



Dole...

Detrás de la cortina de humo

Noticias después de nuestras investigaciones
en las plantaciones en América Latina (2006)



Este documento está basado en aportaciones y testimonios de trabajadores de plantaciones y sindicalistas al igual que en investigaciones y otros documentos elaborados por nuestras organizaciones o **Dole**.

ORGANIZACIONES QUE APOYAN LA CAMPAÑA :

3F (Dinamarca) www.3f.dk

Banafair (Alemania) www.banafair.de

Banana Link (Reino Unido) www.bananalink.org.uk

COLSIBA (América Latina) www.colsiba.org

US/LEAP (Estados Unidos) www.usleap.org

IUF-UITA-IUL (Federación Global Sindical) www.iuf.org/www/es

US/LEAP (USA) www.usleap.org

CGT (Francia) www.cgt.org/ei

Peuples Solidaires en asociación
con ActionAid (Francia) www.peuples-solidaires.org

Redacción y coordinación

Jean-Paul Arpi, Maude Feral
(Peuples Solidaires/Action Aid)
y Helge Fischer (Banafair)

Disiño

Solenn Le Cars

Fotos

Peuples Solidaires,
Banana Link, CTM,
COSIBA-CR, FENACLE,
UNTRAFLORES,
Alan Irvine
and Florian Coat.



Dole...

Detrás de la cortina de humo

Noticias después de nuestras investigaciones
en las plantaciones en América Latina (2006)

Resumen de contenidos

INTRODUCCIÓN : 3 AÑOS MÁS TARDE	5
CAPÍTULO 1	
DOLE, AÚN EL NÚMERO 1 MUNDIAL EN FRUTAS	7
<i>Dole</i> , una historia de éxitos económicos y... ¿sociales?	8
<i>Dole</i> en África Occidental	9
De la producción a la distribución	9
¿Diálogo o relaciones públicas? El caso de la SA 8000	10
Bajo presión, <i>Dole</i> acepta negociar	10
CAPÍTULO 2	
COSTA RICA : UN ACUERDO, SIN MEJORAS SOBRE EL TERRENO	11
Marzo 2007 : firma de un Acuerdo Marco...¿solamente en teoría?	13
Los casos <i>Las Perlas</i> , <i>Carrandi</i> y <i>PiñaFrut</i>	14
¡Decir que se está “abierto al diálogo” ya no es suficiente!	15
CAPÍTULO 3	
ECUADOR : LOS AVANCES QUEDAN FRÁGILES	17
¡Lo humanitario no debe ser una coartada!	18
Los casos <i>El Zapote</i> , <i>Tara del Sur</i> , <i>Josefa</i> y <i>María Elisa</i>	18
Progresos principalmente debido a cambios políticos	19
CAPÍTULO 4	
GUATEMALA : LA VIOLENCIA CONTINÚA	20
Un clima de terror	21
Promesas que se llevó el viento	21
CAPÍTULO 5	
PERU : BANANOS ORGANICOS – SI, PERO...	22
El caso <i>SERAGRO</i> : <i>Dole</i> demuestra flexibilidad	23
C ONCLUSIÓN : Redes de organizaciones se mantienen activas	24



INTRODUCCION

**3 años más tarde :
de regreso a las
plantaciones**



En 2006, organizaciones sociales publicaron un informe sobre Dole y sus abastecedores en América Latina: “Dole, detrás de la cortina de humo... Investigaciones en las plantaciones plataneras de América Latina”, redactado y coordinado por Maude Feral (Peuples Solidaires), Helge Fischer (BanaFair), Jesper Nielsen (3F), Alistair Smith (Banana Link), con el apoyo de Stephen Coats (US/LEAP) y el respaldo financiero de la Unión Europea.

Apoyándose en investigaciones de casos concretos (en particular en Ecuador y en Costa Rica), ese informe ponía de manifiesto numerosas violaciones de libertades sindicales y de derechos sociales en las plantaciones bananeras. El mismo ha servido de apoyo para una campaña pública de interpelación a la multinacional, apoyada por numerosas organizaciones internacionales: 3F (Dinamarca), Austrian Banana Campaign - Latina America Committee and International Fellowship of Reconciliation (Austria), BanaFair (Alemania), Banana Link (Reino Unido), la Confederación General del Trabajo - CGT (Francia), la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA), Peuples Solidaires (Francia), la Unión Internacional de

Trabajadores de la Alimentación, Agricultura, Hostelería, Restauración, Tabaco y Afines (IUF-UITA) y US/LEAP (Estados Unidos).

La campaña tiene como objetivo:

- Demostrar que detrás de la “cortina de humo” de discursos y certificaciones privadas, las prácticas de *Dole* y de sus proveedores no respetaban los derechos humanos en el trabajo;
- Lograr que *Dole* negocie con las organizaciones sindicales de las bananeras de América Latina (agrupadas entorno a COLSIBA), y a tomar medidas concretas a favor del respeto de los derechos sociales y de la libertad sindical.

Tres años más tarde, es tiempo de hacer el balance de los avances obtenidos gracias a la campaña, y también de los numerosos temas que quedan en suspenso y del camino que queda por recorrer. Este es el objetivo del presente documento.

Al igual que nuestro primer informe, este documento está basado en las contribuciones de trabajadores en las plantaciones y de sindicalistas de países productores.



CAPITULO 1

Dole:
aún el número 1
mundial en frutas



● **Dole, una historia de éxitos económicos y... ¿sociales?**

Tres años después de la publicación de nuestro informe, *Dole* se mantiene como líder mundial en términos de producción y de comercialización de frutas, verduras y flores frescas cortadas. Vende más de 200 productos en 90 países, emplea 36,000 trabajadores permanentes y 23,000 temporeros. Conserva también su liderazgo en el comercio internacional del banano, y va por delante de la multinacional *Chiquita*. En 2008, *Dole* obtuvo ganancias tras dos años de pérdidas.

Dole - Cifras actualizadas

- Ganancias en 2008: **121 millones de dólares**
- Facturación en 2008: **7,6 mil millones de dólares**
(800 millones de dólares más que en 2007)
- Estimación del porcentaje de facturación procedente del banano: **35 %**

Dole, es lo que los anglosajones llamarían una “historia de éxito” de una empresa fundada a mediados del siglo XIX que se convirtió en líder mundial de venta de frutas y verduras. El banano, al ser la fruta más vendida en el mundo, está en el seno de su actividad. En la producción y comercialización de este producto, *Dole* es a su vez líder mundial y número tres en Europa, después de *Chiquita* y *Fyffes*.

¿Esta bonita historia será también sobre un logro social y medioambiental? *Dole* se enorgullece de tener estándares sociales y medioambientales exigentes. “*Nuestra política incluye contrataciones sin discriminación y respetamos los derechos civiles, sociales y económicos básicos de cada individuo que contratamos*”, estima la compañía. “*Durante mucho tiempo nos hemos beneficiado de una envidiable reputación gracias a nuestra conducta ética en los negocios, a nuestro respeto del medioambiente, y a la alta estima y al trato de igualdad que le concedemos a nuestros empleados. Respetamos y nos atenemos como es debido a las leyes y a las normativas en vigor de cada país donde estamos presentes. Igualmente, debemos continuar con el esfuerzo de satisfacer a nuestros consumidores, a nuestros empleados, a nuestros proveedores y a los países en los cuales producimos. Estos principios son parte integral de nuestra cultura empresarial*” declaraba su Presidente y Director General David Murdock.

Sin embargo, esta “envidiable reputación” contrasta con la situación muy poco envidiable de los principales afectados, las miles de familias que trabajan y viven en los alrededores de las plantaciones bananeras que abastecen a la multinacional frutícola... Con excepción del caso particular de Honduras, país que le sirve de “vitrina”, las masivas violaciones de derechos humanos se repiten en el sector de abastecimiento del número 1 de frutas y verduras frescas. Incluso cuenta con el récord del menor índice de presencia sindical de América Latina... ¿Será esta estadística fruto del azar?

● **Dole en África Occidental**

Las investigaciones hechas en 2006 y las actualizaciones más recientes se enfocan en los países de América Latina, la región donde se concentra la mayor parte de su producción. Sin embargo, *Dole* está también presente - directamente o indirectamente - en varios países de África Occidental, a saber en Ghana, la Costa de Marfil y Camerún.

Desde 1992, la compañía posee el 40 % de las acciones de *Compagnie Fruitière*, la primera compañía frutera francesa en la exportación de banano y piña desde Camerún, Ghana y la Costa de Marfil. *Dole* se ha establecido en esta región en particular para beneficiarse del régimen aduanero de la Unión Europea, el cual da un acceso libre a los bananos procedentes de los países ACP (África, Caribe y Pacífico). Sin embargo, la compañía se beneficia de los “costos de producción más ventajosos”; en otras palabras, ésta se beneficia de bajos costos laborales y una menor protección de los trabajadores.

Durante 2008 y 2009, varios testigos en Camerún han planteado dudas sobre el comportamiento de la *Compagnie Fruitière*. Se quejan del uso de pesticidas nocivos para los trabajadores y la población local, de confiscaciones de propiedad de vecinos de las plantaciones, de fraude fiscal y de acciones que condujeron a la encarcelación del alcalde de Haut-Penja, quién obtuvo un orden para el pago de impuestos no pagados por la empresa en 2007 y queda en la cárcel desde febrero de 2008.

● **De la producción a la distribución**

Como nosotros lo indicamos en 2006, *Dole* controla casi todas las etapas de la cadena: producción, embalaje, envío, transporte por barco, importación y maduración. En este esquema, las actividades de servicios son las que concentran lo esencial del valor agregado, frente a un papel secundario de la producción.

La multinacional se abastece a partir de productores nacionales independientes en Ecuador, Costa Rica, Guatemala, Perú, Honduras y Filipinas. Por otro lado, cerca de 30 % de los bananos comercializados por *Dole* provienen de sus propias plantaciones o filiales. Es dueña de 20 plantaciones en Ecuador (donde los costos de producción son muy “atractivos”) y también en Costa Rica, Guatemala, Honduras, Colombia y Filipinas. Sin embargo la multinacional se ha retirado de Venezuela y Nicaragua, y ha vendido la mayor parte de sus plantaciones en Colombia.

La creciente retirada de *Dole* de la fase de producción le permite desentenderse de sus responsabilidades sociales frente a los trabajadores de las plantaciones. Esto también refleja un cambio en cuanto al poder relativo en la cadena de abastecimiento donde las actividades más beneficiosas son aquellas más cercanas al consumidor. En la carrera por obtener ganancias a través de la disminución de precios, y el dumping social y medioambiental en los que están involucrados las multinacionales y los distribuidores, son los supermercados los que juegan un papel cada vez más importante.

● ¿Diálogo o relaciones públicas? El caso de la SA 8000

También lo decíamos en 2006: para dar credibilidad a sus declaraciones públicas, *Dole* se basa en la certificación internacional de responsabilidad social SA 8000, emitida por la ONG Social Accountability International (SAI), con sede en Nueva York. Actualmente, *Dole* aún mantiene un lugar en la junta asesora de la SAI y ha obtenido la certificación SA 8000 en numerosos países. Todas las plantaciones de *Dole* en Costa Rica están certificadas desde 2006, *Dole* Colombia lo estuvo en 2007... Un hecho que invita a la reflexión es cuando se conoce la lista de condiciones que esta certificación prevé, como el respeto de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la libertad sindical, del derecho a la negociación colectiva... Nos preguntamos si los controles realizados por los "auditores" dejarán mucho que desear. Sobre el terreno, son numerosas las denuncias que nos transmiten nuestros colaboradores, relacionadas con las plantaciones certificadas...

● Bajo presión, *Dole* acepta negociar

El Informe de 2006 y la campaña pública que lo acompañó obligaron a que la multinacional reaccione. En un primer momento *Dole* intentó refutar los resultados de nuestra investigación, llegando incluso a enviar a todos sus clientes un informe de más de 70 páginas para rebatir nuestros argumentos. Sin embargo, la movilización terminó por dar sus frutos: la multinacional aceptó dialogar.

Durante estos tres años, se han realizado varios encuentros e intercambios de correspondencia entre *Dole*, los sindicatos latinoamericanos y las organizaciones internacionales que apoyan la campaña. Los autores de este informe se alegran de esta apertura pero señalan también las insuficiencias. Conviene recordar que el derecho de organización y de negociación colectiva aún no está mencionado en el Código de conducta de la multinacional. Sobre todo, los resultados concretos de las conversaciones tardan en hacerse sentir sobre el terreno. Es así como la situación en los países donde hemos investigado en 2006, es testigo de algunos avances y del camino que queda por recorrer. Hoy las prácticas de la multinacional en materia medioambiental están lejos de ser suficientes. Sólo el futuro dirá si la buena voluntad mostrada por la empresa no es más que una fachada para protegerla de las críticas, o si sinceramente está dispuesta a participar en la edificación de una cadena bananera social y ecológicamente sostenible. Más allá de las palabras, tendrá que ser la vivencia cotidiana de los trabajadores de las plantaciones y de sus familias la que nos permita salir de dudas.



CAPITULO 2

Costa Rica: un acuerdo, sin mejoras sobre el terreno

*Manifestación encabezada por mujeres víctimas del DBCP (arriba).
Reunión de hombres y mujeres víctimas del DBCP en Costa Rica (abajo).*

Costa Rica es el tercer exportador mundial de bananos, una actividad que representa unos 40,000 empleos directos y unos 60,000 indirectos. En este país *Dole* se llama *Standard Fruit* – denominación que será retomada en las líneas siguientes- y posee cerca de treinta plantaciones propias, además de abastecerse de una treintena de plantaciones independientes.

En 2006 los autores del informe denunciaban las condiciones de trabajo deplorables en las bananeras costarricenses: salarios insuficientes para cubrir las necesidades de la vida cotidiana; horas extras nunca pagadas, horarios extremadamente largos y empleos precarios... Los trabajadores emigrantes, principalmente nicaragüenses, eran maltratados. En definitiva, la política antisindical de *Standard Fruit* y de sus abastecedores comprometía toda esperanza de mejora. Incluso el informe también subrayaba la relación estrecha entre la multinacional y un específico sistema local paternalista, el “solidarismo”, creado para oponerse a la existencia de sindicatos libres e independientes.

Solidarismo

El movimiento solidarista en Costa Rica fue promovido en el marco de la guerra fría para eliminar los sindicatos independientes, muy activos en la industria bananera del país. Las asociaciones solidaristas que ofrecen a los trabajadores algunas ventajas y actividades deportivas y de ocio, se convirtieron en los ojos y oídos de los directores y gerentes. En oposición a la negociación colectiva puesta en marcha por los sindicatos independientes, las asociaciones solidaristas no negocian y no comprometen a la empresa en temas de fondo relacionados con las condiciones laborales. Una de sus misiones principales es la de vigilar en las plantaciones toda manifestación significativa con intenciones de crear sindicatos independientes, los cuales son presentados como el enemigo ideológico, incluso como la obra del demonio. Otra de sus misiones primordiales es la de asegurarse que ninguno de los miembros de los Comités permanentes que firman los arreglos directos con las empresas sea miembro de algún sindicato. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no reconoce la legitimidad de las asociaciones solidaristas, y la ley costarricense no les adjudica el derecho de representar a los trabajadores.

● **Marzo 2007 : firma de un Acuerdo Marco...¿solamente en el papel?**

En respuesta a nuestra campaña, *Dole* mostró señales alentadoras con respecto a Costa Rica. En ese sentido, la multinacional aceptó elaborar un Acuerdo Marco que sería firmado el 27 de marzo de 2007 por la Standard Fruit y la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (*COSIBA-CR*) que reagrupa a los sindicatos *SITRAP*, *SITAGAH*, *SITRACHIRI* y *UTRAL*. Este acuerdo representa un paso importante, ya que *Dole* asumiría compromisos concretos y precisos y reconocería su responsabilidad frente a los abastecedores.

El texto del acuerdo preveía principalmente:

- un marco formal de diálogo continuo entre la *Standard Fruit* y *COSIBA-CR*;
- un mecanismo de resolución de conflictos.

Por otra parte, la compañía reconocía a los sindicatos el derecho de entrar y circular libremente por las plantaciones y de utilizar los locales para reuniones sindicales.

Con respecto a los abastecedores independientes, se previeron encuentros regulares entre todas las partes.

Si este acuerdo hubiese tenido efecto, éste hubiese permitido un avance real sobre el terreno en cuanto a las libertades sindicales y hubiese podido servir de modelo para otros acuerdos en otros países. Sin embargo, no se puso en práctica el acuerdo.

En mayo 2008, *COSIBA-CR* organizó una serie de talleres de evaluación del Acuerdo Marco con el fin de analizar el camino recorrido. Sin embargo, en la evaluación se concluyó que ningún avance tangible había tenido lugar. Las conclusiones de estos talleres fueron presentadas a *Standard Fruit* y los sindicatos convocaron a los principales abastecedores de la empresa a una reunión, pero pocos respondieron de manera positiva a la invitación.

Mientras tanto, la gerencia local y los supervisores de *Standard Fruit* mantienen sus actitudes y sus prácticas antisindicales. Buscan impedir o denunciar las decisiones de los trabajadores que crean un sindicato o que decidan afiliarse a uno. Esto se traduce en tentativas de corrupción, intimidaciones y amenazas. Los empleados son primero invitados a renunciar al sindicato a cambio de beneficios económicos, y en caso de que persistan, son amenazados de forma más directa. Por lo tanto los sindicatos han resumido el nuevo mensaje de *Dole* a sus empleados de la manera siguiente: "Ustedes son libres de afiliarse a un sindicato, ¡pero no les aconsejamos!".

En 2008, una delegación de sindicalistas del GMB (sindicato inglés) pudo constatar el miedo que tenían los trabajadores de las plantaciones frente a la idea de formar un sindicato, a

pesar de estar conscientes de que era el único medio para mejorar sus condiciones de trabajo y sus remuneraciones. A pesar de los esfuerzos constantes de los sindicatos, es lógico que el número de afiliados no haya aumentado desde 2006.

En definitiva, *Standard Fruit* sigue apoyando el solidarismo y sus mecanismos asociados (obsérvese el cuadro en la página anterior). Adicionalmente, ésta ha recurrido a los servicios de la Escuela Social Juan XXIII, una institución de la Iglesia Católica que cuentan con “promotores” del solidarismo para que visiten plantaciones y las de sus abastecedores con el fin de luchar contra toda tentativa de organización sindical.

● Seguimiento de los casos *Las Perlas*, *Carrandi* y *PiñaFrut*

El informe de 2006 revelaba las malas prácticas de *Standard Fruit* a través del estudio de dos casos concretos en las plantaciones bananeras de *Las Perlas* (propiedad de *Dole*) y de *Carrandi* (propiedad del grupo *Acon*, un importante abastecedor de *Dole*). Adicionalmente mencionaba varias violaciones de derechos humanos en las plantaciones costarricenses de piña, en particular en las de Collin Street Bakery (compañía tejana que produce piña fresca para *Dole*), *Piña Tica* y *PiñaFrut*. ¿Qué ha sucedido con los trabajadores de estas plantaciones?

En *Las Perlas* varios miembros de *SITRAP* (Sindicato de Trabajadores de Plantaciones de la región de Siquirres)

fueron despedidos en 2005. Otros fueron obligados a abandonar el sindicato por medios poco decentes. Calificándolos de “enemigos de la compañía”, un promotor solidarista los había amenazado de despido, de inscripción en listas negras (comunicadas a otros empleadores), o de disminuciones de los salarios.

» A pesar del Acuerdo Marco, esta campaña antisindical continuó y tres sindicalistas fueron despedidos. Según *Standard Fruit* el 27 de mayo de 2007, estos despidos se debieron a una reestructuración de personal en temporada baja. Sin embargo, a pesar de que ex empleados han sido recontratados y nuevos trabajadores han sido empelados, miembros de *SITRAP* no corrieron con la misma suerte.

Cabe mencionar que en las plantaciones *Zurqui* que pertenecen directamente a *Standard Fruit* cuatro miembros del *SITAGAH* fueron despedidos bajo un proceso similar al de *Las Perlas*, otra vez sin explicaciones razonables por parte de la multinacional.

En 2002, en las plantaciones *Carrandi*, *SITRAP* había logrado que el Ministerio de Trabajo intervenga para el reconocimiento de la libertad sindical. Mientras que unos 40 obreros se habían comprometido con el sindicato, el grupo *Acon* reaccionaba con una campaña antisindical a base de corrupción y chantaje: amenazas de despido de familiares de los sindicalistas, inscripción en listas negras, presiones y discriminaciones.

» En el contexto del Acuerdo Marco entre *Standard Fruit* y *COSIBA-CR*, la multinacional aceptó intervenir junto a sus abastecedores para facilitar el diálogo entre las partes involucradas, generando satisfacción entre las organizaciones locales. Sin embargo las violaciones de derechos humanos continuaron debido a la constante negativa de *Acon* de dialogar con *SITRAP*. Aun peor, el grupo procedió a un despido masivo aclarando a los miembros del sindicato que no serían reemplazados si no renunciaban a su compromiso sindical. De esta manera, en noviembre 2007, *Acon* había logrado eliminar a los últimos “recalcitrantes” poniendo en práctica la misma táctica. En 2008, *Acon* recurrió a la fuerza mediante guardias privados para impedir a los sindicalistas el acceso a las plantaciones. Finalmente, tras un limitado intento, *Standard Fruit* no tomó ninguna medida seria para exigir a su subcontratista acabar con estas prácticas desleales.

En cuanto a *PiñaFruit* la situación prácticamente no mejoró, como lo testimonia este extracto perteneciente a una carta abierta de uno de los asalariados, trabajador emigrante, escrita en 2008:

“Un proverbio de la Biblia dice: ‘El pobre habla suplicando, el rico responde con dureza’. He vivido esta dura realidad en la plantación Ananas Fruit, en particular después de integrarme al sindicato SITRAP en junio de 2006. En ese momento no pensé que mi empleador pudiera lanzar una campaña antisindical contra mis colegas y contra mí. En octubre de ese año había escrito una carta similar a ésta sobre la

situación en la plantación. Esa carta fue ampliamente leída y agradezco a quienes la publicaron. Muchos de mis colegas que la firmaron ya no son miembros del sindicato. No pudieron soportar las repetidas presiones de la compañía. Algunos abandonaron el sindicato por miedo a que los inscribieran en las listas negras, otros a cambio de un trabajo más fácil. Consideramos que esas acciones son discriminatorias. Esta compañía niega a sus trabajadores el derecho a la seguridad laboral, a la libertad sindical, a un salario vital, a horas de trabajo justas y a un trato decente. Para nosotros ya es tiempo de interrogar seriamente al Señor Acon ya que estamos cansados de escuchar a este hombre rico responder duramente cuando formulamos demandas de forma respetuosa. Estamos cansados de ver al pez grande comerse al pez chico sin ninguna compasión”.

● ¡Decir que se está “abierto al diálogo” ya no es suficiente !

Los casos que mencionamos en este informe lamentablemente no son aislados. En otras plantaciones del grupo *Acon* como *Finca Boston*, *Bioban 02* o *Monte Bello*, el escenario ha sido similar al de *Carrandi*. Sin embargo, frente a estas claras violaciones de derechos humanos, la acción de *Dole* frente a *Acon* se ha limitado al envío de una nota que recoge las inquietudes de *SITRAP*...

En noviembre de 2008, *COLSIBA* y colaboradores internacionales escribieron nuevamente a *Dole* para interpedarla sobre varios asuntos, entre ellos la ausencia

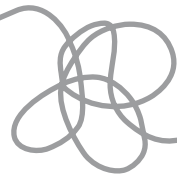
de respeto a la libertad sindical en Costa Rica. Esta carta hacía referencias precisas a las situaciones ya presentadas. En una carta con fecha del 2 de febrero de 2009, Sylvain Cuperlier, Vice-Presidente y Director del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial, presentaba respuestas generales e insatisfactorias a las demandas de las organizaciones civiles, estimando, por ejemplo, que los temas mencionados en la carta “no pueden ser tratados de manera global”, o repitiendo que “los problemas relativos a ciertos proveedores independientes en Costa Rica son debatidos en el contexto del Acuerdo Marco firmado con *COSIBA-CR*”.

En conclusión, a pesar de los esfuerzos continuos por crear un clima de confianza, los sindicatos costarricenses consideran que la buena voluntad mostrada por *Dole* no se concreta en la práctica. Más allá del discurso, cuando es interpelada sobre cuestiones concretas, la multinacional suele hacer oídos sordos, deshaciéndose de su responsabilidad.



CAPITULO 3

Ecuador: los avances quedan frágiles



Ecuator es el primer exportador de bananos, parcialmente debido a que sus costos de producción eran los más bajos de América Latina. La producción y la comercialización de bananos emplean directamente entre 200,000 y 250,000 trabajadores. *Dole* es la segunda compañía exportadora de Ecuador. Un tercio de los bananos latinoamericanos de la multinacional provienen de este país donde *Dole-Ubesa* posee veinte plantaciones y se abastece de productores nacionales.

En 2006, los autores del informe constataban que la situación en las bananeras era inaceptable desde un punto de vista sindical y social, y, en ciertos aspectos, ilegal. Salarios mensuales injustos para jornadas de 10 a 12 horas diarias, sistemas de “tercerización” (contrataciones a través de agencias de empleo que daban lugar a todo tipo de irregularidades por parte de los empleadores), persecuciones a sindicalistas, degradación del medioambiente, conflictos judiciales, trabajo infantil, negativa al derecho de cobertura social, amenazas de despido, atraso en el pago de salarios, negativa de pago de horas extras, acoso sexual. Las violaciones de derechos humanos y el engaño de los obreros de la plantaciones era algo cotidiano en la industria.

A causa de la represión, eran pocos los sindicatos ecuatorianos presentes en plantaciones de productores independientes que abastecían a *Dole*, y no existían sindicatos en las plantaciones que pertenecían directamente a la compañía. El informe ponía de manifiesto el caso de represión sindical.

● **¡Lo humanitario no debe ser una coartada!**

Como principal representante de los obreros de las bananeras, la Federación Nacional de Campesinos e Indígenas Libres de Ecuador (*FENACLE*) mostró su buena voluntad a la hora de establecer un clima de confianza con *Dole*. Por ejemplo, ésta fue invitada a participar de un proyecto de construcción de una escuela en la provincia del Guayas creado por la multinacional y su fundación Dale. Por consiguiente, en abril de 2008, con motivo de la inauguración de la escuela, la compañía pudo aclamar su “colaboración sin precedentes” con *FENACLE*. Mientras tanto, *FENACLE* seguía luchando para obtener mejoras de sus condiciones de trabajo a través del diálogo.

Los autores de este informe estiman que este tipo de proyecto – de gran potencial publicitario- no debe ser instrumentalizado para fingir un diálogo social serio, ni debe sustituir el respeto de los derechos básicos.

● **Los casos *El Zapote, Tara del Sur, Josefa y María Elisa***

En el informe de 2006 se denunciaron cinco casos de represión sindical en las plantaciones *El Zapote, Tara del Sur, Francia y Manuela, Josefa y María Elisa*. Entre líderes sindicales y simples afiliados, más de un centenar de trabajadores habían sido despedidos entre 2005 y 2006 debido a sus actividades sindicales o por su simple afiliación.

En 2009 hemos podido obtener información sobre cuatro de los cinco casos antes mencionados. El proceso represivo por parte de las empresas lamentablemente continuó hasta disolver el conflicto. Desde 2007, ya no existe ninguna organización representativa de asalariados en dichas plantaciones.

En julio de 2009, 38 trabajadores de dos abastecedoras de *Dole*, *SOFCA* y *Primobanano*, fueron despedidos por organizar sindicatos en ambas plantaciones. *FENACLE* negoció un paquete de indemnización por despido con las compañías y firmó un acuerdo – presentado con las autoridades del trabajo – con el cual los trabajadores restantes no serían perseguidos por ser miembros sindicales. Una semana después, otros 12 miembros del comité del sindicato y cuatro miembros ordinarios de ambas plantaciones fueron despedidos y la gerencia amenazó con despedir a los miembros sindicales restantes.

● **Progresos principalmente debido a cambios políticos**

A pesar de todos los problemas, la situación en Ecuador ha mejorado a partir de la elección de Rafael Correa como Presidente del país a finales de 2006. Gracias a la participación de organizaciones como *FENACLE*, la tercerización laboral se ha vuelto ilegal en 2008. Esta importante victoria ha abierto nuevas perspectivas en la defensa de los derechos de los asalariados, ya que los trabajadores han sido contratados como permanentes directamente por las compañías bananeras. El Ministerio

de Trabajo ha desempeñado un papel más activo en la protección de las libertades sindicales y en el aseguramiento de que los trabajadores cuenten con asistencia médica a través de su afiliación al Seguro Social.

De esta forma *FENACLE* ha podido llevar a cabo programas de formación y ha ofrecido su apoyo para la creación de sindicatos en varias plantaciones, algunas de ellas pertenecientes a *Dole* como *Siembra Nueva* (plantación de piña), *María José* y *Banaloli N° 1 y 2* (plantaciones bananeras),

Si bien los autores del informe se alegran de estas evoluciones, es necesario señalar que son principalmente producto de un cambio del contexto político más que de la voluntad de la número 1 mundial de frutas y verduras frescas.

A un nivel nacional, *FENACLE* ha estado solicitando desde hace años establecer un diálogo social con la empresa y una apertura de negociaciones para un Acuerdo Marco (como en Costa Rica). Ya en dos oportunidades – agosto de 2007 y enero de 2008 - el sindicato ha escrito al directorio de *Dole-Ubesa* sin obtener respuesta alguna. En 2009, las conversaciones finalmente han comenzado. Los autores del presente informe esperan que éstas tengan resultados concretos y sostenibles para los derechos de los obreros agrícolas.



CAPITULO 4

Guatemala: la violencia continúa

Manifestación encabezada por trabajadores en la finca de flores 'Splendor' en Colombia.

● Un clima de terror

En Guatemala, el informe de 2006 constataba que la represión sindical era particularmente violenta. En la costa del Pacífico, donde *Dole* compra grandes volúmenes de bananos a las plantaciones, se han presentado informes de una sistemática falta de pago del salario mínimo, viviendas y educación pobres... y donde ni si quiera la policía se atreve a entrar peor aun los sindicatos. En práctica, el área está controlada por grupos paramilitares que trabajan para algunos de los grandes dueños de las tierras.

El 23 de septiembre de 2007, en medio de un clima de terror, Marco Tulio Ramírez, líder del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal, *SITRABI*, miembro de *COLSIBA*, fue asesinado. Ramírez trabajaba para una filial de la empresa *Del Monte*, competencia de *Dole*. El hecho de que *Dole* co-firmara una carta condenando el asesinato es un acto positivo. Sin embargo, a parte de esta reacción, la multinacional no ha tomado ninguna medida concreta para mejorar la situación y tampoco ha cumplido con los compromisos que había aceptado.

El 2 de marzo de 2008, el co-fundador del nuevo sindicato *SITRABANSUR* en la costa del Pacífico fue asesinado semanas después de que la hija de un otro co-fundador había sido violada por hombres armados. Esto fue un mensaje claro de que cualquier sindicato no sería tolerado, sin importar qué compañía exportadora está comprando bananos.

Por consiguiente, el país necesita urgentemente que las tres compañías multinacionales muestren un comportamiento responsable para poner fin al espiral de violencia y de impunidad presentes, especialmente en el sector bananero.

● Promesas que se llevó el viento

En 2006, en el marco de una reunión con *COLSIBA*, *Dole* se había comprometido:

- A preparar un informe sobre sus plantaciones bananeras, en particular en la costa del Pacífico. Las conclusiones de dicho documento debían constituir la base de una reunión entre *Dole*, sus abastecedores y los sindicatos, con el fin de analizar la situación y la inseguridad en las plantaciones de esa región.
- A organizar una reunión en Guatemala entre los sindicatos y abastecedores, con el fin de informar a estos últimos sobre los compromisos aceptados por la compañía en materia de respeto de los derechos sindicales.

Tres años más tarde:

- Finalmente, *Dole* declaró haber realizado un estudio interno entre sus abastecedores en Guatemala, el cual no había revelado ninguna violación de derechos sindicales... Sin embargo, este estudio no fue publicado, ni siquiera comunicado a los sindicatos. *Dole* reconocía que la zona donde se abastece de bananos está “fuera de control” y no se considera capaz de hacer presión sobre sus proveedores.
- *Dole* no ha tenido ninguna reunión con sindicatos. Sin embargo, se llevó a cabo una reunión con abastecedores sin que los sindicatos fueran invitados.



CAPITULO 5

**Perú :
sí son bananos
orgánicos, pero...**



En poco tiempo Perú se ha convertido en el primer abastecedor de bananos orgánicos. Sus exportaciones en ese sector se han más que cuadruplicado en cinco años. En 2008, se exportaron 78,000 toneladas, de las cuales una parte importante lleva el sello de Comercio Justo.

El 60 % de estas exportaciones son destinadas al mercado europeo. Estos bananos son producidos por asociaciones de pequeños productores. Sin embargo, la cosecha, el empaque y la exportación están controlados por compañías exportadoras como *Dole-Copdeban*.

● El caso **SERAGRO**: **Dole demuestra flexibilidad**

Desde 2003 *Dole* ha subcontratado obreros para la cosecha y el empaque de bananos comprados a pequeños productores. *SERAGRO* fue la compañía encargada de contratar la mano de obra para *Dole*. Sin embargo, la compañía se rehusaba a pagar el día de descanso semanal que legalmente les correspondía a los trabajadores. *SITAG*, Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Perú fundado en 2006, organizó una movilización para poner fin a esta situación y conseguir que se paguen los salarios atrasados que se debían a varios cientos de trabajadores. Enfrentados por un rechazo de *SERAGRO*, se llevó a cabo una huelga en enero de 2008 y los trabajadores presentaron una apelación legal al Ministerio de Trabajo.

Con el apoyo de las organizaciones de la campaña *Dole*, la acción de *SITAG* dio finalmente sus frutos: *Dole* Perú aceptó pagar los salarios atrasados de 359 empleados (por

un total de \$230,000), que representan tres cuartas partes del personal según el Ministerio de Trabajo. Después de varios meses, tras una continua presión sobre *Dole*, los trabajadores restantes recibieron lo que se les debía.

Después de esta negociación exitosa, la responsabilidad de contratar trabajadores para la recolección y empaque se puso en manos de las asociaciones de pequeños productores que venden a *Dole* (desapareciendo *SERAGRO*). Sin embargo, *SITAG* ha pedido a la multinacional que contrate directamente a los trabajadores.

Esta movilización y diálogo que rodean este caso es un ejemplo positivo de colaboración. Es notable el papel jugado por *COLSIBA* y *Dole* en la búsqueda de soluciones al conflicto con la tercerizadora. Sin embargo, aun queda por ver si *Dole* tomará toda la responsabilidad por los trabajadores contratados para el cultivo de bananos que llevan su marca.



CONCLUSION

**Redes de
organizaciones se
mantienen activas**



Las organizaciones que han redactado este documento y el informe de 2006 se mantienen activas y atentas. COLSIBA, EUROBAN y sus miembros, US-LEAP y también contrapartes africanas como el Sindicato de Trabajadores Agrícolas en Ghana (GAWU) han abogado la necesidad de un gran esfuerzo y de reuniones e intercambios más frecuentes, involucrando a todos los interesados, si es que estamos listos para dirigirnos hacia un comercio bananero social y ambientalmente sostenible.

Nuevas redes de organizaciones han sido creadas entre los sectores del banano y de la piña, las cuales presentan similitudes con respecto a sus países de producción, temas y actores involucrados. Se ha dado mucha importancia al papel jugado por compañías minoristas de alimentos debido a los grandes impactos que tienen sobre otros actores a través de sus prácticas de compra.

Los autores de este informe están contentos con los pasos positivos que se han tomado en varios niveles como resultado de las reuniones e intercambio de correspondencia con Dole. Sin embargo, a pesar de la apertura al diálogo por parte de esta multinacional y los avances logrados en algunos casos, el progreso es demasiado frágil para poder declarar que está justificada la imagen pública de Dole como un ciudadano corporativo responsable. En demasiadas ocasiones, las palabras de la multinacional no han sido traducidas en acciones sobre el terreno.

Creemos que la única manera de obtener mejoras sostenibles es a través de un reconocimiento completo y

total del papel que deben jugar los sindicatos independientes de trabajadores de las plantaciones. Códigos de conducta voluntarios, auditorías y varios esquemas de certificación privada no son suficientes para asegurar el progreso verdadero y sostenible sobre el terreno. ¿No son los trabajadores los que están en mejor posición para verificar la puesta en práctica del respeto de sus derechos?

Cientos de miles de trabajadores que producen las frutas que consumimos diariamente viven en condiciones espantosas; sus derechos, su dignidad y su salud son ignorados. Es por eso que urgentemente se debe tomar acción y nuestros esfuerzos colectivos continuarán.



USLEAP

BananaLink



FAGLIGT FELLES FORBUND



PEUPLES Solidaires
an association avec actionaid



Fondation des Droits de l'Homme au Travail

Este informe ha sido escrito gracias al apoyo de la Fondation pour les droits de l'Homme au travail