

¿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. - Consultor



Estudio comisionado por Fairtrade International (FLO)
Marzo 2013

Tabla de Contenido

PRÓLOGO	3
1. PRESENTACION	4
2. SOBRE EL ESTUDIO	4
3. ASPECTOS GENERALES DE LA PRODUCCIÓN BANANERA COLOMBIANA	6
4. INTERVENCIÓN DE FAIRTRADE EN LA PRODUCCIÓN BANANERA DE COLOMBIA	9
4.1. El duro camino a la pacificación del Urabá	10
5. FACTORES QUE HACEN POSIBLE LAS RELACIONES LABORALES SEGÚN LA EXPERIENCIA EN LAS BANANERAS DEL URABÁ	12
5.1. La Confianza	12
5.2. Cumplir con los derechos y obligaciones	13
5.3. La comunicación	14
5.4. La información	14
5.5. La Negociación Colectiva como instrumento base de las relaciones laborales	15
6. FAIRTRADE Y SU APOORTE EN LAS RELACIONES LABORALES	16
6.1. Fairtrade International se benefició de las buenas relaciones laborales y las fortalece	16
6.2. Relaciones cuerpos conjuntos y comités obreros	17
6.3. Sobre el uso de Premio	19
7. CONCLUSIONES	20
8. RECOMENDACIONES	21
9. EPILOGO	23

PRÓLOGO

Por Wilbert Flinterman,
Asesor Principal de Fairtrade International sobre Derechos Laborales y Relaciones con los Sindicatos

A principios del siglo XXI la región de Urabá en Colombia era tristemente conocida por la violencia que generaban los conflictos entre los paramilitares y la guerrilla, siendo también una región peligrosa para los sindicalistas. En la última década ha habido cambios significativos. Los empleadores y los sindicatos han optado por el diálogo pacífico como forma de negociación. El sindicato SINTRAINAGO, que hoy en día representa a 18 000 trabajadores en Urabá, de los cuales 2250 trabajan en 25 plantaciones certificadas Fairtrade, mantiene en este momento una negociación colectiva con la asociación regional de empresarios bananeros. Los trabajadores bananeros por lo general ganan un salario digno y, en las plantaciones certificadas Fairtrade, los trabajadores, tanto los que pertenecen al sindicato como los que no, colaboran invirtiendo la Prima de Fairtrade en beneficio de todos.

Reconocemos la relación sindical en la región de Urabá en general como un ejemplo de relación constructiva con los empleadores, que ha traído consigo beneficios para los trabajadores. A fin de usar esta experiencia positiva como medio de enseñanza para nuestro trabajo en otras regiones, Fairtrade International encargó este estudio independiente a principios de este año. ¿Qué elementos específicos de Urabá se podrían poner en práctica en otros lugares? ¿Cómo podría Fairtrade contribuir al logro de relaciones sindicales positivas y constructivas en otros lugares?

Nos gustaría llamar la atención sobre la colaboración que existe en Urabá entre los trabajadores, su sindicato SINTRAINAGO, los directivos de las fincas certificadas y el personal de Fairtrade, y usarla como medio de enseñanza para Fairtrade y otros productores certificados y sindicatos, ya que tendrán la posibilidad de leer dichas enseñanzas en el estudio. Aún quedan en Urabá desafíos y aspectos por mejorar, y de ninguna manera queremos dar la impresión de que todo es perfecto. Somos muy conscientes de que la equidad en el comercio y en las relaciones laborales constituyen una obra en construcción y creemos que vale la pena compartir el progreso.

Agradecemos al autor Víctor Quesada y también a todos los trabajadores, a los representantes de SINTRAINAGO, a los directivos y al personal de Fairtrade por su tiempo y contribución.

"Nuestro objetivo es apoyar 'sistemas maduros
de relaciones laborales' en las fincas de Fairtrade".

**- Fairtrade International,
Una nueva estrategia de derechos laborales para Fairtrade**

1. PRESENTACION

Amablemente el Administrador de la “Finca Mirian Amparo”, el Sr. Fluvio, luego de realizar una entrevista a él y trabajadores de la finca, ofreció regresarme a mi hotel en Apartadó. Solo salir de la finca a la carretera principal Turbo – Apartadó no es fácil, así que su ofrecimiento era innegable y oportuno continuar la entrevista, tal vez más relajada e informal. De camino algo que dijo me hizo reflexionar sobre lo que en Urabá había pasado muy recientemente: *“habían tiempos sino años que era difícil venir a la finca, en un momento hasta pase cuatro meses que no pude venir a ver la finca, en este camino que vamos, todos los días mínimo tres o cuatro muertos aparecían tirados ... y es que eran de todo tipo de gente, trabajadores, guerrilleros, soldados, paras (paramilitares) todo esta zona –bananera – era un campo de guerra (...) usted estaba en la finca y de momento te salían gente armada, y habían días en que los trabajadores no llegaban y uno que podía hacer(!), todo el mundo estaba atemorizado...”*.

Lo que en ese momento reflexione fue: “Vaya coraje de la gente bananera del Urabá, después de tanta conflicto, con fincas prácticamente arruinadas, en poco tiempo han logrado levantarse, sobreponiéndose a sus mismos resentimientos y dolor por lo vivido”; efectivamente a lo largo de todas las entrevistas realizadas para este estudio, uno se encuentra con una actitud que es poco frecuente en las bananeras latinoamericana, especialmente entre los y las trabajadoras. Es la actitud ver las cosas con nuevos ojos, con apertura y a tener la confianza de dialogar sin sufrir escarnio y censura alguna. Lo puedo decir con cierta autoridad, ya que por años he realizado estudios en las bananeras de Centroamérica, especialmente a trabajadores, los cuales - ó en general - recientes su presente y con poco ánimo ven su futuro. En Urabá definitivamente hay un espíritu diferente en el ambiente. ¿Cómo Fairtrade puede fomentar ese espíritu en otras regiones del continente? Es lo que este estudio busca incentivar o al menos dar algunas pistas.

Una primera pista, tal vez lo dio un trabajador miembro del Cuerpo Conjunto de Finca El Antojo:

“FLO (Fairtrade) es un pie de apoyo para el cumplimiento...tenemos más conciencia de nuestros derechos y nuestro deberes.”

La respuesta venía del tema de Fairtrade y su contribución en el desarrollo de las relaciones laborales.

2. SOBRE EL ESTUDIO

El objetivo de Fairtrade International con este estudio, es invitar a otros grupos de trabajadores y productores en América Latina a establecer un cambio positivo hacia unas relaciones laborales, que están ligadas a las finalidades expresadas en los criterios de certificación. Fairtrade International no desconoce los problemas y obstáculos en el campo de cumplimiento de los criterios - en especial - los relacionados a las condiciones laborales (1.4) y sobre libertad sindical y negociación colectiva (1.5). Su cumplimiento, pero sobre todo la rigurosidad con la cual debe ser valorada los criterios (1.4 y 1.5), han sido cuestionados en diferentes momentos, por grupos de opinión en países consumidores y motivo de distanciamiento con sectores sindicales y productivos en este continente.

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

A diferencia del comercio convencional de fruta, Fairtrade tiene su imagen apostada en la credibilidad, ante un consumidor que está dispuesto a pagar más por un producto, si este sobreprecio – con relación del mercado minorista - se invierte en el mejoramiento de las comunidades, los trabajadores y hasta de los productores.

La producción bananera en Colombia da lecciones sobre cómo llegar a establecer un dialogo social permanente entre representantes de los trabajadores – con su sindicato – y los empleadores – con su asociación - porque es aquí, en las bananeras colombianas donde más cercanamente, se cumple con los criterios de Fairtrade sobre condiciones laborales y libertad sindical.

Del 27 de Enero al 2 de Febrero 2013, se realizó una gira a la región bananera del Urabá, en el Departamento de Antioquia, Colombia. La misión era recoger testimonios, historias y valoraciones de trabajadores/as, administrativos y dueños de fincas sobre su experiencia en Fairtrade y las relaciones laborales en su empresa. Se realizaron siete visitas a fincas - Finca Marta María (34 hectáreas y 23 trabajadores), Finca El Cortijo (72 hectáreas y 44 trabajadores), Bananera Urabá-Rosalba Zapata (650 hectáreas y 450 trabajadores), Finca Frontera Limitada (49 hectáreas y 36 trabajadores), Bananera Miryan Amparo (14 hectáreas y 9 trabajadores), Finca El Antojo (168 hectáreas - 142 Trabajadores) y Finca Ucrania (124 hectáreas y 72 trabajadores). En las fincas se realizaron entrevistas con administrativos o dueños, el Cuerpo Conjunto de la finca y el Comité Obrero. Dos reuniones la Secretaria General de SINTRAINAGRO, una visita a la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO y una reunión con la Junta Directiva Seccional de Chingorogó. En general unas 60 personas se vieron involucradas en las actividades de investigación.

En principio, la idea era hacer reuniones por separado – administración, cuerpo conjunto y comité obrero – pero en la mayoría de los casos la gente asista en un solo grupo, especialmente los trabajadores y trabajadoras. Esto fue así, porque hay fincas donde miembros del cuerpo conjunto – o de la corporación como le llaman – son a su vez representantes del comité obrero. Había administradores que no tenían restricción alguna para hablar y emitir opinión delante de los trabajadores.

Un caso particular fue la visita a la Compañía Bananera Urabá el jueves 31 de enero en la tarde, más que una entrevista, aquello fue un foro por la dinámica que adquirió el encuentro – el entrevistador fue también entrevistado, especialmente sobre lo que pasaba en otras bananeras del continente- , casi veinte personas entre comités obreros, miembros de la corporación/cuerpo conjunto y directores de la empresa, entre ellos un gerente con responsabilidad de ser oficial de enlace con Fairtrade de la empresa. Todos/as asistieron en grupo y todos vistiendo de la misma camisa con el logo de Fairtrade. Bananera Urbana S.A. es una empresa de la Corporación Rosalba Zapata C, con seis fincas bananeras. Tiene su propio sitio web www.crzc.com.co y videos en youtube sobre la inversiones de la prima de Fairtrade.

Pero el estudio no se dirigió a buscar los casos “ejemplares” sobre Fairtrade y relaciones laborales, también se dio la búsqueda de situaciones, donde la aplicación de las normas o el manejo general del Fairtrade, presentan dificultades o hay cuestionamiento. Este fue el caso de dos fincas en el municipio de Chingorogó que se analizaran más adelante. En esta ocasión no se visitaron las fincas, sino se recibieron a los trabajadores del comité obrero por gestión de la Seccional de SINTRAINAGRO en este municipio.

Recogemos impresiones de las personas y la analizamos buscando darle una dimensión que sea útil para la finalidad u objetivo del estudio.

¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN DE URABÁ

Generalmente en todo estudio hay una información básica, datos del sector y un contexto que ayuda a entender el fenómeno. Pero el caso de Urabá, especialmente los acontecimientos desde 1980 al 2003 aproximadamente, son complejos porque mediaba una situación de confrontación armada, esta era una región –que hasta hace poco - fue una de las regiones más violentas de Colombia. Explicar ese contexto de donde surgen las nuevas relaciones laborales en las bananeras, es difícil, hay que extenderse en su análisis, con el riesgo de no dar una dimensión equitativa. Pero el pasado reciente de Urabá no se puede de eludir.

Sin embargo lo importante es observar: cómo se salió de esta situación y qué lecciones podemos aprender de Colombia. Nos enfocamos al objetivo de estudio.

A todo esto, y de todas formas - para el autor - la impresión que dejó las personas entrevistadas, es que el pasado es algo que hay que superar y las personas en Urabá prefieren enfocarse en su futuro.

3. ASPECTOS GENERALES DE LA PRODUCCIÓN BANANERA COLOMBIANA

En el sector de estudio hay dos actores sociales centrales: AUGURA que surge en 1963 como la *Asociación de Agricultores y Ganaderos de Urabá* pero se reconoce como *Asociación de Bananeros de Colombia* que agrupa al 100% de los productores bananeros de Urabá, y asocia a productores bananeros de Magdalena (70%). En total representan a 160 empresas y 340 fincas bananeras. El otro actor clave es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria – SINTRAINAGRO, que surge en 1998 y afilia al 98% de los trabajadores del sector de Urabá, pero también tiene organización en actividades de palma de aceite, coco y caña en varias regiones del país.

A finales del siglo pasado entre AUGURA y SINTRAINAGRO se firma una primera Negociación Colectiva de Rama Industrial, que cubre a todos los trabajadores afiliados al sindicato y empresas asociativas de AUGURA, como un caso único en la historia bananera latinoamericana.

De las 47,000 hectáreas que conforman la frontera bananera colombiana para la exportación, 35,000 se hallan en Urabá, distribuidas en cuatro municipios: Apartadó, Carepa, Chingorogó y Turbo. Casi 20,000 empleos directos y 60,000 indirectos generan la producción en Urabá, en una población mayor a 300,000 habitantes, con un promedio anual de crecimiento poblacional del 3%.

La producción total en Colombia se estima en 95 millones de cajas al año, que genera unos 700 millones de dólares en el 2012. El banano representa el 3.0% de las exportaciones totales de Colombia y el 6.0% de las exportaciones no tradicionales, lo que aporta al país el 0.4% del Producto Interno Bruto - PIB. Los exportadores de bananeras colombianas ocupan el tercer lugar entre los países Latinoamericanos. La producción para el año 2009 destino el 24.21% hacia los Estados Unidos y Canadá, el 62.26% en países de la Unión Europea y el 13.55% fue a otros países.

En cuanto a salarios en el sector, una ponencia presentada por AUGURA en febrero 2012, indica que hay una homogeneidad al sector laboral de Urabá en cuanto a las remuneraciones salariales, debido a que el 98% de los trabajadores están bajo una misma Negociación Colectiva por Rama Industrial. Los incrementos salariales se realizan de

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

acuerdo al índice de variación de precios al consumidor. La remuneración se hace a destajo o por obra realizada.

En ese momento (febrero 2012) y bajo una tasa de cambio de 1US\$ equivalente a 1,848.17 pesos, el salario mínimo del país equivalía a US\$482.72 (US\$324.21 + 157.86 por bono transporte). El dato es importante más adelante, ya que el valor del dólar ha venido bajando en una tasa anual cercana al 6%, y para enero 2013 se adquiere por un dólar por 1.740 pesos en casa de cambio y 1.800 en el banco, cuando el año 2009 el dólar equivalía a 2.156.29 pesos. Esta diferencia cambiario negativa, está incidiendo en los costos de producción y se considera factor de crisis para el sector.

La composición salarial del sector es la siguiente:

Legales: Salarios + 52.374%

- Auxilio cesantía : 8.33% (Empresa)
- Interés a la cesantía : 1% (Empresa)
- Prima de servicios : 8.33% (Empresa)
- Vacaciones : 4.17% (Empresa)
- Aportes Parafiscales : 9% (Empresa)
- Aportes SGSS: 21.544% Empresas+ 8% del Trabajador.

Extralegales: auxilios y primas 3%-6%

De acuerdo a los datos suministrados en esa ocasión, se describe que:

Ingresos Promedios de Trabajadores (Mujeres y Hombres) en la Industria Bananera der Colombia. Febrero 2012.

Descripción	No personas	Salario promedio pesos Col\$	Salario promedio en US\$	+ Beneficios legales y extralegales	Promedio total en US\$
Mujeres					
Contrato término fijo	265	810,349	438.46	242.79	681.25
Contrato Término indefinido	1,442	855,670	462.98	256.37	719.35
Hombres					
Contrato término fijo	1,359	970,433	525.08	290.76	815.83
Contrato Término indefinido	17,566	981,572	531.10	294.09	825.20
Total de personas y promedio salariales	20,631	927,254	501.71	277.82	779.53

La caja de banano en Colombia en el año 2011 se vendió en precios FOB en US\$7.82 por caja de 18.14 Kilos. La productividad promedio alcanzó 2,266 cajas/hectárea (41 toneladas/hectárea), mientras que en Magdalena se situó en 1,991 cajas/hectárea (36

¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN DE URABÁ

toneladas/hectárea). Históricamente, la productividad ha tendido a ser más alta en la zona de Antioquia, principalmente por un nivel mayor de gestión empresarial en Urabá.

La variación del dólar hacia la baja en los últimos cuatro años, hacen que los productores reciban por una misma cantidad de dólares, menos pesos colombianos. Es un factor idéntico al que está sucediendo en otros países de la región como Costa Rica y que en su momento influyo, para que países como El Salvador y Ecuador dolarizaran su economía.

Los pagos por exportación de banano se realizan en dólares y cada vez el productor está recibiendo menos pesos colombianos, con los cuales deben hacer frente a costos de producción y salarios. El factor está en discusión con el Gobierno Colombiano y los productores hacia la exportación en general están presionando, por la estabilidad de la moneda nacional. A esta crisis se añade factores climáticos que afectan la productividad por hectárea, a los costos por control de la sigatoka negra y el aumento en los servicios a la producción (riego, fertilizantes e insumos industriales)

El sindicato SINTRAINAGRO externa la preocupación de los productores y se ha vinculado a las gestiones ante el Gobierno por solucionar el tema del diferencial cambiario. Además, ha sido parte de delegaciones nacionales (gobierno-empresarios y trabajadores) que han realizado giras a países consumidores donde exponen la situación bananera. En estos casos, el enfoque no está referido las pérdidas económicas del sector, sino, que el esfuerzo por la pacificación de la región de Urabá que se ve comprometido, si decae la economía bananera.

El desarrollo bananero cimentado en unas relaciones laborales maduras, expresada en el tipo de negociación colectiva para todo el sector, podría colapsar.

En particular, en las entrevistas realizadas a administradores y dueños de fincas con Fairtrade, - aspecto que lo compartieron los trabajadores de cuerpos conjuntos y comité obrero - el primer efecto posible lo podrían sufrir los pequeños y medianos productores, ya que la tendencia común es a vender las fincas a grupos económicos mayores o a buscar otros cultivos.

Para el sr G. Villa, administrador de la Finca El Cortijo sobre este tema señalo: *“Esperamos una reconstrucción de la propiedad, la acumulación de tierras, se dan en pocas manos y esto amenaza a Fairtrade (...) con qué se va a encontrar FLO (Fairtrade) a futuro (?) ...con unos grandes pulpos...”*

En noviembre del 2012, varios productores con Fairtrade, enviaron una nota a Fairtrade advirtiendo la situación y reaccionando por la decisión de Fairtrade, por hacer una revisión de pago por caja hasta enero del 2013, que a criterio de los productores podría ser tarde.

Igualmente en Europa, ONGs como Banana Link han llamado la atención a los supermercados y a Fairtrade sobre esta situación, indicando que los precios de Fairtrade en Inglaterra, lejos de aumentar han sufrido una disminución.

Hay un reclamo directo y cierta ironía en Colombia, porque siendo el país que más esfuerzo hace para cumplir con altos estándares laborales y ambientales, no recibe un trato equitativo por el mercado mundial, del cual juzgan los colombianos ser merecedores.

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

Para muchos economistas, la variación del precio del dólar como referente a la moneda nacional, es propio de la política económica de un Gobierno. Efectivamente, un dólar hacia la baja puede incentivar otras actividades económicas en el país, especialmente de carácter comercial (importadores de bienes) o el sector financiero en el manejo de bonos de gobierno o de crédito al público en esa moneda.

4. INTERVENCIÓN DE FAIRTRADE EN LA PRODUCCIÓN BANANERA DE COLOMBIA

Entre el año 2009 y 2010 se reporta que Colombia fue el tercer país en recibir mayores ingresos por ventas de productos de Fairtrade, con aproximadamente US\$62 millones (Peña 2012). Fairtrade provee dos beneficios: el precio mínimo de Fairtrade que garantiza los costos de producción y ganancia al productor y la bonificación o premio de Fairtrade como lo identifican los trabajadores, de entrega en forma separada para destinarlo a desarrollo social y económico de los trabajadores y comunidades. No hay una mayor diferenciación en Colombia con la forma de gestión del premio que norma Fairtrade para la generalidad de los países.

Para Colombia, existe Fairtrade para banano convencional y para banano orgánico. Para el banano convencional, en el año 2012, el precio mínimo de Fairtrade FOB es de US \$9.10 por caja de 18.14 kg y el precio Ex Work es US\$6.70 la caja (o *Puerta de finca* y solo se aplica a Organizaciones de Pequeños Agricultores, cuando estos venden a un comerciante en la propia finca sin costos de flete y aduaneros). Para el banano orgánico, el precio mínimo FOB es de US\$11.75 kg la caja y el precio Ex Work es US\$9.35 la caja. La prima de Fairtrade ofrecida en todos los casos es de US \$1 por caja de 18.14kg. (Peña 2012).

El aumento de productores bananeros en Fairtrade en Colombia, paso de ser 4 productores en el 2007 a 34 en febrero del 2012. El aumento está ligado a la oportunidad que dan las empresas minoristas como Sainsbury's y Waitrose en Reino Unido, dando exclusividad a Fairtrade en la venta de banano. Tanto Colombia como de la República Dominicana – este país solo comercia banano orgánico- son los mayores beneficiados de esa exclusividad.

En la región de Urabá, según un listado entregado por la Oficina de Fairtrade en Bogotá, hay 25 fincas certificadas en trabajo contratado, que suman 2,254 empleos.

El grupo de productores de la región de Urabá, - en carta a Fairtrade International de noviembre 2012 - señalaron que desde Colombia se exportan 6,200,000 cajas de banano, que representa un 35% del banano Fairtrade a nivel mundial. El premio Fairtrade los cuerpos conjuntos lo invierten en los siguientes rubros: Construcción y mejoramiento de viviendas US\$3,800,000, en programas de educación y capacitación US\$ 550.00 y en programas recreativos, culturales, asistencias médicas, ayudas a comunidades y atención ante desastres naturales US\$1,800,000.

En todas las fincas certificadas por Fairtrade rige la Negociación Colectiva de Rama de Industria entre Augura y Sintrainagro (2011 – 2013), instrumento por el cual se tutela los derechos, salarios y beneficios del sector laboral hasta el 2013. Los beneficios que reciben el sector laboral certificado por parte de la negociación colectiva, no se descuentan, ni se integran al premio de Fairtrade. Esa negociación colectiva, no hace referencia, ni norma sobre el tema de Fairtrade.

Pese a que los productores han hecho la observación a Fairtrade de su situación, el precio del dólar, en las entrevistas se mostraron muy satisfechos con Fairtrade.

El sr J. Jaramillo administrador/propietario de la Finca Marta María, aclara que: *“Hemos modernizado la finca con el sobreprecio y no con el premio (...) FLO (Fairtrade) ha contribuido en un nuevo pensamiento en la finca, Los trabajadores identifican sus necesidades y la de la finca... Identifican necesidades de casa, educación de los hijos y hay posibilidades de que se formen micro-empresas ante la falta de trabajo en la comunidad, es el caso de hacer una panadería, van a una nueva fase...”*

4.1. El duro camino a la pacificación del Urabá

Desde que se asentó en la región la empresa bananera transnacional *United Fruit Company* a principios del siglo XX, al poco tiempo se dieron los conflictos con los trabajadores, que lucharon contra las pésimas condiciones de trabajo y vida. Para 1928 durante una huelga general de 30,000 trabajadores, el Gobierno en respaldo a la empresa realizó una terrible masacre de trabajadores, más de tres mil muertos. Desde ese tiempo, la conflictividad entre empresas y trabajadores fue constante.

Aunque la *United Fruit Co.* desapareció en los años 60's y gran parte de la producción pasó a ser asumida por terratenientes nacionales, los conflictos continuaron. No tardó el momento para que se formaran en esta región varios grupos guerrilleros y partidos políticos de izquierda que tomaron o desarrollaron la organización de los trabajadores. La región bananera del Urabá se volvió un foco de movimientos revolucionarios. La reacción de gobiernos y de terrateniente no se hace esperar, y las acciones del ejército colombiano y cuerpos policíacos de seguridad, fue responder represiva y violentamente. El problema o conflicto no solo involucraban a los trabajadores y trabajadores bananeras, también a grupos de pobladores y campesinos que buscaban tierras, todos fueron sujetos de represión del ejército y de grupos irregulares armados.

En ese ambiente se desarrollaban y crecían organizaciones sindicales y se firmaban convenciones colectivas, pero muchas con un costo en vidas. Generalmente, esos acuerdos eran violentados o incumplidos. En parte, porque las instituciones del Estado Colombiano que velan por los derechos de trabajadores y de ciudadanos en general, habían desaparecido o tenían una escasa presencia en la región.

Los movimientos laborales estaban ligados a los grupos políticos y estos a grupos guerrilleros, era casi imposible encontrar un trabajador, que por convicción política o porque era forzado, no perteneciera a una agrupación.

Iniciando la década de los años 80s, el Estado Colombiano busca retomar su presencia en la región de Urabá, lo que significaba no solo el retorno de instituciones estatales de servicio a la ciudadanía, sino de generar la autonomía de la comunidad, mediante prácticas democráticas, por ejemplo: procesos legítimos de elección de alcaldes y representantes de la comunidad en los municipios.

Para lo anterior se hace importante, comenzar a retomar la región con un proceso de pacificación, abriendo la posibilidad de conversaciones y acuerdos de paz, con grupos insurgentes, para desmovilizar sus elementos armados, con el ofreciendo de que el grupo insurrecto pasara a ser un movimiento civil o partido político.

Uno de los principales grupos guerrilleros en Urabá: el Ejército Popular de Liberación - EPL, luego de casi una década de conversaciones con los Gobiernos Colombianos, en 1991 decide desmovilizarse (más de 2,250 militantes y 800 armas) y pasa a ser un partido

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

político: Esperanza, Paz y Libertad. Este grupo participa en las elecciones en la región de Urabá, ganando varios puestos en municipios y nombramientos de Alcalde.

También en esos años, los productores ganaderos y bananeros firman acuerdos con los gobiernos para “*retomar el poder civil en la región*”. Desde la óptica del gobierno, era fundamental que los productores volvieran a sus plantaciones, especialmente aquellos medianos y pequeños productores que no podía pagar la “*protección*” de los paramilitares o los “*impuestos de guerra*” de la guerrilla, razones por las cuales habían abandonado sus fincas. En general, entre los años 1980 al presente hay varios esfuerzos e iniciativas por la pacificación de Urabá y del país en general.

Sin embargo, la reacción de otros grupos guerrilleros y del ejército fue aplicar más violencia. Ante el embate guerrillero especialmente del grupo de las FARC-ELP, los terratenientes bananeros, en asociación y con la tolerancia de altos mandos del Ejército Colombiano en la región, incentivan las llamadas Autodefensas Campesinas de Córdoba y Urabá, más conocidos como los paramilitares. (a mediados de los años 80s) Esas fuerzas armadas irregulares, estaban destinadas a defender las fincas como justificación política, pero en la práctica se dedicaron a reprimir focos de simpatizantes guerrilleros o sindicales y a combatir a la guerrilla de la FARC-ELP.

La consecuencia: crecimiento de la violencia donde más de 8,000 personas fueron asesinadas en un espacio de tiempo menor de siete años, de los cuales 800 eran dirigentes y afiliados de las organizaciones sindicales. La gente aparecía muerta sin saber, cuál fue el motivo o quién lo hizo, además los casos no se investigaban.

Quedan a su vez la presencia de los grupos narcotraficantes, que aprovechando el conflicto, buscaban transportar su droga en las embarcaciones que salen de Turbo, principal puertos de embarque de banano en Colombia.

Para superar estos momentos, se hacía importante fortalecer instituciones democráticas, con vocación a la paz.

En 1998, dos de las principales organizaciones sindicales deciden unirse y formar SINTRAINAGRO, que surge con un cambio a favor de la pacificación de Urabá, pero con la convicción de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores bananeros. Pero, un elemento intrínseco en SINTRAINAGRO es reconocer que para el mejoramiento de vida del trabajador y trabajadora bananera, es fundamental levantar la producción de la región.

Por su parte para los productores bananeros, los paramilitares en lugar de una solución, pasaron a ser un gran y costoso problema. Varios de estos grupos se vincularon al narcotráfico y actividades delictivas.

Grupos civiles y de derechos humanos nacionales e internacionales denunciaba a los productores bananeros y al ejército por apoyar el paramilitarismo y el gobierno colombiano se vio obligado a ser intolerante al actuar de estos grupos. Cambios en los mandos del ejército en la región de Urabá influyeron y en consecuencia combatieron estos grupos, los cuales muchos se fueron desmovilizando, acogiéndose a las amnistías ofrecidas por el gobierno, en 1991 y en el año 2006.

En términos generales, la pacificación de la región de Urabá no solo dependía de la desmovilización de los grupos armados o de las acciones militares, el factor generador de esa pacificación estaba en el resurgir económico de la actividad bananera, asentada en una productividad con respeto a los derechos humanos y laborales.

Cabe anotar que el proceso de pacificación aún continua, aunque la violencia ha disminuido drásticamente, aún hay presencia de guerrillas, SINTRAINAGRO que organiza a trabajadores de otros sectores productivos como caña, aceite de palma, flores etc., se topa ahí con la intolerancia de los empleadores y la vida de muchos directivos nacionales y de seccionales está aún amenazada.

5. FACTORES QUE HACEN POSIBLE LAS RELACIONES LABORALES SEGÚN LA EXPERIENCIA EN LAS BANANERAS DEL URABÁ

5.1. La Confianza

En noviembre del 2010 durante una gira de la Comisión de Trabajo 02 Distribución de la Cadena de Valor del Foro Mundial Bananero – FMB, en Ecuador, fue invitado el dirigente sindical y Presidente de SINTRAINAGRO Guillermo Rivera, para dar una conferencia sobre la experiencia en Colombia en el Dialogo Social. Cuenta Rivera sobre cómo se logró llegar a un entendimiento entre trabajadores y los productores, exposición de la cual – para el autor – quedo en mente la siguiente expresión:

“...Cuando iniciamos el diálogo con los productores, habían momentos en quedábamos en un punto muerto...no había entendimiento pues las posiciones de ellos y nosotros eran duras... pero hay una frase que en su momento menciono el señor presidente de AUGURA que nos hizo reflexionar a todos: dijo: “no sé qué va a pasar, pero por el camino que vamos, lo único que vislumbro para Urabá es un desierto... aquí lo que nos hace falta a todos es tenernos CONFIANZA...”

La palabra *Confianza*, - en la experiencia colombiana – es una de las llaves que abrió la puerta hacia el logro de nuevas relaciones laborales. En esta palabra se encierra muchas intenciones, valores y compromisos.

Efectivamente una relaciones laborales maduras se asientan en la confianza de las partes, para poder plantear sus inquietudes, negociar considerando los intereses de su contraparte y comprometiéndose al cumplimiento de la palabra empeñada.

Uno de los problemas más reconocidos en las relaciones laborales en las bananeras latinoamericanas, se expresa en lo contrario, en la desconfianza entre patronos y trabajadores para llegar a tener un entendimiento.

El sr. C. Jaramillo de la gerencia y oficial de enlace de Fairtrade de la empresa Bananera Urabá S-A., manifestó: *“Sufrimos fuertes actos de violencia, conocimos el lado oscuro de las relaciones laborales, fue con una fracción del sindicato que pudimos concertar y buscamos que el avance fuera mutuo, ya con la negociación colectiva de SINTRAINAGRO y AUGURA, la empresa se suscribió y pudo retomar el diálogo y la confianza se fue generalizando en la empresa”.*

Asumir la Confianza como una actitud o principio para hacer dialogo, no es fácil, especialmente tener la convicción de superar los años de persecución y violencia que sufren los trabajadores /as y las dirigencias sindicales. Ambas partes, productores y trabajadores pasaron por un profundo proceso de reflexión.

C. Valencia. Administrador de la Finca Frontera Limitada. *“Se ha vivido varios ciclos de violencia muchos años, inicialmente un conflicto Obrero-Patronal con la aparición del*

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

sindicato, pero después un conflicto entre los mismos del sindicato, que cada sector de ellos tenían su posición política y cada sector tenían un apoyo militar (guerrilla). Luego con la desmovilización del EPL vino la unificación del sindicato, pero luego llegaron los paramilitares (...) y bueno qué resolvió el conflicto: La educación de la dirigencia sindical, que dan buenas orientaciones a las bases. Enfatizo que esta alta dirigencia sindical tiene madurez y desde entonces no hemos tenido problemas... De los empleadores lo que hemos tenido es flexibilidad por cumplir con el tema legal, de cumplir con los derechos laborales... el gobierno también medio en el tema. Con el sindicato no se pierde autoridad, si todo se cumple con la ley... aquí en Urabá muchos administradores fueron muertos porque querían hacer lo que parecía... Sí (afirmando) cada uno -productores y trabajadores - tienen que saber cuáles son sus derechos y cuáles son sus obligaciones, con eso no hay- se presentan -problemas..."

Sobre el tema tres trabajadores de esta finca: M. Moreno presidente de Cuerpo Conjunto Mixto, J. González directivo del Cuerpo Conjunto y de la Comisión Obrera y J. Rivera, Tesorero de Cuerpo Conjunto y Comisión Obrera, expresaron las siguientes ideas:

"En términos laborales la relación es buena, los patronos se preocupan por los trabajadores, aún cuando hay dificultades como la baja en la producción y la crisis pero se cumple con lo pactado,"

"Cuando hay un problema la Comisión Obrera lo presenta y la empresa tiene tres días y si el caso que no se resuelve, se acude a la dirigencia sindical y preguntamos a otros sindicatos; cómo se puede resolver tal problema."

"Tenemos un patrono que ha sido como un padre, trata de averiguar, de investigar, lo que nos recomienda -en el cuerpo conjunto - es tomado en cuenta."

"Años atrás había miedo, uno salía a trabajar y no se sabía si volvería a la casa... ahora el sindicato nos dicen que casi nunca deben venir, porque saben que aquí hay buenas relaciones laborales...aquí ahora somos uno solo: sindicato y cuerpo conjunto."

5.2. Cumplir con los derechos y obligaciones

El segundo aspecto a resaltar y que se observa en las relaciones laborales exitosas, es que la Confianza se sustenta en el cumplimiento de derechos y obligaciones, tanto de los trabajadores como de la empresa.

En la finca El Antojo, el señor O. Cajello Directivo de la Seccional de SINTRAINAGRO de Apartadó, menciona que. *"Cada tiempo nos sentamos a ver con la empresa los puntos críticos, es una mesa de trabajo y se hace para ver cómo se cumple con lo atrasado"*.

En la finca El Cortijo el administrador sr. G Villa señaló: *"Los factores que amenazan a una buena relación laboral son externos, cuando la empresa debe tomar decisiones por el factor económico, por ejemplo con los grupos que laboran por contrato fijo o tiempo limitado, por los costos a veces se deben tomar decisiones pero tratamos de ser equitativos, dar todo el mínimo salarial. En este tipo de decisiones se toma la participación de los trabajadores - comité obrero - y ellos hacen propuestas de cómo hacerlo."*

Aún cuando la empresa tiene dificultades para cumplir con sus trabajadores, el principio de consulta y de encontrar salidas conjuntas para cumplir compromisos no debe perderse.

5.3. La comunicación

Establecer las vías de comunicación no solo fue determinación entre el SINTRAINAGRO y AUGURA. En esto se reconoce una intervención oportuna del Estado Colombiano.

Los cuerpos conjuntos y miembros del comité obrero de la empresa Bananera Urabá S.A. manifestaron: *“La confianza fue también producto de otras instituciones de Gobierno y de organismos sociales, que empezaron a crear esa confianza, creando canales de comunicación en nuestra comunidad.”*

El retorno del Estado Colombiano a la región de Urabá y los procesos de pacificación se han visto reforzados con la presencia de organismos internacionales, instituciones y ONGs de derechos humanos, las iglesias etc.

Pero en el caso de las relaciones laborales y como estas se fueron perfilando en Urabá, la intervención del Estado, es la misma intervención que se espera que los Gobiernos cumplan en todos los países productores de banano en Latinoamérica. Su intermediación en el conflicto obrero-patronal, está establecido no solo en las legislaciones del trabajo, sino en los Convenio Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

Un Estado que sea garante de las leyes, es un Estado que lograría que en el ambiente laboral de su país, se incentiven las buenas relaciones laborales.

En muchos países, sea la parte sindical o la parte patronal, la desconfianza en las autoridades de trabajo es un obstáculo.

5.4. La información

Para que haya dialogo debe haber información de ambas partes, para conocerse y de esta forma lograr mayor claridad al momento de juzgar y valorar las situaciones que se presentan.

J. Jaramillo administrador/propietario de finca Marta María. Comenta que antes por la situación que se presentaba en el ambiente de Urabá, no se daba cuenta de cómo vivían los trabajadores, no tenía idea de sus problemas. Ahora los trabajadores pueden contar su historia y como propietario señala que se queda más tranquilo, pues puede juzgar las situaciones de mejor forma, pero también reconoce el beneficio de que los trabajadores estén organizados:.

“Los Comités Obreros son el primer filtro para ver las cosas, ellos orientan al trabajador y le dicen qué está bien y qué está mal...si la empresas tubo razón o no pero con claridad... Al final se presentan y entre sindicato y empresa decidimos sobre el caso...”

“Con el sindicato cuando hay claridad no hay problema, ellos han sido muy respetuosos...”

Esa relación la confirma W. Son Valoye. Del Comité Obrero de esta finca: *“Con la Negociación Colectiva no tenemos problema, tenemos un empresario que trabaja muy conjuntamente. Avisa al Comité que hay problemas y busca anticipadamente soluciones posibles...”*

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

El grupo de trabajadores entrevistados de la finca La Ucrania: *“La relación con la empresas es muy buena y siempre nos están informando, ahora nos están comunicando sobre la situación de los precios y la devaluación del dólar, y como vamos a una posible crisis...”*

Dentro de la negociación colectiva se ha establecido mecanismos para que fluya la información y se logren tomar y sostener acuerdos. En artículo 8 de esta negociación sobre Derecho a la Información establece:

En el mes de mayo de cada año, Augura y Sintrainagro convocarán un foro donde se analice con Sintrainagro y una delegación de los productores, la situación de la actividad, los problemas del sector, y los avances de los compromisos sociales llevados a cabo por los productores y por la organización sindical, en asocio con las organizaciones no gubernamentales y con las autoridades públicas, en procura del desarrollo integral, económico y social de la zona de Urabá en general y de la actividad bananera en particular.

En el mes de noviembre de cada año, Augura y Sintrainagro, convocarán una reunión con la junta directiva nacional de Sintrainagro y los presidentes de las Sub-Directivas de la organización sindical en la zona de Urabá, con asistencia de una representación de los productores, con el fin de hacer la evaluación del estado de las relaciones laborales en las fincas y el cumplimiento de las convenciones colectivas.

Este artículo habla de cómo se mantendrá el dialogo social, el intercambio de información y las formas de tomar decisiones.

5.5. La Negociación Colectiva como instrumento base de las relaciones laborales

Los elementos que se han establecido como los factores que posibilitan en el caso colombiano, desarrollar unas relaciones laborales maduras, confluyen en un documento o instrumento legal: la negociación o convención colectiva de trabajo.

Para la secretaría general de SINTRAINAGRO, la negociación colectiva fue de Gremio a Gremio entre SINTRAINAGRO y AUGURA y esto hace que sea más fácil el entendimiento de ambos, porque estar negociando finca por finca un negociación colectiva, sería muy desgastante para el sindicato, pero sobre todo, el sector tendría menos capacidad de diálogo social y se tendría muchos conflictos en cada empresa.

De igual forma la inclusión de un solo fondo de desarrollo social para los trabajadores, permite desarrollar instituciones de los trabajadores fuertes y con la posibilidad de ser administrados profesionalmente.

La experiencia colombiana es muy exitosa, aunque a criterios de los directivos nacionales de SINTRAINAGRO aún quedan casos que resolver, por ejemplo hay dificultades sobre el manejo de los llamados Entidades Promotoras de Salud – EPS y las Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP. Colombia tiene un sistema descentralizado de salud- una forma de privatización de estos servicios, que han dado problemas de eficiencia y eficacia para atender las necesidades de las y los trabajadores y de las empresas.

De igual forma, hay fincas que no están en Fairtrade y reportan problemas de relaciones laborales, especialmente para cumplimiento de las obligaciones. AUGURA por su parte viene señalando que estos problemas son consecuencia de las situación con el precio del dólar y de los problemas de clima y está anunciando la necesidad de hacer ajustes en la negociación colectiva.

Esto inquieta a SINTRAINAGRO, además de que aún AUGURA no ha nombrado su nuevo Presidente, luego del retiro del sr Roberto Hoyos en agosto del 2012 que durante 11 años lidero este grupo de productores. Su liderazgo fue fundamental para el entendimiento con el sindicato.

6. FAIRTRADE Y SU APOORTE EN LAS RELACIONES LABORALES

6.1. Fairtrade International se benefició de las buenas relaciones laborales y las fortalece.

Si bien Fairtrade International inicia su trabajo en la región del Urabá a partir del 2006, en un momento que se estaba estabilizando la situación, en las entrevistas hay un pleno reconocimiento de Fairtrade International de su aporte a las relaciones laborales.

J. Jaramillo, administrador y propietario de finca Marta María, señala: *“Las relaciones laborales se fortalecieron con Fairtrade, hoy los trabajadores son distintos, para eso es el premio para que los trabajadores cambien y si cambia a la gente, así también se cambia la producción”.*

Esta observación sobre el beneficio del Fairtrade en la productividad, también es percibida por G. Torres. Administrador en la finca La Ucrania, suplente del Cuerpo Conjunto como representante de la empresa. *“La empresas como tal se beneficia del Fairtrade. Sabemos de la crisis y que un productor no puede dar ese beneficio que da Fairtrade... Si vemos que hay muchas necesidades insatisfechas en la región y por ejemplo aquí muchos trabajadores no podrían enviar a sus hijos a estudiar. Fairtrade es motivación que beneficia a la productividad de la empresa... La cuestión no es dar casas es educar a la gente, esa es la gran revolución...”*

Las empresas reconocen que con Fairtrade y con las motivaciones y esperanzas que se logran concretizar, la productividad de la empresa se ve beneficiada.

La sra. C. Suazo. Auxiliar de finca Marta María y enlace de Fairtrade, reafirma: *“Lo que más me gusta de comercio justo (Fairtrade) es el cambio en la gente, (...) hay sentimiento y emociones que permite nuevas formas de vida.”*

El crecimiento en pocos años de fincas que solicitaron ser certificadas y beneficiadas de Fairtrade, está muy ligada por el avance en materia de relaciones laborales en las bananeras de Urabá, la negociación colectiva entre SINTRAINAGRO y AUGURA ya estaba cuando llegó Fairtrade International a Urabá.

De las empresas certificadas por Fairtrade en Urabá hay nueve empresas que tiene menos de 50 trabajadores, siete de 50 a 100 trabajadores y otras siete con más de 100 trabajadores. Con excepción de bananera Urabá S.A. todas las empresas son de pequeños y medianos productores. En general, la producción colombiana de banano tiene dependencia de una pocas las comercializadoras. Para Fairtrade son dos: UNIBAN y BANAFRUT las que realizan el transporte de este producto. El banano de Fairtrade se convierte un cliente importante para estas comercializadoras lo que en buena lógica beneficia y garantiza el comercio a los productores certificados.

6.2. Relaciones cuerpos conjuntos y comités obreros

Fairtrade fue llevado por las empresas a las fincas, tal como lo indicaron los trabajadores entrevistados de finca La Ucrania *“Fairtrade lo trajo la empresas y no nosotros y hemos sido los más beneficiados”*. Pero en sí, el inicio fue algo confuso y especialmente los Comités Obreros lo miraban con distancia.

SINTRAINAGRO como parte de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros – COLSIBA se ha informado y ha sido parte de las observaciones que varias organizaciones sindicales en Latinoamérica hacen de Fairtrade, en especial sobre el tema de cumplimiento de los criterios sobre condiciones laborales (1.4) y de libertad sindical y negociación colectiva (1.5), donde exigen a Fairtrade International ser más consecuentes con las valoraciones.

Por tanto era de esperar, que en principio SINTRAINAGRO viera la llegada de Fairtrade International a Colombia con reserva. De hecho así los percibieron las empresas y cuerpos conjuntos.

En las entrevista tanto a los Cuerpos Conjuntos o Corporaciones, como a los Comités Obreros, se señala que se dieron discusiones pero a su vez de dieron soluciones.

Las relaciones entre Cuerpos Conjuntos y Comités Obreros se construyen de camino.

En principio para evitar roces, personeros de Fairtrade International de la Oficina en Bogotá, recomendaron que ambas instancias de la finca – Cuerpo Conjunto y Comité Obrero – operaran separadamente, eso sí, que los Cuerpo Conjunto tuvieran la voluntad de mantener informados a los Comités Obreros de las actividades de la corporación y tomaran en cuenta sus observaciones.

Para C. Suazo auxiliar de finca Martha María y enlace de Fairtrade explico cómo lograron resolver el tema: *“Inicialmente cuando llegó FLO (Fairtrade) habían muchas necesidades y el sindicato decía ¿qué van a hacer con tanta plata? Y los trabajadores no querían que el sindicato se metiera y eso se daba en varias fincas.(...) Decidimos trabajar con los Comités Obreros y darle claridad sobre lo que se hace –con el premio -. Capacitamos a los Comités Obreros y Cuerpos Conjuntos juntos en temas comunes y eso ayudo y mejoramos la relación. Ahora hay Comités Obreros que son parte del Cuerpo Conjunto... Todo se facilita si hay capacitación...”*

El miembro del Comité Obrero de esta finca, (entrevistado separadamente) W. Son Valoye explica: *“Nosotros que al principio habían diferencias con FLO (Fairtrade), se pudo comenzase a hablar con claridad y al tiempo fuimos conociendo y las cosas fueron cambiando... Al principio se decía que los Comités Obreros no podían ser del Cuerpo Conjunto, y yo ahora soy del Comité Obrero y presidente de la Corporación (COFRATRA) -Cuerpo Conjunto – (...) Nos unimos más y dejamos de pensar que FLO (Fairtrade) torpedeaba al sindicato y la negociación colectiva... Ahora vemos más apoyo de la base y ven que en el cuerpo conjunto hay sindicato, la gente ve que hay más confianza...Gana FLO (Fairtrade) con el sindicato, también hemos aprendido a diferenciar las cosas, lo que es del sindicato y lo que es de la corporación, cuidamos no mezclar las cosas.”*

En la mayoría fincas visitadas esta es la norma, miembros del comité obrero son parte del cuerpo conjunto, y en cierta forma es así porque la finca no es grande, el número de trabajadores por ejemplo en el caso de la finca Marta María es de 23 trabajadores y

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

trabajadoras, prácticamente una pequeña comunidad, donde los liderazgos lo concentran pocas personas. Pero en fincas grandes como Bananera Urabá Rosalba Zapata, también hay miembros de la corporación que son parte del Comité Obrero, pero igualmente aseguran que entre ambas instancias hay claridad sobre los roles que se cumplen

En cambio otras fincas siguen la recomendación de Fairtrade International de mantener una separación entre los miembros de un cuerpo conjunto y el comité obrero.

J. Hernán presidente del cuerpo conjunto de la finca El Cortijo, manifestó: *“La relación del Cuerpo Conjunto con el Comité Obrero es normal, estos no son parte del cuerpo conjunto porque FLO (Fairtrade) dijo que no hubiera concentración de poder y por la confusión al principio cuando empezamos a trabajar, pero también hay que decir que ha sido una decisión de la Asamblea de la Corporación (Cuerpo Conjunto)...yo creo que está mejor y depende del respeto y a veces vamos a las reuniones del Comité Obrero y ellos viene a las nuestras e intercambiamos recomendaciones.”*

En la entrevista al Comité Obrero de esta finca: A. Capachero, P. Vargas y H. Higuito, opinaron sobre la relación con el Cuerpo Conjunto: *“Hasta ahora va muy bien y las decisiones se comparten... hubo conflictos por la interpretación del Comercio Justo (Fairtrade), sobre el premio y las cosas se estancaron, fue con la capacitación y con los Directivos de SINTRAINAGRO que ayudaron a que se interpretaran las cosas bien...”*

En general en las fincas visitas se ha superado las confusiones del inicio del trabajo con Fairtrade, los aspectos que ayudaron a una buena relación entre Cuerpos Conjuntos y Comités Obreros son: La relación de respeto asentada en diferenciar los roles de cada instancia, claridad y transparencia en el intercambio de información y de tomar en cuenta la opinión de unos y otros. El método llegó a ser las jornadas de capacitación conjunta, las reuniones y los informes a las bases sobre las inversiones del premio.

Sin embargo no todo los casos son tan armoniosos, por invitación del Presidente de la Seccional de SINTRAINAGRO del Municipio de Chingorogó y miembro por tanto de la Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, sr. E. Gulfo Romero. Gestionó una reunión con miembros de los Comités Obreros de dos fincas de una misma empresa; finca Luisa y finca Corales, las cuales son certificadas por Fairtrade.

El caso expuesto se refiere, a la queja de estos comités han establecido a la empresa sobre varios asuntos laborales y de condiciones de la finca, entre los puntos está el despido de un dirigente del comité obrero. Para estos dirigentes sindicales, sucede que hay una persona en la administración de la empresa que ejerce pleno control del Cuerpo Conjunto y que toma decisiones de carácter disciplinario y relacionan el tema de las discrepancias con la empresa con la actitud de la administradora.

Señala que varios miembros del Comité Obrero y trabajadores (25 en total) no asistieron a una capacitación de Fairtrade que se realizó un día domingo, todo el día. Por asuntos personales no podían asistir pero de todas formas, tampoco están de acuerdo que se tome tanto tiempo del descanso de los trabajadores. El caso es que la persona aludida que dirige el cuerpo conjunto y es parte de la administración de la empresa decidió sancionarlos, penándolos con el no acceso al fondo de beneficio de las becas a sus hijos por seis meses, lo cual les parece injusto que se afecte directamente a sus familias.

“FLO (Fairtrade) es utilizado para castigar a trabajadores, que no trabajan las horas de comercio justo (Fairtrade)”.

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

En este caso es notorio que las relaciones entre Cuerpo Conjunto y Comité Obrero están lesionadas. Se recomendó en este caso acudir por las vías de su organización para presentar el caso a representantes de Fairtrade International en Colombia y motivar la búsqueda de un mejor entendimiento.

Puede que suceda, que cuando hay problemas entre Comité Obrero y la Empresa o finca, el desarrollo de los acontecimientos llegue a afectar de alguna forma a los Cuerpos Conjunto o a Fairtrade en general.

El 9 de noviembre del 2012 una gira de trabajo del Sub-coordinador de COLSIBA, sr. Gilbert Bermúdez se concertó un encuentro de varios Cuerpos Conjuntos y directivos nacionales de SINTRAINAGRO, para hacer un intercambio de opiniones sobre Fairtrade. En general se vieron temas aquí expuestos, sobre todo es importante resaltar que el sindicato tiene interés en darle mayor seguimiento al desarrollo de Fairtrade y relacionarse con los Cuerpos Conjuntos. De las conclusiones del encuentro resaltamos la tercera recomendación.

“Mutuamente es necesario que el sindicato y los comités obreros en su conjunto tengan un mayor conocimiento de las normas de FLO (Fairtrade), así como de los estatutos de las corporaciones de los cuerpos conjuntos, y que los cuerpos conjuntos tengan un mayor conocimiento de las propuestas y luchas del sindicato hacia los trabajadores y las comunidades.”

6.3. Sobre el uso de Premio

No es intención del estudio detallar analizar el uso del premio de Fairtrade, sino cómo estos están contribuyendo en las relaciones laborales.

En expresión de los trabajadores entrevistados de la finca Frontera Limitada: *“Darnos capacitación dio claridad a la gente, Fairtrade nos ha enseñado a que tenemos que tener “Calidad de Vida” y nos hace comprender al patrono y él comprenderme a mí”*.

Evidentemente en un principio, el manejo de un fondo considerable, causó alguna controversia, confusiones sobre la forma en cómo administrarlo y en casos se trató de utilizarlo como un sobresueldo. La filosofía de Fairtrade International no entra de repente en las fincas, la experiencia indica que se requiere un acompañamiento inicial.

La vivienda por ejemplo tiene un impacto en la calidad de vida y de hecho es el rublo donde mayormente se invierte el premio, sea en mejoramiento o adquisición del hogar, pero habrá un momento cuando la demanda estará mayormente satisfecha y se deberá buscar nuevos espacios de inversión.

El segundo lugar está la educación, que es amplio y va desde materiales educativos a niños hasta becas para estudio técnico y universitario para hijos que un trabajador con un salario en las bananeras le sería difícil costear, pero esta área de inversión puede estabilizarse.

En la búsqueda de nuevas inversiones, es notorio en el caso de la Bananera Urabá que el manejo del premio ha implicado desarrollar toda una institución administrativa muy profesional y que busca desarrollar eficiencia en el uso de los recursos. Inclusive durante la entrevista expusieron un proyecto de Centro Cívico-cultural para Urabá. Para ello, explicaron que se tuvo que desarrollar habilidades en el Cuerpo Conjunto para hacer

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

incidencia en la comunidad y frente al Municipio de Apartadó, ya que esperan que el mismo realice una donación de terreno y contribuya en la manutención del centro.

Pero en las otras fincas, los fondos del premio no daría para desarrollar por si mismo grandes proyectos. Fairtrade International en Bogotá los incentiva a formar una fundación FUNTRAJUSTO, entre las 24 corporaciones, la finalidad es desarrollar proyectos de mayor impacto en las comunidades, por el momento han pensado en construir un asilo para ancianos de ex trabajadores bananeros. Pero es una nueva fase de trabajo de Fairtrade, algunos entrevistados señalan que se requiere adquirir otras habilidades para hacer estos proyectos, pero también hay que saber buscar el acuerdo entre las corporaciones o cuerpos conjuntos.

La diferencia está en que algunos cuerpos conjuntos prefieren hacer una inversión hacia su comunidad más cercanas, donde viven los trabajadores, especialmente porque en estas comunidades cercanas a las fincas, hay pocas opciones de trabajo y se podría hacer proyectos de micro-empresas.

De esta forma, se podría observar que dentro de un tiempo, hay un nuevo ciclo de inversiones con el premio de Fairtrade y más directamente hacia la comunidad. Esto también implica trabajar en el mejoramiento de las capacidades de los cuerpos conjuntos. Sin embargo los cuerpos conjuntos son elegidos por asambleas cada determinado tiempo, por tanto sus miembros cambian, ahí es donde instituciones como FUNTRAJUSTO con desarrollo más estable en cuanto su administración y capacidad de gestión, tendría justificación. Es un tema que está en marcha.

7. CONCLUSIONES

1. La principal conclusión de este estudio es que: **No hace falta pasar por lo que paso el sector bananero colombiano, para desarrollar unas relaciones laborales maduras.**

Efectivamente, si analizamos los cinco factores que hacen relaciones laborales maduras en las bananeras de Urabá: La Confianza entre las partes (sindicato-empleadores). El cumplimiento de Derechos y Obligaciones, La comunicación, La información y el establecer la Negociación Colectiva como un Instrumento de desarrollo laboral, son factores o aspectos que puede ser implementados en cualquier, país o región productiva de Latinoamérica.

2. Los estándares de Fairtrade, no son inalcanzables. **Depende de la voluntad de las partes.**

En palabras de un trabajador miembro del Cuerpo Conjunto y del Comité Obrero: *“No me parece viable que Comercio Justo (Fairtrade) se dé sin sindicato...un empresario que no quiere que haya sindicato, significa que no le va a interesar que se hagan bien las cosas...”*

Es difícil concebir unas buenas relaciones laborales sin la autonomía de los trabajadores para poder plantear sus asuntos y es fácil observar como la negociación colectiva es fundamental para establecer el alcance de los criterios de Fairtrade ya que una negociación colectiva encierra la forma en cómo se darán las relaciones laborales en una empresa o centro de trabajo.

3. Las relaciones laborales benefician la productividad y Fairtrade las fortalece.

Esto fue manifestado en todos los casos por los propietarios y administradores de finca. Pero también lo reconocen los trabajadores, el premio es una fuerte motivación para cumplir metas productivas. La preocupación está ahora sobre la crisis que genera las devaluaciones del dólar y los problemas climáticos. En seis de las fincas visitadas, trabajadores dieron este tipo de manifestación:

Finca El Cortijo: *“Me preocupa que quieran salir de Fairtrade –la empresa- y ha parado en esa intención, deberían ver esas empresas que muchos hemos logrado una vivienda por Fairtrade y nos preocupa que dejen de producir para Fairtrade... ya vamos viendo un futuro incierto.”*

Finca El Antojo: *“Pedimos que de pronto ellos –Fairtrade- pudieran intervenir en esta crisis, en lo posible, conseguir un incremento al producto ya que es más costoso la mano de obra en Fairtrade que en banano convencional... nosotros no porque recibimos lo de ley.”*

Es claro que los trabajadores reconocen que la decisión de vender a través de Fairtrade es una decisión del productor. También, no necesariamente las relaciones laborales cambiarían si la finca deja de producir para Fairtrade, porque es la Convención Colectiva la que rige en ese aspecto de las relaciones laborales. Aunque no puede desestimarse que la motivación de los trabajadores y trabajadoras se vería afectado.

4. Para un desarrollo exitoso del manejo del premio los cuerpos conjuntos deben considerar unas relaciones cercanas y confiables con las organizaciones sindicales.

Como se analizó en el estudio, en principio se dieron recelos y desconfianzas entre los Cuerpos Conjuntos y los Comités Obreros y es posible que en otras latitudes o países se presente situaciones idénticas, pero será bueno recuperar de la experiencia colombiana, la forma en se fueron superando los problemas de relaciones entre cuerpos conjuntos y las organizaciones sindicales. En resumen se ha mencionado: La relación de respeto asentada en diferenciar los roles de cada instancia, claridad y transparencia en el intercambio de información y de tomar en cuenta la opinión de unos y otros. Por ello se recomienda realizar las jornadas de capacitación conjunta, las reuniones participativas y los informes transparentes a las bases sobre las inversiones del premio.

8. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones están referidas a unas reflexiones sobre el trabajo realizado en las entrevistas en Urabá.

1. Analizando el caso presentado por la Seccional de SINTRAINAGRO en el Municipio de Chingorogó, queda a reflexión el tema sobre el grado de liderazgo o influencia de parte de representantes administrativos en los Cuerpos Conjunto. Efectivamente hay un principio de igualdad en la participación de trabajadores y representantes de empresa dentro del Cuerpo Conjunto o Corporación, igualmente se puede reconocer que los representantes de empresa pueden tener más habilidades en aspectos de planeamiento y administración. Pero, lo más conveniente para la transparencia en el desarrollo del Cuerpo Conjunto, es que el liderazgo lo ejerzan los representantes de los trabajadores, lo cual es posible si se

**¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE LA EXPERIENCIA BANANERA EN COLOMBIA?
ESTUDIO SOBRE RELACIONES LABORALES EN LAS FINCAS CERTIFICADAS DE FAIRTRADE EN LA REGIÓN
DE URABÁ**

fortalece sus habilidades de liderazgo y conocimiento en gestión y administración de proyectos.

2. El éxito de Fairtrade en Urabá puede incentivar más demanda por otras empresas y fincas. Si bien en este momento hay un factor relacionado al precio de caja en Fairtrade y la devaluación del dólar, ambas son situaciones que pueden superarse. Una vez que esto suceda, puede Fairtrade enfrentarse a una solicitud de fincas que van a buscar ser certificadas. En la reunión con la Seccional de Chingorogó, su dirigente se refirió al caso de 60 fincas de pequeños productores en Chingorogó y Carepa, que están quedando fuera de las comercializadoras, así que corren con el peligro de quebrar y perder las fincas, manifestó el dirigente: *¿por qué estas fincas no podría ser parte del proyecto de Fairtrade?* Al parecer lo vienen planteando. La idea de que el Fairtrade debe ser para pequeños productores, es una noción que manejan varios grupos en diferentes lugares, tanto en países consumidores como productores. Fairtrade se podría ver interpelado en el caso de Urabá hay fincas que no son de pequeños productores. Además, varias personas entrevistadas advierten que hay una intención o interés de acumulación de tierras en la región, por grupos poderosos y de influencia en las comercializadoras. Frente a esto Fairtrade International podría ser vista como una opción para pequeños productores, pero también en esto el tema de cuanto se puede comercializar desde Colombia.

3. A lo menos en las fincas entrevistas no hay problemas por el manejo del premio o primas de Fairtrade, el asunto se refiere a su futuro, a cual va a ser el siguiente ciclo de inversión. Algunos Cuerpos Conjuntos, indicaron que Fairtrade International les ha dicho que hay que buscar proyectos de mayor impacto en la comunidad y con esa intención se crea una fundación de desarrollo. Cuando se tocaba el tema durante las entrevistas, la idea de grandes proyecto o no está clara o no hay convencimiento aún. Había una contra respuesta; y se refiere a que para algunos miembros de los cuerpos conjunto y líderes sindicales de los comités obreros, estiman que las inversiones a futuro están en sus comunidades cercanas, donde viven los trabajadores, especialmente sobre como incentivar fuentes de trabajo, es posible que en su imaginario, hablar de proyectos de impacto – como el asilo de ancianos - es referirse a proyectos que se ubicarían en los centros urbanos de los municipios. Es posible que sea conveniente atender el tema con mayor reflexión y mirar cuanto ha madurado la idea.

4. No puede eludirse las preocupaciones de los productores que también acongojan a los trabajadores y está referido a la situación con el dólar. Para el autor de este estudio, Fairtrade International debe estar haciendo algo en este momento, pero – al menos cuando se realizó la visita a Urabá en enero de este año 2013 - ni los productores, ni trabajadores tiene una idea. Una crisis productiva en Urabá tiene efecto no solo en la economía y la sociedad de la región, sino en los esfuerzos por la pacificación de la región que aún no se consolida. En los días o la semana que se visitó Urabá para realizar las entrevistas, un grupo de la guerrilla quemó un autobús que hace el recorrido de Medellín - Urabá (sábado 26 de enero 2013) y el día jueves siguiente (31 de enero) una motobomba fue desactivada frente al cuartel de la brigada XVI del Ejército Colombiano, solo a seis kilómetros del centro de la ciudad de Apartado.

5. Finalmente - tal vez reiterativamente – Fairtrade International puede difundir el caso de Colombia no como una excepción de relaciones laborales maduras en el Continente, porque en el fondo, los que se ha logrado y la forma en cómo fue conseguido es posible de aplicarse que otros lugares y en todo tipo de actividad productiva que trance con Fairtrade su comercialización.

9. EPILOGO

Tal vez para terminar como empezamos, algo anecdótico.

Ya había estado en Urabá, allá por el año 2001, en aquel entonces - como dicen los sacerdotes cuando inician una lectura bíblica - solo se llegaba vía aérea y el aeropuerto era prácticamente un galerón que bien podría servir para almacenar sacos de granos, el camino de Carepa - donde está el aeropuerto - a Apartado eran solo bananales y terrenos baldíos, encontrar un hotel medianamente bueno no era fácil, la mayoría era hotelitos de paso o para citas furtivas. Un poco de comercio aquí o allá, nada especial, un poco triste el lugar.

Ya para esta ocasión, 2013 realmente queda uno sorprendido. No más un aeropuerto nuevo - bueno de hace tres años - pero si es aeropuerto, amplio con todas las características necesarias. Ya de camino y llegando a Apartado nuevas edificaciones comerciales, construcciones llama la atención que ya casi termina una clínica privada de dos torres y cinco pisos cada una, un parque industrial... Ya en la ciudad mucho comercio pero con ornato, hoteles y de los buenos. Prácticamente otra ciudad a la que conocí en el 2001. 12 centros de formación profesional y universitaria privados y públicos. Supermercado como en cualquier ciudad, fábricas vaya de todo!

De este desarrollo urbano y económico, uno puede entender porqué hay un gran anhelo de las y los trabajadores de Fairtrade, para que sus hijos tengan una formación técnica o profesional. Ese anhelo se alimenta de ese desarrollo urbano que está sucediendo en la región, del cual perciben futuro. Es maravilloso que Fairtrade les brinde esa oportunidad, un sueño que lo ven posible.

VICTOR HUGO QUESADA ARCE
San José, Costa Rica, Marzo 2013