

EL ACUERDO MARCO CON CHIQUITA PUESTO A PRUEBA

**Maikol Hernández,
secretario general de SINTRACOBAL
y miembro de UITA/IUF**

an José, Abril 2019

En esta primera parte del año, se ha desatado un conflicto entre Chiquita Brands y los trabajadores de su planta en Costa Rica afiliados al Sindicato Industrial de Trabajadores Costarricense del Banano y Afines.

El SINTRACOBAL y la UITA/IUF están haciendo una campaña de denuncia sobre este hecho, para que se reviertan las acciones de despidos masivos, eliminación del convenio colectivo, destitución de dirigentes sindicales y tercerización de la totalidad de materia de trabajo la cual se traslada a empresas contratistas de la zona de Limón donde no existe organización sindical, ni cobertura de convenio colectivo. Situación que ha denunciado el sindicato dado que los actuales trabajadores se encuentran en condiciones laborales precarias e irregulares.

Un elemento en juego en este conflicto, que parece contradictorio, es el hecho de que está vigente, desde 2001, el “Acuerdo entre la UITA/COLSIBA (Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros) y Chiquita sobre

Libertad Sindical, las Normas Laborales Mínimas y el Empleo en las operaciones bananeras en América Latina”

Este acuerdo marco fue firmado en Ginebra, con presencia del entonces Director General de OIT, Juan Somavía, como testigo de honor.

No hay más que darle una mirada rápida al contenido del Acuerdo (reproducido en el anexo a esta nota) para comprobar que Chiquita lo está ignorando de manera cabal.

En la experiencia sindical internacional, los acuerdos marco han estado confrontados a evaluaciones sobre su real efectividad, encontrándose ejemplos en favor y en contra sobre su utilidad.

En el caso del acuerdo con Chiquita, UITA ha considerado que el balance general había sido serio hasta el momento, en cuanto al reconocimiento de las organizaciones sindicales por parte de la empresa, que ayudo a su manera a dialogar sobre los conflictos. Sin embargo, en los países de Centroamérica no ha habido mayores avances en el capítulo referido a libertad sindical ni sobre protección a la salud y seguridad en el trabajo¹

¹Esta evaluación está registrada en el testimonio de UITY recogido por Foro Mundial Bananero (FMB), 2013: “Relaciones laborales: Casos exitosos de la industria bananera”. De esta publicación se toman también los siguientes contenidos descriptivos.

Chiquita Brands Internacional 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 negativamente 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 América Latina emplea aproximadamente 40.000 trabajadores de forma directa o a través de sus proveedores. La proporción entre ambos segmentos se ha invertido en el tiempo, desde el inicial 70% de la producción total para las plantas propias.

El Acuerdo 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.

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, 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 malas condiciones laborales en la producción del banano en América

La UITA y COLSIBA decidieron unir esfuerzos, y comenzaron a establecer un diálogo con diferentes actores en la región, y a finales de la década de los noventa, se iniciaron los primeros diálogos entre actores de la industria bananera, en primer lugar con el Foro Mundial Bananero 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 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.

Chiquita fue, de entre todas las principales compañías bananeras, la que tuvo una mayor iniciativa e interés en continuar este diálogo. En una reunión en San José, Costa Rica, en mayo de 2001, se acordó elaborar e implementar conjuntamente un Acuerdo Regional.

Chiquita Brands no parece haber aprendido la lección de la historia reciente. En Costa Rica se comportaron con la misma prepotencia de las viejas compañías bananeras. No les importó que cientos de familias perdieran su fuente de ingreso, y menos aun que desapareciera una organización sindical con la que por casi dos décadas, se estableció una política de dialogo social.

Tiraron todos los avances por la borda sin importar las consecuencias, eliminaron unilateralmente lo pactado, eliminaron el contrato colectivo despidieron dirigentes sindicales sin contemplación alguna.

Los trabajadores que permanecen laborando en los bananales son las siguientes víctimas. Al destruir a este sindicato y despedir a sus dirigentes, se demostró que la institucionalidad laboral en Costa Rica no opera, y que los gobiernos son extorsionados con la amenaza que estas empresas se van del país.

El caso es más grave, cuando tratamos de afiliar en las fincas bananeras los trabajadores que se adscriben al sindicato son despedidos, Se utilizan una serie de tácticas anti sindicales, como la contratación temporal irregular y la contratación de trabajadores muy vulnerables por ser esta empresa la única empleadora. De esta manera sacan provecho de la población indígena Ngabe y Bugles.

Miles de trabajadores indígenas que no hablan español y no conocen el idioma son quienes laboran en la producción de banano en condiciones inhumanas. Sintracobal denunció esto reiteradamente.

El otro sector altamente vulnerable son trabajadores migrantes, especialmente nicaragüenses.

Chiquita Brands inició una confrontación, violentando los convenios 87 y 98 de la OIT; el Pacto de Derechos Económicos y Sociales de Naciones Unidas y otros instrumentos internacionales de derechos humanos. Con esto se inicia una nueva etapa de la guerra del banano, con un saldo de miles de trabajadores afectados.

ANEXO: TEXTO DEL ACUERDO

NORMAS LABORALES MINIMAS

- Reconociendo el derecho fundamental de todo trabajador (a) de elegir pertenecer y ser representado por la organización sindical independiente y democrática de su elección, así como el derecho a la negociación colectiva;
- Convencidas de que el fortalecimiento de las modalidades democráticas de cooperación en la empresa es una Responsabilidad que comparten el empleador y las organizaciones sindicales;
- Determinadas a definir oportunidades prácticas de mejora constante de las condiciones de trabajo de los(as) trabajadores (as) de CHIQUITA, reconociendo que son una condición indispensable para hacer progresar los intereses comunes de CHIQUITA y de sus trabajadores(as);
- Respetan las responsabilidades de los gerentes locales de CHIQUITA y de los sindicatos locales a tratar los asuntos locales de interés común mediante la negociación colectiva y a poner en práctica los siguientes principios generales:
Conforme a lo anterior, suscriben el siguiente acuerdo:

SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES MINIMAS

1. CHIQUITA reafirma su compromiso de respetar los siguientes Convenios Básicos de la OIT :

- El principio de libertad sindical (Convenio 87);
- El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio 98);
- La protección y las facilidades que deben otorgarse a los representantes de los (las) trabajadores (as) (Convenio

1359;

- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenio 102 y Convenio 105);
- la abolición efectiva del trabajo infantil (Convenio 138 y Convenio 182);
- la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación, Convenio 100 y Convenio 111)

2. CHIQUITA reitera su compromiso de respetar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, al igual que la legislación que rige la aplicación de tales derechos.

3. CHIQUITA respetará el derecho de sus trabajadores (as) a formar y afiliarse a organizaciones sindicales.

4. CHIQUITA velará porque los representantes de las organizaciones sindicales no sean objeto de discriminación y que tengan acceso a los(as) trabajadores(as) en el lugar de trabajo para ejercer la función sindical. Los detalles prácticos de dicho acceso se determinarán mediante discusiones y acuerdo a nivel nacional. CHIQUITA garantiza que no se discriminará contra los(as) trabajadores(as), que no se les amenazará ni sancionará por causa de la visita de un representante sindical.

5. En los casos en que CHIQUITA haya entablado negociaciones colectivas con sindicatos, CHIQUITA seguirá compartiendo la información sobre la empresa en general y sobre sus operaciones locales con los representantes sindicales que ellos puedan razonablemente necesitar para negociar en forma efectiva.

6. CHIQUITA reconoce su responsabilidad de proporcionar centros de trabajo seguros y saludables. CHIQUITA y la UITA/COLSIBA convienen en colaborar en todo esfuerzo encaminado a mejorar la salud y la seguridad de las operaciones bananeras de la empresa.

7. CHIQUITA y la UITA/COLSIBA divulgarán este Acuerdo en todas las operaciones bananeras de la empresa en América Latina.

EMPLEO

En el supuesto de que se dieran circunstancias que incidieran gravemente sobre el volumen de empleo, las condiciones de trabajo o el tipo de contratos de trabajo, tales como variaciones o transferencias de producción, o el cierre total o parcial de una instalación, CHIQUITA se compromete a :

- Observar la legislación y la normativa locales;
- Consultar tan pronto sea posible a los sindicatos locales que hayan sido debidamente habilitados para representar a los(as) trabajadores(as) afectados(as), especialmente cuando el cambio afecte a un número significativo de trabajadores(as), lo que suele ser el caso de un cierre parcial o total;
- En el supuesto de que los(as) trabajadores(as) estén debidamente representados por un sindicato para negociar colectivamente, notificar simultáneamente a los representantes sindicales locales, a COLSIBA y a la UITA cualquier cambio propuesto, incluyendo en dicha notificación los dos elementos siguientes:
 - _ la explicación de la decisión de la empresa, y
 - _ una clara indicación de las consecuencias que tiene dicha decisión para los (las) trabajadores (as) en términos de modificación de los contratos, de las condiciones de trabajo o reducción de empleos.

- CHIQUITA considerará con toda seriedad cualquier propuesta alternativa de las organizaciones sindicales que representen a trabajadores (as) de CHIQUITA. CHIQUITA responderá a dichas propuestas dentro de un plazo convenido caso por caso.

5

SOBRE LOS PROVEEDORES

CHIQUITA requerirá a sus proveedores, productores bajo contrato y socios en negocios conjuntos (joint venture) que aporten pruebas razonables, de que ellos respetan la legislación nacional y las Normas Laborales Mínimas descritas en la Parte I del presente Acuerdo. Las partes convienen en que la efectiva aplicación de esta disposición depende de diversas condiciones, por ejemplo, el relativo grado de influencia de CHIQUITA sobre sus proveedores y la disponibilidad de suministros alternativos apropiados que sean comercialmente viables. Por consiguiente, la aplicación de esta parte del Acuerdo será evaluada conjuntamente por el Comité de Revisión tomando en cuenta estos factores.

SUPERVISION DEL ACUERDO

CHIQUITA y la UITA/COLSIBA designarán hasta un máximo de cuatro miembros cada uno, que integrarán un Comité de Revisión, que se reunirá periódicamente para evaluar la ejecución de este Acuerdo y discutir otros asuntos de interés común. En el caso de un conflicto mayor, CHIQUITA y la UITA/COLSIBA podrán además incluir en la reunión un representante del sindicato local y un representante de la gerencia local.

CHIQUITA y la UITA/COLSIBA reconocen que este Acuerdo no es un sustituto de los procesos locales y efectivos de negociación y de que deben hacer todo lo que esté en su poder para propiciarlos. Las partes convienen en que los interesados locales deben agotar todos los recursos con

miras a resolver las cuestiones de carácter local, y en que la labor del Comité de Revisión, al igual que cualquier otra actuación que sea necesaria en el período que transcurra entre las reuniones del Comité, se referirá únicamente a violaciones serias y/o sistemáticas de los derechos estipulados en el presente Acuerdo que sean alegadas. Las partes convendrán con anticipación la agenda de dichas reuniones. Ambas partes facilitarán toda la información necesaria para la consecución del propósito de las reuniones.

Las reuniones del Comité de Revisión se celebrarán dos veces al año. Se podrá convocar a reunión extraordinaria a solicitud de cualquiera de las partes en caso de que se presente una situación que amerite discusión urgente por parte del Comité de Revisión.

CHIQUITA, UITA y COLSIBA, cada una, identificará a una persona encargada de facilitar la comunicación y la oportuna solución de todo asunto urgente que surja en el período que transcurra entre las reuniones del Comité de Revisión.

COMPROMISO DE ACTUAR CON EQUIDAD Y EN FAVOR DEL MEJORAMIENTO CONTINUO

Este Acuerdo seguirá vigente hasta tanto no lo dé por terminado cualquiera de las partes mediante notificación previa y por escrito con al menos tres meses de anticipación.

Durante la vigencia del Acuerdo, CHIQUITA y la UITA/COLSIBA convienen lo siguiente:

- Negociar de buena fe, teniendo siempre en cuenta el mejor interés de todas las partes;
- Comunicarse de manera abierta, sincera y franca;
- No realizar acciones tales como campañas públicas internacionales o represalias anti-sindicales que puedan socavar el proceso contenido en este Acuerdo, hasta tanto una de las partes declare que no se ha podido llegar a

una solución. El Comité de Revisión determinará, caso por caso, un plazo de discusión para llegar a una solución satisfactoria para ambas partes. No se declarará el fracaso de la búsqueda de una solución hasta que no expire el plazo acordado;

- Trabajar en pos de un entendimiento común entre los gerentes de la empresa, los dirigentes sindicales y los(as) trabajadores(as) acerca de relaciones laborales efectivas, reconociendo que ello incide directamente sobre:

- _ la calidad de los productos de la empresa,

- _ la productividad, la eficiencia y la flexibilidad de las prácticas en el centro de trabajo,

- _ la calidad de vida laboral de los(as) trabajadores(as),

- _ el bienestar social y del medio ambiente de las comunidades en donde viven y trabajan los(as) trabajadores(as) de la empresa, y

- _ el éxito comercial y la sostenibilidad de las operaciones de la empresa.