

FORO MUNDIAL BANANERO FMB.
COMISIÓN DE TRABAJO 03 DERECHOS LABORALES – CT03
Comité Coordinador

Diagnóstico sobre la situación laboral en la industria mundial de banano:

**PONENCIA SOBRE DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

A presentar al 2º Foro Mundial Bananero – Febrero 2012. Ecuador.

1. Introducción

La Comisión de Trabajo 03 sobre Derechos Laborales del Foro Mundial Bananero considera que el derecho a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, son fundamentales para abrir los espacios de diálogo social en el sector productivo bananero. Sin organización representativa, a los trabajadores se les hace difícil desarrollar medios de diálogo con sus empleadores, para solucionar los problemas de aplicación de los derechos laborales fundamentales en la producción. La negociación colectiva por su parte, se reconoce como el instrumento fundamental para normar el desarrollo laboral de la industria bananera, y es tan beneficiosa para los trabajadores, como conveniente para los empleadores.

Sin embargo, la libertad sindical y la negociación colectiva en la industria bananera sigue siendo el tema de controversia entre los diferentes actores del mundo bananero, porque es una discusión que no se circunscribe solo a trabajadores y a empleadores, sino que se viene involucrando cada vez más a comercializadoras, supermercados, certificadoras, consumidores etc.

Por esa razón una de las primeras tareas del CT03, es realizar un diagnóstico o panorama mundial sobre el tema, que permita dilucidar no solo problemas, sino posibles espacios de diálogo. Fue una indagación y recolección ardua de los Coordinadores del CT03 de documentos, entrevistas, visitas a sitios web e investigaciones, que se resumen en este documento.

Se agradece el aporte del departamento de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajo – OIT en Ginebra, Suiza, que ayudaron en la síntesis de la información recolectada y que sirve de base para proponer a este Segundo Foro Mundial Bananero, una serie de lineamiento a futuro, sobre el tema de libertad sindical y negociación colectiva.

2. Informe sobre el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Los derechos de libertad sindical y negociación colectiva se aplican a todos los trabajadores y empleadores en el sector bananero, incluyendo los trabajadores permanentes y temporales, de temporada y trabajadores sin contratos formales de empleo.

Eso significa que todos los trabajadores y empleadores del sector bananero en todo el mundo tienen el derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, sin temor a verse perjudicados o discriminados por esta razón. Ninguna persona debe interferir en las organizaciones de trabajadores y empleadores, las cuales son libres de ejecutar actividades para proteger y promover los intereses de sus miembros.

El derecho a la negociación colectiva significa que las autoridades deben asegurarse que las organizaciones de trabajadores y empleadores tengan las condiciones adecuadas para negociar conjuntamente las condiciones de trabajo. Todos deberían actuar voluntariamente y de buena fe.

Estos derechos están garantizados en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98), el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (No. 11) y el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (No. 141). Otros instrumentos internacionales reconocen los derechos de libertad sindical y negociación colectiva como fundamentales, siendo el más importante la Declaración universal sobre los derechos humanos. Los gobiernos de países productores de banano tienen el deber de garantizar a sus trabajadores y empleadores la posibilidad de ejercer completamente estos derechos.

Los derechos de libertad sindical y negociación colectiva son necesarios para lograr el objetivo de trabajo decente en cualquier contexto. Además, éstos tienen beneficios directos evidentes para los trabajadores y empleadores en sus lugares de trabajo. Adicionalmente, la libertad sindical y la negociación colectiva son esenciales para garantizar la efectividad del estado de derecho y de la democracia en la sociedad. Estos derechos constituyen una parte importante del desarrollo económico y social sostenible de todos los países. Su promoción y protección, por lo tanto, es un asunto para el sector en su conjunto, y no solamente para los trabajadores y empleadores directamente involucrados.

*La OIT y el Dialogo Social
Iniciativa útil para el sector bananero*

El derecho laboral, las relaciones laborales y el diálogo social son centrales dentro de la organización económica y social de los Estados Miembros de la OIT. Las buenas relaciones laborales y el diálogo social efectivo no sólo son medios para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, sino también para impulsar la paz y la justicia social. Como instrumentos de buena gobernanza, fomentan la cooperación y el desempeño económico, ayudando con ello a crear un entorno propicio a la consecución del objetivo del trabajo decente a nivel nacional.

Los cambios en el mundo del trabajo plantean numerosos retos a las instituciones de las relaciones laborales y a sus actores, así como respecto de la legislación laboral y los procesos de negociación colectiva. También abren paso a prácticas innovadoras. Además, la legislación laboral debe reflejar la evolución del mercado de trabajo y responder a las necesidades y retos actuales.

Tomado de: <http://www.ilo.org/ifpdial/lang--es/index.htm>

3. Desafíos para una libertad sindical total y negociación colectiva en el sector bananero

La documentación recolectada por el Comité Coordinador del CT03 en los países productores de América Latina y el Caribe, Ghana y Camerún de África y Filipinas por el continente asiático sobre los principales retos en la protección y la promoción de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en el sector bananero es abundante. En varios países, las y los sindicalistas indicaron que hay serias preocupaciones relacionadas a la ley y a la práctica en términos de libertad sindical y negociación colectiva, en particular en relación con el derecho de los trabajadores de crear las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones. Aunque casi todos los interesados en el sector bananero en especial las grandes empresas comercializadoras y las instancias de organización de productores nacionales, confirmaron su apoyo y respeto a la defensa de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, la conformidad total de la ley y de la práctica con esos derechos no está garantizada. Las dificultades se ven agravadas por el ritmo de la globalización, la pobreza entre los trabajadores, la violencia, la discriminación por género, etnia o por origen – migrantes- , así como presencia aún de trabajo infantil en algunos países.

A nivel mundial, los desafíos se encuentran en:

3.1 Garantía de un procedimiento regular

A menudo, los derechos de libertad sindical y negociación colectiva no son aplicados por las autoridades o en su caso se tiene muy poco apoyo desde los gobiernos. En los países productores de banano, varios dirigentes sindicales creen que los gobiernos no apoyan la creación de sindicatos y que los empleadores, por su parte, pueden violar la ley con toda impunidad.

Se cree que hay una ausencia de estado de derecho ya que no siempre se garantiza el debido proceso a los sindicalistas. Por consiguiente, los sindicatos sienten el impacto de lo que creen es un contexto no democrático, en el cual los trabajadores del sector bananero ejercen sus derechos.

Algunos dirigentes sindicales hablan de una “pérdida de confianza en la ley – no en relación con el derecho de sindicación pero con las autoridades corruptas que deberían proteger ese derecho”. En otros países, los dirigentes sindicales creen que los empleadores y el gobierno se ponen de acuerdo para evitar la sindicalización de los trabajadores. Se cree que las autoridades laborales están del lado de los empleadores.

También hay referencia a la exposición del sindicalizado a la violencia, por conflictos armados en las regiones bananeras – Filipinas - así como intimidación y asesinatos de dirigentes por grupos de seguridad privada y delincuencia especialmente en Guatemala, Honduras, Colombia, Camerún.

El incremento de la llamada tercerización y la sub-contratación como prácticas de contratación que minan el desarrollo sindical como en Guatemala, Costa Rica y Perú.

3.2 Dificultades para constituir organizaciones y afiliarse a las mismas

En muchos países bananeros, se han registrado alegatos graves de discriminación antisindical. Las formas de discriminación incluyen despidos y otras medias discriminatorias contra los dirigentes sindicales y sindicalistas, y el establecimiento de listas negras de los mismos. Algunos sindicalistas consideran que los dirigentes sindicales y los miembros de los sindicatos son víctimas de persecuciones, lo que explica el hecho de que “los trabajadores tienen miedo de afiliarse”. También existen graves problemas con relación al contexto

legislativo, como por ejemplo la ausencia de recursos y sanciones suficientemente disuasivas contra los actos de discriminación antisindical; y registro de los sindicatos.

Los dirigentes sindicales de los países bananeros en América Latina califican a los empleadores de "intolerantes" con los sindicatos y explican que a pesar de las disposiciones legales que protegen a los representantes sindicales, estos últimos son intimidados a menudo. Los sindicalistas en Costa Rica perciben la actitud antisindical, cuando se obstruye el derecho a sindicalización y desde las empresas se promociona o se imponen formas alternativas a los trabajadores (asociaciones solidaristas y los comités permanentes de los trabajadores). En Ghana, sin embargo, la situación en el país está mejorando, " la mayor parte de los empleadores " autorizan a los trabajadores afiliarse a las organizaciones. Además, las principales compañías bananeras que han dominado la comercialización mundial del banano manifiestan respetar los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en la cadena global de suministro y en cierta forma exigen a sus proveedores respetar los códigos de conducta. Ciertos parámetros indican que ha habido avances importantes en los últimos años y las iniciativas de certificación social y laboral, el comercio ético y el comercio justo, incluyen en sus normas el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Sin embargo, los desafíos prácticos persisten en relación con los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores contratados temporalmente y de los trabajadores indocumentados. Los dirigentes sindicales de algunos países informan que las empresas contratan trabajadores a corto plazo o tercerizan empleos para que los trabajadores no puedan afiliarse a los sindicatos. En otros países, los representantes declaran que a veces los trabajadores no quieren afiliarse debido a una falta de confianza en las autoridades, por temor o por su mismo desconocimiento a ejercer sus derechos.

3.4 Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades

La alegada discriminación antisindical no se limita a los derechos de los trabajadores de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas, pero se extiende a las alegaciones de agresiones extremas, actos de acoso y despidos de trabajadores del sector bananero, especialmente dentro del contexto de situaciones particulares en caso de conflictos laborales y de movimientos huelguísticos. En algunos países, los dirigentes sindicales son detenidos o sujetos a represión por las fuerzas de seguridad después de manifestaciones públicas. En otros casos, es posible de poner término a una huelga en el sector con el arbitraje obligatorio.

3.5 Negociación colectiva

Hay muchas alegaciones con relación a la falta de negociación colectiva en el sector bananero. En algunos casos, se dice que los empleadores se niegan a negociar con los sindicatos; se demoran en negociar de manera que, en la opinión de los sindicalistas, los trabajadores son perjudicados; o despiden trabajadores después de que un convenio colectivo preliminar ha sido sometido. Algunas legislaciones nacionales restringen la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones y los contratos a corto plazo no permiten a los trabajadores organizarse para negociar colectivamente.

Sin embargo, los sindicalistas consideran que la negociación colectiva es el mejor instrumento que tienen a su disposición para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y desarrollar buenas relaciones de trabajo: " la negociación colectiva es el único instrumento para mejorar las condiciones de vida de todos los trabajadores".

4. Conclusiones

Obviamente, hay serios problemas en la forma en que los derechos de libertad sindical y negociación colectiva son aplicados en el sector bananero. Hay muchos temas que son comunes a través de muchos y diferentes países. En general, se cree que mientras la legislación nacional reconoce el derecho de sindicación y los sindicatos lucha para que este derecho sea protegido, las autoridades y los empleadores no aplican la ley en el sector bananero. En consecuencia, los trabajadores temen afiliarse a los sindicatos. Se cree que los empleadores no quieren sindicatos en sus empresas y sindicalistas en algunos países creen que no es "un buen negocio" para los empleadores tener sindicatos.

También hay preocupaciones serias en cuanto al derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes. Esto incluye el sentimiento que tienen los sindicalistas de no ser protegidos y de arriesgarse continuamente a perder sus empleos. Hay dificultades prácticas para los trabajadores que no tienen puestos permanentes.

Los sindicalistas consideran la negociación colectiva como un método sumamente positivo para mejorar la situación para los trabajadores así como para mejorar las relaciones con los empleadores. Sin embargo, varias dificultades existen en la práctica. Estos importantes desafíos crean una situación donde tanto trabajadores como empleadores no son conscientes de las ventajas que procuraría una libertad sindical total en el sector. Libertad sindical y negociación colectiva que funcionan plenamente constituyen un elemento esencial de un sector bananero sostenible, justo y productivo.

Acciones futuras

La Comisión de Trabajo 03 Derechos Laborales del Foro Mundial Bananero ha conducido una investigación general sobre la situación de la libertad sindical y negociación colectiva en la práctica. Este informe resuma los problemas que existen en el sector bananero en el mundo entero, así como las experiencias similares en el sector y, de esta manera, ilustra la gravedad de la situación.

La libertad sindical y la negociación colectiva son una oportunidad para que las relaciones laborales en el sector bananero sean más estables, productivas y justas. Por esta razón, el grupo de trabajo orientará sus actividades hacia la identificación de las acciones futuras. Los pasos propuestos debajo se realizarán con las fuerzas del Foro Mundial Bananero como un foro de multi-actores, dentro de cual representantes de empresas productores y comercializadoras, trabajadores bananeros organizados en sindicatos, productores, supermercados y gobiernos de muchos países están implicados.

Algunos ejemplos que buscan desarrollar buenas prácticas de la libertad sindical en el sector bananero

En Junio de 2001, COLSIBA, UITA y Chiquita firmaron el primer acuerdo internacional en el sector de la agricultura. Esto siguió una campaña internacional que concierne el récord de Chiquita sobre los derechos de los trabajadores en América Latina conducida por COLSIBA y que intento captar los supermercados y consumidores en los Estados Unidos y la Unión Europea.

En Costa Rica al Empresa DOLE Standard Fruit y COSIBACR firman en el 2007 un Acuerdo Marco para establecer condiciones de apertura de las organizaciones sindicales bananeras del país a las fincas de la empresas y de sus proveedores. Este acuerdo fue mediado por el minorista noruego Bama Gruppen y cuenta con el apoyo del Gobierno y centrales sindicales de ese país. Desde el año 2010 se desarrolla un proceso de Dialogo Social, asistido por la OIT.

Igualmente en Costa Rica el minorista británico TESCO y la Ong Banana Link han promovido encuentros de dialogo entre los sindicatos de COSIBACR y organismos de los productores (Corporación Nacional CORBANA y la Asociaciones de Productores Nacionales)

Se ha considerado como ejemplo a seguir el dialogo permanente establecido en Colombia entre la organización sindical SINTRAINAGRO y la Asociación de productores AUGURA. En este país hay una Convención Colectiva de Trabajo para todo el sector productivo bananero.

La incidencia internacional desde grupos civiles de países consumidores ha sido vital para buscar el respeto de los derechos laborales en los países productores, ejemplo es la Red EUROBAN en Europa y en Norteamérica instancias como USLEAP, IRLF y AFL-CIO.

5. Propuestas al de CT03 de Derechos Laborales al Foro Mundial Bananero sobre los derechos de libertad sindical y negociación colectiva:

5.1 Fomentar por medio del dialogo social el respeto a la libertad sindical y promover la negociación colectiva en la producción mundial bananera en los siguientes años.

5.2 Llamar a todo el sector empleador como las transnacionales comercializadoras, asociaciones de productores en los países productores, así como los minoristas y las iniciativas de certificación, comercio ético y comercio justo, a que participen y se unan a este esfuerzo dentro de la Comisión de Trabajo 03 derechos Laborales del FMB.

5.3 Crear un espacio para permitir a las empresas del sector bananero – empleadores - para que dialoguen e intercambien experiencias sobre libertad sindical y negociación colectiva. Igualmente externen preocupaciones y mejores prácticas.

5.4 Desarrollar una experiencia o proyecto de buena práctica sobre libertad sindical y negociación colectiva, para las empresas del sector bananero.

5.5 Desarrollar una campaña de información para trabajadores sobre los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, y diseminar la información a los trabajadores en las plantaciones. Dentro de una estrategia general de campaña, esto incluirá la preparación de materiales impresos, cursos y programas de concienciación, y otros aspectos para la comunidad en general.