

HACIA UNA VOZ UNITARIA DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL BANANO DE ÁFRICA

Un documento coescrito por Alistair SMITH de
Banana Link y TOSSA F. Guillaume de la UITA

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



BananaLink 

HACIA UNA VOZ UNITARIA DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL BANANO DE ÁFRICA

*Un documento coescrito por
Alistair SMITH de Banana Link
y TOSSA F. Guillaume de la UITA*

Marzo de 2020

ÍNDICE

PREFACIO.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. EL CONTEXTO MUNDIAL DEL BANANO.....	12
3. EL CONTEXTO AFRICANO DEL BANANO DE EXPORTACIÓN.....	16
4. LOS SINDICATOS AFRICANOS.....	28
5. UNA EXPERIENCIA QUE MERECE SER CITADA: LA EXPERIENCIA LATINOAMERICANA.....	46
6. ENFOQUE SOBRE UN ACTOR CLAVE: LA COMPAGNIE FRUITIÈRE.....	51
7. ESTRATEGIAS CLAVE PARA EL FUTURO.....	59
8. CONCLUSIÓN.....	70

PREFACIO

El presente documento se publica en un momento muy oportuno para el futuro de la Red Africana de la UITA de trabajadores y trabajadoras del banano.

En efecto, tras seis años de trabajo, los sindicatos reunidos en el seno de la Red iniciada por la UITA son conscientes, por supuesto, de que el proceso siempre se encuentra en vías de construcción. El camino que conduce a una voz unitaria de varias decenas de miles de mujeres y hombres que dependen de esta industria en el África Occidental y Central es largo, pero con seguridad y pasos medidos, ya lo hemos emprendido.

Este documento realiza un balance de la situación que resultará una herramienta indispensable para los/as sindicalistas africanos/as y aquellos/as que los/as acompañan en este proceso.

La cooperación entre la UITA y la Fundación Friedrich Ebert (FES) demuestra ser de una importancia capital en la construcción de dicha voz unitaria. El proyecto «Un mundo sin hambre» aporta una visión global de la razón tras esta iniciativa, así como un marco que nos ayuda a inspirar a personas más allá de la esfera del banano de exportación.

Para la UITA, la construcción en este sector de sindicatos fuertes e influyentes, comprometidos con las negociaciones colectivas y un diálogo de buena fe, desde una perspectiva de igualdad de género, se enmarca entre sus prioridades en favor de una verdadera justicia social en el medio de trabajo, tanto en África como en otros continentes del planeta. Esta también

contribuye al refuerzo de las estrategias globales de la UITA en el sector del banano.

Ciertamente, queda mucho por hacer, Nos queda aún camino por recorrer, pero no renunciaremos a ninguna de nuestras profundas convicciones.

¡Le deseamos una larga vida a esta red y, sobre todo, que disfruten todos/as aquellos/as que nos harán el honor de recorrer las líneas que contiene este documento!

Sue Longley

*Secretaria General de la Unión
Internacional de Trabajadores
Agrícolas y de la Alimentación,
Ginebra, Suiza*

Dr. Hans-Joachim Preuss

*Representante Residente
Oficina de FES en Cotonú (Benín)*

**Union Internationale Des Travailleurs-Euses De L'alimentation, De
L'agriculture Et De L'hôtellerie (L'UITA)**

Rampe du Pont-Rouge, 8
CH-1213 Petit-Lancy (Genève)
Suisse

Banana Link

42-58 St George's Street
Norwich, Norfolk
NR3 1AB
United Kingdom

1. INTRODUCCIÓN

Hacia una voz unitaria de los trabajadores y las trabajadoras del banano de África es el título que hemos querido dar a este documento, cuya existencia resulta, por un lado, de la necesidad real de disponer de un mínimo de información corriente pero útil y, por otro, de la voluntad manifiesta de contribuir a poner a disposición del público este material sobre el sector del banano de África. Específicamente, este texto trata de la situación de los/as empleados/as del sector económico basado en la producción y exportación del banano de postre de la variedad Cavendish.

Sin embargo, no albergamos en absoluto la pretensión de compilar en un único documento de este tipo todas las informaciones diversas y variadas sobre las realidades profundas de este sector, cuyas virtudes son innegables. El banano y el plátano macho constituyen, en más de la mitad del continente, un alimento básico para la seguridad alimentaria de los hogares rurales; en cualquier caso, este no es el tema del presente texto.

Tratándose de realidades profundas, nos parece necesario echar un vistazo a las características del sector destinado a la exportación desde África.

ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DEL BANANO DE ÁFRICA

En África, el sector del banano está creciendo, y muestra las siguientes características:

- empresas que se instalan en el sector de forma industrial y que emplean mano de obra,
- importantes inversiones,
- creación de empleos directos e indirectos,
- una producción industrial casi únicamente en sistema de monocultivo destinada a la exportación,
- una presencia “poco visible y sumergida” de pequeños productores escasamente organizados o estructurados,
- una pequeña cantidad del volumen total de la producción destinada al consumo local o subregional,
- salarios que constituyen los ingresos de varias decenas de miles de empleados/as,
- recursos que estas empresas invierten en los países de implantación bajo la forma de tasas e impuestos que contribuyen al PIB y, en consecuencia, a la construcción de una economía nacional próspera, etc.

Estas características del sector son bastante favorecedoras, pero nos obligan a fijarnos en el ambiente social del sector en África.

Las empresas que se dedican a la producción industrial del banano en África ofrecen numerosos empleos y recurren a las habilidades de varios miles de hombres y mujeres como asalariados/as.

¿Pero en qué condiciones trabajan cada día estos hombres y mujeres?

Las condiciones y las relaciones de trabajo (contratos, duración, salarios, transporte, seguridad y sanidad, categorización, formación, promoción, etc.) en el sector del banano todavía no satisfacen las expectativas por múltiples motivos, de los que estos dos son los fundamentales:

- ✓ La legislación social nacional, que ya no se corresponde a las realidades actuales del medio de trabajo o que no las engloba, pero que sigue en vigor a pesar de su desuso (se puede citar el ejemplo de Camerún, cuyo Código del Trabajo se encuentra en proceso de revisión desde hace más de siete años).
- ✓ Ciertas empresas y empleadores que no respetan la legislación social nacional en vigor, cuyo objetivo principal en este caso es la minimización del coste de la mano de obra y la maximización de los beneficios a pesar de todo.

En algunos países, aún existen fuertes desigualdades sociales entre hombres y mujeres del mismo nivel o en empleos análogos; entre hombres y mujeres trabajando en la oficina central, en el vivero, en la planta de embalaje o en la plantación de una misma empresa. En Costa de Marfil, por ejemplo, algunos trabajadores reciben el SMIG (salario mínimo interprofesional garantizado) y otros, el SMAG (salario mínimo agrario garantizado).

El trabajador que percibe el SMAG, por razones de elección estratégica cuyo argumento principal es la legislación nacional, gana hasta tres veces menos que el que recibe el SMIG.

La exigua representatividad y el diálogo social no demuestran la calidad requerida por el ambiente del sector del banano, debido a la existencia de microorganizaciones de trabajadores como consecuencia de la atomización de fuerzas por la proliferación sindical y la inadaptación de las capacidades actuales, lo que genera relaciones de fuerza desequilibradas y desfavorables a los trabajadores, así como a sus causas.

Los derechos específicos de las mujeres trabajadores no se reconocen ni respetan siempre debido a la incapacidad de sus sindicatos de escucharlas adecuadamente y prestarles la atención debida.

En ciertas empresas del sector, no se respetan los derechos humanos en el ámbito laboral, por lo que los trabajadores no cuentan con sindicatos, no pueden reunirse ni participar en formaciones, etc., a riesgo de despidos o represalias; no obstante, estamos en pleno siglo XXI.

Frente a una situación tan crítica y un diagnóstico también sombrío, ¿qué hay que hacer?

Es preciso actuar de manera eficaz. Se han identificado los siguientes dos niveles de intervención:

- ✓ la empresa,
- ✓ y una estructura operacional de acción a nivel regional.

¿Qué hemos hecho en la empresa?

En ciertas empresas, hemos aplicado una de las herramientas más modernas de las ciencias sociales: la “nueva dinámica social” (NDS), que constituye tanto un proceso como un mecanismo:

- un proceso porque hemos llevado a cabo acciones planificadas para obtener resultados,
- y un mecanismo porque hemos combinado métodos y elementos para alcanzar objetivos precisos.

De manera concreta, ¿qué han permitido hacer estas acciones planificadas, estos métodos y estos elementos?

- ✓ El establecimiento en la empresa de un marco formal capaz de agrupar a todas las fuerzas sociales, lo que permite a los gerentes y a los responsables sindicales reunirse, reflexionar, actuar y evaluar las acciones y los resultados de manera conjunta.
- ✓ Hemos trabajado en la reunión de todas las fuerzas sociales en el seno de ciertas empresas, lo que nos ha permitido conseguir lo siguiente:

- 1 - la mejora cualitativa de la representatividad de los trabajadores a través de **la Plataforma de organizaciones sindicales de empresa con la única mediación de la administración,**
- 2 - el principio de diálogo social y la mejora cualitativa de las negociaciones colectivas en un marco de concierto con un plan anual de reuniones.
- 3 - la mejora cualitativa de las relaciones de trabajo,
- 4 – y la mejora cualitativa de las condiciones de trabajo.

En vista de la evaluación de la situación y del diagnóstico que se han realizado, existe la necesidad de contar con sindicatos fuertes e influyentes en las empresas del sector del banano de África.

Para contar con sindicatos fuertes e influyentes en las empresas, resulta necesario disponer de una estructura operacional a nivel regional; de ahí la concepción y la puesta en marcha en 2014 en Abiyán (Costa de Marfil) de la **RED AFRICANA DE LA UITA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL BANANO.**

Es esta red la que implementa en África la visión, política y objetivos de la UITA para el sector del banano a través de acciones sobre el terreno, medidas concretas con resultados concluyentes.

Ciertamente, dados los retos a los que hacer frente, podemos afirmar que aún queda mucho por hacer, a pesar del progreso alcanzado en tan poco tiempo.

Le deseamos, pues, una larga vida a la Red y, sobre todo, éxito en la acción.

2. EL CONTEXTO MUNDIAL DEL BANANO

2.1 - Un producto vital y de primera importancia para la seguridad alimentaria

El banano es el tercer cultivo frutícola tropical (en términos de superficie plantada). Con un 85 % de su producción consumido a nivel local, desempeña un papel principal en la seguridad alimentaria en los más de 70 países de África, América Latina y Asia donde se cultiva.

A nivel mundial, tras los productos lácteos, el arroz y el trigo, el banano de postre y el plátano macho constituyen el cuarto sector agrícola más importante en cuanto a seguridad alimentaria para los hogares, aún más importante que el maíz a escala global.

Algunos datos sobre el banano:

- Entre 110 y 130 millones de toneladas producidas por año.
- Más de 50 millones de toneladas de bananos de postre producidas por año, de las cuales 18 millones se dedican a la exportación.
- En torno a 50 millones de toneladas de bananos para cocinar (plátano macho y otros) producidas por año.
- Más de 150 países productores.
- 1000 variedades cultivadas.

2.2 - El mercado mundial

Los bananos son la principal fruta objeto de intercambios internacionales, y también la más popular en todo el mundo. Son la primera fruta exportada en términos de volumen, aunque caen hasta el segundo puesto tras los cítricos en cuanto a su valor. El banano es un producto básico perecedero, pero también muy sensible, tanto desde el punto de vista económico como social, medioambiental y político.

En 2019, las exportaciones totales alcanzaron los 20 millones de toneladas, según las cifras de la FAO. América Latina continúa dominando los intercambios internacionales con seis de los siete principales países exportadores. Estos abastecen al 80 % del mercado mundial.

Costa de Marfil ocupa actualmente el octavo puesto de los países exportadores y Camerún, el décimo, dado que República Dominicana ha recuperado su nivel de volumen exportado antes de los eventos climáticos extremos del 2017.

Ecuador continúa su crecimiento inevitable, y en la actualidad su dominio es aún mayor que hace algunos años, con el 36 % del mercado mundial. El otro país que ha experimentado una expansión significativa es Guatemala. Actualmente es, de lejos, el mayor proveedor de bananos del mercado norteamericano, gracias a su proximidad geográfica, su impresionante productividad y sus bajos salarios en las enormes plantaciones de la costa pacífica, donde los sindicatos de trabajadores no se han podido organizar debido a las amenazas de violencia en la zona bananera.

Filipinas, que se ha vuelto a convertir en segundo exportador mundial, ha visto cómo han bajado sus exportaciones en múltiples ocasiones desde hace algunos años por culpa de el “mal de Panamá” (raza tropical 4) y de los fenómenos

climáticos. Sin embargo, el país no se encuentra en competencia directa con África, puesto que exporta casi en exclusividad a Asia (China, Japón, Corea del Sur, etc.) y no al mercado europeo.

Los principales países importadores son los de la Unión Europea (con Alemania y Reino Unido a la cabeza de los 28 de la UE), y después Estados Unidos, con Rusia, China y Japón en tercer, cuarto y quinto puesto, respectivamente. Estos cinco destinos acaparan más del 70 % del banano comercializado a nivel internacional.

Los principales países exportadores en 2017

Toneladas métricas exportadas

Ecuador	6 548 000	México	556 000
Costa Rica	2 428 000	Costa de Marfil	384 000
Guatemala	2 116 000	República Dominicana*	172 000 (389 000 en 2016)
Colombia	1 989 000	Camerún	285 000
Filipinas	1 668 000	Panamá	275 000
Honduras	667 000	Perú	202 000

Fuente: FAO.

* *Exportaciones que se han visto seriamente afectadas por fenómenos climáticos excepcionales.*

Históricamente dominado por tres empresas multinacionales estadounidenses, el comercio mundial del banano viene experimentando un cambio significativo desde hace unos diez años: el oligopolio de estas tres empresas ha disminuido considerablemente, hasta tal punto que, en la actualidad, controlan menos del 40 % del mercado, en comparación con el

dominio de más del 70 % en la década de 1990. Más allá del mercado, ninguna de las tres sigue siendo estadounidense, ya que Chiquita fue adquirida en 2015 por compañías brasileñas, Dole fue absorbida en 2018 por un grupo irlandés y Fresh Del Monte está en manos de otro grupo con base en los Emiratos Árabes Unidos, aunque su sede continúa en Estados Unidos.

Estas tres multinacionales venden actualmente la gran mayoría de sus bananos en el mercado norteamericano, mientras que el europeo se ha abierto a una competencia mucho mayor, con Fyffes, una empresa irlandesa readquirida en 2016 por un gran grupo japonés, a la cabeza de las compañías de comercialización en la Unión Europea.

Cuotas de mercado de las mayores empresas bananeras

<i>Empresa</i>	<i>Domicilio social</i>	<i>Porcentaje estimado del mercado mundial en 2017</i>
Total Produce/Dole Food	Irlanda/EE.UU	14
Chiquita Brands International	Suiza	13
Fresh Del Monte Produce	Estados Unidos	12
Fyffes/Sumitomo	Irlanda/Japón	6
Compagnie Fruitière	Francia	4
Grupo HAME	Guatemala	4
Grupo Agroamérica	Guatemala	3

Fuente: cálculos de Banana Link basados en las informaciones comerciales públicas disponibles.

3. EL CONTEXTO AFRICANO DEL BANANO DE EXPORTACIÓN

Según las estadísticas oficiales proporcionadas por los gobiernos a la FAO de las Naciones Unidas, la media anual de producción de Camerún de bananos de postre y de plátanos macho entre 2011 y 2016 fue de 5,1 millones de toneladas, de las cuales solo se exportó el 5 %. Si nos fijamos en la de Costa de Marfil, la media anual fue de 1,9 millones de toneladas, de las cuales solo se exportó el banano de postre, que se corresponde con un 20 % del total. En Ghana, la producción media anual de plátanos macho durante ese periodo fue de 3,7 millones de toneladas. Como en el caso de los otros dos países, el plátano macho se comercializa exclusivamente en el mercado nacional.

En comparación, el mayor productor mundial de banano, la India, contó con una media anual entre 2011 y 2016 de 28,4 millones de toneladas, de las que no se exportó prácticamente nada. El mayor productor africano, Uganda, durante el mismo periodo produjo una media anual de 10,1 millones de toneladas de banano de postre y de plátano macho.

Incluso aunque no existan unas cifras exactas, es cierto que, junto con el arroz, estos dos productos sean los que más contribuyen a la seguridad alimentaria de decenas de millones de hogares africanos.

3.1 - Las exportaciones de banano

Aunque las exportaciones de banano de postre de África hayan experimentado un crecimiento significativo en términos de volumen (más de un tercio en diez años), la cuota del continente en el mercado mundial se corresponde con un 4 %,

aproximadamente. En 2008, la correlación era similar. Es el tamaño del mercado lo que ha aumentado.

El volumen total exportado en 2017 por los tres países incluidos en este análisis era, según la FAO, de 735 000 toneladas. De ellas, Etiopía exportó unas 12 000.

Exportaciones a la UE-28, 2017

	<i>Reino Unido</i>	<i>Francia</i>	<i>Bélgica</i>	<i>Otros</i>	<i>Total</i>
Camerún	36 093	105 288	121 835	7091	270 306
Costa de Marfil	68 272	153 118	81 347	13 120	315 855
Ghana	31 449	15 857	19 146	102	70 373

Fuente: CIRAD/Eurostat, junio de 2018

El principal mercado de destino final sigue siendo Europa Occidental, con Francia y Reino Unido de lejos a la cabeza, puesto que representan casi dos tercios del consumo de todo el banano exportado. En Francia, casi dos bananos de cada cinco consumidos son africanos, mientras que, en Reino Unido, es africano uno de cada ocho.

Los bananos que entran en Bélgica se distribuyen a diversos países de la Unión Europea, por lo que no se quedan en el país de recepción.

Exportaciones totales en 2006, 2011, 2016 y 2017

	<i>2006</i>	<i>2011</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Camerún	257 000	237 000	297 000	285 600
Costa de Marfil	248 000	273 000	308 000	383 900
Ghana	22 000	47 000	58 000	70 400

Fuentes: Comtrade y Eurostat para 2006-16, FAO para 2017

No obstante, es posible constatar estos dos fenómenos emergentes:

- una expansión de las exportaciones hacia los mercados regionales del África Occidental y Central,
- y una diversificación de las ventas en el mercado único europeo hacia países de Europa Central y del Este (a través de Bélgica) y hacia España.

3.2 - Las inversiones en la producción de banano

Se ha producido un cambio significativo en cuando al origen de las inversiones. Hace algunos años, las grandes multinacionales radicadas en América se interesaban mucho por el potencial del banano africano, pero los siguientes factores han contribuido a modificar esta situación:

- El Acuerdo llamado “de Ginebra” firmado en 2009 en la Organización Mundial del Comercio (OMC), que ponía fin a la famosa guerra comercial, fijó un calendario de reducción gradual de los derechos aduaneros que pagaban los “países terceros” (América Latina) para vender su banano en la UE, lo que representaba una disminución de la ventaja (con respecto a dichos países) que tenían los países africanos (y caribeños), que podían vender su producto libremente en la UE. Sencillamente, se convirtió en menos interesante aprovecharse del libre acceso de los países africanos al mercado europeo, comercialmente hablando, máxime porque la liberalización del mercado europeo estaba haciéndolo cada menos atractivo en términos de precio y, por tanto, de márgenes para las multinacionales.

- Las multinacionales habían subestimado las problemáticas relacionadas con la adquisición del recurso de la tierra, sobre todo cuando se trataba de la complejidad de las negociaciones con los jefes tradicionales.
- Los trabajadores no “respondían” de la misma manera que sus colegas de América Latina a las incitaciones a la máxima productividad, y, aunque los salarios son en general más bajos que allí, son necesarios unos dos trabajadores por hectárea en África frente a uno solo en América.
- La llegada de la nueva cepa del “mal de Panamá” desde Asia a Mozambique en 2013 puso fin a la inversión de las multinacionales en ese país y, posiblemente, a cualquier idea de invertir en África.

Concretamente, los hechos son los siguientes:

- Chiquita, que ya había vendido sus operaciones Costa de Marfil en 2008, abandonó sus pretensiones de alianza con el grupo portugués Escom en Angola en 2009, y no dio seguimiento a su visita prospectiva a Etiopía en 2010.
- En 2013 Del Monte finalizó su acuerdo de comercialización y su papel de gestión técnica con la CDC tras 25 años.
- En 2014, Dole se retiró de su alianza financiera y comercial con la Compagnie Fruitière tras 21 años.

La única excepción que confirma la regla de desinversiones de las multinacionales tradicionales en África es la alianza de comercialización firmada por Dole a principios de 2014 para

distribuir el banano de la empresa sudafricana Matanuska en Oriente Medio. No obstante, es preciso apuntar que la compañía no asume ningún riesgo relacionado con la producción en esta sociedad.

Las que han invertido desde el comienzo de la década actual no son, en consecuencia, las multinacionales tradicionales, que ya no ven más interés económico, sino nuevos actores como los kuwaitíes en Ghana, o bien inversores en busca de alianzas con los capitales locales. El ejemplo más significativo es el de los antillanos franceses en Costa de Marfil.

En el caso de Angola, allí donde las multinacionales habían fracasado, es una empresa portuguesa la que acaba de emprender exportaciones regulares hacia Portugal.

3.3 - La estructura de la industria en Camerún

Camerún cuenta en la actualidad con estas tres empresas bananeras, que explotan unas 8000 hectáreas:

- Plantations du Haut Penja (PHP), filial de la Compagnie Fruitière, un grupo francés.
- Cameroon Development Corporation (CDC), propiedad del Estado camerunés.
- BOH Plantations Limited (BPL), de capital camerunés.

Breve cronología

Los alemanes fueron los que emprendieron la producción de banano para exportación en 1907 en su antigua colonia, con una docena de empresas y hasta 10 000 hectáreas de la variedad Gros Michel.

En la década de 1930, una filial de la United Fruit Company (en la actualidad, Chiquita) se instaló en la zona francófona, seguida en 1946 por la británica Commonwealth Development Corporation en las tierras confiscadas a los alemanes en la zona anglófona tras la Segunda Guerra Mundial. La reconversión a la variedad Cavendish se realizó en los años 50 tras los estragos del mal de Panamá.

En la década de 1980, un acuerdo estratégico entre la CDC (convertida en la Cameroon Development Corporation) y la multinacional Del Monte, así como la readquisición por la Compagnie Fruitière de Marsella de Plantations du Haut Penja, marcaron una renovación de la producción para exportación.

En 2018, fuera de la región del Haut Penja, la PHP cuenta con operaciones en Tiko en el suroeste anglófono, y desarrolla hasta 800 hectáreas en orgánico en el sur, en Déhané. Las tres plantaciones de BPL se encuentran alrededor de Misaka y Muanda, en la zona anglófona. CDC, que posee plantaciones en Tiko y Ekona, se encuentra inmersa en el conflicto entre secesionistas anglófonos y las fuerzas de seguridad nacionales, que afecta a esta región desde 2016: la empresa se ha visto obligada a cerrar 11 de sus plantaciones en 2018.

3.4 - La estructura de la industria en Costa de Marfil

La industria de exportación de banano en Costa de Marfil cuenta actualmente con estos seis actores, con una superficie total plantada de más de 10 000 hectáreas:

- La Société de la Culture Bananière (SCB), filial de la Compagnie Fruitière, un grupo francés.
- FB SAS (ex SAKJ/Canavèse), segundo exportador tras SCB.

- Plantations Jean Eglin, perteneciente al grupo belga SIPEF.
- La cooperativa CFA de productores independientes, a la cual pertenece la sociedad SPDCIE/BATIA.
- Banane Antilles Côte d'Ivoire (BANACI), propiedad del grupo martiniqués Bernard Hayot.
- BACIBAM y Société Ivoir-Antillaise de Production Agricole (SIAPA), con capitales guadalupeños, que producen la marca Issi.

Parece que la sociedad Tiabam, registrada a comienzos de 2018, ha sido adquirida por el grupo BANACI.

Breve cronología

Las exportaciones, limitadas a algunas tentativas a partir de los años 30, no se desarrollaron realmente hasta la instalación en 1958 de colonos en Guinea (Conakri). Hasta la década de 1980, el país experimentó una gran expansión, con un récord de 160 000 toneladas exportadas en 1972 y una participación de hasta 750 pequeños productores. Sin embargo, la liberalización del sector nacional en 1989 y la creación del mercado único europeo en 1993 pusieron fin a esta participación de pequeños agricultores nacionales, lo que dejó casi todo el nicho en manos de grupos extranjeros.

La nueva ola de inversiones de sociedades de origen antillano desde hace algunos años se enfrenta, entre otros factores, a una escasez de mano de obra cualificada.

Las empresas son miembros de dos organizaciones profesionales, OCAB, creada en 1991, y OBAM-CI, fundada en 2009.

En la actualidad, aparte de la nueva zona de producción bio alrededor de Bandama en el norte, desarrollada por la SCB, las plantaciones se encuentran en el sudeste del país, entorno a Tiassalé, Niéky, Azaguié, y el centro y sur de Comoé.

Un 15% de las exportaciones van a los países vecinos.

3.5 - La estructura de la industria en Ghana

La industria en Ghana cuenta en la actualidad con estos tres agentes en una superficie que excede las 2000 hectáreas plantadas:

- Golden Exotics Limited (GEL), filial de la Compagnie Fruitière, el grupo francés.
- Volta River Estates Limited (VREL), una sociedad de capital mixto holando-ghanés.
- Equatorial Capital Ventures Ghana Limited (Musamahat Farms), con capitales kuwaitíes.

Breve cronología

La primera operación comercial en Ghana data de finales de los años 80, de la mano de la inversión holandesa en la región Volta. En 1996, la compañía VREL fue el primer productor certificado en el mundo del banano justo. Fue el único hasta 2005, año de la fundación de una nueva filial de la Compagnie Fruitière en la misma región. En 2012, fue ECV la que llegó para cultivar piña, papaya y, más recientemente, banano.

Tres de las cinco plantaciones de VREL contaban con la certificación orgánica hasta hace poco, mientras que GEL ha desarrollado más de 300 hectáreas de su plantación dedicadas

a la producción orgánica y con la pretensión de introducir otros cultivos y ganadería en el sistema.

El 20 % del banano exportado se vende en Senegal, Burkina Faso, Níger y Benín.

En agosto de 2018, las tres empresas anunciaron la creación de una organización profesional, la Ghana Banana Producers' Association.

EL NÚMERO DE EMPLEOS EN LAS DIFERENTES EMPRESAS

en julio de 2018:

Costa de Marfil

SCB	7159 de los cuales 1022 son mujeres
Eglin	1380 de los cuales 252 son mujeres
Tiabam	213 de los cuales 87 son mujeres
Canavèse	2400 (banano y piña)
BANACI	1500
SIAPA	750
CFA	¿?

Camerún

PHP	6906 de los cuales 987 son mujeres
CDC	**7000** la mayor parte de quienes fue despedida en 2018
BOH	600 de los cuales 150 son mujeres

Ghana

GEL	2762 de los cuales 180 son mujeres
VREL	650 de los cuales 142 son mujeres
ECV	Aprox. 400

***Dada la situación crítica que se declaró en las plantaciones de la CDC a principios de 2018, es imposible establecer cuántos empleos son duraderos. A principios de 2019, la práctica totalidad de la producción se frenó, y los/as*

empleados/as llevaban sin percibir un salario desde hace un año en la mayor parte de los casos.

3.6 - Algunas marcas de bananos africanos



3.6 - Afruibana: una primera agrupación regional de productores y exportadores

Creada en julio de 2017 y compuesta inicialmente por la Asociación Bananera de Camerún (Assobacam) y la Organización de productores-exportadores de banano, piña, mango y otras frutas de Costa de Marfil (Obamci), Afruibana se define como una plataforma abierta que reúne a productores de frutas del continente, que, de esta manera, podrán “hacer que su voz se oiga en los intercambios internacionales”.



Afruibana es una asociación de derecho camerunesa. Una de sus principales labores es la de representar a la industria africana en las renegociaciones del Acuerdo de Cotonú que comenzaron en 2018, sobre todo frente a las instituciones europeas.

La nueva Asociación de Productores de Banano de Ghana lleva perteneciendo a Afruibana desde su creación en agosto de 2018.

“La adhesión de la Asociación de Productores de Banano de Ghana (BPA) confirma la pertinencia de la creación de Afruibana para responder a las expectativas de los productores africanos de fruta”, declaró el Presidente de Afruibana, Joseph Owona Kono, a lo que añadió lo siguiente: “La agenda institucional europea de 2018 y en adelante está muy cargada, y nuestra asociación deberá ejercer toda su influencia para defender los intereses africanos tanto sobre el régimen

arancelario aplicado a las importaciones de banano de los países latinos como sobre el mantenimiento del mecanismo de estabilización para el banano”.

“Nos complace enormemente unirnos a Afruibana y poder contribuir al trabajo de la asociación para la defensa de los intereses africanos en Bruselas”, confirma el Presidente de la Asociación de Productores de Banano de Ghana, Anthony Kofi Blay. También afirma que “los productores ghaneses de banano están también preocupados por el Brexit, puesto que Reino Unido representa una parte importante de nuestras oportunidades en el mercado europeo”.

4. LOS SINDICATOS AFRICANOS

Hace diez años, los sindicatos de trabajadores del banano de África no se conocían, y aún menos los trabajadores y trabajadoras mismas. Las fronteras nacionales y las barreras lingüísticas entre los países y dentro de Camerún hacían que aquellos y aquellas que producían la riqueza de los campos y las plantas empacadoras en África no tuvieran ningún contacto entre ellos/as. Y todo ello ocurría a pesar de que más de la mitad de los trabajadores africanos estaban empleados en la misma compañía.

Aunque este no sea el tema de este informe, es preciso apuntar también que la herencia colonial de los tres países y los sindicatos diferenciados en los países francófonos y anglófonos es un factor importante en la construcción de nuevas relaciones más horizontales en la Red de la UITA. Si la segunda sección de este capítulo se centra en el contexto histórico de los sindicatos de la África francófona, el lector avezado sabe perfectamente bien que el de Ghana desde la época colonial británica resulta muy pertinente en la evolución del sindicalismo ghanés desde su independencia hace 60 años. Los dos modelos, francés y británico, son muy diferentes, y no resulta sorprendente que la expresión sindical que emerge de la época imperialista esté marcada por los movimientos de trabajadores de los respectivos poderes coloniales.

Además, las reacciones de estos poderes, que se ven definidas parcialmente por los respectivos movimientos sindicales nacionales en Francia y Reino Unido, se ven reflejadas en parte en los diferentes estados poscoloniales. Sin embargo, este es un tema complejo que sería preciso analizar en otro trabajo.

Es importante hacer referencia en este capítulo a los sindicatos homólogos en los principales países de exportación del banano de América. Las organizaciones de trabajadores en lugares como Colombia, Costa Rica, Honduras, Guatemala o Panamá fueron entre las primeras que se formaron, a menudo entre la violencia y la sangre, en sus países respectivos.

Las masacres y las grandes huelgas que se produjeron entre 1928 y 1954, de las que nacieron sus organizaciones sindicales, definen, tanto como los diferentes colonialismos de África, y marcan las perspectivas y las prácticas de los trabajadores/as organizados/as en esta vasta industria (que data de finales del siglo XIX en muchos de los casos).

Como introducción a este capítulo, podemos apuntar que, en la actualidad, se está produciendo una relativa apertura hacia los sindicatos en la mayor parte de las empresas que operan en África, si se comparan con las compañías nacionales y multinacionales que desarrollan su actividad en América Latina.

4.1 - Contexto general de la evolución del sindicalismo en los países francófonos de África Occidental y Central

La vida social de los países africanos en general y en los francófonos en particular está en gran parte regulada por el movimiento sindical transversal, tanto en su vertiente política como económica.

Dadas las condiciones, nos resulta complicado, incluso imposible, tratar el contexto general de la evolución del movimiento sindical en África sin realizar una retrospectiva acerca del periodo colonial.

En efecto, tras años de luchas y armado de resiliencia, el sindicalismo se mostró como un factor determinante en la vida política, económica y social, y se mantuvo como la estructura por excelencia de representación y de defensa de los intereses de sus miembros; esto es, de los trabajadores y, en especial, de los asalariados.

De esta manera, la historia de las organizaciones sindicales en África se remonta a la época colonial. Ello contribuyó al desarrollo de un amplio movimiento social fuertemente anticolonialista, del cual el sindicalismo constituye una de sus manifestaciones.

A pesar del carácter anticolonialista de este amplio movimiento social, es importante destacar la extensión del movimiento obrero francés a sus colonias, lo que resultó una manera de contener o de controlar la fuerza que constituía esta clase trabajadora en gestación.

Las centrales sindicales que existían en África reflejaban las divisiones del movimiento sindical francés, a cuya base se oponían: la Confederación General del Trabajo (CGT), de obediencia comunista; Fuerza Obrera (FO), de raíz socialista; y la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos.

Así, el sindicalismo se convirtió enseguida en una realidad sociopolítica en las colonias. Sin embargo, su reconocimiento legal experimentó algunas dificultades, pese a las disposiciones de la ley francesa del 21 de marzo de 1884.

Aunque se declaró aplicable a las colonias, esta norma no se promulgó y, por tanto, no se podía aplicar allí, dado que el sindicalismo resultaba incompatible con el trabajo forzado.

Además, para que los trabajadores africanos se agruparan en asociaciones de más de 20 personas, era necesario que

obtuvieran una autorización administrativa para evitar ser condenados por un delito de ‘coalición’.

Hizo falta más de medio siglo para que el decreto del 11 de marzo de 1937 autorizara la constitución de sindicatos en las colonias para individuos franceses locales (esto es, los trabajadores africanos de las colonias). El derecho de pertenencia solamente se les reconocía a aquellos que sabían leer, escribir y hablar francés, y a los que poseían el Certificado de Estudios Primarios Elementales.

Pese a las promesas enunciadas por Francia en la Conferencia de Brazzaville, celebrada del 30 de enero al 4 de febrero de 1944, hubo que esperar al 10 de mayo de ese mismo año, en que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante la Declaración de Filadelfia, demandaba que los principios de tripartismo y de libertad sindical se aplicaran tanto en los países dependientes como en los independientes.

El 12 de mayo, dos días después, la OIT adoptó la recomendación sobre las normas mínimas de la política social en los territorios dependientes.

Bajo la presión tanto interna como internacional, Francia aprobó un decreto que otorgaba el derecho de libertad de asociación a los individuos franceses aún bajo el estatuto de indígena.

En 1952, vio la luz el derecho sindical integral debido a las transformaciones generadas por la Segunda Guerra Mundial.

La metrópolis se enfrentaba, en consecuencia, a serias dificultades a la hora de justificar el control ejercido sobre el movimiento sindical emergente, lo que de manera estratégica la obligó a realizar concesiones considerables. Sobre todo, mediante la ley del 15 de diciembre de 1952, que instituía el

Código de Trabajo de Ultramar, lo que puso fin a todas las restricciones impuestas por medio del decreto del 7 de agosto de 1944. Conviene precisar que el voto de dicha norma se hizo efectivo gracias a la presión ejercida por la huelga organizada por los sindicatos en el África Occidental Francesa (AOF) el 3 de noviembre de 1952.

Esta ley abrió la puerta al desarrollo del sindicalismo en África, puesto que, en 1956, por ejemplo, ya se contabilizaban 908 sindicatos en la AOF con una plantilla de 18 393 miembros, frente a las 507 asociaciones con 7000 sindicatos en el África Ecuatorial Francesa (AEF), los cuales se comprometieron fuertemente con la lucha por la justicia social entre “individuos franceses locales” y trabajadores expatriados.

Paralelamente, estos sindicatos desempeñaron un papel de primer orden en la conquista de la soberanía nacional e internacional de los países del África negra, prueba de la mejora de las condiciones vitales de sus miembros.

En esta etapa de la lucha por la soberanía nacional e internacional, se convocó del 16 al 19 de enero de 1957 una conferencia sindical que reunió en Cotonú (antiguo Reino de Dhomey, actual Benín) al conjunto de organizaciones sindicales del África Occidental y Central de expresión francesa.

Esta conferencia estableció los siguientes dos objetivos:

- alcanzar la unidad sindical
- para tener la posibilidad de comprometer de manera concreta y resuelta a la clase obrera en la lucha de los pueblos africanos por su emancipación.

La consecución de la unidad sindical por medio de la Conferencia de Cotonú se tradujo en el nacimiento de la Unión

General de los Trabajadores del África Negra (UNGTAN), que defendió con pleno conocimiento de causa el “no” al referéndum de autodeterminación organizado por Francia el 28 de septiembre de 1958.

Desgraciadamente y contra todo pronóstico, solo Guinea respetó el “no”, lo que hundió a la UNGTAN en una crisis con la división del movimiento sindical en el África negra de expresión francesa.

Una vez se alcanzaron las independencias, los gobiernos africanos, civiles o militares, mostraron cierta desconfianza con respecto a los sindicatos porque no había sido posible establecer una presencia democrática en la concepción y aplicación de los programas de desarrollo económico y social.

Fue necesario “inventar” la política de “participación responsable”, que redujo a los sindicatos al rol de apéndice del poder, de correa de transmisión entre los trabajadores, sus miembros y el gobierno del momento.

Los sindicatos aceptaron durante cierto tiempo este papel para sobrevivir y evitar el aislamiento, la prohibición, la represión, etc. a manos de regímenes de inspiración comunista o dictatoriales.

Pero, en realidad, los regímenes de entonces, civiles o militares, de inspiración comunista o dictatoriales, nunca consiguieron silenciar por completo el movimiento sindical africano debido a su determinación y a su combatividad.

Del mismo modo, jamás pudieron dominar ni controlar el conjunto de las estructuras sindicales existentes, sobre todo en el caso de las bases de estas organizaciones.

De hecho, la era de los Partidos-Estado, de los Partidos únicos y otros, alteró de manera significativa el movimiento sindical africano mediante su sumisión total.

Fue preciso esperar a comienzos de los años 80 para que la base sindical, única poseedora del poder social y fundada por la insatisfacción frente a los tímidos resultados de la sumisión, ejerciera una fuerte presión para cuestionar las relaciones entre las centrales sindicales y los gobiernos.

Estas relaciones resultaban enormemente desfavorables para los trabajadores en su conjunto, debido a la fortísima dependencia de los sindicatos con respecto a los partidos-estado, tanto en su organización como en su funcionamiento, que tenía como consecuencias la degradación constante de sus condiciones de vida y la amenaza permanente a sus empleos.

Con las profundas mutaciones políticas y socioeconómicas de la década de 1990, se evolucionó del periodo de las centrales sindicales únicas a la época del pluralismo, en la que el movimiento sindical africano recuperó su independencia y su autonomía gracias, en gran parte, a la convicción y a la determinación de los trabajadores a cargo de la organización de las estructuras de base.

En este contexto de libertades democráticas y de recuperación de independencia y autonomía, el movimiento sindical africano se enfrentó a nuevos desafíos, consecuencia de la mala regulación del disfrute de las libertades democráticas, sobre todo las sindicales y de organización.

Son necesarias la fuerza para decirlo y la valentía para reconocerlo: en la actualidad, el movimiento sindical africano se encuentra en pésima forma por la proliferación y profusión de organizaciones. Ello ha tenido como consecuencia la atomización y el debilitamiento total de las fuerzas sociales, incapaces de adaptarse y de garantizar con eficacia su objetivo original, la defensa de los intereses de los trabajadores.

En efecto, el contexto de proliferación de organizaciones sindicales, de divergencias ideológicas o de líneas políticas, de liderazgos y, sobre todo, la calidad apenas asegurada de los hombres a cargo de gestionar dichas asociaciones no permite construir una actividad sindical y una unidad de acción eficaces y capaces de obtener resultados, ni en condiciones de cumplir con las expectativas de los trabajadores.

Parece ser que hemos olvidado por completo que la educación obrera y la formación constituyen incontestablemente la base de la acción sindical.

Nuestra pretensión no es, ni mucho menos, elaborar todo el diagnóstico; sin embargo, constatamos con pesar y amargura y decimos en voz alta que el movimiento sindical africano está “enfermo”, puesto que se encuentra en un profundo declive como consecuencia de las derivas y patinazos acumulados.

Hoy más que ayer, existe la necesidad absoluta de reconstruir el movimiento sindical africano, y esta reconstrucción pasa por la reorientación obligatoria de sus objetivos, la reconversión y, sobre todo, la necesaria transición del sindicalismo clásico al “sindicalismo de desarrollo”.

El sindicalismo clásico ha demostrado, ciertamente, su valía y ha podido conocer quizá momentos de éxito o de triunfo. No obstante, es preciso constatar que, frente a las duras realidades del mundo actual, en constante mutación y con retos múltiples y multiformes, ya ha revelado suficientemente sus límites y ya no se adapta a este contexto.

Para superar los puntos de estancamiento, avanzar, progresar y triunfar, será necesario construir nuevas orientaciones, estrategias y objetivos.

4.2 - Perfiles de sindicatos por país en el sector del banano

En ciertas empresas fruteras, el número de sindicatos se había multiplicado, pero la defensa de los intereses de los trabajadores era muy ineficaz debido a la competencia por la atención y los favores de la dirección de la compañía.

En Camerún y en Costa de Marfil, los sindicatos se constituyen, principalmente, como sindicatos de empresa afiliados a confederaciones sindicales nacionales diferentes. Su esfera de influencia raramente se extiende más allá de la empresa donde se implantan.

Esta pluralidad de organizaciones sindicales había conducido al estallido de las relaciones entre sindicatos y direcciones de empresa, muy a menudo a expensas de la mejora concreta de las condiciones de trabajo de la gran mayoría de sus trabajadores de base.

En Ghana, el GAWU es un sindicato nacional que no solo se organiza en los diferentes sectores agroindustriales del país, sino que ha podido movilizar también a muchos pequeños productores y trabajadores independientes. Hasta el periodo de 2012-2013, contaba con la casi totalidad de los empleados de la industria bananera, en las dos empresas que operaban en aquel momento.

Sin embargo, durante una huelga en la filial de la Compagnie Fruitière (Golden Exotics Ltd.), muy mal gestionada por el liderazgo del sindicato nacional, GAWU perdió rápidamente su influencia en la empresa, hasta tal punto que, a día de hoy, la práctica totalidad de los/as empleados/as están afiliados/as al ICU, otro sindicato nacional, que no está asociada a la confederación nacional mayoritaria, el TUC de Ghana.

Los sindicatos de las fincas bananeras de Ghana

Los dos sindicatos miembros de la Red africana son el GAWU (Ghana Agricultural Workers' Union) y el ICU (Industrial and Commercial Workers' Union).

El Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Ghana (GAWU, según sus siglas en inglés) se fundó en 1959, año de la independencia del país. Desde su nacimiento, se afilió a la confederación nacional Ghana Trades Union Congress. Durante su apogeo en la década de 1990, contaba con más de 30 000 miembros del sector agrícola. Fue uno de los sindicatos pioneros en la organización de pequeños agricultores independientes, especialmente de productores de cacao.

En 1995, entró en la empresa bananera VREL, donde consiguió afiliar a todos los empleados, tanto hombres como mujeres, y negoció su primera convención colectiva, renovada desde entonces cada dos años. Actualmente, el GAWU sigue siendo el sindicato único y cuenta con 650 miembros en VREL.

En 2006-2007, justo después de la creación de la filial de la Compagnie Fruitière, Golden Exotics Ltd (GEL), en la misma región, el GAWU organizó a la práctica totalidad de los/as más de mil empleados/as de aquel momento, y negoció convenciones colectivas bianuales hasta 2014, en que el ICU tomó el relevo como consecuencia de una huelga. El GAWU mantiene buenas relaciones de diálogo social con GEL, pese a que en la actualidad cuenta con apenas unas decenas de miembros. Los dos sindicatos formaron un comité conjunto de mujeres trabajadoras en 2018.

En la empresa frutera más reciente, ECV, el GAWU organiza a todos los empleados de las plantaciones de papaya y piña, pero no está presente en su nuevo bananal.

Fuente: GAWU

El Sindicato de los Trabajadores Industriales y Comerciales (ICU, según sus siglas en inglés) se fundó en 1960, afiliado al Ghana Trades Union Congress (en español, “Congreso de Sindicatos de Ghana”) hasta 2005, cuando abandonó la confederación para ser autónomo. Aunque no tiene un historial en el sector agrícola, el ICU entró en GEL en 2013 y afilió rápidamente a unos 2000 miembros, que dejaron el GAWU tras una huelga traumática. En la actualidad, cuenta con alrededor de 2300 miembros en esta empresa, donde ha asumido el rol de socio en la negociación de la convención colectiva de empresa bianual.

En 2016, durante la creación del bananal de la compañía kuwaití ECV en Musahamat Farms, el ICU organizó a todos sus empleados y emprendió la lucha por la regularización de contratos no permanentes. En 2018, cuenta con 547 miembros en esta empresa.

Fuente: ICU

Los sindicatos bananeros de Costa de Marfil

En la filial de la Compagnie Fruitière, SCB, existen actualmente estos cinco sindicatos: SYNATRA-SCB, SYNTRA-SCB, SYNLITRA-SCB, SYNAP-SCB y SYNADDT. Este último, creado exclusivamente para las elecciones sindicales de 2018, no forma parte de la Plataforma de Sindicatos de la SCB,

fundada en 2014. El SYNAP-SCB, que registró el mayor número de miembros en la SCB en los últimos comicios, no ha podido proporcionar información para este informe. Los datos que se presentan a continuación han sido facilitados por los sindicatos en cuestión.

El Sindicato Nacional de los Trabajadores de la SCB (SYNATRA, según sus siglas en francés), se fundó en 2003. Está afiliado a la Unión Nacional de Trabajadores de Costa de Marfil (UNATR-CI, según sus siglas en francés). En 2018 contaba con 1519 miembros en la empresa.

Sus acciones principales están destinadas a conseguir seguro médico para todos, el aumento de la prima de transporte, la separación del salario categorial y las primas de rendimiento, y la obtención de más días festivos y un equipamiento de protección personal adecuado.

El Sindicato Libre de los Trabajadores de la SCB (SYNTRA-SCB, según sus siglas en francés), se fundó en 2001, tras “una gran resistencia” por parte de la empresa, según los informes de la prensa del momento. Está afiliado a la Confederación Marfileña de Sindicatos Libres (Dignidad) y en 2018 contaba con 1134 miembros.

El SYNTRA-SCB desempeñó un papel importante en la fundación de la plataforma de sindicatos de SCB, y otorga una gran relevancia a la construcción de un diálogo común con la administración de la empresa. En 2017, el sindicato perdió a su dirigente histórico como consecuencia de las secuelas que le provocó un asalto cerca de la plantación donde trabajaba.

El el Sindicato Libre de los Trabajadores de la SCB (**SYNLITRA-SCB**, según sus siglas en francés), se fundó en 2010. Está afiliado a la Federación de Sindicatos Autónomos de Costa de Marfil. En 2018, contaba con 401 miembros.

Sus principales reivindicaciones se centran en la cuestión de la disparidad salarial entre los trabajadores categorizados como “agrícolas” (remunerados en función del SMAG) y los/as que reciben el SMIG, así como en la reducción del número de personas afectadas por el plan social anunciado por la empresa y la puesta en marcha de la mutua sanitaria.

En el resto de empresas, estos dos sindicatos se implantaron en la SIPEF/Plantations Eglin y participan en la Red africana: el **SYNATEG** (afiliado a Dignidad), y el **SYNTEG** (afiliado a UNATR-CI). Entre los dos, cuentan con unos 600-700 miembros de un efectivo de unos 1 400 asalariados.

En la compañía TIABAM (también llamada SBATIA), se informó de que existen cuatro sindicatos; entre ellos, el Sindicato de los Trabajadores Tiabam SAS, y el INATRA Tiabam.

Los sindicatos en las fincas bananeras de Camerún

En la filial de la Compagnie Fruitière, PHP, en 2018 existían estos seis sindicatos, reunidos en una plataforma de asociaciones que ejercía en la PHP desde 2013: SDEAPEM, SYATRAPBM, SDLAPM, FAWU, DISAWOFA y SATAM. Una séptima organización muy reciente aún no se ha adscrito a la plataforma. Según las últimas informaciones del Departamento de Recursos Humanos de la PHP de septiembre de 2018, el 79 % de los/as empleados/as están sindicados/as, en comparación con el 67 % de 2014.

La siguiente información la han proporcionado los sindicatos en cuestión.

Dos de los sindicatos están en la PHP en una de sus divisiones, pero FAWU y DISAWOFA tienen su base en la zona anglófona del sudoeste y están presentes en las plantaciones de la Cameroon Development Corporation (CDC) y de la nueva empresa BOH en el distrito de Fako.

El Sindicato Autónomo de los Trabajadores de las Plantaciones Bananeras de Moungo (SYATRABAM, según sus siglas en francés) se fundó en 2007. Está afiliado a la CGT-Libertad de Camerún y contaba con 2515 miembros en 2018.

Milita por la inmatriculación en la CNPS, dirige las negociaciones entre la plataforma y la empresa para respetar todas las disposiciones de la convención colectiva, para conseguir el pago de las dietas y una compensación de trabajadores enfermos. El SYATRABAM busca reducir los impactos del esparcimiento de diversos insumos en el medio ambiente y la salud de los empleados, y prevenir y gestionar los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

El Sindicato Departamental de Agricultura, Pesca y Ganadería de Moungo (SDEAPEM), según sus siglas en francés) se fundó en 1972, en un momento en que no existía el pluralismo sindical, y estaba afiliado a UNTC, un órgano del partido político UNC. En la actualidad, está afiliado a la CSTC y cuenta con 2100 miembros en la PHP. Se encuentra actualmente suspendido en la plataforma sindical.

El Sindicato Departamental Libre de Agricultura y de Plantación de Moungo (SDLAPM) se fundó en 1997 y está afiliado a USLC. En la actualidad cuenta con 800 miembros en la PHP.

Actúa contra los despidos abusivos y a favor de la creación de un “economato”, y se encuentra activo en la formación de delegados de personal.

El Sindicato Autónomo de los Trabajadores de la Agricultura de Moungo (SATAM) se fundó en 2006 y está afiliado a la CSAC. Cuenta con 100 miembros en la PHP.

El SATAM está activo en la lucha por la educación de los trabajadores, denuncia el acoso moral y defiende a los empleados en las cuestiones de reasignación relacionadas con sus funciones. También tiene en cuenta la necesidad eventual de un acuerdo sectorial en la industria bananera camerunesa, incluso más allá.

El **Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Fako (FAWU)**, según sus siglas en inglés) se fundó en 1947 en las plantaciones de la empresa nacional CDC. Está afiliado a la Cameroon Confederation of Autonomous Trade Unions (en español, “Confederación Camerunesa de Sindicatos Autónomos”). En 2018, FAWU contaba con unos 5000 miembros en la industria bananera, de los que la gran mayoría pertenece a las empresas CDC y BOH.

El sindicato realiza una gran labor de educación de sus miembros en todas las cuestiones relacionadas con la legislación del trabajo, la salud y la seguridad, etc. En colaboración con el GAWU de Ghana y Banana Link, llevó a cabo una exitosa campaña para implicar a más mujeres en sus estructuras. Milita también por la ratificación del Gobierno de Camerún de la Convención 184 sobre la salud y la seguridad en la agricultura.

El **Sindicato Divisional de Trabajadores Agrícolas de Fako (DISWOFA)**, según sus siglas en inglés) se fundó en 2004 en las plantaciones de la CDC. Está afiliado a la Cameroon Confederation of Free Trade Unions (en español, “Confederación Camerunesa de Sindicatos Libres”). Actualmente, cuenta con 1680 miembros en las tres empresas, de los que 1565 trabajan en la CDC.

El DISAWOFA se centra en la formación de sus miembros en los Comités de Higiene y Seguridad, así como en la negociación colectiva en las tres empresas.

4.3 - La estructuración en plataformas sindicales

La mutualización de todas las fuerzas sociales constituye un eje estratégico de la Nueva Dinámica Social para aportar la calidad necesaria a la representatividad, el primer pilar sobre los cuatro que la sostienen. Desde esta óptica, ciertas empresas del sector bananero ya se han dotado de plataformas sindicales operacionales. Nosotros citaremos los siguientes dos ejemplos:

- en Camerún, la Plataforma de la PHP,
- y en Costa de Marfil, la Plataforma de la SCB.

La Plataforma sindical es una estructura coordinadora federativa dotada de una Carta que promulga los principios y reglas de su funcionamiento, así como de un organigrama que especifica los diferentes órganos que la componen.

Al término de una de las disposiciones de la Carta, la Plataforma es la única interlocutora de la administración en el seno de la empresa, y sus dirigentes deben abstenerse de recibir individualmente a las organizaciones sindicales.

La presidencia de la Plataforma se garantiza de manera rotatoria o por alternancia, para permitir a todos los responsables de las organizaciones miembros ejercitarse en la democracia sindical y la gobernanza democrática en el marco de la transición del sindicalismo clásico al de desarrollo.

El mandato tiene una duración de doce meses; al finalizar el año, se convoca una Asamblea General de fin de mandato con un espíritu de “rendición de cuentas”.

En cada Asamblea General de fin de mandato, se elaboran, entre otros, los siguientes documentos con la asistencia del presidente cuya legislatura termina:

1. un informe moral sobre el estado de la Plataforma,
2. un informe de actividad,
3. un informe financiero
4. y un informe de control de gestión.

La Asamblea General delibera acerca de los informes que se le presentan, formula, en consecuencia, recomendaciones y, como último recurso, toma decisiones. Es este órgano el que elige al presidente del siguiente ejercicio.

Sobre su propio financiamiento y la contribución de Fairtrade International, la UITA realiza cada año, y antes de la celebración de la Asamblea General, una auditoría de rendimiento que permite medir a la vez los siguientes factores:

1. el nivel de consolidación del proceso y la determinación del ‘índice de penetración’,
2. los rendimientos de la estructura y de sus órganos,
3. los progresos alcanzados en el marco del diálogo social y de las negociaciones colectivas, y la apropiación de técnicas de negociación,
4. los esfuerzos de las partes presentes (la empresa y la Plataforma) para la mejora de las condiciones laborales y los resultados obtenidos,
5. la calidad de las relaciones laborales, etc.

Sin embargo, desde hace dos años esta auditoría ya no se realiza por falta de financiamiento. Esperamos atraer la amable atención de estructuras o empresas que perciban las implicaciones reales de dicho procedimiento.

5. UNA EXPERIENCIA QUE MERECE SER CITADA: LA EXPERIENCIA LATINOAMERICANA

LA EXPERIENCIA LATINOAMERICANA DE FEDERACIÓN DE LAS FUERZAS SOCIALES DEL SECTOR BANANERO DESDE 1993

La Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COLSIBA)

Los sindicatos africanos deberían inspirarse en la experiencia latinoamericana en el sector bananero para afinar sus estrategias de mutualización de fuerzas. COLSIBA es una coordinadora intersindical horizontal, que agrupa a una cuarentena de estructuras sindicales en nueve países entre Guatemala y Perú, y que celebró su 25º aniversario en 2018. En la actualidad es, *de facto*, la red homóloga de la Red africana de la UITA y desarrolla relaciones de solidaridad con las estructuras de esta federación sindical global en América Latina y a nivel internacional.

Desde 2008, se produjo un primer contacto sobre el terreno en África entre GAWU y la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales. La delegación de cuatro dirigentes de COLSIBA, así como la del sindicato británico UNITE (que organiza a los trabajadores agrícolas del país), firmaron un acuerdo de entendimiento sobre la solidaridad intersindical Sur-Sur-Norte que establece las bases de una relación potencial, si los recursos financieros lo permiten.

En 2014, tuvo lugar en Colombia una visita de una delegación africana compuesta de representantes de FAWU, GAWU y UITA África, tras la invitación del sindicato nacional de

trabajadores agrícolas SINTRAINAGRO. La temática específica de la visita se centró en la convención colectiva sectorial, aplicada desde hacía 25 años en la industria bananera de Colombia, mediante la negociación colectiva entre el sindicato y unas 300 plantaciones agrupadas en una asociación de empleadores. El caso colombiano está documentado en una publicación coescrita por Banana Link y una consultora costarricense y publicada por el Foro Mundial Bananero¹.

La participación en la **red intercontinental EUROBAN** de organizaciones africanas ha sido históricamente irregular en las décadas de 1990 y 2000; sin embargo, desde hace algunos años, una representante africana de la UITA asiste a las reuniones que se celebran dos veces al año en Europa. Lo ideal, si el financiamiento lo permitiera, sería que un/a representante por país participara sistemáticamente en los encuentros que establecen la estrategia de esta alianza de organizaciones de la sociedad civil de América Latina (COLSIBA), del Caribe (WINFA), de Filipinas (FARMCOOP), de Europa y de Norteamérica.

Esta alianza pone en contacto a los trabajadores y pequeños productores organizados con sindicatos y ONG en los países consumidores. EUROBAN es la principal herramienta de acción colectiva, y lo seguirá siendo mientras mantenga una visión y una acción unitarias, así como unos valores éticos comunes. Las organizaciones miembros sirven de punto focal para transmitir las actividades decididas por la alianza intercontinental a nivel nacional.

Como afirmó COLSIBA durante un encuentro del colectivo ***Repenser les filières*** (en español, “Repensar las cadenas de

¹http://www.bananalink.org.uk/sites/default/files/0740%20WBF%20Report%20BOOK%20ENGLISH%20V0_2_01_11_17.pdf (también existe una versión en español)

valor”) en 2018: *“Es vital comprender los verdaderos problemas cotidianos y las perspectivas de aquellas y aquellos que trabajan sobre el terreno (en las plantaciones y en las plantas empacadoras) para desarrollar estrategias pertinentes y comunicarnos con alegatos claros y simples; de esta manera, llegaremos más fácilmente a los principales medios influyentes, los gobiernos, la Unión Europea y el resto de instancias pertinentes, con el objetivo de influir en las empresas que continúan violando nuestros derechos y que no aceptan el diálogo social ni la negociación”.*

¿Cuáles son los resultados obtenidos por COLSIBA como protagonista de la creación y evolución de esta alianza desde hace 25 años?

- ✓ Un movimiento sindical reforzado con una mayor unidad estratégica de acción.
- ✓ Una agenda estratégica común con los aliados de EUROBAN (Europa – Estados Unidos – pequeños productores del Caribe, de Sudamérica y de Filipinas – sindicatos de trabajadores africanos).
- ✓ Conocimientos profundizados y compartidos acerca de las condiciones laborales sobre el terreno en todas las plantaciones organizadas (y en una parte de las no organizadas).
- ✓ Una alianza fuerte con otros sindicatos, ONG e instituciones pertinentes, EUROBAN nos ayuda a estar bien equipados como coordinadora intersindical.
- ✓ La creación del Foro Mundial Bananero a partir de una visión de un espacio permanente de diálogo nacido de COLSIBA y nuestros aliados europeos, que abre un espacio de acciones y de diálogos con actores clave que son miembros.

- ✓ Las problemáticas de los/as trabajadores/as se han actualizado en las obras del Foro.
- ✓ La alianza intercontinental nos da la posibilidad de cuestionarnos (y de identificar los riesgos y las dificultades de ciertas líneas de actuación).

COLSIBA también identifica algunos riesgos, dificultades y necesidades, percibidos en las plantaciones y plantas empacadoras de América Latina. Estas reflexiones podrían resultarle útiles a la Red africana:

- ✓ Los riesgos de desviar de la agenda estratégica común.
- ✓ El riesgo de fuentes de financiamiento que pueden comprometer la libertad de actuación.
- ✓ La represión antisindical por parte de ciertas empresas o asociaciones del sector privado (en determinados países más que en otros), siempre y cuando actúan con impunidad, puede cambiar de tácticas en función de las campañas que ponemos en marcha.
- ✓ La dificultad evidente de sostener campañas a larga plazo (tiempo y recursos).
- ✓ Los procesos políticos de izquierda no significan necesariamente un apoyo ni avances.
- ✓ Una necesidad permanente, pero a menudo insatisfecha, de recursos y de tiempo para la educación y la formación.
- ✓ Una necesidad de adaptar la educación y la formación a cada situación particular (empresa, país, zona de exportación en el mismo territorio, etc.).
- ✓ Una necesidad de identificar (y emplear) a promotores/as y organizadores/as procedentes directamente de la realidad que tratan de hacer evolucionar.

- ✓ Una necesidad de formar una nueva generación de dirigentes sindicales sobre los retos comunes y las ideas y valores compartidos.

Toda esta experiencia de 25 años resulta, en nuestra opinión, muy importante para los sindicatos embarcados en un proceso similar en África desde hace 6 años. Trabajaremos para que un programa Sur-Sur con recursos adecuados pueda ver la luz a partir de 2020.

6. ENFOQUE SOBRE UN ACTOR CLAVE: LA COMPAGNIE FRUITIÈRE

Una de las seis mayores empresas bananeras a nivel mundial, radicada en Marsella, es la Compagnie Fruitière, un grupo de capital privado fundado hace 70 años por la familia Fabre, Históricamente, adquirió plantaciones en el Haut-Penja (Camerún) en 1987 y en 1991, en Costa de Marfil en 1997, en la región del río Volta (Ghana) en 2005 y, a principios de 2018, en Ecuador.

Por tanto, es la única multinacional frutera que cuenta con producción de bananos de exportación en los dos continentes. Durante unos veinte años, la empresa mantuvo una alianza con la multinacional estadounidense Dole Food; no obstante, las acciones de Dole fueron adquiridas por los accionistas mayoritarios en 2014.

Desde 2001, posee un transportista marítimo, Africa Express Lines y, en la actualidad, opera maduraderos en Francia, Reino Unido, Hungría y Marruecos.

En términos de superficie cultivada, la Compagnie Fruitière es el primer productor del mundo de bananos con certificación Fairtrade (comercio justo) en Camerún, Ecuador, Ghana y Costa de Marfil, por orden descendente de volumen.

6.1 - Su dominio en la industria bananera africana

La Compagnie Fruitière (CF), con más de 9000 hectáreas de bananos sembrados en los tres países exportadores africanos, es de lejos la más importante en el continente africano en términos de volumen exportado, de número de empleados/as y

de su capacidad logística. También cuenta con una filial que produce tomates en Senegal.

La empresa se aproximó, en 2018, a las 500 000 toneladas de bananos exportados, de las cuales poco más de 450 000 se exportaron a Europa, principalmente a Francia y a Reino Unido, pero también con volúmenes destacables vendidos en Europa Central, del sur (España y Portugal) y otros países del norte.

También comercializa más de 300 000 toneladas de bananos desde América Latina destinadas a clientes europeos. En total, la Compagnie Fruitière es responsable del casi 4 % del comercio mundial.

Esta empresa exporta tres bananos africanos de cuatro, producidos en Costa de Marfil por la Société d'étude de la Culture Bananière (SCB), en Camerún por las Plantations du Haut-Penja (PHP), y en Ghana por Golden Exotics Limited (GEL). La compañía emplea a más de 21 000 personas, de las cuales la gran mayoría, más de 17 000, son en los tres países africanos.

La CF es, en consecuencia, el primer empleador privado de Camerún y el segundo de Costa de Marfil.

Los esfuerzos de construcción de plataformas sindicales unitarias comenzaron de la mano de las dos empresas PHP y SCB en 2013 y 2014, como resultado de un acuerdo entre la CF, UITA, Banana Link y Fairtrade International acerca de la necesidad de acompañar y formar a los sindicatos, sobre todo en el contexto de la certificación Fairtrade en Camerún a principios de 2013.

6.2 - Su evolución hacia una empresa responsable y el reto de los sindicatos

En 2009, los periódicos franceses *Le Monde* y *Libération* publicaron artículos que atribuían una serie de impactos negativos a la filial de la Compagnie Fruitière: la violencia policial durante una manifestación unos meses antes sobre los trabajadores y trabajadoras de la PHP en Camerún, sobre las comunidades vecinas, sobre el medio natural, etc. Un informe de dos ONG francesas, publicado en el marco de la campaña de las elecciones europeas, difundió estas alegaciones y la acusó de evasión fiscal, de connivencia política con el régimen al mando e, incluso, de haber logrado la encarcelación del alcalde de la localidad.

Libération escribió lo siguiente: “*El Comité Católico contra el Hambre y por el Desarrollo (CCFD, según sus siglas en francés) y Oxfam-Agir clasifican la CF entre las empresas ‘menos escrupulosas’ que la Unión Europea (UE) debería controlar... ‘La riqueza producida por la PHP, que exporta toda su producción, no beneficia realmente a Njombé’, la pequeña localidad del oeste de Camerún donde están las bananeras, subraya un ingeniero agrónomo*”.

Estos artículos y el informe de las ONG funcionaron como una especie de electroshock para la empresa. Los propietarios y los gerentes se movieron entre la negación y el pánico durante más de un año, pero la reacción más construida no se hizo esperar. En 2011, se celebraron en Francia las primeras conversaciones con los que aceptaron dialogar con la compañía. Banana Link desempeñó en ellas el rol de motor para tratar de apoyar una nueva dinámica en la Compagnie Fruitière.

En 2012, GAWU y Banana Link apoyaron la iniciativa de la filial GEL en Ghana para conseguir la certificación Fairtrade.

A principios de 2013, una reunión entre la CF, UITA África y Fairtrade International, organizada por Banana Link, llevó a la conclusión de que era necesario trabajar de manera conjunta para mejorar el diálogo social en la filial PHP, para la que la CF acababa de conseguir la certificación Fairtrade. Sin un diálogo más fluido con los sindicatos, las posibilidades de beneficiar realmente la vida de los trabajadores y trabajadoras de la PHP eran reducidas, según argumentamos, La PHP acepto el reto de tomar un nuevo camino.

Entretanto, la CF había solicitado los servicios de una sociedad de auditoría social francés para plantear la base de una nueva política de responsabilidad societaria de la empresa. Las recomendaciones de esta sociedad y las conversaciones regulares mantenidas con UITA África y Banana Link consiguieron que esta nueva política de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) no se quedara sobre el papel.

Las reflexiones surgidas en la empresa llevaron al desarrollo de una política más integral que tiene en cuenta todos los aspectos del impacto de la compañía en los territorios en los que opera, sobre todas las personas a las que emplea, y sobre todo el sector desde la compra de insumos hasta el consumidor final. Si se analizan la evolución y el detalle de los informes anuales RSE que la CF comenzó a publicar en 2014 para estas cuatro filiales africanas, se constata que existe una verdadera voluntad política y una visión integral real sobre cómo llegar a ser una empresa responsable en todas sus esferas de operación y de influencia.

Sobre todo, las acciones concretas sobre el terreno, junto con los trabajadores y trabajadoras, y la evolución de sus relaciones con los doce sindicatos presentes en sus tres filiales

africanas nos confirman que la empresa ha dado un giro que augura un buen futuro.

El Informe de Desarrollo Sostenible de 2016, publicado a mediados de 2017, es uno de los más concretos acerca de un amplio conjunto de dimensiones que muchas otras empresas tratan de forma superficial o en absoluto. Algunos títulos de este informe, recogidos a continuación, bastarán para definir el tono del contenido cuantitativo y verificable:

- los recursos humanos en la CF,
- respetar los derechos humanos,
- mejorar las condiciones laborales,
- desarrollar las competencias,
- mejorar nuestras prácticas agrícolas,
- reducir los impactos medioambientales relacionados con nuestra actividad de producción,
- adoptar una política de aprovisionamiento responsable,
- contribuir al desarrollo económico de los territorios de producción,
- mejorar las condiciones de vida de las comunidades locales,
- reducir el impacto energético y climático de la logística,
- limitar el impacto medioambiental de los maduraderos,
- y promover un consumo más responsable.

Tras esta publicación faro, que vio la luz en 2018, la Compagnie Fruitière hizo un anuncio sobre sus intenciones de

convertir toda su producción bananera en sistemas agroecológicos, orgánicos si fuera posible y diversificados. Este anuncio dio un empujón a los grandes de la industria global:

“La Compagnie Fruitière se compromete a aumentar del 5 al 20 % la parte de sus superficies dedicadas a la agricultura biológica de aquí a 2025 en África en torno a sus plantaciones históricas y por medio de la adquisición de nuevas plantaciones orgánicas en América Latina.

De aquí a 2025, en Ghana, el 50 % de la producción bananera se hará sin productos fitosanitarios de síntesis y el 50 % dedicado a la agricultura orgánica”.

“En línea con el Plan Ecofito 2 del gobierno francés que tiene como objetivo reducir en un 50 % el uso de productos fitosanitarios de aquí a 2025, la Compagnie Fruitière está poniendo en marcha en Ghana un proyecto llamado “4x sin”. Su objetivo es eliminar progresivamente los fungicidas, los nematocidas, los herbicidas y los insecticidas. Este proyecto se aplicará en una superficie de 1000 hectáreas; es decir, en una producción anual de 50 000 toneladas de fruta. Este plan de conversión permitirá, a la larga, certificar el 50 % de los bananales como agricultura orgánica y el 50 % sin productos fitosanitarios de síntesis.”

Publicado en la página web de WWF Francia en septiembre de 2018.

Con respecto a este anuncio y a las medidas aplicadas desde hace una década, se puede afirmar que todos los trabajadores y trabajadoras de estos tres países pertenecen a una empresa que no solo ha “modificado su postura”, sino que también innova y realiza cambios concretos en el sistema del monocultivo, en la cultura y la visión de la compañía... y, lo más importante para el presente documento, que no teme

dejarse aconsejar por sindicalistas venidos de fuera acerca de las temáticas más sensibles sobre las relaciones y las condiciones de trabajo.

Determinados agentes económicos, especialmente VREL en Ghana, han influido, sin duda, en la Compagnie Fruitière a la hora de tomar este nuevo camino visionario y responsable. Sin embargo, el crédito por la valentía que demuestra actualmente esta empresa multinacional se debe a los dueños y a los gerentes encargados de materializar estas bellas ideas y de convertirlas en buenas prácticas sobre el terreno.

El aporte de la CF en el Foro Mundial es cada vez más relevante. No olvidemos la iniciativa ejemplar para superar los obstáculos del empleo femenino, aplicada en 2018 en GEL en Ghana con Banana Link, los sindicatos y dos grandes compradores británicos, en el marco de un programa cofinanciado por la cooperación británica mediante la Iniciativa por el Comercio Ético (ETI, según sus siglas en inglés).

A partir del 2020, los sindicatos esperan pasar a la etapa superior y proyectan la negociación de un acuerdo marco internacional con capítulos nacionales en la Compagnie Fruitière. Esto podría resultar tan influyente como el anuncio de la evolución acelerada de su modo de producción.

En resumen, ¡nada es imposible en diez años! Aunque todos los argumentos de 2009 no estaban justificados, está claro que una empresa que quiere convertirse en una ciudadana responsable del mundo actual y del mañana debe comportarse de manera diferente.

La historia de la industria en las Américas se ha visto gravemente marcada por la sangre y la represión. Esperemos que el ejemplo

de la Compagnie Fruitière de Marsella inspire a los más reticentes a cambiar de rumbo. En cualquier caso, es esto lo que quieren tanto los trabajadores y trabajadoras como los consumidores y otros actores clave.

7. ESTRATEGIAS CLAVE PARA EL FUTURO

En el sector bananero, ¿cómo nos proyectamos hacia el futuro a partir de actuaciones clave fundadas en nuestro pasado y nuestro presente? En este capítulo, trataremos de responder a esta pregunta estratégica.

7.1 - Balance de cinco años de la creación de la red africana de UITA

El balance de la situación y el diagnóstico elaborados en 2013 en el sector del banano en África pusieron ampliamente de manifiesto la necesidad de contar con sindicatos fuertes e influyentes en las empresas, pero también de disponer de una estructura regional operacional.

Nos parece difícil aspirar a tener un balance en tan poco tiempo, debido al contexto y las realidades del sector. Sin embargo, compartiremos en unas palabras el camino que se ha recorrido en cinco años.

Nuestras acciones han tratado globalmente sobre la educación, la formación, el refuerzo de las capacidades y un encuentro regional anual que se celebra de manera rotatoria entre Camerún, Costa de Marfil y Ghana con resultados concluyentes y la evaluación de seguimiento que se presenta a continuación:

7.1.1 - DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DEL BANANO EN ÁFRICA:

Como se probó anteriormente en el balance de la situación elaborado en 2013, la representatividad de los trabajadores en las empresas del sector del banano en África se materializa a

través de microsindicatos cuyo número varía de dos a seis o siete según las empresas. Esto no tienen siquiera la capacidad de construir y de llevar a cabo acciones con éxito porque están muy divididos, escasamente equipados y en permanente rivalidad entre ellos mismos; se están destruyendo mutuamente, la gerencia de la empresa no les presta una escucha adecuada y actúan de manera individual o aislada.

Está claro que, en tales condiciones, los resultados no están a la altura de las expectativas de los trabajadores, a menudo frustrados y marcados por las duras realidades de su vida cotidiana con una productividad en declive.

Para nosotros, resultaba imperioso poner en marcha en el interior de la empresa una estructura que garantizara la convergencia de todas las fuerzas para conseguir lo siguiente:

1. pensar juntos,
2. construir estrategias conjuntas,
3. definir de manera conjunta modos operativos,
4. buscar y conseguir una escucha adecuada de la gerencia,
5. actuar conjuntamente,
6. rendir cuentas de manera conjunta,
7. evaluar conjuntamente los resultados obtenidos, etc.

La plataforma permite reunir dentro de la empresa estas condiciones indispensables para el éxito de toda acción sindical en cuanto la representatividad es inclusiva y participativa, con decisiones tomadas esencialmente por consenso.

La representatividad es, por tanto, una cualidad mejorada con relaciones de fuerzas favorables y una escucha adecuada de la gerencia.

7.1.2 - DEL DIÁLOGO SOCIAL Y DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

El diálogo social y las negociaciones colectivas constituyen el segundo “pilar” de la Nueva Dinámica Social.

Para dialogar y negociar, es preciso que estén presentes, al menos, estas dos partes: los dirigentes de la empresa y los responsables de la plataforma.

Mediante la educación, la formación y el refuerzo de las capacidades, ciertos responsables de las plataformas se están equipando progresivamente con las técnicas de negociaciones colectivas.

Estas acciones realizadas durante ciertos años han permitido mejorar de manera sustancial la calidad del diálogo social y de las negociaciones colectivas porque estos responsables obtienen progresivamente el control de la recogida de reivindicaciones, la creación de una plataforma reivindicativa, el establecimiento de prioridades en las reivindicaciones, la presentación de estas con los argumentos necesarios, etc.

7.1.3 - DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son percibidas por los actores cada vez más como un verdadero incentivo de desarrollo de la empresa, de ahí la necesidad de prestarles toda la atención que merecen debido a su carácter sensible.

En efecto, la calidad de las negociaciones y la voluntad manifiesta de las partes presentes son indicadores de la toma de buenas decisiones favorables a la mejora progresiva de las

condiciones laborables, sin dejar de ser razonable y de tener en cuenta las posibilidades de la empresa.

La Red regional acompaña a los y las responsables de las plataformas existentes y a aquello/as de organizaciones sindicales que aún no pertenecen a ellas, en el proceso de mejora de las condiciones laborables y de vida de los trabajadores de las empresas del sector bananero.

Desde 2013, se han realizado avances y se han conseguido resultados muy esperanzadores.

A título ilustrativo, citaremos, entre otros, estos ejemplos:

1. la mejora del nivel salarial,
2. la mejora de retribuciones o de bonos de alojamiento,
3. la mejora de las condiciones de transporte,
4. el reajuste de los horarios de trabajo,
5. la mejora de las condiciones laborales en las plantas, etc.

En cualquier caso, debemos reconocer que todavía queda mucho por hacer en materia de condiciones laborables en el sector bananero en África; sobre todo, en cuanto al disfrute de las libertades y a las disparidades sociales en ciertas empresas. Por ello, la Red regional debe continuar de forma resuelta y sin descanso el acompañamiento a las organizaciones sindicales en las empresas para conseguir una mayor eficacia y resultados.

7.1.4 - DE LAS RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales son el vínculo “legal” entre los empleadores y los asalariados. Se establecen cuando una

persona denominada “trabajador” ejerce una actividad o proporciona servicios bajo ciertas condiciones y a cambio de una remuneración.

Las relaciones laborales, independientemente de su definición, establecen los derechos y obligaciones recíprocos entre el asalariado y el empleador. Estos vínculos han sido y siguen siendo el mayor medio que permite a los trabajadores conseguir los derechos y ventajas ligados a sus empleos.

En la empresa, se trata de definir estrategias, normas y prácticas que favorezcan el establecimiento y el mantenimiento de relaciones sanas, fructuosas y armoniosas entre el empleador, los empleados y sus legítimos representantes.

Una tarea que no resulta en absoluto sencilla, puesto que pone en juego las relaciones humanas en un marco (la empresa) donde el jefe muestra un estricto respeto a sus numerosas prerrogativas. Se halla frente a una delicadeza inequívoca.

Consciente, por tanto, de dicha delicadeza, la Red regional africana de la UITA se activa y acompaña desde 2013 a las organizaciones sindicales y las empresas que muestran cierta apertura en la construcción de relaciones de trabajo sanas, eficaces y armoniosas, fundamentadas en estos principios:

- la confianza en el equipo de enfrente,
- el respeto mutuo,
- el apoyo,
- la positividad,
- la disponibilidad,
- una muy buena escucha: la escucha activa,

- y una comunicación eficaz y transparente.

En diversas empresas del sector bananero en África, los diferentes actores se esfuerzan por establecer y mantener relaciones laborales sanas, lo que les permite poner en marcha acciones con toda serenidad y tomar decisiones favorables a la mejora de las condiciones laborales.

Sin embargo, quedan esfuerzos por hacer no solo para progresar, sino también, y sobre todo, para conducir a las empresas que aún se resisten a seguir el movimiento en curso y a integrar en su sistema de gestión los principios de relaciones laborales sanas y armoniosas para su desarrollo, que no podría realizarse sin “recursos humanos” de calidad en un entorno profesional favorable a la valorización de aptitudes y competencias.

La Red continuará con sus acciones y las extenderá a aquellas empresas del sector que aún se muestran reticentes.

7.2 - Hacia un “sindicalismo de desarrollo”

A través del contexto general de la evolución del sindicalismo en África (Occidental y Central), hemos destacado la necesidad de poner en marcha la reconversión del movimiento sindical africano y de acelerar la transición del sindicalismo clásico al sindicalismo de desarrollo.

En efecto, dado que el sindicalismo clásico ya alcanzó su apogeo o paroxismo, ya no está en condiciones de afrontar las duras realidades del mundo actual y sus retos múltiples y multiformes.

Por tanto, es necesario y urgente acelerar la transición hacia el sindicalismo de desarrollo.

La Red regional africana de la UITA ya ha emprendido esta transición en determinadas empresas del sector bananero en África, y los resultados son extraordinarios.

El sindicalismo de desarrollo es un movimiento social, cuya acción militante se inscribe en un proceso de responsabilidad mediante el cual los miembros de la organización sindical contribuyen a la creación de la riqueza y participan en su justo reparto. La contribución a la creación de la riqueza y la participación en su justo reparto suponen que las condiciones previas son establecidas, respetadas y mantenidas a tal efecto. Entre estas, encontramos en buena posición la educación obrera y la formación de los trabajadores.

- La educación de los trabajadores para dotarlos del “saber estar” que les permite elevar su nivel de conciencia para que se sientan más responsables.
- La formación para dotarlos del “saber hacer” que necesitan para ser más eficaces y aptos para emprender su adaptación a los cambios cotidianos que tendrán lugar a lo largo de toda su vida profesional.

Por tanto, es un programa completo concebido y puesto en marcha en este marco en determinadas empresas del sector.

El sindicalismo de desarrollo es una *“dinámica de un orden reciente, anclada en el diálogo social y la negociación”*, y cuya característica fundamental es la orientación del movimiento social hacia el desarrollo de la empresa para la realización colectiva e individual en los siguientes aspectos:

- ✓ la paz social,
- ✓ la responsabilización,

- ✓ la armonía en la visión, los objetivos y los medios para ponerlos en marcha,
- ✓ la cohesión y la concordia,
- ✓ y la sinergia de acción.

Las orientaciones cambian con las estrategias que siguen siendo absolutamente adaptables; sin embargo, el bienestar de los trabajadores y su realización colectiva e individual se encuentran en el centro de la dinámica del sindicalismo de desarrollo.

La Red continuará con sus acciones a favor de esta dinámica, que está a la altura y se adapta a las realidades del mundo actual.

7.3 - Principales retos que enfrentar

Los retos del sector bananero son tales, que nos preguntamos con acierto por dónde empezar por temor a ocultarlos. ´

No obstante, asumiremos el riesgo de hablar de ellos, pero ciertamente no lo haremos de forma limitativa.

- ✓ **Las libertades fundamentales y derechos humanos en el trabajo.** Es preciso encontrar las tácticas y los medios para guiar a las empresas que se muestran reticentes ante estos derechos fundamentales = la idea de que el ejercicio de la libertad por parte de sus empleados/as no supone un obstáculo a sus actividades y que, por el contrario, su respeto les ayudará a desarrollar su compañía.
- ✓ **Los sindicatos fuertes e influyentes** son la base de la construcción de una voz unitaria de los trabajadores y

trabajadoras. Los conceptos y prácticas del “sindicalismo de desarrollo” liberarán a ciertos sindicatos del yugo de ciertas prácticas demasiado extendidas en el sindicalismo clásico. La independencia de la voz organizada de los trabajadores es esencial para emprender esta transición de los modos operativos.

- ✓ **Las cuestiones cruciales de género** deben situarse en el corazón de la agenda sindical. Será necesario promover proactivamente la feminización del liderazgo sindical mediante el tratamiento permanente de temáticas como el empleo femenino (cómo superar los obstáculos al acceso de las mujeres al trabajo), la discriminación en el lugar de trabajo en todas sus formas, la eliminación de la violencia y del acoso sexual. Paralelos a estos procesos internos de los sindicatos se encuentran las cuestiones de género en la gestión de la empresa, que deben ser tratadas al mismo tiempo que entre los/as trabajadores/as. Estos procesos pasan por la sensibilización de los hombres en todos los niveles de la empresa sobre las cuestiones de igualdad.
- ✓ **Las desigualdades sociales y en las condiciones de trabajo**, especialmente cuando existen niveles salariales radicalmente diferentes, como es el caso de Costa de Marfil, que no solo resulta simplemente inaceptable en el siglo XXI, sino que precisa de una campaña específica para eliminar esta desigualdad fundamental para aquellos y aquellas que trabajan en la plantación.
- ✓ **Una coyuntura internacional del mercado bananero que permite seguir existiendo a las empresas.** Las empresas deben tener la posibilidad de operar en un contexto comercial mundial equilibrado y justo, si se

quiere garantizar el futuro de los empleos que permiten a los/as trabajadores/as vivir decentemente.

- ✓ **El diálogo social permanente y fluido** es la base de la construcción de relaciones económicas estables y equitativas. Es responsabilidad de las dos partes alimentar y cuidar las relaciones mediante mecanismos reguladores formales e informales.
- ✓ **La negociación colectiva por empresa y/o sectorial:** el ejemplo de Colombia demuestra que la posibilidad de construir una negociación sectorial bananera a nivel nacional es una solución viable que conduce a una clara mejora de las condiciones laborales y de vida para todos/as. Los sindicatos deben analizar caso por caso si esta opción resulta viable y si conduciría a mejores garantías socio-económicas que las convenciones y acuerdos por empresa.
- ✓ **Un primer “acuerdo-marco” internacional con la Compagnie Fruitière,** con capítulos nacionales, enmarcaría las bases de relaciones fructíferas para las dos partes y tendría un efecto de demostración en las otras empresas y sindicatos del sector. Es alcanzable, pero el proceso que lleva a su firma es tan importante como la puesta en marcha.
- ✓ **La promoción frente a las instituciones gubernamentales** de los países exportadores, y no solamente frente a sus autoridades de trabajo, debe construirse de forma más estructurada y estratégica.
- ✓ **La barrera lingüística** entre anglófonos y francófonos en la Red regional sigue siendo un tema que debe resolverse, sobre todo aparte de las reuniones de trabajo donde se cuenta con los medios necesarios para

contratar a intérpretes profesionales. La fluidez de la comunicación horizontal se da muy bien en el Camerún bilingüe; sin embargo, queda mucho por hacer entre los sindicatos de los países anglófonos y francófonos y en el propio equipo de coordinación de la Red regional.

- ✓ **La comunicación más sistemática con la Coordinadora latinoamericana** de sindicatos de los trabajadores y trabajadoras del banano por medio de un Programa Sur-Sur trae aparejada una dimensión que nutriría de reflexiones estratégicas, de intercambios de prácticas y políticas y de una solidaridad intercontinental frente a los actores más poderosos del sector.
- ✓ **Actividad permanente en los grupos de trabajo y en las conferencias del Foro Mundial Bananero.** Para conseguir una participación permanente y plena en los procesos del Foro, sería preciso acceder a recursos que lo permitieran, así como para aquellos y aquellas en condiciones de facilitar esta participación permanente.

8. CONCLUSIÓN

Como lo demuestra la lista no exhaustiva de retos, nos encontramos al comienzo de un proceso de largo recorrido, pero nos comprometemos con él de manera determinada.

Los resultados a largo plazo dependerán no solo de los esfuerzos unitarios de los trabajadores y trabajadoras por medio de sus sindicatos independientes y democráticos, sino también de la voluntad y de la capacidad de los jefes de empresa de poner en marcha estrategias de co-construcción de relaciones maduras y fructíferas para las dos partes.

La voz unitaria de los trabajadores/as africanos/as se encuentra en proceso de construcción, pero, como todos los procesos históricamente relevantes, tomará su tiempo y no depende exclusivamente de aquellos que se entregan, sino también de la solidaridad de los aliados en África y más allá.

En conclusión, se vislumbra de manera clara e irrefutable en nuestros análisis que, para poder aportar respuestas adecuadas a los numerosos retos del siglo XXI, las organizaciones sindicales, sean cuales sean, deben construir alternativas:

- unitarias y solidarias creíbles,
- políticas, sociales y económicas viables y duraderas para reconstruir una relación de fuerzas favorable a la concretización o a la materialización de tales alternativas.

Documento traducido por Nerea Fernández Álvarez, febrero 2020