. Esto solo puede darse haciendo nuestros procesos más eficientes» (J. Madrid, comunicación personal, 2013).

Avances para las mujeres trabajadoras

En Guaruma Agro-industrial, donde el 18% de los empleados son mujeres, los esfuerzos se están haciendo para mantener y aumentar el empleo de mujeres en la planta de empaque y en la plantación. La empresa ha notado que las mujeres trabajadoras son extremadamente eficientes y productivas en el cultivo, en el proceso de plantado y también en la aplicación de fertilizantes –trabajos que antes eran dados a los hombres. Por lo tanto, la empresa ha estado apoyando a las mujeres para asumir estos roles. La mayoría de sus mujeres trabajadoras son también madres solteras, así que la compañía se asegura de incluir cláusulas en el convenio con días libres para cuidar a los hijos, particularmente en casos de enfermedad.

En Tela Railroad Company el 30% de los empleados son mujeres –lo que es destacado para la región Latinoamericana. Un elemento clave de su política de género es asegurar que estas mujeres trabajadoras tienen la oportunidad en la empresa de crecer hasta niveles administrativos y asumir papeles de supervisión en las plantas de empaque (lo cual es de nuevo un papel poco común para la mujer en la región).





La resolución de conflictos

En la legislación nacional en materia de negociación colectiva se perfilan las directrices para resolver quejas laborales, es decir, a través del diálogo. Estos acuerdos establecen el procedimiento de queja formal, si fuera necesario.

El Director de Guaruma Agro-Industrial, dijo que su relación con SITRAGUA:

«...se puede describir como muy armoniosa. Siempre existen algunos conflictos, pero se resuelven con diálogo. Cuando hay problemas en el lugar de trabajo, trabajamos con los líderes del sindicato, así ellos pueden verificar que está pasando y les dejamos claro a los trabajadores qué es lo que está marchando mal. Entonces, si los trabajadores no mejoran en las áreas sugeridas, tomamos medidas legales.»

Tela Railroad Company tiene encuentros semanales con los líderes de las diferentes áreas de trabajo de SITRATERCO, con el fin de evaluar aspectos laborales y de producción, y tomar medidas para prevenir la escalada de ciertos asuntos.

Esto es una práctica que Guaruma está probando actualmente. De acuerdo a su Director General:

«Una de las cosas que queremos implementar este año es mantener una pequeña reunión semanal con supervisores, jefes y trabajadores desde el área de empaque hasta las operaciones de cultivo. En estos encuentros serán capaces de señalar qué es lo que estamos haciendo bien pero también manejar los problemas pequeños, para que puedan ser rectificadas a tiempo cuando a este nivel sin necesidad de llevar el asunto más arriba. Quiero lo que es mejor para Honduras y si existe alguna forma para encontrar más armonía entre el capital y el trabajo, debemos ir buscándolo porque somos parte de una gran comunidad llamada Honduras y tenemos que buscar la paz» (A. Bueso, comunicación personal, 2013).

Desafíos

Algunos retos o desafíos se identificaron como riesgos para las buenas relaciones laborales. Todas las partes mencionadas estaban al tanto de los cambios del mercado, los riesgos climáticos y la falta de claridad en los nuevos mercados de exportación. Esto, sin embargo, es un área donde Guaruma Agro-Industrial es más vulnerable que Tela Railroad Company. SITRATERCO señaló que *«El sindicato es parte de una corporación transnacional que tiene su propio mercado. Esto favorece a los trabajadores porque se puede mantener la seguridad laboral» (A. Martínez, comunicación personal, 2013).*

El sindicato es parte de una corporación transnacional que tiene su propio mercado. Esto favorece a los trabajadores porque se puede mantener la seguridad laboral. (A. Martínez, comunicación personal, 2013).

Hay que mantener tres aspectos fundamentales en mente: mantener un diálogo directo y honesto, estableciendo propuestas dentro de la realidad de la empresa y, sobre todo, actuando en buena fe. La combinación de estos tres factores impulsa el avance de las negociaciones (Gerente General de Tela Railroad Company, 2013).

CONCLUSIONES

El desarrollo e impacto de las relaciones laborales constructivas puede ser dependiente de múltiples factores, tales como como la antigüedad y la historia de la relación entre la empresa y el sindicato, el tamaño de la empresa, la capacidad productiva, y el papel y la influencia de la compañía en la cadena de suministro y el mercado. Sin embargo, a pesar de las diferentes realidades enfrentadas por los dos sindicatos y las empresas estudiadas para este caso, aun podemos sacar un número de lecciones comunes.

La negociación colectiva constituye una parte integral en el mantenimiento de los niveles de productividad en las plantaciones y empacadoras de ambas empresas estudiadas en Honduras. Los sindicatos y los trabajadores reconocen la importancia de la productividad de la empresa y su relación con la seguridad del empleo y la calidad del trabajo. Sin embargo, en el sector bananero de América Latina lo opuesto a menudo se afirma como verdadero; que la negociación colectiva incide en la productividad y en las ganancias. Es crucial que esta idea errónea se corrija mediante la sensibilización con ejemplos positivos, tales como los de la gran multinacional - incluyendo también a Dole - y los pequeños productores nacionales en Honduras.

Se pueden aprender también lecciones sobre cómo ambas empresas utilizan bonos para estimular estos niveles de productividad. Aunque la productividad por hectárea puede diferir mucho entre los productores en función de las economías de escala, la infraestructura, los conocimientos técnicos o asuntos ambientales, estos bonos de productividad siguen siendo importantes para los productores, y de hecho un ejemplo clave donde los procesos de negociación dentro de los convenios colectivos pueden ser de beneficio mutuo para ambos, los trabajadores y la empresa.

«El convenio colectivo establece la responsabilidad de ambas partes en lo que respecta a la calidad, producción, eficiencia y productividad. Creemos que la compañía ha sido competitiva y que el buen entendimiento con el sindicato ha jugado un papel importante en este éxito» (Representante de SITRAGUA, 2013).

Lo que se destaca en Honduras, y en estos dos casos, es que la negociación colectiva no es simplemente una lista de demandas, sino una base para establecer directrices y herramientas para el mantenimiento de buenas relaciones laborales y sostenibles conducentes a mejoras en el lugar de trabajo que sean de beneficio mutuo. El Gerente General de Tela Railroad Company establece que:

«Hay que mantener tres aspectos fundamentales en mente: mantener un diálogo directo y honesto, estableciendo propuestas dentro de la realidad de la empresa y, sobre todo, actuando en buena fe. La combinación de estos tres factores impulsa el avance de las negociaciones.»



Tanto SITRATERCO y SITRAGUA colaboran estrechamente a través de FESTAGRO y disfrutan de una relación de apoyo mutuo por el que se analizan y comparten experiencias en la creación de las condiciones para las relaciones laborales sostenibles y la negociación colectiva. Sin embargo, no está claro en qué medida las empresas, y su exportador común Chiquita Brands International, apoyan un proceso similar de intercambio de buenas prácticas laborales.

Con la riqueza de conocimientos y experiencia que ha adquirido a lo largo de los últimos 55 años la negociación colectiva entre SITRATERCO y Tela Railroad Company, es importante que Chiquita juegue un papel, apoyando y empoderando sus otros proveedores a seguir este ejemplo. La existencia del Acuerdo Regional de Chiquita/IUF/COLSIBA podría brindar una oportunidad y una plataforma para analizar los ejemplos exitosos de las relaciones de trabajo en las plantaciones de Chiquita en la región y trabajar para replicar estos ejemplos en plantaciones propias y de proveedores que actualmente no se estén beneficiando de forma productiva de las relaciones de trabajador – empresa.

En toda América Latina existe de hecho una tendencia a la resistencia por parte de las empresas multinacionales a apoyar a sus proveedores para actuar de acuerdo con los códigos de conducta que son la base de su relación comercial y productiva. Este problema es, por supuesto, exacerbado aún más por la tercerización de la producción y la subsecuente influencia reducida en el día a día de las operaciones bananeras. En toda la región de América Latina, Chiquita ahora depende de las plantaciones de sus proveedores que suministran el 70 % de sus exportaciones de banano, frente al 30% hace tan sólo 10 años. Esta tendencia pone de relieve la importancia de promover la negociación colectiva con los productores nacionales independientes de los que la industria depende cada vez más.



CASO 4



Guatemala: Un pacto social - SITRABI/
BANDEGUA-Del Monte



ANTECEDENTES

Guatemala ha ratificado 73 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la cual es parte desde 1919, incluyendo los convenios C87, C98 y C154 sobre libertad sindical y negociación colectiva. De hecho, Guatemala tiene una legislación laboral bastante ejemplar para la región, pero muestra una grave debilidad institucional en el cumplimiento de la misma. El legado de años de violencia e intranquilidad de la historia del país aún afecta al ambiente laboral a nivel nacional y en sectores diversos.

En los últimos 18 años, Guatemala ha sido objeto de observación de la OIT, y en marzo de 2012 el Consejo de Administración de la OIT aprobó un informe de su Comité de Libertad Sindical, que investigaba una serie de quejas de sindicatos guatemaltecos sobre violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores.

«El Comité expresa su gran preocupación por [...] los numerosos asesinatos, intentos de asesinato, actos de agresión, amenazas de muerte, secuestros, acoso e intimidación de los líderes y miembros de los sindicatos, así como por las alegaciones sobre la elaboración de listas negras y el clima de impunidad total».

El Comité también lamenta que el gobierno solo haya respondido en algunos casos, indicando que:

«La ausencia de casos judiciales contra los culpables conduce a una situación de impunidad de facto que empeora el clima de violencia e inseguridad, y que es extremadamente perjudicial para la práctica de las actividades sindicales»³⁶.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT decidió enviar una Comisión de Observadores a Guatemala el año 2013 para investigar esas violaciones.

Guatemala se ha convertido en el país más peligroso del mundo para los sindicalistas, de acuerdo con el Informe de la CSI sobre las violaciones de los derechos sindicales de 2013³⁷. Desde el 2007, al menos 53 líderes y representantes sindicales han sido asesinados, pero nadie ha sido condenado por estos crímenes.

Los activistas del sector del banano han sido un objetivo con gran frecuencia. La violencia contra los líderes sindicales bananeros ha ido en aumento desde el asesinato de un líder sindicalista de SITRABI, Marco Tulio Ramírez, en septiembre 2007. En el 2011, seis miembros y ex miembros de SITRABI fueron asesinados. Los miembros del Comité Ejecutivo de SITRABI siguen siendo víctimas de intimidación y acoso.

Por tanto, el pacto colectivo de condiciones de trabajo entre la compañía Bandegua, subsidiaria de Fresh Del Monte Inc. y el Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabál (SITRABI) tiene un gran significado, no solo porque el pacto lleva vigente más de 40 años, sino porque ha sobrevivido a innumerables y duros capítulos de la historia laboral y política de Guatemala.

36 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176577.pdf 2
http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_eng_final.pdf

37 Países en riesgo: Violaciones de los Derechos Sindicales, ITUC 2013, p. 20. Se puede encontrar en: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_eng_final.pdf

La historia de la industria bananera en Guatemala

Guatemala es una de las antiguas «repúblicas bananeras», donde la United Fruit Company (ahora conocida como Chiquita Brands Int.) llegó a ser propietaria de enormes extensiones de tierra. La industria ha triplicado su tamaño en la última década. Guatemala exporta actualmente cerca de 2 millones de toneladas de bananos, que suponen un 10% del comercio mundial. Uno de cada tres bananos que se consumen en EEUU. procede de Guatemala; de hecho, el 98% de los bananos de Guatemala tiene como destino los EE.UU., mientras que solo un 2% se destina a Europa.

Más del 80% de la producción de banano en Guatemala tiene lugar en el Pacífico sur, y el resto se cultiva en la llanura costera caribeña de Izabál. En Izabál casi todos los 5- 6.000 trabajadores, empleados por Del Monte (Bandegua), Chiquita (COBIGUA) y productores nacionales, están sindicalizados. Por el contrario, el Pacífico sur representa el mayor 'agujero negro' en el mundo en lo que se refiere a sindicalización y derechos laborales.

El convenio SITRABI/BANDEGUA tiene una historia extraordinaria. Una dinámica clave dentro de las relaciones laborales entre la compañía y el sindicato fue la llegada del abogado de la compañía, Marco Antonio García, al que el sindicato conoció por primera vez en una reunión en la que anunció que Del Monte iba a cerrar las plantaciones de BANDEGUA porque ya no eran económicamente productivas. A raíz de esta reunión se formó una mesa de diálogo para intentar resolver esta situación, en la que participaron el Comité Ejecutivo de SITRABI y los directivos de BANDEGUA.

Durante las consiguientes reuniones entre la compañía y el sindicato se llegó a la conclusión de que el administrador de la plantación era el obstáculo principal para mantener relaciones laborales constructivas, así que se le despidió. Durante este periodo también se despidió a varios trabajadores, ya que era obvio que no tenían ningún interés de mejorar las relaciones laborales o contribuir a la sostenibilidad de las operaciones de la compañía. Esta política mutuamente respetada de dar prioridad al futuro de la compañía en estas situaciones desafiantes supuso un gran apoyo al desarrollo de relaciones laborales positivas y constructivas entre SITRABI y BANDEGUA.

Este proceso, y las consiguientes negociaciones exitosas del pacto de negociación colectiva, han sido facilitadas también por el apoyo internacional continuo y la solidaridad de organizaciones de la sociedad civil en EE.UU. y Europa, que han ejercido presión sobre Del Monte para mejorar las condiciones laborales en su cadena de suministro del banano en puntos clave en los 40 años de historia de este pacto.

En el caso de BANDEGUA, el diálogo se vio directamente facilitado por el apoyo de la UITA y el sindicato danés 3F, que por ejemplo aportó acompañamiento de expertos en reuniones importantes del sindicato y la compañía para ayudar en la resolución de conflictos y establecer estrategias concretas que mejoren las relaciones laborales y la productividad. Esto ha supuesto una base para el éxito continuo y la sostenibilidad, tanto de las relaciones laborales entre el sindicato y la compañía como de la producción y el comercio de fruta de BANDEGUA.



DATOS CLAVES

El sindicato

El 9 de junio de 1947, los trabajadores bananeros de la región de Izabal fundaron el Sindicato de la Empresa de Trabajadores de la United Fruit Company (SETUFCO). Treinta años después, en 1972, cuando la compañía decidió vender sus propiedades a la multinacional Fresh Del Monte Inc., los trabajadores cambiaron el nombre de su organización, que pasó a denominarse Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabál (SITRABI). Este sindicato es el más antiguo del país para el sector privado.

SITRABI está afiliado a la confederación nacional de sindicatos, la CUSG, y también es miembro de COLSIBA y la Confederación Sindical Internacional.

Para este estudio de caso se han llevado a cabo entrevistas con Noé Antonio Ramírez Portela, Secretario General de SITRABI, y Selfa Sandoval, la Secretaria de Mujeres de SITRABI.

La empresa

BANDEGUA - la Compañía de Desarrollo Bananero de Guatemala - se dedica tanto a la producción como a la comercialización del banano propia y de productores nacionales, y es una subsidiaria de la compañía Fresh Del Monte Inc.

Fresh Del Monte Inc. normalmente funciona como comerciante y negociante internacional en la industria del banano, pero también produce y procesa muchas otras frutas en varios continentes. Controla aproximadamente el 15% del comercio mundial del banano.

Producción

El área de producción de BANDEGUA es de 4.000 hectáreas, con una producción anual de más de 11 millones de cajas en 2012. Como promedio se producen 3.110 cajas por hectárea, una rentabilidad por hectárea de las más altas en la región centroamericana. BANDEGUA ha tenido una mejora productiva por hectárea continua durante los últimos 10 años, viéndose afectada solamente en el año 2010 por sucesos climáticos.

Personal

En total, actualmente emplea a 3.227 personas (comparado con 2.516 en 2004), y ha mantenido un crecimiento constante en la contratación de mano de obra de aproximadamente un 3% en los últimos cinco años. En la planta de embalaje el 59% del personal es femenino y el 41% masculino.

Certificación

BANDEGUA tiene certificación de RainForest Alliance y Global GAP.

Mercado

El mayor comprador en los Estados Unidos de fruta es Wal-Mart, que adquiere el 60 % de la fruta de BANDEGUA; el otro 40% lo compran los minoristas como ALDI y COSTCO.

Para este estudio de caso se han llevado a cabo entrevistas con Mario A Carrero, BANDEGUA Director de Operaciones.

RESUMEN

El Pacto Colectivo SITRABI/BANDEGUA

Este tipo de negociación colectiva se define en los artículos 49 y 50 del Código de Trabajo de la República de Guatemala en su Sección Primera: 'Disposiciones Generales y Pactos Colectivos De Compañía o de Centro de Producción Determinado'. La particularidad de los pactos colectivos en Guatemala es que son de «dos vías», porque contemplan derechos y obligaciones tanto para la compañía como para los trabajadores organizados como sindicato.

En las entrevistas se destacó esta particularidad como el factor clave en la sostenibilidad del pacto entre SITRABI y BANDEGUA; BANDEGUA cumple con sus obligaciones hacia los trabajadores en lo que respecta a condiciones y beneficios, y por su parte los trabajadores cumplen con sus obligaciones de cara a la compañía en cuanto a calidad y productividad. Así, los trabajadores apoyan a la compañía en la producción y el marketing de la mayor cantidad de fruta posible de la mejor calidad.

La última negociación colectiva entre BANDEGUA y SITRABI se firmó el 9 de mayo del 2012 y tiene validez hasta mayo del 2015. De acuerdo con los líderes de SITRABI, se negoció muy rápidamente en 16 sesiones. Se organizaron reuniones para revisar los artículos y acordar cuáles necesitaban cambiarse, siendo algunas de las iniciativas de cambio propuestas por la compañía y otras por el sindicato. Tanto la compañía como el sindicato tienen muchos años de experiencia en la negociación de este pacto, así que actualmente el proceso es muy rápido y efectivo; en el caso de las cláusulas que no necesitan cambios, normalmente no hay necesidad de discusión.

En la misma negociación colectiva se negocia el reglamento interno de trabajo (o de prácticas agrícolas) en lo que se refiere a condiciones del lugar de trabajo y la descripción del papel de cada trabajador. Tanto la compañía como el sindicato y los trabajadores deben cumplir con esas prácticas agrícolas, lo que contribuye de un modo significativo a la eficiencia de la compañía en las áreas de producción y empaque.

Por ejemplo, en lo que respecta a los salarios y los niveles de productividad de los trabajadores en la planta empaadora, la producción mínima son 45 cajas por hora, pero si un trabajador quiere ganar más dinero, puede empaclar hasta un máximo de 60 cajas por hora. Este pacto es mutuamente beneficioso porque ayuda a que la compañía controle y aumente la productividad, mientras que le da al trabajador la oportunidad de ganar un sueldo más alto.



Según los datos del gobierno de Guatemala, se estima que el sueldo mínimo nacional en el sector de la agricultura es equivalente a más o menos la mitad del coste de la «cesta de productos básicos», pero muchos trabajadores bananeros son los únicos que tienen ingresos en su familia.

Cuadro comparativo del sueldo nacional mínimo para la agricultura y los salarios medios por día en BANDEGUA

(Datos suministrados por la compañía – 1 Quetzales (moneda nacional) = 0,13 USD\$)

Descripción	2010	2011	2012	% incremento 2010 a 2012
Salario Mínimo Legal	Q 56,00	Q 63,70	Q 68,00	18%
Salarios en BANDEGUA:				
Cosecha	Q 162,00	Q 194,00	Q 207,00	22%
Embose	Q 155,00	Q 173,00	Q 178,00	13%
Embalaje	Q 141,00	Q 178,00	Q 208,00	32%
Prom. Gral División	Q 165,00	Q 181,00	Q 189,00	13%

El sindicato también ha destacado que BANDEGUA no siempre respeta los pagos de sueldo mínimo ni de los acordados en el pacto.

El pacto garantiza una serie de beneficios clave para los trabajadores que van más allá de la legislación laboral nacional:

- Los empleados tienen derecho a vivienda, incluida una subvención para la electricidad (117 horas de kilovatios al mes, lo que corresponde a la cantidad mínima para un nivel de vida decente) y agua potable gratis e ilimitada. También se otorgó una ayuda económica (225.000 Quetzales/ \$3.500) para construir un sistema de drenaje para las viviendas de los empleados.
- En cuanto a la educación de los hijos, la compañía tiene dos escuelas privadas (Choctaw y Quirlqua), que cuentan con un total de 1.108 alumnos de primaria. La empresa tiene la obligación de proporcionar a los alumnos libros de texto y útiles escolares para todo el año. Además, para mejorar la formación de los hijos, concede becas individuales de unos 105 quetzales (USD\$15) mensuales. A los niños también se les da una asignación para que puedan participar en las celebraciones nacionales del 15 de septiembre. La compañía ha destacado que, mientras que a nivel nacional Guatemala presenta una tasa de analfabetismo del 19% en la población de 7 a 19 años, en los trabajadores de BANDEGUA el analfabetismo es tan solo del 1,3%, así que este apoyo a la escolarización de sus hijos es muy importante.
- Una clínica de salud que atiende a los trabajadores y sus familiares (padres e hijos); en este centro médico se ofrece mejor atención que en el sistema de salud pública.
- Se dispone de tres vehículos para llevar a cabo el trabajo sindical.

La compañía tiene una plantilla temporal muy reducida debido a que la clase de trabajos que se pueden hacer de forma temporal se negocian en el pacto. BANDEGUA también es la única compañía de negocios agrícolas en Guatemala que ha aumentado su plantilla permanente (en un 26%) en los últimos tres años. El director de la compañía resaltó que tener una plantilla permanente es clave para la sostenibilidad del pacto sobre negociaciones colectivas.

Avances para las mujeres trabajadoras

Con el apoyo del Comité de Mujeres de COLSIBA y orientación de su Agenda Regional para Trabajadoras, SITRABI ha tenido éxito a la hora de negociar una serie de provisiones para las trabajadoras en el pacto con BANDEGUA, que van más allá de la legislación laboral nacional, como, por ejemplo:

- Los descansos por maternidad: se incluye una cláusula por la que la compañía le paga una semana más de salario a toda madre que dé a luz por cesárea no electiva.
- Se ha logrado que el lavado de mandiles lo realice cada trabajadora y la compañía le pague por ese trabajo, lo que antes lo hacían compañías particulares; esto significa un ingreso más para la trabajadora.
- Gracias a esta nueva negociación colectiva las mujeres pueden tener un día libre pagado, el Día Internacional de la Mujer (el 8 de marzo). La compañía se encarga de reemplazar a las trabajadoras ese día.
- Algo que anteriormente no estaba en los pactos colectivos con la compañía es la compensación por enfermedad común a las mujeres, ya que anteriormente la pagaban solo a los hombres por accidente. Por ejemplo, si una trabajadora necesita cobrar del seguro social más de 9 días consecutivos por una enfermedad relacionada con su trabajo, la compañía le hace un ajuste de salario de un 25% adicional hasta un máximo de 60 días.
- Las trabajadoras disponen de hasta 10 días de permiso pagados cuando un hijo se enferma. Tradicionalmente, obtener permiso para llevar a un hijo al médico ha sido difícil, pero con el pacto se ha logrado que esos permisos sean permisos justificados y no entren a formar parte de los diez días de permiso pagados.

Estos son solo algunos ejemplos de los avances para las trabajadoras en las cláusulas del pacto entre SITRABI y BANDEGUA, y este caso se usa regularmente en la región como ejemplo y modelo de la incorporación de los derechos de las trabajadoras a un pacto de negociación colectiva.

Resolución de conflictos

A pesar de unas relaciones generalmente positivas entre el sindicato y la compañía, siempre hay temas que son difíciles de superar con administradores específicos de las plantaciones, trabajadores o incluso en algunos casos con los dueños de los terrenos. En los 40 años de historia de este pacto ha habido una serie de conflictos entre el sindicato y la compañía que han amenazado la sostenibilidad del pacto. Sin embargo, hasta ahora los mecanismos disponibles para resolver dichos conflictos han soportado estas presiones.



Los trabajadores y los representantes sindicales pueden expresar sus preocupaciones y quejas cotidianas con determinados representantes de la compañía. Los representantes del sindicato visitan los lugares de trabajo regularmente para identificar y discutir cualquier problema que surja, y se les permite acceso total a las plantaciones y plantas empacadoras.

Una comisión obrero-patronal (la Junta Permanente Mixta) tiene que reunirse una vez al mes para discutir estos problemas laborales. También hay Comisiones Mixtas de Investigación en cada uno de los lugares de trabajo, que suelen investigar y encontrar soluciones a problemas específicos.

La compañía confía en el sindicato, ya que en algunos casos el sindicato ha demostrado que no tolera ni accede a demandas injustificadas o quejas de trabajadores que dañan tanto al sindicato como a la compañía. La compañía y el sindicato trabajan juntos para llegar al fondo de quejas específicas y resolverlas de un modo no conflictivo y mutuamente beneficioso, con la sostenibilidad de la producción como objetivo principal de las decisiones y tratos.

Desafíos

El coste de producir una caja de bananos en Izabal es casi el doble del coste de producir la misma caja en las amplias extensiones de terrenos recientemente plantadas con bananos para la exportación en las provincias a lo largo de las llanuras costeras del Pacífico en el sur. Guatemala actualmente exporta casi cuatro veces más desde estas plantaciones no sindicalizadas del sur que de Izabal. Esta rápida expansión se ha llevado a cabo en terrenos volcánicos de alto rendimiento, por medio de una plantilla muy mal pagada y explotada, y en una parte del país en la que los servicios gubernamentales normalmente brillan por su ausencia y el crimen organizado opera con impunidad.

La compañía manifiesta que hasta el momento no han percibido ningún beneficio económico de los supermercados como reconocimiento de su compromiso pionero con un trabajo decente. BANDEGUA dice que:

«Si el mercado internacional de la fruta sigue ignorando o no reconociendo el esfuerzo de compañías a la hora de implementar buenas prácticas laborales, esta negligencia se convierte en una grave amenaza para el futuro de los productores de banano en Izabal y sus trabajadores» (M.A. Carrero, comunicación personal, 2013).

El sindicato SITRABI también se encuentra amenazado. Los líderes sindicales sufren represión y violencia regularmente por parte de los productores que rechazan la libertad sindical, y en ocasiones grupos de matones y paramilitares inspeccionan las fincas-plantaciones en las que hay organización sindical y las actividades de sus miembros.

Si el mercado internacional de la fruta sigue ignorando o no reconociendo el esfuerzo de compañías a la hora de implementar buenas prácticas laborales, esta negligencia se convierte en una grave amenaza para el futuro de los productores de banano en Izabal y sus trabajadores (M. A. Carrero, comunicación personal, 2013).

«A pesar de esta discriminación, violencia y ataques, SITRABI rechaza rendirse y ha podido mejorar las condiciones laborales de mucha gente en Guatemala. Ahora está centrando su atención en el sur del país, donde los trabajadores de las plantaciones de banano se enfrentan a las condiciones más duras, incluyendo el impago del salario mínimo nacional» (N. Ramírez, comunicación personal, 2013).

La supervivencia del sindicato y sus líderes es obviamente fundamental para el desarrollo continuo de buenas relaciones laborales con BANDEGUA y otros productores.

CONCLUSIONES

Como se menciona al principio, la libertad sindical en Guatemala no es la norma sino la excepción, como es el caso de SITRABI y BANDEGUA. Los elementos clave que han contribuido al éxito y la sostenibilidad de este caso modelo son:

- Los beneficios mutuos como prioridad; la compañía cumple con sus compromisos de cara a un trabajo decente, y por su parte los empleados se comprometen a apoyar las mejoras continuas en productividad y calidad de la fruta que producen.
- Iniciativas conjuntas para la regulación del papel de los trabajadores y estructuras salariales que son mutuamente beneficiosas para los trabajadores y la compañía.
- Compromiso para mantener una plantilla empleada con contratos permanentes.
- Los avances claves para las trabajadoras de cara a la igualdad y un trabajo decente.
- Estructuras efectivas y constructivas para la negociación del pacto y la resolución de conflictos, basadas en 40 años de experiencia.
- El compromiso compartido por la compañía y el sindicato de afrontar conjuntamente los retos de productividad, la falta de reconocimiento de sus buenas prácticas laborales por parte de los mercados, y el ambiente político y laboral desafiante de Guatemala.
- Apoyo y solidaridad de sindicatos internacionales y la sociedad civil.

Sin embargo, esta sostenibilidad se verá amenazada si los avances llevados a cabo por BANDEGUA no reciben reconocimiento y apoyo de la industria y el mercado internacional. Se debe hacer un esfuerzo para asegurarse de que este caso y el de las otras plantaciones sindicalizadas de Izabal (seis de Chiquita y tres de Del Monte) no sean un oasis de buenas prácticas vulnerable en una industria nacional conocida por su repetida violación de los derechos de los sindicatos y los trabajadores.

El reto principal para SITRABI y otros participantes de la industria es asegurarse de que los 20-25.000 trabajadores del Pacífico sur tengan la oportunidad de beneficiarse de las relaciones entre patronal y trabajador que tienen los trabajadores de BANDEGUA, así como de condiciones laborales parecidas. Se debe hacer un esfuerzo para promover la sindicalización en el Pacífico sur de Guatemala a través de la organización, el apoyo y el diálogo social.

Tras una serie de reuniones en 2012 y 2013 entre SITRABI, representantes de sindicatos nacionales e internacionales, el Ministerio de Trabajo de Guatemala y representantes clave de la compañía, se ha avanzado en el establecimiento de diálogos tripartitos entre los participantes



clave de la industria en Izabal y el Pacífico sur. Este proceso de diálogo, sin embargo, se está retrasando debido a los conflictos laborales actuales en el distrito de Bobos en Izabal.

Se espera que este proceso de diálogo y el hecho de compartir los éxitos y buenas prácticas de BANDEGUA y otros productores y la región de Izabal será una inspiración y aportará recomendaciones para superar los múltiples retos a los que se enfrenta el resto (y la mayor parte) de la industria bananera de Guatemala.



SITRABI afiche



CASO 5



Nicaragua: Un nuevo convenio - FETDECH-CST
y dos compañías nacionales

ANTECEDENTES

Más de 20 años después de la firma del último acuerdo colectivo para proteger a los trabajadores de la industria del banano nicaragüense, la Federación de Trabajadores/as del departamento de Chinandega (FETDECH-CST) acaba de firmar un acuerdo para proteger a sus miembros en tres plantaciones en el departamento de Chindanega, en el noroeste del país. Los tres sindicatos, todos afiliados a FETDECH-CST, presentaron una petición de negociación a las dos compañías nacionales, Pennsylvania S.A. y Agrotécnica S.A., en abril de 2011 y se sometieron a 23 sesiones de trabajo con los representantes de la patronal antes de llegar a un acuerdo final.

El Acuerdo de Negociación Colectiva de treinta cláusulas, firmado por las partes el 8 de marzo de 2012, aporta una serie de beneficios sociales durante los próximos dos años. Roberto Ruiz, el secretario general de FETDECH-CST, comentó que este primer acuerdo en veinte años ha sido *«un día muy esperado para los trabajadores, después de 11 meses de duras negociaciones y años en los que ni siquiera sus derechos mínimos estaban garantizados.»*

Durante años, la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agro-industriales (COLSIBA) había pedido a Chiquita que hiciera uso de su influencia con los productores nacionales para que la industria re-negotiara las anticuadas condiciones y salarios.

Legislación laboral nicaragüense

En 1996 se implementó un Código Laboral revisado, resultado de las negociaciones y el consenso entre los representantes de los sindicatos y las patronales, apoyado por los partidos políticos con representación en la Asamblea Nacional y el gobierno. Este nuevo código incluye los artículos 204 y 234 sobre libertad de asociación, y 235 y 238 sobre negociaciones colectivas.

La constitución política de la República de Nicaragua también enuncia los derechos básicos de los trabajadores (Capítulo 5, artículos 80 a 88), y en particular defiende la libertad de asociación, las negociaciones colectivas y el derecho a la huelga. El país también ha ratificado 59 convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas la C87 y la C98 sobre libertad de asociación. Sin embargo, Nicaragua no ha ratificado la C154 sobre negociaciones colectivas.

La industria del banano en Nicaragua

Como sucede en otros países latinoamericanos, fue la multinacional United Fruit Company la que introdujo la exportación de bananos de Nicaragua a principios del siglo XX. La compañía pasó después a llamarse Chiquita Brands Internacional, y supervisó, al lado de Standard Fruit (ahora Dole), la expansión de la producción del banano en Nicaragua entre los años 60 y 80. Tradicionalmente, la producción de banano nicaragüense se destina al mercado de la costa oeste de EEUU, ya que Nicaragua carece de un puerto de embarque en el Atlántico, la salida hacia el continente europeo.

En la década de los ochenta, la guerra contrarrevolucionaria afectó a toda la economía exportadora del país. Con la llegada de la revolución Sandinista, y en concordancia con el boicot comercial del gobierno norteamericano de Ronald Reagan al régimen sandinista, las empresas multinacionales se retiraron del país y se produjo la consecuente confiscación de las tierras bananeras, aunque se formaron cooperativas, que continuaron la producción junto a productores independientes.



Varias organizaciones, actuando en solidaridad con la Nicaragua revolucionaria - como BANAFAIR en Alemania y GEBANA en Suiza - usaban una estrategia de «solidaridad comercial» que consistía en importar a Europa pequeñas cantidades de bananos y otros productos nicaragüenses y venderlos con un precio más alto que el de los minoristas para apoyar a los pequeños productores nicaragüenses. Este esfuerzo derivó posteriormente en el llamado comercio justo o «Fairtrade» en Europa y el resto del mundo.

Con el cambio de gobierno en los años noventa y el cese de la guerra contrarrevolucionaria, se establecieron organismos para incentivar de nuevo la producción bananera. Hubo un retorno de la transnacional Chiquita, pero como comercializadora de banano, estableciendo para los productores bananeros los estándares de calidad y productividad para los mercados de exportación. En los primeros años de los 90 se dio un repunte de las exportaciones, pero no un crecimiento significativo, ya que la economía del país no estimulaba la inversión en el sector, en parte debido a fenómenos climáticos como el Huracán Mitch (1998), y sequías e inundaciones de los fenómenos de la Niña y el Niño. También hay problemas por culpa del volcán Cerro Negro, un volcán activo que hace algunos años empezó a echar ceniza de forma continua; esa ceniza llega a las plantaciones y afecta a las cosechas.

Por ello, la producción de banano en Nicaragua ha sido variable y tiene una tendencia a la baja: entre los años 1990 y 2010 la producción cayó de 5.6 a 1.1 millones de cajas (de 42 libras de peso), y el valor de estas reducidas exportaciones también está a la baja³⁸. Actualmente solo hay siete plantaciones de banano en Nicaragua, en contraste con las once que había en el año 2000, lo que representa una pérdida de 1.500 hectáreas. Sin embargo, en 2012 el gobierno de Nicaragua firmó un Acuerdo de Asociación con la Unión Europea con el objetivo de abrir el mercado del banano en este continente.

En cuanto a la mano de obra, los productores han usado como excusa con frecuencia la mala situación de la producción del banano en los últimos 20 años para resistirse a negociar y llevar a cabo acuerdos colectivos con los trabajadores. Las condiciones laborales son en general malas, y los salarios son los más bajos de todos los países latinoamericanos que actualmente exportan la fruta.

En lo que respecta a los sindicatos, las organizaciones han mantenido una fuerte representación en el sector, aunque hay varias organizaciones y a veces operan en una misma plantación. Estos sindicatos, todos afiliados a la CST (Central Sandinista de Trabajadores), mantienen una vinculación política entre el sector y el gobierno del partido Frente Sandinista.

Los productores se asocian en APROBANIC (la Asociación de Productores Bananeros de Nicaragua), que está afiliada a UPANIC. Los productores nicaragüenses siguen incorporando sistemas de gestión de buenas prácticas productivas. Se elabora un Manual de Prácticas Productivas con el Ministerio de Agricultura de Nicaragua, que incorpora el reconocimiento de la legislación laboral nacional y la libertad sindical. Además, entre el 2009 y el 2011 y gracias a iniciativas de la Agencia para el Desarrollo del Gobierno Norteamericano (USAID) y Social Accountability Internacional (SAI), se puso en marcha un programa llamado «Proyecto CULTIVAR y Mejor Trato» por el que se capacitó a sindicatos y productores en varios temas como diálogo social, relaciones laborales, seguridad y salud ocupacional y el establecimiento de comisiones mixtas.

38 Figuras Anuales sobre las exportaciones bananeras nicaragüenses del Banco Central de Nicaragua. Ver Exportaciones FOB: productos agropecuarios at http://www.bcn.gob.ni/estadisticas/sector_externo/comercio_exterior/exportaciones/index.php

Esta atmósfera constructiva y productiva, en la que se reconocen los beneficios de los sindicatos, ha creado un espacio para el diálogo y la negociación en el que los sindicatos han podido negociar la firma pionera del primer acuerdo colectivo en la industria en veinte años.

DATOS CLAVES

El sindicato

Hay un sindicato local para cada una de las tres plantaciones pertenecientes a las dos compañías nacionales. Estos tres sindicatos son miembros de FETDECH-CST (Federación de Trabajadores/as del departamento de Chinandega), conocida antes de como FETRABACHCST (Federación de Trabajadores Bananeros del departamento de Chinandega). Este cambio refleja el hecho de que los sindicatos afiliados a esta federación ahora se encargan de organizar a trabajadores de otros sectores agro-industriales, no solo el banano.

Para este estudio de caso se han llevado a cabo entrevistas con el presidente de FETDECHCST, Roberto Ruiz, y la Secretaria de Mujeres, Gloria Reyes.

Las empresas

Las tres plantaciones pertenecen a dos compañías nacionales:

compañías	Plantación	Trabajadores (hombres / mujeres)	Trabajadores (sólo para mujeres)
Pennsylvania S.A.	Finca Pensilvania	180	50 (28%)
Agrotecnica S.A.	Finca Alfonso/Alfonzito	260	75 (29%)
	Finca San Luis	180	61 (34%)
	TOTAL	620	186 (30%)
650 hectáreas			

Todos los bananos que se producen en estas plantaciones se venden en los E.E.U.U., distribuidos por la compañía Chiquita Brands. Las plantaciones tienen certificación de la Rainforest Alliance.

Para este estudio de caso se ha llevado a cabo una entrevista con José Antonio Rodríguez, Director de Pensilvania S.A.



RESUMEN

Avances claves

Antes del acuerdo ambos productores negociaban, cada uno por su parte, con los sindicatos locales y su federación local; hay que destacar que estas negociaciones eran independientes y se llevaban a cabo de acuerdo con los principios y prácticas específicas de cada compañía. Para la federación de sindicatos, estas negociaciones coordinadas dependían de la situación particular de cada plantación. Sin embargo, las cláusulas finales de los acuerdos son prácticamente idénticas para las tres plantaciones pertenecientes a las dos compañías, Pensilvana S.A. & Agrotécnica S.A.

Los acuerdos de negociación colectiva son válidos por dos años naturales (desde el 8 de marzo de 2012), prorrogables por otros dos años si ambas partes están de acuerdo. Se ha establecido una Comisión Bipartita para discutir las relaciones laborales en curso y las mejoras en los beneficios para los trabajadores de cada plantación. Esto permite a los sindicatos implementar mejoras graduales en estos acuerdos «jóvenes» a medida que la economía del banano evoluciona. Un logro importante en este proceso de negociación colectiva ha sido el establecimiento de una re-negociación anual de los sueldos, que no sucedía antes.

Resumen de las provisiones del Acuerdo de Negociación Colectiva que van más allá de la legislación mínima:

- Cubre a todos los trabajadores empleados por más de 28 días;
- 15 días libres al año pagados para que los representantes de los sindicatos participen en actividades internacionales; 5 días libres pagados al año para formación;
- EPP nuevo cada año (y comprobación de las botas tres veces al año);
- Centros de atención primaria en cada lugar de trabajo;
- Compra de nuevos vehículos de transporte al trabajo;
- Las compañías supervisarán los precios de los productos de consumo que se venden en las tiendas de las plantaciones para garantizar «precios justos»;
- Las compañías financiarán actividades deportivas y recreativas (incluida una excursión anual a la playa);
- Saco de bananos semanal para todos los trabajadores;
- 5.000 Córdobas como contribución al coste del funeral de cualquier trabajador que muera; 2.500 por sus hijos;
- Los trabajadores con más de diez años de servicio recibirán un mes extra de sueldo (además de los cinco meses estipulados en la legislación) si dejan la compañía;
- Las compañías contribuirán 300 Córdobas a las recetas médicas (hasta un máximo de 15 por semana y por plantación);
- Sábados libres pagados para un máximo de tres trabajadores por plantación si están estudiando en la universidad;

- Las compañías organizarán la formación técnica elegida por los trabajadores con el Instituto de Formación Nacional;
- Finca Alfonso: nueva cantina para los trabajadores de la planta empacadora.

Avances para las mujeres trabajadoras



Un gran logro para los sindicatos han sido los acuerdos sobre derechos de maternidad (tanto antes como después del parto), un tema que es relativamente débil en la legislación laboral nacional.

En el acuerdo se estableció que las trabajadoras que den a luz recibirán 480 Córdobas al mes los primeros cuatro meses para ayudarles con los costes de alimentación del bebé, y cuando vuelvan al trabajo las madres tendrán derecho a una hora de pausa para amamantar, además de seguir el horario de trabajo para la maternidad de la legislación laboral nicaragüense.

Los sindicatos también tienen como objetivo asegurar el reconocimiento y la celebración del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo); ese día se celebrará con un descanso con refrigerios para las trabajadoras en todas las plantas empacadoras.

La resolución de conflictos

Un «comité bipartito» regula las relaciones laborales continuamente en cada lugar de trabajo; el comité evalúa el progreso del acuerdo y los tratos negociados en casos específicos de trabajadores y reclamaciones.

La compañía opina que los procesos acordados para la resolución de conflictos son efectivos, como explica el administrador de la plantación:

«En primer lugar, el trabajador acude al coordinador de la plantación, y si el coordinador no resuelve el problema, el trabajador puede acudir al gerente de la plantación; si el gerente no resuelve el tema, el trabajador viene a mi oficina con el representante de su sindicato y llegamos a un acuerdo»

Los líderes de los equipos de trabajadores afirman que, en caso de despido o sanción, se comunican con la compañía y el trabajador involucrado para ayudar al trabajador a entender por qué se han tomado esos pasos específicos. Sin embargo, esos casos son poco frecuentes porque el sindicato siempre intentará encontrar una solución que no tenga como resultado una acción perjudicial para el trabajador.



De acuerdo con la administración de la plantación entrevistada:

«Nosotros [la administración] entendemos que tiene que haber un sindicato. Hemos operado más de diez años sin sindicato y, aunque la puerta de la oficina siempre ha estado abierta para los trabajadores, es más fácil ahora porque puedo comunicarme directamente con el secretario general del sindicato, que está en contacto con los trabajadores; la comunicación es buena, transparente.» Además, se destacó lo siguiente: «La comunicación con los trabajadores es muy importante; una buena comunicación entre una compañía y sus trabajadores, como la que tenemos, ayudará a la compañía a avanzar.»

El representante del sindicato añadió que:

«Es importante ofrecer formación y títulos a la dirección de nivel medio de las plantaciones, e involucrar a los líderes de la compañía y el sindicato en esta formación para clarificar que el sindicato no es perjudicial para la producción, y que si se trata bien a los trabajadores los resultados son beneficiosos tanto para la patronal como para los empleados» (R. Ruiz, comunicación personal, 2013).

CONCLUSIONES

A pesar de contar con vastos campos adecuados para el cultivo de banano en Nicaragua (según estimaciones del gobierno, el país podría llegar a las 20.000 hectáreas de producción), factores políticos, económicos y climáticos han incidido en la capacidad de producción de esta fruta. Es por lo tanto una inspiración que, a pesar de todos los retos a los que se enfrenta el sector bananero en Nicaragua, los productores nacionales han decidido dar prioridad y establecer un diálogo social y una negociación colectiva. El gobierno, los productores, los trabajadores y los representantes de los sindicatos parecen compartir el objetivo de aumentar los niveles de producción del banano en Nicaragua, y acompañar este aumento de mejoras en las relaciones laborales y una mejor estructura para prácticas productivas sostenibles.

En el caso de la Finca Pensilvania, ya se ha constatado un aumento en la productividad. De acuerdo con la administración:

«La plantación funciona sin trabas, los trabajadores se encuentran con menos problemas y están más contentos con sus condiciones de trabajo... Si hay una mayor estabilidad laboral, habrá una mayor conciencia por parte del trabajador para preocuparse por la calidad de la fruta y responsabilizarse más de su área de trabajo» (J.A. Rodríguez, comunicación personal, 2013).

El representante de FETRABACH-CST está de acuerdo:

«Más beneficios para los trabajadores tiene como resultado un mejor comportamiento y mejores prácticas laborales. Los trabajadores tienen un interés particular en mejorar la calidad y eficiencia de su trabajo. La producción está aumentando y el sector del banano se está ampliando. Esto nos hace felices porque se necesitará más mano de obra» (R. Ruiz, comunicación personal, 2013).

La clave en el caso de Nicaragua es que las negociaciones han sido abiertas y equilibradas y sin grandes ambiciones que causen conflictos entre los participantes, pero han reconocido las necesidades y demandas fundamentales de los trabajadores. Los sindicatos creen que estas relaciones laborales y las negociaciones colectivas son sostenibles; ambas partes han asumido responsabilidad total a la hora de implementar las cláusulas en los acuerdos, y hasta ahora este proceso ha sido efectivo.



CASO 6



Ghana: GAWU/Golden Exóticas Ltd. (GEL)



ANTECEDENTES

La producción de banano en la región de África Occidental - Ghana, Costa de Marfil y Camerún - ha crecido rápidamente en los últimos 15 años y ahora representa alrededor del 4% del comercio mundial del banano. La gran mayoría de estos bananos se venden en Europa, principalmente en Francia y el Reino Unido. Sin embargo, el acuerdo de Ginebra de la OMC sobre los bananos que se pactó en diciembre de 2009 estableció las reducciones arancelarias sobre las importaciones de bananos desde los países que no son del grupo ACP (Estados de África, del Caribe y del Pacífico) y esto afectará el comercio de la región porque los productores africanos tienen más dificultades para competir con los bananos baratos de América Latina. Las Medidas de Acompañamiento Bananeras (BAM, por sus siglas en inglés) que se han introducido para apoyar a los productores de ACP a adaptarse a este régimen menos favorable de importación de bananos desde Europa, proporcionan solo una solución temporal y puntual.

Sin embargo, fue el establecimiento del régimen del banano en la UE en 1993 y su acceso libre de impuestos lo que atrajo la inversión de las empresas de fruta que permitió a Camerún y Costa de Marfil reestructurar y ampliar sus industrias bananeras. Costa de Marfil triplicó sus exportaciones entre 1988 y 2000, mientras que las exportaciones de Camerún se duplicaron durante el mismo periodo.

Entre 2003 y 2005, Compagnie Fruitère invirtió mucho en nuevas plantaciones (tanto de banano como de piña) en Ghana y creó la empresa subsidiaria Golden Exotic Ltd (GEL) que tiene un acuerdo colectivo con GAWU. Desde entonces, GEL ha invertido 40 millones de euros en la expansión de la producción y su plantación bananera ahora es de 1.200 hectáreas. Esta es la primera plantación bananera industrial en Ghana y por lo tanto representa un gran progreso en el desarrollo de la actividad hortícola en el país.

Hay otra empresa de bananos en Ghana, Volta River Estates Ltd. (VREL), que tiene cinco plantaciones más pequeñas certificadas por Fairtrade (tres de las cuales también están certificadas por Orgánica) con un total de 662 trabajadores. En 1996, VREL se convirtió en la primera empresa del mundo en producir y exportar bananos certificados por Fairtrade. También tienen un convenio colectivo con GAWU, pero las condiciones laborales generales se consideran peores que las de GEL.

El diálogo entre GEL y GAWU se inició en 2005 cuando se estableció la plantación de bananos de GEL. Un considerable número de trabajadores de los pueblos de alrededor iban a ser empleados para el nuevo proyecto, de manera que GEL trabajó desde el principio en estrecha relación con GAWU, para facilitar el empleo de la gente local. A raíz de los disturbios en la plantación de GEL a principios de 2011, las políticas de la empresa se han involucrado de manera creciente en temas sociales, poniendo particular énfasis en mejorar la comunicación entre la dirección y el sindicato.

De esta comunicación abierta entre la dirección y los empleados, han surgido un importante número de iniciativas por parte de la dirección, con el respaldo de los sindicatos y en beneficio de los trabajadores. Estas iniciativas incluyen la determinación de tener el certificado Fairtrade, que permite a los trabajadores utilizar el dinero de las primas en su bienestar y en programas

sociales para ellos y para las comunidades alrededor de las plantaciones. Otras incluyen la creación de un centro de formación moderno y permanente para los trabajadores de la plantación, la provisión de un seguro médico para los trabajadores y sus familias y un fondo de provisión.

Como ejemplo, cabe destacar que durante los debates con el Gobierno de Ghana sobre cómo utilizar el dinero de la Unión Europea proveniente del BAM, la dirección de GEL eligió dedicar toda su participación en el programa BAM - por un valor de 5,9 millones de euros - en la provisión de viviendas con servicios sociales para sus trabajadores.

A pesar de estos esfuerzos, el 26 de febrero de 2013 se inició una huelga por demandas de salario en la plantación de GEL que duró 15 días. Esta huelga no fue instigada por GAWU, sino independientemente por los trabajadores; de la información disponible, se desprende que fue orquestada por un sindicato rival que está tratando de conseguir miembros para su sindicato dentro de la plantación de GEL y está en oposición a GAWU. A pesar de esto, la negociación con los trabajadores y la colaboración entre las oficinas nacional y local de GAWU, la dirección de la empresa y la seguridad nacional, permitió la resolución del conflicto y la producción se reanudó en su totalidad el 12 de marzo. En este momento están en marcha las negociaciones para la revisión del convenio colectivo existente en materia de condiciones laborales.

Legislación laboral de Ghana

Ghana tiene una legislación laboral fuerte, que incluye el Acta de Trabajo de Ghana de 2003, Acta 651 sobre la libertad de asociación (sección 79) y las cordiales relaciones industriales (sección 80.1). La libertad de asociación se promueve también en la Constitución de 1992, Artículo 21(e). El país ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT, incluyendo la C87 y la C98 sobre libertad de asociación, pero todavía tiene que ratificar la C154 sobre negociación colectiva y la C160 sobre estadísticas laborales.

En respuesta a las preocupaciones planteadas por el movimiento sindical en Ghana a la OIT, particularmente en lo que se refiere a la igualdad de género y la negociación colectiva, se hizo una petición formal durante la Revisión Periódica Universal (UPR) de la OIT en el 2012 para la implementación total del Acta Laboral de Ghana, tanto en el sector público como en el privado.

DATOS CLAVES

El sindicato

El Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Ghana (GAWU) del Congreso de Sindicatos de Ghana (TUC-Ghana) es un sindicato registrado y regulado por la ley para reclutar y organizar trabajadores en el sector agrícola de Ghana. El GAWU está afiliado a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas y Hoteles (UITA). Además de la organización en el sector del banano, el Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Ghana organiza a los trabajadores en cinco plantaciones del sector de la piña.



Para este caso se llevó a cabo una entrevista con Walter Atiako, directivo de programa de GAWU, con contribuciones de Kingsley Ofei N'Khansah, Secretario General de GAWU. También proporcionó información clave Adwoa Sakyi, Coordinadora Regional de la UITA para Asuntos Femeninos.

La empresa

Golden Exotic Ltd. (GEL), fundada en el 2003, es una compañía comprometida con el desarrollo de la producción local de banano y de piña. GEL es una subsidiaria de la empresa francesa Compagnie Fruitière (CF) que también posee compañías subsidiarias en Camerún (PHP) y Costa de Marfil (SCB). La multinacional Dole Food Company posee un 40% de Compagnie Fruitière, pero tienen poca influencia en las prácticas laborales y medioambientales en África.

GEL tiene una plantación de bananos de 1.200 Hectáreas que produce entre 40 y 60 miles toneladas de bananos al año.

Empleados

Hay 2.464 trabajadores empleados en Golden Exotics Ltd., todos ellos con contratos permanentes. El 11% de estos trabajadores son mujeres y todas ellas trabajan en las empacadoras. La mayoría de estos trabajadores tienen al menos 5 personas que dependen de ellos. Por consiguiente, alrededor de 10.000 personas dependen del éxito de las operaciones de la compañía.

Certificación

GEL posee las certificaciones de Global Gap, Tesco Nurture y M&S Field to Fork, y también ha sido certificado por Fairtrade desde junio del 2012. El volumen de Fairtrade es actualmente mínimo, dado que los primeros contratos se firmaron a finales de 2012. Sin embargo, están llegando nuevos pedidos, todos desde Reino Unido. La certificación Fairtrade de la plantación GEL es única para una finca bananera de ese tamaño y productividad. La empresa considera que esta iniciativa *«recompensa los grandes esfuerzos de GEL para cumplir con dichos estándares y para lidiar con los temas sociales, para crear un cambio social positivo.»*

La compañía ha puesto en marcha campos de ensayo para la producción orgánica con el objetivo de obtener la certificación para exportar de estas parcelas más pequeñas en 2014.

Mercado

Un 90% de los bananos de GEL se venden en Europa a través de Compagnie Fruitière, principalmente en supermercados franceses, italianos y británicos. Otra parte de la producción también se comercializa en mercados mayoristas de París, para luego ser distribuida a través de Europa incluyendo los países de Europa del Este y también a Rusia. El otro 10% de los bananos se venden en mercados de África Occidental, en particular Nigeria, Burkina Faso y Benín.

Para este caso se llevó a cabo una entrevista con George Kporye, director administrativo y de asuntos corporativos de GEL, con participación de Christelle Lasme, directiva de Responsabilidad Social Corporativa de Compagnie Fruitière.

RESUMEN

Avances claves

En 2007, se negoció de manera formal el convenio colectivo que se revisó en 2010, con un diálogo conjunto entre GAWU, líderes sindicales locales y la dirección de GEL. Se llevaron a cabo nuevas negociaciones en febrero de 2013, que precipitaron una huelga. El trabajo se reanudó el 12 de marzo, pero las negociaciones continúan para revisar el convenio colectivo.

El convenio actual incluye 35 artículos o cláusulas sobre una variedad de temas relacionados al lugar de trabajo, incluidos: salud y seguridad, horarios laborales y horas extras, pago igualitario por el mismo trabajo, compromiso y periodos de prueba, ascensos, disciplina (cómo tratar con quejas y procedimientos de disputa de los sindicatos), facilidades médicas, protección de la maternidad, permiso para asistir a reuniones del sindicato y un fondo de previsión.

Hay beneficios particulares en las leyes laborales, como paquetes de bienestar social para los trabajadores, apoyo al transporte (autobuses disponibles para ir al trabajo y regresar) y el desarrollo de capacidades y formación para apoyar a los nuevos trabajadores poco familiarizados con el trabajo, en un ambiente formal. Aumentar las capacidades ha sido, de hecho, una parte clave en las actividades conjuntas de GAWU y GEL desde 2005. La producción comercial de bananos a gran escala es una nueva actividad para Ghana; por ello, la empresa tiene que hacer importantes inversiones para formar a sus trabajadores en todos los aspectos del proceso de producción.

Existe una relación cordial de trabajo entre los patronos y los empleados que ha sido posible gracias a la existencia del convenio colectivo. Este diálogo se basa en la transparencia y el respeto mutuo. La implementación de la política de responsabilidad social corporativa de la compañía se lleva a cabo en plena consulta con el sindicato. Los sindicatos y los trabajadores han reconocido que la empresa está comprometida con el respeto a las leyes laborales y la resolución de dificultades. GEL hace una comparativa de mercado con otras empresas sobre prácticas sociales, en Ghana y en otros sectores de la agricultura, como por ejemplo palma africana y piñas, y se mantiene en el nivel más alto de bienestar y condiciones sociales.

Avances para las mujeres trabajadoras

Históricamente, el nivel de empleo de mujeres en Ghana ha sido bajo, ya que la legislación buscaba proteger a las mujeres de cierto tipo de trabajos que se consideraban o bien peligrosos para ellas o demasiado masculinos, lo que impedía legalmente que realizaran muchos tipos de trabajos formales. Así, las trabajadoras sufrían de un tipo específico de discriminación en el mercado laboral, en particular en industrias agrícolas como las bananeras.

Solo un 11% de los trabajadores de GEL son mujeres y la mayor parte de ellas trabajan en la planta empacadora. El representante de GEL dice que esto se debe en parte a la exigencia de trabajo físico en la plantación, así como a temas de salud y seguridad específicos de las mujeres. La empresa también subrayó que tanto muchas mujeres como sus maridos,

no apoyan la idea de que una mujer trabaje en las plantaciones donde hay una mayoría de empleadores masculinos. Por ello el sindicato y la empresa trabajan juntos para intentar convertir la producción de bananos en una oferta más atractiva para las trabajadoras, con la creación de un lugar de trabajo adecuado para ellas. Se están haciendo esfuerzos especiales para atraer a mujeres a trabajar en áreas en las que se necesitan habilidades específicas, como el caso del empaque. También subrayaron que la mayoría del personal administrativo de la empresa son mujeres.

A pesar de estos obstáculos, los problemas que enfrentan las mujeres trabajadoras son de 'suma importancia' para la compañía, que ha hecho esfuerzos para cumplir los requerimientos de igualdad de género de la Convención 111 de la OIT, que se refiere a la eliminación de la discriminación de género y a las mejoras de las condiciones laborales para las mujeres. Por ello ha habido muchas cláusulas relacionadas con el género incorporadas en el convenio GAWU/GEL, entre ellas:

- La empresa proporciona un sistema especial de apoyo de autobús para mujeres embarazadas (el transporte normal para los trabajadores está siempre saturado y puede ser peligroso para mujeres embarazadas).
- Períodos de descanso extra antes y después de dar a luz por encima de la baja por maternidad legal mínima (estipulada en el Acta de Trabajo 651).
- Apoyo médico especializado para trabajadoras, en especial para embarazadas y madres.

Bajo los programas de capacitación de GAWU, se ha adoptado una política de género con el objetivo principal de crear conciencia dentro de la organización, mediante programas de capacitación que tienen como propósito central el desarrollo potencial de mujeres líderes que puedan alentar un cambio, incluyendo el impulso de los temas de género dentro del convenio colectivo, tales como el de Golden Exotics. El sindicato predica con el ejemplo mediante la revisión de su constitución, con el objeto de incorporar la igualdad de género hacia el 40% de participación de la mujer en todas las estructuras del sindicato, incluyendo el comité de negociación del Convenio Colectivo.



Tanto la empresa como el sindicato deben trabajar juntos para asegurar que se proporcionen en todos los casos plataformas para el diálogo, la escucha de las quejas de los trabajadores y la resolución de conflictos. Esto ayudará a prevenir cualquier conflicto antes de que surja y asegurará que la negociación es un “proceso rutinario” para llegar a un acuerdo formal en temas y políticas que ya se han discutido de manera habitual (W. Atiako y K. Ofei N’Khansah, comunicación personal, 2013).

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los mecanismos y las herramientas para solucionar los conflictos en el proceso de negociación y la implementación de un convenio colectivo dentro de todos los sectores laborales en la industria del banano están claramente definidos en las Regulaciones de la Comisión Laboral Nacional del 2006 (L.I. 1822), pero tanto la empresa como el sindicato nunca han tenido la necesidad de hacer uso del mecanismo nacional de resolución de conflictos laborales en el lugar.

Tanto el sindicato como la empresa reconocen que surgen conflictos (especialmente en las negociaciones y en lo que respecta a los salarios, bienestar social y paquetes de asistencia médica). Sin embargo, han logrado mantener el respeto mutuo acerca de los puntos de vista de cada parte, a través de un diálogo abierto y un proceso de negociación de buena fe y sin agresiones. Este es el fundamento de la resolución de conflictos y el de la relación entre el sindicato y el patrono.

A través del acuerdo, se han puesto en práctica ciertos mecanismos para ayudar a mantener las comunicaciones y prevenir conflictos en las negociaciones. Entre ellos:

- Reuniones mensuales con los trabajadores, los representantes del sindicato local, los representantes de GAWU a nivel nacional y delegados de la empresa para tratar cuestiones relativas al lugar de trabajo, permitir a los trabajadores intervenir en cualquier proceso de negociación en curso, compartir información acerca del desarrollo agrícola de otros sectores, como de proveer cualquier formación y capacitación requerida o solicitada.
- La empresa realiza una serie de programas de formación para el desarrollo de capacidades en colaboración con la oficina nacional de GAWU y representantes locales de los trabajadores y líderes sindicales, a fin de prepararlos para las negociaciones del convenio colectivo. Esto incluye información sobre eventos claves del mercado, indicadores económicos, cifras de inflación, tasas de cambio, todo el panorama económico para establecer el contexto de las negociaciones. La compañía también proporciona transporte y refrescos para los trabajadores que participan en la capacitación y negociación.

«Tanto la empresa como el sindicato deben trabajar juntos para asegurar que se proporcionen en todos los casos plataformas para el diálogo, la escucha de las quejas de los trabajadores y la resolución de conflictos. Esto ayudará a prevenir cualquier conflicto antes de que surja y asegurará que la negociación es un “proceso rutinario” para llegar a un acuerdo formal en temas y políticas que ya se han discutido de manera habitual» (W. Atiako y K. Ofei N’Khansah, comunicación personal, 2013).



También GAWU quisiera ver la implementación de un mecanismo aplicable al mercado internacional de banano que obligará a las plantaciones dentro de la industria a compartir la información sobre los márgenes de ganancia con los sindicatos, ya que éstos piensan que eso sería una herramienta útil a la hora de llevar a cabo las negociaciones.

El papel y la importancia del sindicato

El sindicato actúa como un intermediario de buena fe entre los trabajadores y la compañía; la compañía explica su punto de vista al sindicato y el sindicato a su vez se lo explica a los trabajadores. Por lo tanto, el sindicato ayuda enormemente a ‘traducir’ los problemas de la compañía a los trabajadores, muchos de los cuales poseen bajos niveles educativos, lo que puede hacer que la comunicación en ciertos temas sea complicada. El sindicato también colabora en la interpretación de trabajadores que hablan idiomas locales. Por lo tanto, el sindicato asiste en gran medida a la compañía a comunicar y explicar su posición como Gerencia. Esta comunicación es también muy importante para generar confianza entre los trabajadores y la gerencia y contribuye a superar la percepción de los trabajadores de que la compañía no está siendo totalmente abierta y transparente.

El sindicato también aporta su experiencia en negociaciones de convenios colectivos, leyes y relaciones laborales. Cuentan con modelos de convenios, procedimientos de negociación y reclamación de agravios que ayudan en gran medida a la compañía. La organización sindical también puede proveer información acerca de otros sectores agrícolas en los que se organiza, para ayudar a la empresa a realizar evaluaciones comparativas sobre las condiciones sociales a nivel nacional.

Desafíos

Las duras realidades económicas tanto para los trabajadores como para las empresas son un tema permanente de discusión en las negociaciones y es el aspecto que genera mayor dificultad en los convenios y los acuerdos.

La empresa se preocupa por el excesivo incremento de las demandas salariales del sindicato, que se encuentran por encima de la tasa de inflación del país, la cual es inferior al 10%. Existe una percepción de que las expectativas de los trabajadores y sus representantes sindicales algunas veces no están acorde a las realidades económicas y de mercado de la compañía y que esta situación no es sostenible (en los últimos 4 años, GEL, de manera consistente, ha acordado el aumento de salarios por encima del 20%). La empresa por consiguiente considera que el sindicato necesita ser mejor informado para permitirle negociar en base a estas realidades económicas, debido a que los salarios no pueden continuar incrementándose por encima de la tasa de inflación.

Por otro lado, desde la perspectiva de los trabajadores y del sindicato, los salarios actuales no son sostenibles. Un análisis llevado a cabo en el año 2009 por Banana Link³⁹, mostró que el salario mínimo agrícola nacional equivalía aproximadamente a la mitad del «salario digno»

39 'Sustainable living wages and the impact of Fair trade at Volta River Estates Limited (VREL) banana plantation, Ghana' Rachel Smith, on behalf of Banana Link, 2010. See http://makefruitfair.org/wp-content/uploads/2016/01/report_vrel.pdf

Tanto el sindicato como la empresa están de acuerdo en que la comunicación y la capacitación habituales deben estar escritas de manera oficial en algún acuerdo de negociación, ya que esta es la base en la que las demás cláusulas se implementan. Esto también es clave para minimizar los conflictos en las negociaciones, ya que tanto los trabajadores como la empresa están totalmente informados y preparados para las discusiones (G. Kporye, comunicación personal, 2013).

(ver la definición de salario digno en el estudio). En GEL, los salarios y otras prestaciones no salariales, están por encima del mínimo legal nacional, aunque existen dudas sobre si los trabajadores son capaces de cubrir el coste mínimo de vida que se requiere para mantener a los trabajadores y sus familias por encima del umbral de pobreza.

Si las presiones económicas aumentan tanto para la empresa como para los trabajadores, este aspecto crucial de discusión podría convertirse en una amenaza para el diálogo, pero hasta ahora ambos lados han mantenido buenas relaciones y se han comprometido en temas salariales sin conflictos ni agresiones.

CONCLUSIONES

El caso del convenio colectivo de GAWU/GEL es especialmente interesante, ya que la empresa y el sindicato se han embarcado juntos en esta nueva aventura de la producción bananera a escala industrial en Ghana. Las subsecuentes relaciones laborales constructivas y comprensivas han ayudado a crear una armonía industrial y a mejorar la productividad de la empresa. Tanto el sindicato como la empresa sienten que esta relación, beneficiosa para ambos, debería servir de ejemplo, en especial cuando se consideran los beneficios de la mejora en la productividad en el contexto de la recesión económica global que sufren muchos en la industria bananera internacional.

La empresa piensa que un elemento clave para la sostenibilidad del acuerdo GAWU/GEL ha sido el acercamiento de la dirección de la plantación local al sindicato, como explicado por el Gerente Administrativo de GEL:

«Los sindicatos se deberían ver como los socios sociales que entablan diálogo social (negociaciones, consultas e intercambio de información) con los representantes de los trabajadores en temas de interés mutuo. Sin embargo, los sindicatos y las empresas a menudo se ven como enemigos. Se debe lidiar con esta perspectiva desde el principio de cualquier relación laboral, para asegurar que el proceso se empieza colaborando como socios que trabajan por una meta común, por el beneficio de todos. Los trabajadores tendrán así un mayor respeto por el negocio, tendrán un sentimiento de posesión y querrán trabajar hacia el éxito como proyecto conjunto» (G. Kporye, comunicación personal, 2013).

Otro elemento clave del acuerdo GAWU/GEL es el enfoque en la formación y el desarrollo de las capacidades de los trabajadores. Eso incluye tanto proporcionar las habilidades técnicas necesarias para que los trabajadores sean productivos y eficientes en sus papeles, como



también darles poder para que participen por completo en diálogos y negociaciones con la empresa. Tanto el sindicato como la empresa están de acuerdo en que la comunicación y la capacitación habituales deben estar escritas de manera oficial en algún acuerdo de negociación, ya que esta es la base en la que las demás cláusulas se implementan. Esto también es clave para minimizar los conflictos en las negociaciones, ya que tanto los trabajadores como la empresa están totalmente informados y preparados para las discusiones.

Hacer estudios sobre otros actores de la industria y aprender de la experiencia en otros países y sectores también se consideró un elemento importante; tanto la empresa como el sindicato deberían hacer uso de sus contactos nacionales e internacionales y las alianzas, para asegurarse de que son totalmente conscientes del contexto en el que trabajan, especialmente en lo que se refiere a la realidad económica. Se recomendó que sindicatos y empresas deberían trabajar juntos para analizar el impacto que tiene cualquier decisión económica en los trabajadores y ayudar a encontrar soluciones alternativas al creciente problema de los precios bajos, mercados inestables y crecientes costos de producción, que debilitan la capacidad de las empresas para maximizar beneficios mientras se mejoran las condiciones sociales y medioambientales.

En el caso de Ghana esta situación está siendo exacerbada por las reducciones de los aranceles para el banano desde América Latina. La industria bananera de Ghana es reciente y pequeña, con pocas economías de escala, y por tanto se encuentra en una situación relativamente vulnerable y poco competitiva dentro del mercado mundial. La empresa y el sindicato comparten la visión de una industria bananera como un proyecto para la reducción de la pobreza, la cual es particularmente relevante para las comunidades rurales de Ghana y contribuye considerablemente a la reducción del desempleo en las áreas donde opera la compañía. Sin embargo, las empresas y los sindicatos que trabajan en la industria bananera de Ghana, necesitan más apoyo e inversiones para aumentar el impacto y la sostenibilidad de este proyecto, y lograr el trabajo y los niveles de vida decentes en las comunidades bananeras.

RESUMEN

‘Recomendaciones para el mejoramiento de las relaciones laborales y haciendo que las negociaciones colectivas funcionen’

Escrito por Anna Cooper, Banana Link





El preámbulo del acuerdo del convenio colectivo entre SINTRAINAGRO y AUGURA, brinda una buena introducción al objetivo general - y al impacto potencial - de diálogo social en el sector del banano:

«El desarrollo de modernos mecanismos para gestionar las relaciones laborales, facilita la estabilidad de la actividad bananera, fortaleciendo la competitividad de la industria, establece la paz y la coexistencia, guarda el respeto y la defensa de los derechos laborales y humanos y fortalece la unidad y el desarrollo de la región de Urabá (región de desarrollo bananero)...»

Este objetivo y visión ambiciosa e innovadora - compartido por los trabajadores, el sindicato y la empresa - de los beneficios potenciales para las múltiples partes interesadas de la negociación colectiva dentro del sector bananero colombiano, es afortunadamente, compartido por un puñado de grandes actores económicos dentro de la industria internacional del banano, permitiendo el análisis de relaciones laborales exitosas en cinco casos (de Honduras, Guatemala, Nicaragua, Colombia y Ghana) y un acuerdo regional (entre Chiquita, UITA y COLSIBA) para el propósito de esta publicación.

Los casos analizados fueron seleccionados en parte debido a la percepción exitosa y de sostenibilidad en las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en términos de impacto positivo en ambos casos, los trabajadores (mejoramiento de las condiciones laborales y de vida por encima de los estándares mínimos) y la empresa (mejoramiento de la productividad y la sostenibilidad económica). Fueron también elegidos por el extraordinario esfuerzo llevado a cabo por los trabajadores, los sindicatos y la empresa para iniciar y nutrir buenas relaciones laborales a través de acuerdos de negociación colectivos que hicieran frente a notables desafíos, incluyendo la inestabilidad política y la violencia en Guatemala y Colombia, los desastres climáticos en Honduras y el dramático declive de la industria en Nicaragua.

Uno de los resultados más notables del análisis ha sido la convicción que tienen los directores de las plantaciones involucradas de que la participación en el diálogo y la negociación con sindicatos independientes puede (al contrario de lo que se cree en otros países), ser beneficiosa para el negocio. Los propietarios y directores de las plantaciones, proporcionaron los siguientes argumentos sobre el papel potencial que sus interlocutores sociales y sindicatos pueden desempeñar:

- Los acuerdos del convenio colectivo son fundamentales para establecer los mecanismos y los compromisos que permiten mantener y mejorar los niveles de eficiencia y productividad de los trabajadores.
- Los sindicatos- y un diálogo abierto y frecuente, y la negociación regular con éstos- ayudan a reducir y resolver los conflictos laborales en el lugar de trabajo; los sindicatos actúan como

el desarrollo de modernos mecanismos para gestionar las relaciones laborales, facilita la estabilidad de la actividad bananera, fortaleciendo la competitividad de la industria, establece la paz y la coexistencia, guarda el respeto y la defensa de los derechos laborales y humanos y fortalece la unidad y el desarrollo de la región de Urabá (región de desarrollo bananero)...

Los sindicatos deben ser vistos como aliados sociales que se involucran en un diálogo social - negociaciones, consultas e intercambio de información - con los representantes de las empresas en asuntos de mutuo interés.

(Director Golden Exotics, comunicación personal, 2013).

mediadores entre los sindicatos deben ser vistos como aliados sociales que se involucran en un diálogo social - negociaciones, consultas e intercambio de información - con los representantes de las empresas en asuntos de mutuo interés de la empresa a los trabajadores y vice versa.

- Los sindicatos proporcionan una valiosa experiencia en la formación de los trabajadores, en la legislación laboral nacional e internacional y en la práctica de la negociación colectiva, facilitando el trabajo de los directores de recursos humanos y los administradores de las plantaciones.
- Participando activamente con los sindicatos y mejorando las condiciones laborales, las empresas pueden mejorar su imagen corporativa, mitigar la presión de la sociedad civil internacional y reducir el riesgo de tener problemas a su reputación, el cual puede impactar negativamente su acceso a mercados y competitividad.

El Director General de Golden Exotics Ltd en Ghana resumió las relaciones de la siguiente manera:

«Los sindicatos deben ser vistos como aliados sociales que se involucran en un diálogo social - negociaciones, consultas e intercambio de información - con los representantes de las empresas en asuntos de mutuo interés.» (Director Golden Exotics, comunicación personal, 2013)

Entonces, ¿por qué el estudio de estos seis casos presentados en esta publicación, y las experiencias positivas tanto de los trabajadores, sindicatos y grupos de interés de las empresas involucradas son más una excepción que la regla dentro de la industria global del banano?

Esta es una pregunta difícil que deberá ser profundamente analizada en un estudio futuro. De momento, la Comisión de Trabajo sobre los Derechos Laborales y otros asuntos laborales del Foro Mundial Bananero sintió que era importante investigar e identificar los factores comunes que habían contribuido al éxito y a la sostenibilidad de las relaciones laborales en las plantaciones seleccionadas. Esta publicación, a la que pueden tener acceso las organizaciones pertenecientes al Foro Mundial Bananero y un amplio sector de la industria y tomadores de decisiones, destaca algunas herramientas importantes para mejorar las relaciones laborales y hacer que los convenios colectivos funcionen, tanto para las empresas como para los trabajadores (vea la siguiente sección).

ad de los casos seleccionados ha permitido el análisis del impacto en las relaciones laborales, de factores como la duración y la historia en las relaciones entre la empresa y el sindicato, el tamaño de la empresa y su capacidad productora, el papel y la influencia de la empresa dentro de la cadena de abastecimiento y el grado de influencia del convenio colectivo (por ejemplo, plantación, sector, empresa o región).



VISIÓN DE CONJUNTO

A pesar de la «tóxica» historia de los antiguos gigantes del banano y la percepción de su impacto negativo en el desarrollo político y social de América Latina, esta larga presencia e influencia en la industria ha dado lugar a valiosas experiencias e importantes beneficios para los trabajadores en donde había acuerdos de convenios colectivos. A través de los acuerdos entre United Fruit Company (hoy Chiquita) y SITRABI en Guatemala - desde 1947 - y SITRATERCO en Honduras - desde 1954 - los sindicatos han sido capaces de negociar la implementación de proyectos sociales a gran escala, gracias al poder del estado y la influencia de la empresa. Los líderes sindicales se refieren a estos años como la 'época dorada', quienes hoy en día enfrentan una diferente realidad en el sector productivo de banano.

En contraste, las experiencias en las relativamente nuevas relaciones y acuerdos entre los sindicatos y los productores en Nicaragua, Honduras, y Ghana, resaltan las diferentes oportunidades y desafíos en la obtención de beneficios concretos para los trabajadores hombres y mujeres. Los líderes sindicales destacaron la importancia de «negociar dentro de la capacidad de la empresa», y no presionar excesivamente a pequeños o nuevos productores nacionales que tienen experiencia y recursos limitados para invertir en mejoras significativas en las condiciones laborales, y no tienen la estabilidad del mercado requerida para respaldar los compromisos con los trabajadores en materia de seguridad laboral.

Han habido algunos logros importantes en términos de mejoras en las relaciones laborales a nivel local, en particular en Costa Rica y en Colombia, gracias al acuerdo regional entre Chiquita, UITA y COLSIBA. El trabajo del Comité de Mujeres (y el fuerte liderazgo femenino en el sindicato y la empresa), está proporcionando también soluciones constructivas para la industria, al abordar los temas de interés para las trabajadoras y sus representantes sindicales, principalmente los problemas de empleo de las mujeres y de acoso sexual en el trabajo. Esta es relativamente una nueva iniciativa con objetivos ambiciosos que se basa en las experiencias de diálogo y negociaciones locales, encaminadas al respeto de los derechos de las mujeres y la inclusión de cláusulas específicas de género en los acuerdos locales particularmente en Colombia, Guatemala y Honduras. Sin embargo, las mejoras significativas en las condiciones de trabajo y oportunidades de empleo para las mujeres, y el diálogo con los representantes de las empresas a nivel local sobre estos asuntos, aun no se han visto.

La clave para el éxito de este acuerdo regional ha sido el consenso entre todas las partes interesadas de que éste no sustituye a la negociación colectiva a nivel de plantación, sino que es un mecanismo adicional para asegurar que los principios y valores empresariales se están implementando en toda la cadena de abastecimiento y que los sindicatos tienen una herramienta para hacer frente a las violaciones de esos principios directamente con la empresa. Sin embargo, todavía existen conflictos laborales entre proveedores de Chiquita en la región que no han sido resueltos a nivel local ni regional. Es un trabajo en curso y una experiencia de aprendizaje para todas las partes implicadas.

Sin embargo, el Director de Relaciones Laborales de Chiquita en Costa Rica ha declarado que: *«Tenemos un compromiso desde la alta esfera de la empresa, un compromiso que se ha hecho público... que sirve como base para el diálogo entre las operaciones de la empresa y los sindicatos locales».*

Otro aspecto clave del acuerdo es que aplica a las plantaciones propiedad de la empresa y a las plantaciones de los proveedores, de los cuales la compañía- y la industria- dependen cada vez más.

Se necesitan un mayor análisis para evaluar por qué estos acuerdos no han podido ser exitosos en otras regiones y/o con otras empresas; se han llevado a cabo esfuerzos similares, por ejemplo en Dole en América Latina, pero no han llegado a prosperar.

Los participantes en el estudio resaltaron la importancia de 'una masa crítica' en la representación sindical y el convenio colectivo a nivel de plantación, para asegurar que el acuerdo regional sea efectivo. El diálogo local y los mecanismos de negociación han de ser correctos para facilitar la implementación de cláusulas y compromisos hechos a nivel regional o empresarial.

El dialogo social en las plantaciones - EL APORTE DE BAMA-GRUPPEN

Por Gilbert Bermudez, COLSIBA

Bama-Gruppen es una empresa Noruega, que importa fruta fresca de varios países de América Latina, tales como Costa Rica, Ecuador, Colombia y Perú.

Desde la fundación del Foro Mundial Bananero en 2009, la empresa Bama, aportó en favor de la participación de las organizaciones sociales en el mismo. En su propio código de conducta tiene como un aspecto importante el diálogo social entre partes que actúan en un contexto de relaciones de producción y trabajo.

BAMA, en su enfoque de diálogo social, apoya procesos de diálogo entre actores empresariales (incluyendo a sus clientes y proveedores) y las organizaciones sindicales. Concretamente, se puede señalar el valioso aporte de BAMA en Costa Rica y Ecuador. En Costa Rica apoyó la firma de un CONVENIO MACRO entre la DOLE y los Sindicatos Bananeros de Costa Rica (COSIBA-CR). En Ecuador igualmente acompañó la firma del contrato colectivo entre el sindicato FENACLE y DOLE-Ecuador en sus fincas MEGABANANA. En otros países como Colombia y Perú, de igual forma BAMA apoya el dialogo social entre sus proveedores y las organizaciones sindicales locales.

Hay que reconocer el esfuerzo que esta empresa hace para que los procesos de diálogo y negociación tengan resultados favorables para ambas partes. Es un hecho que su ejemplo ha invitado a otros actores de la cadena de compra y suministro a actuar en esta dirección. Tomando en cuenta las metas de los actores directos de la industria, la única solución que beneficia a todos, depende en la disminución de la pobreza y el empoderamiento de los trabajadores por medio de sus organizaciones sindicales.



MECANISMOS PARA MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES Y HACER QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FUNCIONE

Comunicación - frecuente y de calidad

En todos los casos de este estudio se resalta la importancia de una comunicación regular entre y dentro de los sindicatos y las empresas. Esto incluye: comunicaciones entre los líderes sindicales y la dirección empresarial, entre los líderes sindicales y sus miembros, y entre los directores empresariales y los directores de las plantaciones locales.

La calidad de estas comunicaciones también es importante y debería basarse en la visión compartida del trabajo conjunto como agentes sociales con intereses comunes, con transparencia, honestidad, empatía y buena fe.

Las herramientas y mecanismos para fomentar esta comunicación incluyen:

- El sindicato y el personal empresarial han de gestionar localmente las relaciones entre los trabajadores y la dirección;
- Encuentros regulares entre los trabajadores, los representantes sindicales, los gerentes intermediarios y los supervisores;
- La empresa ha de proporcionar el lugar para las reuniones, el transporte y el permiso para que el personal asista a las mismas;
- Acceso sin restricciones al lugar del trabajo para los oficiales del sindicato;
- Formación y capacitación de habilidades para la comunicación y la negociación;
- Gran determinación para el consenso, con ayuda externa si es necesario;
- Inversión en recursos humanos tanto en los sindicatos como en las empresas, para asegurar el seguimiento efectivo del diálogo y ver como se aplican los resultados sobre el terreno, como crear un cambio positivo.

Este diálogo permanente ayuda a asegurar que las negociaciones para el acuerdo del convenio colectivo sean un «proceso rutinario» para formalizar los acuerdos sobre asuntos y políticas que ya han sido de hecho discutidas. Esta es un área en la que la existencia de un acuerdo regional ayuda, en gran medida, a proveer un marco definido y una plataforma adicional para el diálogo entre los sindicatos y las empresas, donde se ha probado que las estructuras de comunicación locales no son suficientes para la resolución de todos los conflictos.

Regulaciones, mecanismos y procedimientos claros y constructivos

Es importante que las regulaciones, mecanismos y procedimientos sean claros y relativos a:

- Funciones laborales, estructuras de pago y negociaciones salariales;
- La resolución de quejas y conflictos;
- La evaluación y revisión permanente del acuerdo y sus cláusulas específicas.

Estos procesos deberían estar escritos desde el principio en el acuerdo del convenio colectivo y revisarse, si fuera necesario y apropiado. La «evolución» estructurada de los acuerdos es importante, para que las demandas iniciales de los sindicatos no sean excesivas y no se creen conflictos desde el inicio. Alternativamente el sindicato y la empresa deberían trabajar de manera conjunta hacia unas mejoras graduales y bien estructuradas en el tiempo, con la responsabilidad compartida de garantizar la aplicación efectiva y sostenible de las mejoras en curso.

Compromisos en dos direcciones: seguridad laboral = calidad de trabajo = productividad

Las obligaciones y los beneficios mutuos entre el trabajador y la empresa deberían ser el centro del diálogo y del convenio colectivo, asegurando que los acuerdos no son simplemente una lista de demandas, sino un pacto social hacia un bien común. Los trabajadores deben tener un sentido de pertenencia y de querer trabajar para el éxito y la sostenibilidad del negocio, como un proyecto común. La dirección local necesita reconocer el vínculo entre productividad y la satisfacción en el trabajo del trabajador y su bienestar personal (lo que incluye las condiciones de trabajo decentes, precauciones adecuadas en la seguridad y salud ocupacional y salarios dignos).

«Es imposible mejorar las condiciones de vida de los trabajadores sin productividad y no es posible mejorar la productividad sin el reconocimiento a los derechos básicos de los trabajadores» (G. Rivera, comunicación personal, 2013).

Guillermo Rivera, presidente de SINTRAINAGRO, Colombia.

Los mecanismos importantes para conseguir mejorar a dos bandas, que han sido resaltados en los casos presentados incluyen:

- El uso de bonos, por encima de los salarios mínimos nacionales, para estimular la productividad de los trabajadores;
- Contratos permanentes para el personal y compromisos de seguridad laboral;
- Formación para los trabajadores, hombres y mujeres, que les permitan desarrollar sus habilidades técnicas y su eficiencia;
- Incrementar la conciencia de la administración de la plantación sobre el nexo existente entre las condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores;
- El reconocimiento al beneficio que supone el empleo de mujeres para determinados trabajos;
- Concientizar a los trabajadores y líderes sindicales en la conexión que existe entre la realidad del mercado enfrentado por la empresa y la capacidad de la empresa de realizar mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo.



Estos incentivos a la productividad han sido relevantes en todos los casos que componen este estudio, independientemente del tamaño de la plantación y los niveles actuales de productividad. Estos incentivos pueden ser evaluados y revisados como parte del proceso anual de acuerdo del convenio colectivo.

Compromisos hacia los avances para las mujeres trabajadoras

El empleo femenino y la garantía de un trabajo decente para las mujeres no solo eleva el impacto positivo que tiene la empresa en el desarrollo local, económico y social, sino que puede también ser beneficioso para las relaciones laborales y para la productividad, especialmente cuando se emplea a las mujeres en puestos adecuados en la empaedora, en el campo y en cargos administrativos y de supervisión.

Los mecanismos específicos para la promoción de tales avances incluyen:

- Formación técnica para las mujeres que les permita aumentar su eficiencia y productividad;
- Reconocimiento e intercambio de información sobre el impacto positivo del trabajo femenino en la productividad;
- Empoderamiento de la mujer para asumir el liderazgo tanto en los sindicatos como en las empresas;
- Garantizar que los representantes de las mujeres, tanto de los sindicatos como de las empresas, participen activamente en el proceso de negociación desde el principio, para garantizar la incorporación de cláusulas específicas de género en la misma;
- Aprender proactivamente de las experiencias y las cláusulas específicas existentes para las mujeres trabajadoras, de lado de los sindicatos y de las empresas (como ya incluido en esta publicación) y en particular las experiencias de la UITA, Chiquita y COLSIBA.

Capacitación para trabajadores, representantes sindicales y personal de la plantación

La importancia de la formación y la capacitación de todas las partes interesadas ha sido continuamente resaltada en los casos estudiados, especialmente en las siguientes áreas temáticas:

- Capacidad técnica para trabajadores y trabajadoras que les permitan ser productivos y eficientes dentro de su puesto, lo que conlleva a un aumento de la calidad y productividad de su trabajo;
- Legislación laboral nacional e internacional y políticas relacionadas de los sindicatos, empresas y minoristas;
- El diálogo social y la negociación sin conflicto;
- Las realidades del mercado y de los salarios dignos: aumentando el entendimiento empresarial del impacto que tiene no pagar un salario digno a los trabajadores, sus familias y a las comunidades; el conocimiento por parte del trabajador de la realidad económica y del mercado a la que se enfrentan las empresas y el impacto que eso tiene en su capacidad de invertir en mejoras laborales.

Dichas iniciativas de formación deberían, de manera ideal, estar escritas formalmente en los acuerdos del convenio colectivo así como los moderadores externos y los instructores empleados en su caso.

Por un lado, las compañías de propiedad nacional tienen que reorganizarse y realizar ajustes si quieren proveer a las multinacionales fruteras, encontrando nuevas maneras de ser eficientes, pero al mismo tiempo, los productores nacionales tienen que mejorar el respeto por los derechos de los trabajadores, al estar estos protegidos por acuerdos internacionales (A. Smith, comunicación personal, 2013). (Director de Operaciones de Bandegua, 2013).

Los retos para implementar estas prácticas en las plantaciones y al nivel industrial

Por desgracia, los casos analizados en esta publicación son más la excepción que la regla. Históricamente, la industria internacional del banano se ha caracterizado por las relaciones conflictivas entre el trabajador y el empleador, por una discriminación a los sindicatos independientes y por unas condiciones de trabajo precarias y peligrosas.

En el contexto de la economía global y de mercado en el que la industria y todos sus protagonistas operan, es y ha estado en continuo cambio desde hace unos años, tal como explica Alistair Smith, de Banana Link:

«En los últimos 10 o 15 años, las multinacionales fruteras han preferido en su mayoría comprar en lugar de producir, debido a los riesgos en la producción. Sin embargo, existe un límite en la cantidad que puede ser comprada directamente a los productores nacionales. Por un lado, las compañías de propiedad nacional tienen que reorganizarse y realizar ajustes si quieren proveer a las multinacionales fruteras, encontrando nuevas maneras de ser eficientes, pero al mismo tiempo, los productores nacionales tienen que mejorar el respeto por los derechos de los trabajadores, al estar estos protegidos por acuerdos internacionales. En los últimos años, está surgiendo una nueva tendencia para el cambio: algunos de los grandes supermercados, sobre todo en Europa, consideran «muy caras» a las grandes multinacionales fruteras. Algunos minoristas empiezan a cortar los lazos comerciales con ellos, y compran ahora directamente a los productores nacionales (en base a costes de envío gratuitos) asumiendo, por un lado, la responsabilidad contractual para el envío, y la responsabilidad ética de las normas laborales para sus clientes, los consumidores, por otro lado» (A. Smith, comunicación personal, 2013).

Sin embargo, largas cadenas geográficas a nivel mundial significan que, aunque haya relaciones comerciales personales entre los miembros económicos adyacentes en la cadena productora del banano – como aquellos que negocian los precios directamente con cada uno - las transacciones entre los actores han sido ya pactadas, no habiendo margen de maniobra en base a relaciones comerciales semanales. La implementación de políticas éticas de abastecimiento basadas en las relaciones transparentes, responsables y armoniosas entre el trabajador y el productor, y entre el productor y el comerciante en este nuevo contexto es un reto, pero ya no es un sueño utópico. De hecho, es un proceso de aprendizaje constante para todos los implicados en el mismo.

En algunos de los casos presentados en este estudio, los representantes empresariales han destacado que las mejoras en las condiciones sociales y económicas de los trabajadores, pueden representar un aumento en los



costes de producción que pueden no verse completamente compensados al mercado o en el precio que pagan los compradores. La industria ha sufrido también a lo largo de los años muchos contratiempos, incluidos los desastres climáticos, la inestabilidad política y las crisis económicas globales. La percepción de los productores de frutas es que «mete el dedo en la llaga» por la guerra de precios de supermercados en los principales mercados de consumo, lo que lleva a un insostenible descenso del precio, que puede caer a niveles inferiores a los costes de producción.

En este contexto, es cada vez más importante que se realicen esfuerzos para recompensar a los productores que están comprometidos con las buenas relaciones laborales y la producción responsable, basada en el respeto y la implementación de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos. Si es que esos productores tienen la esperanza de sobrevivir en el mercado actual:

«Si el mercado internacional de la fruta continúa ignorando o no reconociendo los esfuerzos de las empresas para adoptar buenas prácticas laborales, esta negligencia representa una gran amenaza para el futuro de los productores de banano de Izabal y para sus trabajadores» (Director de Operaciones de Bandegua, 2013).

Las decisiones de abastecimiento de los comerciantes y minoristas del banano, deben basarse en las prácticas sociales de sus proveedores, promoviendo incentivos económicos que permitan a los productores llevar a cabo mejoras sustanciales en las condiciones laborales y en las relaciones industriales. Los productores no pueden comprometerse a largo plazo en seguridad laboral y salarial si no están seguros de sus perspectivas futuras de mercado. Este proceso de toma de decisiones éticas y responsables en la cadena de valor, no debería depender de los sistemas de certificación sociales, sino que debería integrarse en el día a día de la producción global y en el sistema comercial del banano (y de otros productos).

Magne Svartbekk, de Bama-Gruppen, explica:

«La estrategia de responsabilidad social de Bama-Gruppen, consiste en integrar plenamente (responsabilidad nuestra) en nuestro plan de negocio global, las normas de la Organización Internacional del Trabajo, el diálogo social y los conceptos del trabajo decente, como una de nuestras principales herramientas para contribuir a la mejora de los salarios y de las condiciones laborales. Estos aspectos están incorporados en nuestros contratos comerciales y por tanto es algo que nuestros proveedores, al firmar el contrato, acuerdan cumplir. Sin embargo, algunos de los proveedores no cumplen todos los requerimientos en el momento de la firma del contrato. En esos casos les ofrecemos asistencia y realizamos un plan de trabajo para acortar la brecha entre el contrato y la realidad actual. Desde hace años estamos trabajando de manera satisfactoria con un grupo de proveedores, ayudándoles a mantener un buen diálogo

Si el mercado internacional de la fruta continúa ignorando o no reconociendo los esfuerzos de las empresas para adoptar buenas prácticas laborales, esta negligencia representa una gran amenaza para el futuro de los productores de banano de Izabal y para sus trabajadores (Director de Operaciones de Bandegua, 2013).

Desde hace años estamos trabajando de manera satisfactoria con un grupo de proveedores, ayudándoles a mantener un buen diálogo entre la empresa, los trabajadores y sus representantes sindicales. Esto posiblemente les permita negociar los salarios y las condiciones laborales. También hemos realizado esfuerzos para implicar a las autoridades, ministerios de trabajo y desarrollo social, con éxito en algunos países. (M. Svartbekk, comunicación personal, 2013).

entre la empresa, los trabajadores y sus representantes sindicales. Esto posiblemente les permita negociar los salarios y las condiciones laborales. También hemos realizado esfuerzos para implicar a las autoridades, ministerios de trabajo y desarrollo social, con éxito en algunos países» (M. Svartbekk, comunicación personal, 2013).

El Foro Mundial Bananero, como principal plataforma emergente para el diálogo entre agentes clave de la industria, proporciona un espacio útil para la comunicación, el diálogo y el intercambio de información sobre el empoderamiento de comerciantes de banano y minoristas, para tomar decisiones relativas a compras éticas. Representantes de gobiernos de países productores y consumidores necesitan participar más en el Foro Mundial para ayudar a encontrar soluciones pragmáticas que contribuyan al desarrollo sostenible de mano de obra empleada de forma directa e indirecta en las comunidades de exportación del banano.

Se han hecho avances significativos en cuanto a las relaciones laborales y el diálogo entre todas las partes interesadas dentro de la industria, desde la primera Conferencia Internacional del Banano en Bruselas en mayo de 1998. El estado de las relaciones y las discusiones de las partes interesadas, especialmente en cuanto a asuntos más o menos tabú como los derechos laborales, los salarios dignos y los precios razonables, estaban sin desarrollar hace 15 años. Un foro permanente donde todas las partes interesadas se sentarán alrededor de la misma mesa parecía un sueño utópico en esta época. Este progreso se puede atribuir principalmente a los esfuerzos de los trabajadores organizados, los pequeños agricultores y los consumidores conscientes, para influir en los agentes económicos de la industria. A la creación del Foro Mundial Bananero a finales del 2009, con la misión de «trabajar juntos hacia la producción y el comercio sostenible del banano», le siguió un largo proceso preparatorio que involucraba a organizaciones de sociedades civiles, y las principales compañías minoristas y fruterías, así también como gobiernos y organismos intergubernamentales como la FAO, la OIT y la UNCTAD.

Las alianzas de la sociedad civil como la que ha abierto el camino en el mundo del banano, han empezado a proliferar junto a otras cadenas de producto global. En el caso de los bananos, la alianza ha permitido colaboraciones habituales entre sindicatos para compartir buenas prácticas y experiencias en cuanto a diálogos sociales y negociaciones entre agentes empresariales a lo largo de la cadena de suministro. Sin embargo, se necesitan más esfuerzos para asegurar que estos procesos para compartir buenas prácticas tengan lugar en el sector empresarial, tanto entre compañías como dentro de ellas. Acuerdos regionales como el de Chiquita/UITA/COLSIBA también pueden ser de gran ayuda en este proceso de «conocimiento y el aprendizaje compartido» entre las cadenas de suministro de la banana.

Los casos que se presentan aquí demuestran el papel clave potencial,



así como la responsabilidad de gobiernos nacionales y en particular los ministerios laborales locales, en cuanto al fortalecimiento de procesos institucionales democráticos, en relaciones industriales armoniosas y el respeto hacia la legislación laboral, nacional e internacional. Este elemento se ve como particularmente esencial en países donde existen tensiones políticas significativas, como en Colombia o Guatemala.

Los Ministerios de Trabajo pueden estar interesados de forma permanente en las negociaciones, los procesos de negociaciones legales y la resolución de conflictos industriales. Los gobiernos locales pueden trabajar junto con los sindicatos y las compañías para asegurar que la producción y el comercio sean sostenibles, y contribuyan al desarrollo local y la reducción de la pobreza a través de la provisión de trabajo decente para hombres y mujeres empleados en la industria. Donde no se encuentre este gobierno activo, los sindicatos y las compañías pueden – y deben – trabajar juntos para fomentar este diálogo tripartito.

También se deben hacer esfuerzos para educar a las futuras personas que tomarán las decisiones, particularmente dentro de la comunidad de negocios, sobre la importancia del diálogo social con los trabajadores y los sindicatos como elemento esencial para la gestión responsable y la ética de los proveedores en las cadenas de valor globales. Se requiere un consenso multilateral y una acción global conjunta emergente hacia un nuevo paradigma económico de armonía industrial y desarrollo sostenible, como ideal central en la industria bananera o en cualquier otra industria internacional.

RECOMENDACIONES

Hacer un llamado para la acción y sugerencias a los actores claves de la industria y expertos en relaciones laborales para:

- ayudar a aplicar algunas lecciones y recomendaciones para el impulso de relaciones laborales positivas y procesos de negociación colectiva a lo largo de las diversas cadenas de suministro,
- evaluar más a fondo cuáles son los retos para implementar estas lecciones y buenas prácticas en otras plantaciones a través de la industria. Ideas de cómo se pueden superar estos retos trabajando hacia proyectos piloto específicos, que deben ser compartidos con el apoyo, donde sea apropiado, de plataformas representativas de partes interesadas, como el Foro Mundial Bananero,
- compartir ideas sobre mecanismos potenciales para recompensar a los productores que están comprometidos a las buenas relaciones laborales y la producción responsable con base en el respeto y la aplicación de los derechos laborales y sindicales,
- hacer uso de la información de esta publicación (complementada por otras fuentes) para desarrollar recursos de formación para trabajadores, sindicatos y empleadores en aras de crear buenas relaciones laborales, relaciones industriales armoniosas, acuerdos de negociación colectiva y mejoras posteriores en las condiciones de trabajo y la productividad,

- incrementar la capacidad de los sindicatos para organizar y capacitar a los trabajadores a nivel de plantación para facilitar las buenas relaciones laborales entre trabajadores y las compañías.
- fomentar iniciativas nacionales hacia el diálogo tripartito para apoyar los procesos de negociación existentes y desarrollar mecanismos para combatir los obstáculos al diálogo y la negociación, donde los acuerdos de negociación colectiva todavía no existen,
- continuar fomentando la presión del consumidor a los distribuidores y las compañías fruteras para implementar prácticas éticas de respeto a los derechos laborales a través de las cadenas de suministro, acompañado de esfuerzos para aumentar la conciencia del público/consumidor en cuanto a la necesidad de pagar el «precio correcto» para las condiciones «correctas» sociales y ambientales.
- hacer un «mapa» del empleo de las mujeres en la industria bananera y analizar por qué existen variaciones entre empresas y países, con el objetivo de promover el empleo de mujeres y el refuerzo de este elemento dentro de las negociaciones colectivas. Este proceso podría ser asistido por una investigación (basada en estudios de casos concretos) sobre los beneficios en la productividad asociados con el empleo de mujeres, para ser compartido con los sindicatos y los empleadores de la industria (en espacios educativos formales donde sea posible).
- desarrollar un mandato sobre género para toda la industria – en colaboración con trabajadores, sindicatos, compañías y empresas distribuidoras – con objetivos concretos hacia un aumento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo para las mujeres, acompañado del fortalecimiento del liderazgo de la mujer a través de la industria para asegurar la sostenibilidad de la aplicación de este mandato.

«Recomendamos que otras compañías en la industria pongan las cuestiones de género en el programa, que lo hagan una prioridad. Deben incluirse en los objetivos de la empresa, y se deben crear espacios específicos a nivel corporativo para asegurar que el trabajo femenino aumente su participación y su capacidad productiva. También debemos invitar a los gobiernos y las ONGs a estas discusiones para dar entrada a la educación, el entrenamiento, los recursos y las políticas que permitan el avance hacia una mayor igualdad y justicia» (I. Sandoval, comunicación personal, 2013).



FMB Encuentro Global de Mujeres, Ecuador 2012

FORO MUNDIAL BANANERO

www.fao.org/wbf/es/

