

Estudio de caso

LA ESTRATEGIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SITRABI EN LA INDUSTRIA BANANERA GUATEMALTECA

Banana Link | enero 2019



A. Organizaciones involucradas

1. Escriba una breve reseña de su empresa (tamaño, tipo, alcance).

La Compañía de Desarrollo Bananero de Guatemala (BANDEGUA) es una subsidiaria de Fresh Del Monte que se centra en la producción y comercialización de bananos propios y de otros proveedores nacionales. En 2012, el área de producción de BANDEGUA era de 4.000 hectáreas con una tasa de producción anual de más de 11 millones de cajas de bananos. En 2013 BANDEGUA daba trabajo a un total de 3.227 personas.

2. Mencione brevemente ejemplos de buenas prácticas en diferentes planos a nivel interno en los que la empresa esté trabajando por la equidad de género, como recursos humanos (RR HH), políticas, adquisiciones, responsabilidad social corporativa (RSC), junta y compradores. El acuerdo de negociación colectivo firmado garantiza que la empresa aborde la igualdad de género en el terreno.

3. ¿Está inscrito/a en alguna iniciativa externa y/o en los códigos ETI, Fairtrade, Rainforest Alliance, Principios de Empoderamiento de las Mujeres de ONU u ODS? Si es así, ¿cuándo lo hizo y por qué?

Las certificaciones de Rainforest Alliance y GLOBAL G.A.P.

Miembros de Del Monte – SEDEX.

4. ¿Existe una dimensión de género en los contratos de suministro o códigos de su empresa?
BANDEGUA se negó a responder.

5. ¿Cree que existen factores externos que están impulsando a su empresa a centrarse en la perspectiva de género? Si es así, descríbalos.

Si bien Guatemala tiene una legislación laboral sólida en comparación con otros países de la región, existe una debilidad institucional en lo referente a la implementación. SITRABI y COLSIBA ejercen una fuerte influencia exigiendo que BANDEGUA aborde los derechos de los trabajadores y las cuestiones de género en el lugar de trabajo.

B. Estudios de caso de iniciativas de género específicas

1. Nombre, lugar de trabajo, industria y área/país del estudio de caso.

La estrategia de negociación de acuerdos colectivos de SITRABI (Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal de Guatemala), el sindicato que representa a más de 4.000 trabajadores bananeros en las fincas de BANDEGUA y las de sus proveedores en Izabal, Guatemala.

2. ¿Cuándo se introdujo la iniciativa? ¿Tiene un marco de tiempo y cuáles fueron los costos y la escala?

Desde 2004, SITRABI ha experimentado cuatro procesos diferentes de negociación de acuerdos colectivos con BANDEGUA (una subsidiaria de Del Monte) en nombre de sus 4.000 miembros y estas negociaciones están en curso.

3. Describa brevemente la iniciativa y sus objetivos clave.

El acuerdo colectivo entre SITRABI y BANDEGUA - Del Monte se ha negociado aproximadamente cada tres años. Selfa Sandoval Carranza (Secretaria de la organización y Coordinadora del comité de las mujeres, SITRABI) puede identificar 15 cláusulas aprobadas en el acuerdo que benefician específicamente a las mujeres y describe el proceso que comenzó con los preparativos para el primer ciclo de negociación en 2004:

1. Nosotros (SITRABI) trabajamos para sensibilizar sobre la Plataforma para la Acción Industrial de la Mujer en el Sector Bananero (establecida por COLSIBA, Coordinadora Latinoamericana de los Sindicatos Bananeros y Agroindustriales – véanse detalles adjuntos) con miembros de la junta directiva de SITRABI y grupos de miembros de SITRABI tanto hombres como mujeres.
2. Nos reunimos con compañeros del comité de las mujeres y jefes del sector de embalaje para discutir nuestras necesidades como mujeres y preparamos nuestras propias propuestas basadas en esas conversaciones.
3. Una vez se prepararon nuestras listas de propuestas/peticiones, las presentamos al comité de comunicaciones, que se reúne antes de la presentación final de las peticiones para revisar qué artículos se pueden llevar a la mesa de negociación.

4. En 2004, comenzamos a presentar formalmente nuestros propios proyectos de acuerdo, utilizando la Plataforma para la Acción Industrial para la Mujer en el Sector Bananero (PRMB) como una guía para redactar cláusulas para mujeres. Sin embargo, no se aprobó una sola cláusula de nuestra propuesta en esta ocasión. En las siguientes negociaciones del acuerdo, presentamos otra propuesta, pero nuevamente no logramos nada.
5. En 2010, nos reunimos con compañeras del comité de las mujeres y algunos compañeros del departamento de embalaje y discutimos la importancia de que las mujeres participaran en las negociaciones del acuerdo colectivo para que hubiera alguien que defendiera nuestros intereses cuando se llevaran a cabo esas negociaciones, pero conseguimos solo que una mujer nos representara.
6. Preparamos una nueva propuesta y la presentamos al órgano de negociación y al comité de comunicaciones.
7. En la siguiente reunión celebrada para elegir al órgano negociador, presentamos a nuestra compañera, María del Carmen Molina Palma, para que actuara como observadora. Sin embargo, terminó siendo una negociadora. Supuso una experiencia fantástica para ella, que hizo un excelente trabajo y consiguió que se aceptaran cinco cláusulas en nuestro nombre. Sabíamos que las cláusulas no serían aceptadas exactamente como las habíamos presentado, pero ella, como nuestra representante, mostró una habilidad considerable para capitalizar cláusulas particulares y explotar las circunstancias.
8. En las siguientes negociaciones de contrato en 2012, nuevamente preparamos otra propuesta y esta vez logramos que se aceptaran otras cuatro cláusulas.
9. En 2015, presentamos nuevamente nuestra lista de peticiones y conseguimos que se aceptara otra cláusula, lo que demuestra que hemos estado progresando y adquiriendo conocimientos y habilidades de negociación.

4. ¿Qué impulsores, internos y externos, incentivaron la introducción de esta iniciativa? ¿Los panoramas políticos y culturales influyeron en tu iniciativa?

Guatemala tiene una historia de persecución sindical, actitudes antisindicales y violaciones a la legislación laboral. Como las mujeres son particularmente vulnerables en el lugar de trabajo, e históricamente no tienen voz en las decisiones que les incumben tanto en el lugar de trabajo como en el hogar, COLSIBA y sus miembros se proponen integrar un enfoque de equidad de género a través de la negociación de cláusulas en acuerdos colectivos que ayuden a las trabajadoras de nuestras organizaciones a través de la creación de la Plataforma para la Acción Industrial para la Mujer en el Sector Bananero Latinoamericano (PRMB) en 2004.

5. ¿Cuáles son los principales problemas del lugar de trabajo que la iniciativa busca afrontar? Indique qué derechos humanos están en riesgo y haga referencia a los del Código Base del ETI

2. Se respetan la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
7. No se practica la discriminación.

6. ¿Hubo otras organizaciones involucradas en esta intervención (empresas, compradores, ONG y / o Uniones) y cuáles fueron sus roles (por ej., Financiador, socio implementador, consejo)?

COLSIBA desempeña un papel de asesoría y apoyo para todas sus organizaciones miembro, incluida SITRABI. Fomentan el intercambio de conocimiento entre sus miembros latinoamericanos y en toda su red global.

7. ¿Participaron mujeres en el diseño y desarrollo de la iniciativa? Describa brevemente el grado de participación de estas mujeres: trabajadoras, gerentes, supervisoras, empleadas de RR HH y RSC, etc.

- La PRMB está formada por un equipo de mujeres de las organizaciones de COLSIBA en Latinoamérica que desarrollaron la agenda regional para que las trabajadoras apoyaran varias negociaciones de acuerdos colectivos a nivel local.
- Selfa Sandoval Carranza, secretaria de organización de SITRABI y coordinadora del comité de las mujeres, ha sido y sigue siendo parte integral de la estrategia sindical para mejorar las condiciones de las mujeres.
- Para informar sobre cada período de negociación se consulta a mujeres y hombres en todos los niveles.
- El comité de las mujeres impulsa cláusulas específicas en el equipo de negociación para beneficiar a las mujeres,

8. ¿Se supervisó la incidencia general de la iniciativa? ¿Sabe cuál es el número de dependientes?

Tamaño promedio de familia de 5.38 con 2.2 asalariados

<http://www.fao.org/3/a-bt435e.pdf> [En inglés]

9. ¿Cómo se supervisó la implementación? Describa toda actividad que haya influido en el desarrollo y distribución de este estudio de caso, como grupos de reflexión, talleres o investigación.

Varios comités sindicales permanentes, incluido el comité de las mujeres, pueden evaluar la adhesión de las empresas al acuerdo colectivo, ya que solo los trabajadores pueden determinar si se están respetando sus derechos.

A lo largo de todo este proceso, SITRABI mantuvo:

- Reuniones periódicas con miembros de la junta directiva de SITRABI.
- Una reunión con el comité de las mujeres y jefes del departamento de embalaje.
- Una batalla para que las mujeres se incorporen al comité de comunicaciones y al órgano negociador.
- Una campaña de sensibilización sobre la necesidad y la importancia de que las mujeres participen en la mesa de negociaciones.
- Una campaña de orientación para hacer un buen uso de nuestros avances.
- Intercambio de información sobre las cláusulas para mujeres que logramos aprobar, así como información sobre nuestras obligaciones de hacer uso de los derechos que hemos ganado.

- Reuniones periódicas con el comité de las mujeres.
- Una sociedad social con algunos de nuestros colegas masculinos.

10. ¿Se ha evaluado la iniciativa? ¿Cómo se llevó a cabo dicho estudio?

La evaluación de los éxitos de SITRABI se puede encontrar acá:

http://bananalink.org.uk/sites/default/files/COLSIBA%20Negociacion%20collectiva_Experiencias%20y%20estrategia%202016.pdf (p3.)

12. Describa lo que considere que ha funcionado y lo que no.

La determinación, la colaboración y la buena comunicación han llevado al éxito de SITRABI durante las negociaciones con BANDEGUA.

La agenda regional de la PRMB brindó orientación y respaldo a los esfuerzos de SITRABI para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres y los trabajadores.

Educar a los hombres y alentarlos para que se conviertan en defensores junto con negociadoras fuertes ha contribuido al éxito, y aunque el respaldo masculino no debería ser necesario, y las voces de las mujeres deberían tener el mismo valor, SITRABI reconoció la importancia de que los trabajadores se unan para crear mejores condiciones para todos los trabajadores.

El antisindicalismo y la cultura patriarcal persistente en Guatemala hacen que las actitudes y prácticas cambiantes sean un gran desafío y la experiencia de SITRABI ha demostrado que solo a través de la perseverancia y la educación se pueden lograr avances.

13. Explique brevemente cómo ha mejorado la iniciativa:

Acción – representación sindical, voces individuales/colectivas y papel en la toma de decisiones.

- Las representantes de las mujeres han tenido éxito al conseguir voz en la mesa de toma de decisiones y han negociado la inclusión de 15 cláusulas para responder específicamente a las necesidades expresadas por las trabajadoras.
- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece: el comité de las mujeres puede vender alimentos, como una forma de recaudar fondos, en el lugar de trabajo.

Aspiración: oportunidades de promoción y capacitación

- Internamente, el comité de las mujeres negoció un presupuesto anual de 10.000 quetzales (aproximadamente EUR 1.100) de fondos sindicales para talleres de educación adicionales y actividades para aumentar el acceso a los ascensos en el lugar de trabajo.
- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece: BANDEGUA se centrará en la contratación preferencial de mujeres en las plantas de embalaje.

Dignidad – tratamiento, comportamiento, actitudes.

- Un enfoque equitativo en el acuerdo colectivo (que antes no tenían).

- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece: si una mujer es despedida durante un período de prueba debido a debilidad física, no se les prohíbe volver a solicitar nuevas oportunidades de trabajo.
- 8.000 quetzales (aproximadamente EUR 900) proporcionados por la empresa para cubrir los costos de conmemoración del Día Internacional de la Mujer (DIM). El DIM también fue decretado un día festivo. En las negociaciones más recientes, se logró 2.000 quetzales más para ayudar a las actividades de las mujeres.

Recompensa – beneficios, como salarios, maternidad, cuidado infantil, etc.

- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece: las mujeres que han dado a luz recientemente a mellizas o trillizos pueden disfrutar de dos horas para la lactancia. (A las madres con un hijo se les permite, por ley, una hora para amamantar).
- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece: las mujeres que den a luz por cesárea tienen derecho a una semana de vacaciones pagadas adicional al tiempo al que tienen derecho por ley (30 días preparto, 54 días postparto).
- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece que la licencia no remunerada que se toma para cuidar a los niños enfermos no afectará al registro de asistencia de las trabajadoras.
- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece: las pruebas de detección del cáncer cervical se ofrecen a las esposas y madres de los trabajadores, además de estar a disposición de las trabajadoras.
- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece: en casos de maternidad, enfermedad a corto plazo y accidentes, los salarios deben ajustarse en solo un 25 %.
- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece: la empresa pagará a los trabajadores 2.58 quetzales (aproximadamente EUR 0,29) por lavar sus propios delantales en lugar de pagar a un contratista externo 50 quetzales (aproximadamente EUR 5,6) por delantal.

Seguridad – acoso/violencia sexual, seguridad en el camino hacia, desde y en el trabajo.

- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece que a los trabajadores y trabajadoras que cosechan fruta se les deben proporcionar un par de botas de goma de buena calidad por año.

Seguridad – seguridad laboral y de ingresos.

- Se acordó una cláusula específica para las mujeres en el acuerdo colectivo que establece: si hay una pausa en la producción, las mujeres serán reasignadas a puestos de trabajo en el control de calidad y la calibración del peso. Anteriormente, los contratos podrían haber sido rescindidos.

13. ¿Se han intercambiado experiencias de aprendizaje?

El trabajo de SITRABI se compartió en la Tercera Conferencia del Foro Mundial Bananero (FMB) en 2017 y en la publicación adjunta de Banana Link y Fairtrade International, «Avances hacia la

equidad de género en la industria bananera: resúmenes de estudios de casos» que se distribuyó en la Reunión de Equidad de Género, realizada antes de la Tercera Conferencia del Foro Mundial Bananero. El trabajo en curso sobre SITRABI también se comparte en EUROBAN (Red Europea de Acción sobre el Banano y Productos. Agroindustriales).

AVANCES HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA BANANERA

- <http://bananalink.org.uk/sites/default/files/gender%20doc%20ESP%2030%20-%2010%20-%2017.pdf>

RELACIONES LABORALES: CASOS EXITOSOS DE LA INDUSTRIA BANANERA (FORO MUNDIAL BANANERO)

- <http://www.bananalink.org.uk/sites/default/files/0740%20WBF%20Report%20SPA NISH%20BOOK%20V0 3 021117.pdf>

15. ¿Se ha continuado la intervención? Si es así, ¿cuál ha sido el impacto continuo? ¿Han contribuido la información y el aprendizaje a garantizar el respeto de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo en labores posteriores?

SITRABI continuará luchando por la igualdad de género para las trabajadoras. Citando a Selfa Sandoval Carranza (secretaria y coordinadora del comité de las mujeres, SITRABI), «la lucha es continua, hoy, mañana y siempre».

C. Labores futuras

1. ¿Como resultado del aprendizaje de esta iniciativa, ¿qué acciones recomendaría que emprendieran empresas, sindicatos, ONG u otros actores de los sectores del té, la banana y las flores para garantizar el respeto de los derechos de las mujeres en otros lugares de trabajo?

Todos los actores deben promover la participación e inclusión activa de las mujeres en los puestos de toma de decisiones y reconocer que solo las mujeres pueden expresar y comprender sus propias necesidades.

Para avanzar, las mujeres deben desarrollar sus capacidades para que puedan competir de manera competente:

- Animar a otras mujeres a involucrarse en los órganos de negociación.
- Mostrar resistencia y determinación.
- Tener conciencia cultural y conocimiento de la materia.
- Tener suficientes argumentos para disputar casos particulares.
- Ser dedicadas y concienzudas.
- Trabajar bien en equipo.
- Comunicarse bien.
- Poseer habilidades analíticas.
- Trabajar en sociedad con colegas masculinos.
- Presentar argumentos persuasivos.



- Tener confianza en sí mismas.

Se debe promover la libertad sindical y reconocer la negociación colectiva como la única forma de mejorar las condiciones sociales y económicas de los trabajadores y las trabajadoras.

También es importante escuchar las opiniones expresadas por algunos colegas masculinos, guiar a todos los trabajadores (hombres y mujeres) sobre cómo hacer un buen uso de los avances, tener visión y estar al tanto de las estrategias utilizadas por la gerencia para socavar las habilidades.

This case study was produced as part of the **Comparative analysis of work towards gender equity in the banana, tea and flower sectors project** funded by the ETI Innovations Fund.

