

El fruto del neoliberalismo: Organización laboral transnacional en el contexto de la industria bananera global, y el caso ecuatoriano*

The fruit of neoliberalism: Transnational labor organizing and Ecuador in the global banana industry.

Steve Striffler

Resumen: El levantamiento laboral de 1928 en Colombia y la masacre subsecuente, mostró la primera de una larga lista de asaltos políticos en las plantaciones de propiedad extranjera, planteando el principio del fin de un sistema de producción organizado alrededor del enclave extranjero. La confrontación política popular creciente hacia las corporaciones extranjeras no sólo conducirían a las multinacionales hacia el Ecuador (donde se desarrollaría la industria bananera más grande del mundo en comienzos de los años 50), sino que también llevaría a las multinacionales a abandonar la producción directa y a desarrollar un sistema de producción por contrato, como la que define la industria contemporánea. La United Fruit se dirigió a Ecuador en los años 30 porque la tierra y el trabajo eran baratos, disponibles, y desorganizados. Como continúan siendo hasta estos días. El hecho que la mano de obra en la industria bananera más grande del mundo, sea esencialmente desorganizada es un problema enorme para los otros trabajadores bananeros de América latina. En una industria global, la organización de trabajo es tan fuerte como su eslabón más débil. En el caso de la industria del banano, el eslabón más débil (Ecuador) es también el más grande.

Abstract: This paper takes the 1928 massacre in Colombia as a point of departure, suggesting that it, and the broader popular political challenge it represented to foreign corporations, not only led multinationals to Ecuador (where they would develop the world's largest banana industry by the early 1950s), but also led multinationals to get out of direct production and develop a system of contract production that defines the industry to the present day. United Fruit turned to Ecuador in the 1930s because land and labor was cheap, available, and unorganized. The same is true today, and the fact that the labor force in the world's largest banana industry remains essentially unorganized is a huge problem for banana workers throughout Latin America. In a global industry, labor organizing is only as strong as the weakest link. In the case of the banana industry, the weakest link also happens to be the largest one.

Palabras Clave: United Fruit, industria bananera, Ecuador, organización laboral transnacional, neoliberalismo.

Keywords: United Fruit, banana industry, Ecuador, transnational labor organizing, neoliberalism.

* Recibido: 19 de Septiembre de 2008 Aprobado: 15 de Diciembre de 2008

Introducción

Durante la primera mitad del siglo XX, la producción de banano se desarrolló o giró en torno de propietarios transnacionales. Los productores independientes proveyeron siempre una importante porción de fruta hacia las compañías bananeras, sin embargo, las plantaciones de United Fruit y de Standard Fruit dominaron tanto la producción como a los agricultores que trabajaban para ellos. Este sistema de producción de propietarios multinacionales puede ser ampliamente reconocido no solo por la producción bananera, sino adicionalmente por aquello que el advenimiento de las compañías extranjeras en América latina trajo consigo: El reclutamiento de mano de obra en varias regiones de América Central y del Caribe; la transformación de grandes espacios de selva en plantaciones; la construcción de ciudades, de puertos, y de ferrocarriles en regiones fronterizas; y la relación desigual (aunque no enteramente unilateral) entre las compañías bananeras extranjeras y los estados emergentes de América latina.

El levantamiento laboral de 1928 en Colombia y la masacre subsecuente, mostró la primera de una larga lista de asaltos políticos a las plantaciones de propiedad extranjera, planteando el principio del fin de un sistema de producción organizado alrededor del enclave extranjero. La revuelta en sí mismo era parte de un amplio proceso democrático, populista y nacionalista en América latina, que coincidió con el período de la gran depresión. Esta nueva apertura política pudo ser fácilmente exagerada, y posteriormente sería desmoronada por la guerra fría en América Central, pero durante los años 30 y los años 40 amenazó la gran libertad con la cual las compañías extranjeras productoras de banano trabajaron en América Latina.

El impulso democrático, planteado en esta época, fue general y específico al mismo tiempo: General desde la forma en que el populismo, el reformismo, y el nacionalismo, fueron puestos en la mesa de negociaciones, aunque no siempre desde el palacio presidencial (Arbenz fue la más conspicua expresión). Y fue específico en el sentido que sus expresiones más radicales emergieron en el sector de la exportación, y particularmente dentro del sector bananero, el cual estaba dominado por las compañías extranjeras. La movilización de 1928 en Colombia fue el primer y principal traspie de la producción bananera dominada por multinacionales; pero otras acciones de una escala más pequeña, muchas de las cuales fueron ligadas a movimientos más amplios, amenazaron las operaciones de United Fruit en Panamá, Costa Rica, y Honduras durante los años 30. En poco tiempo, el enclave extranjero del plátano se había convertido en un blanco político.

Este trabajo no analiza la masacre del 1928. Sin embargo, toma algunos acontecimientos como los de 1928 como punto de partida, sugiriendo que estos - y la confrontación política popular creciente hacia las corporaciones extranjeras - no sólo conducirían a las multinacionales hacia el Ecuador (donde se desarrollaría la industria bananera más grande del mundo en comienzos de los años 50), sino también llevaría a las multinacionales a abandonar la producción directa y a desarrollar un sistema de producción por contrato, como la que define la industria contemporánea.

Este ensayo sugiere que el rol del Ecuador en la industria del banano ha sido (y sigue siendo) absolutamente crucial y se ha mantenido de esa manera prácticamente sin cambios. La United Fruit se dirigió a Ecuador en los años 30 porque la tierra y el trabajo eran baratos, disponibles, y desorganizados. Como continúan siendo hasta estos días. El hecho que la mano de obra en la industria bananera más grande del mundo, sea esencialmente desorganizada es un problema enorme para los otros trabajadores bananeros de América Latina. En una industria global, la organización de trabajo es tan fuerte como su eslabón más débil. En el caso de la industria del banano, el eslabón más débil (Ecuador) es también el más grande¹.

Bananas itinerantes

En los años 30, debido a las amenazas de trabajadores y de enfermedades agrícolas, la United Fruit Company continuó haciendo lo que caracterizó a la economía global. Empezó a buscar por todas partes, condiciones más baratas y mejores de producción; amenazó suspender sus actividades para manipular a los trabajadores y conseguir más concesiones por parte de los gobiernos. Esto fue irónico, pues precisamente los trabajadores de Centro América y los colombianos habían comenzado a organizarse y a presionar con eficacia por sus demandas, gracias a lo cual estaban a punto de aprender su primera lección acerca de la globalización: Cuando los movimientos populares minan o amenazan los beneficios corporativos, las corporaciones pueden simplemente retirarse y encontrar condiciones mejores para la acumulación de capital en otra parte. En este caso particular, la respuesta a los problemas de la United Fruit en América Central y Colombia fue (y es): Ecuador.

Cuando la United Fruit comenzó a explorar nuevos nichos de producción a finales de los años 20, Ecuador se veía como el sitio ideal. No sólo porque sus organizaciones de trabajo era relativamente subdesarrolladas, sino que la producción del cacao se había derrumbado, desocupando cantidades grandes de tierra útil y libre de plagas, además de la presencia de élites desesperadas por una alternativa de exportación. La dificultad, sin embargo, consistía en que el rápido auge y caída del cacao, a mediados de los años treinta, desencadenó fuerzas que alterarían definitivamente el paisaje político ecuatoriano haciendo particularmente difícil la vida de las corporaciones extranjeras.

El mismo año que United Fruits compró la Hacienda Tenguel (1934), Velasco Ibarra fue elegido presidente por primera vez, (le seguirían cuatro elecciones más), generando una onda expansiva de actividad política popular. El advenimiento de una fuerza populista en la escena política de Ecuador, se extendería por una amplia porción del siglo XX. Velasco fue el primer presidente de Ecuador que se beneficiaría de bases populares para llegar al poder.

United Fruit intentó mantener una imagen pública positiva desde un sin número de formas, ninguna de las cuales fue más importante que el sistema altamente paternalista de la administración de la plantación y el control del trabajo utilizados en la Hacienda Tenguel, la plantación más grande del país en ese entonces. Este sistema Fordista de administración y de disciplina - incluyendo

altos salarios, ventajas excepcionales, y paternalismo considerable – fue producto directo de tres factores: (1) la economía ecuatoriana, donde los costos eran más bajos comparados a los de América Central, lo cual permitió que la compañía ejecutara una prolongada gama de ventajas a su mano de obra; (2) el contexto político ecuatoriano, donde las fuerzas populistas-nacionalistas permitieron los excesos más notorios de la compañía; y (3) la historia de la producción bananera de Centro América y la de Colombia, donde los problemas con los trabajadores iban aumentando, y condujeron a la compañía a adoptar un acercamiento más conciliatorio con Ecuador. En fin, United Fruit notó la tendencia democrática y decidió pagar salarios relativamente altos para asegurar una mano de obra dócil y mantener buenas relaciones con el estado ecuatoriano. Éste demostraría ser un breve episodio en la historia de la industria bananera.

Del enclave extranjero al contrato agrícola

A inicios de los años 50, la demanda de bananos estalló y el Ecuador se convirtió en el mayor productor de esta fruta del mundo, la Hacienda Tenguel fue la pieza central de las operaciones ecuatorianas de la United Fruit, empleando a varios miles de trabajadores y produciendo más del cinco por ciento de las exportaciones totales del plátano del país. Durante sus primeros años en Tenguel, United Fruit luchó para asegurar control sobre la tierra y una estable, disciplinada, y capacitada mano de obra.

El estado ecuatoriano había establecido apenas su presencia física en la región, y no podía construir caminos o infraestructura, y mucho menos movilizar, disciplinar, y controlar a trabajadores o a campesinos. Antes de su adquisición por United Fruit, la Hacienda Tenguel había sido la plantación más grande del cacao del mundo - con unos 3 millones de árboles-. Cuando una enfermedad agrícola destruyó la industria del cacao de Ecuador, la plantación fue abandonada por sus dueños, y los trabajadores anteriores ocuparon la tierra y comenzaron a producir cosechas de subsistencia.

Estos trabajadores convertidos en campesinos vivieron en gran parte tranquilos dentro de los límites de la Hacienda Tenguel, entre los primeros años de la década de los 20s y hasta mediados de los años treinta, cuando la United Fruit comenzó a desarrollar la propiedad. La mayor parte de las comunidades campesinas de ese entonces fueron desplazadas a la fuerza por el gigante del plátano, sin embargo, aquellos situados en lugares marginales continuaron siendo una piedra en el zapato de la compañía (hasta que la United Fruit fue finalmente forzada a salir de la región en 1962). Estos campesinos rechazaron abandonar las tierras que ocuparon y se convirtieron en trabajadores - que podían ganar muchos aliados dentro del estado de ecuatoriano para evitar que la compañía simplemente los despidiera.² (Los conflictos en curso con los campesinos y los terratenientes locales también afectaron a la compañía en América Central).

La compañía, entonces, tuvo que dar un vistazo fuera de la región para procurarse de trabajadores. La mayoría eran nómadas de la costa y de las montañas meridionales (donde se forzaba a los campesinos a dejar tierra), y fueron seducidos

a menudo por el trabajo de la plantación y por los agentes de la compañía. Muchos trabajadores nuevos salieron rápidamente cuando fueron enfrentados con las ásperas realidades de la zona. No obstante, una vez que la United Fruit instalara la infraestructura básica a finales de los años 40, el área se convirtió en una fuente atractiva de empleo. Los estímulos para permanecer en la zona se caracterizaron por la alta paga, las viviendas de excelente calidad y del alimento barato; además, la compañía patrocinaba actividades deportivas y clubes sociales.

Desde el principio, United Fruit equiparaba la mano de obra estable con el matrimonio, los hombres en el trabajo y las mujeres en el hogar. Excluyeron a las mujeres de la mano de obra remunerada, aunque esta se beneficiaba de los salarios y de las ventajas recibidos por sus parientes masculinos. La compañía consideraba a la familia como núcleo de la productividad de la empresa -- como una manera de asegurar y de reproducir la mano de obra permanente -- las demandas de las mujeres fueron consolidadas en los salarios de su marido, y en las ventajas de sus hogares. Era un salario familiar en el estricto sentido de la palabra.

En los últimos años de la década de los 50, sin embargo, esta utopía capitalista comenzó a desmoronarse con la aparición de la plaga de Panamá y la declinación inevitable de la Hacienda Tenguel. Esto resultó en la pérdida de trabajos, reducción en salarios, racionamiento de electricidad, y la desaparición del almacén de la compañía. Todas estas fueron amenazas al estilo de vida que sostuvo al trabajo, a la familia, y a la comunidad. Una vez que las ventajas y los privilegios económicos de la vida de la plantación fueran retirados, las formas de solidaridad, de comunidad, y de familia uniforme adquirieron un carácter mucho más politizado (una política que fue estimulada y formada más a fondo por la fuerza cada vez mayor de organizaciones de trabajo regionales, un discurso cada vez más intenso que rodeaba la posibilidad de una reforma agraria a nivel nacional, e incluso la influencia de la revolución cubana).

Mientras la plaga de Panamá progresó, la United Fruit se retiró lentamente, y los trabajadores asumieron el control del sindicato de la compañía, transformando a este en un verdadero sindicato; finalmente en 1962 invadieron la Hacienda Tenguel. La invasión golpeó con eficacia a la producción directa en Ecuador de la United Fruit, iniciando un proceso por el cual las compañías extranjeras del banano en su totalidad fueron forzadas a dejar la producción directa en Ecuador antes de 1965. Habiéndose trasladado a Ecuador para evitar los problemas políticos de América Central y de Colombia, United Fruit tuvo que enfrentar similares circunstancias en su nueva sede. La compañía no sólo cambió de lugar los puntos de producción, estableciéndose en Urabá-Colombia en ese momento preciso, sino que continuó cambiando de la producción directa hacia contratos de cultivo sobre una base industrial. (United Fruit/Chiquita regresaría de nuevo a Ecuador por causa de lo barato de sus plátanos pero permanecería fuera de la producción directa).

En el caso de Tenguel, después de la invasión, los trabajadores obtuvieron la tierra a través de un sistema estatal planteado por la reforma agraria (el más grande y primer proyecto de reforma en el Ecuador). Los trabajadores

convertidos en campesinos se constituyeron propietarios de la tierra, aunque solo temporalmente. El proyecto de reforma agraria que el Estado conducía, falló. O dicho de otra manera, tuvo éxito durante un período de quince años, al entregar la tierra de mejor calidad en la región a los capitalistas domésticos con recursos significativos - quiénes entonces trabajarían con Dole, Del Monte, Chiquita y la Corporación Noboa de Ecuador.

De ese modo, tuvo sentido políticamente hablando, que United Fruit y otras compañías extranjeras dejen la producción directa en Ecuador y regresen a la producción (y a todos los riesgos que esto implica) de los productores domésticos (quiénes habían desempeñado siempre un papel mucho mayor en Ecuador que en América Central donde eran tan dominantes las plantaciones extranjeras). Desde un punto de vista práctico y económico, sin embargo, este regreso al contrato con productores locales habría sido casi imposible de no ser por la introducción a nivel industrial de una variedad resistente a la plaga de Panamá, durante los años 50 y 60. Inmune a la enfermedad de Panamá, la variedad de Cavendish no sólo proveyó a los productores una fruta mucho más provechosa también permitió que cultivaran bananos en el mismo pedazo de tierra casi indefinidamente. Las grandes cantidades de tierra de reserva ya no eran más un requisito de la producción del plátano.

Al mismo tiempo dado que el Cavendish es altamente susceptible a los estragos de la sequía, y a una variedad de enfermedades, esta requiere mayor capital relacionado con trabajo y mano de obra especializada, una fuente más regular de agua, y el mayor uso de productos químicos. En fin, la producción no requirió de una “*compañía multimillonaria*”³ con cantidades masivas de tierra y de recursos, pero favoreció a productores relativamente grandes sobre las pequeñas granjas de familia.

Una vez que fue plantado, el Cavendish transformaría la producción de plátano. Las multinacionales comenzaron a producir pocos bananos por sí mismas, optando por contratar a los granjeros capitalizados que asumieron todos los riesgos del control de la producción y del trabajo. Aunque los agricultores por contrato en Centro y Suramérica todavía incluyen algunos pequeños productores en sus filas, la tendencia de las multinacionales bananeras de dictaminar los precios, el uso de insumos, y los procedimientos de tramitación de sus proveedores ha hecho cada vez más difícil para los pequeños productores generar plátanos rentables para los mercados de exportación. Los pequeños productores del Caribe han tenido mejor suerte, pero sólo gracias a un protegido mercado europeo.⁴

Lo que esto ha significado en Ecuador es que los relativamente grandes capitalistas domésticos, en alianza con las compañías extranjeras del banano, el estado Ecuatoriano, y un cambio en la variedad del plátano, reconstituyeron plantaciones relativamente grandes de fruta durante los años 70, los cuales se caracterizaron tanto por contratos de cultivo como por la no existencia de sindicatos. Las plantaciones extranjeras de los años 40 y de los años 50 desarrollaron algunos de los primeros sindicatos en Ecuador. La Hacienda Tenguel

de la United Fruit fue un ejemplo de ello. Las plantaciones más pequeñas que reaparecieron después de la Reforma Agraria en Ecuador, fueron por lo general no sindicalizadas, empleando una mano de obra mal pagada, sin ventajas o aún sin derechos fundamentales, especialmente contra los jóvenes y las mujeres.

Un prominente líder sindical ecuatoriano describió esto claramente: “En el pasado, una plantación como Tenguel, la cual pertenecía a gigantes multinacionales, llamó la atención de la izquierda. Tenía millares de trabajadores, era de una propiedad extranjera. La vimos como un espacio de organización, donde tenía sentido destinar recursos. ¿Ahora, dónde uno comienza? Es una verdadera pesadilla organizarse.”

Lo que el contrato agrícola y la no sindicalización ha significado para Tenguel, es que los trabajadores están trabajando hoy en la misma tierra que sus padres y abuelos trabajaron alguna vez, para la United Fruit, posteriormente fue propiedad de cooperativas durante un corto período, y finalmente fue perdida en manos de una clase emergente de capitalistas domésticos. En términos más generales, la puesta en práctica desigual y parcial, de los contratos de cultivo (y las luchas en torno a este tema), y la no sindicalización han sido las características definitorias del régimen de la posguerra del banano, determinando virtualmente el resto de las preocupaciones dentro de la industria.

El tema laboral en la industria contemporánea del banano

Tres factores interrelacionados dificultan la organización laboral dentro de la industria global bananera:

- La capacidad de las corporaciones multinacionales de mantener múltiples sitios de producción en numerosos países.
- Un sistema de contrato agrícola que hace difícil hacer responsables a los exportadores o dueños de plantación sobre las condiciones de trabajo, salarios, y potenciales violaciones a los derechos humanos de los trabajadores.
- Estados neoliberales que apoyan a las plantaciones y compañías multinacionales, en perjuicio de los trabajadores.

A pesar de los esfuerzos de organización laboral a niveles locales, regionales, nacionales, e incluso globales, la industria del banano sigue siendo un sueño neoliberal. Hay una gran cantidad de trabajadores que poseen mínimos derechos. Los gobiernos apoyan la industria limitando regulaciones, manteniendo impuestos bajos, no pudiendo hacer cumplir códigos de trabajo existentes, y permitiendo que la policía imponga la fuerza para romper las huelgas, protestas de agolpamiento, y otras formas de minar la organización de los trabajadores. En las raras ocasiones en que las corporaciones multinacionales son amenazadas por los países o regiones impelidos por impulsos democráticos, su alcance global permite que jueguen entre un sitio de producción frente a otro. Es difícil organizarse a nivel local cuando los esfuerzos de organización funcionan bajo miedo constante a que las multinacionales cambiarán de puesto simplemente si los trabajadores son incitados a exigir sus demandas en un sitio particular.

En otras palabras, dado que las compañías bananeras tienen tantos recursos, el éxito de los trabajadores para organizar una plantación, o incluso una industria bananera nacional, prácticamente requiere la presencia de sindicatos transnacionales - en los que los trabajadores de otras plantaciones, regiones y países puedan apoyar a los trabajadores en huelga para que sea difícil para las empresas obtener sus bananas en otros lugares. Al mismo tiempo, es difícil establecer un poderoso movimiento obrero transnacional en una industria de escala local, regional, nacional donde las organizaciones laborales nacionales son relativamente débiles. En una industria mundial, la cadena de la organización de mano de obra es tan fuerte como su eslabón más débil. En el siguiente caso pone de manifiesto que el impacto del Ecuador sobre el resto de la cadena ha sido altamente corrosivo.

Violencia y organización laboral en las zonas bananeras del Ecuador

En abril del 2002, 1400 trabajadores de las plantaciones de banano en Ecuador organizaron un sindicato en siete plantaciones en la Hacienda Los Álamos, una inmensa productora de banano de la compañía Noboa. Noboa, que exporta bajo la etiqueta de Bonita, es propiedad del único multimillonario de Ecuador, Álvaro Noboa Pontón (quién competía para presidente en ese entonces). Noboa era y es el exportador más grande de plátanos en Ecuador y uno del más grande del mundo. Al contrario de Chiquita, Dole, y de Del Monte, que en Ecuador obtienen virtualmente 100% de sus plátanos de granjas contratadas, Noboa produce mucha de la fruta que exporta.

Las demandas de los trabajadores eran rutinarias, y consistían esencialmente en solicitar derechos fundamentales establecidos en la ley ecuatoriana: Enrolamiento en el seguro médico, salarios conforme al mínimo vital, y reconocimiento legal para su organización. Sin embargo en el contexto ecuatoriano, sólo el hecho que los trabajadores se hayan organizado, y que lo hayan hecho en una de las plantaciones más famosas del país (perteneciente a una de las familias más poderosas del Ecuador), puede ser considerado algo prácticamente revolucionario. Durante ese entonces, más del 90% de trabajadores de la plantación bananera en Colombia y Panamá estaban sindicalizados; en Guatemala el 40% (un país que no es reconocido exactamente por los derechos de los trabajadores); y el 6% en Costa Rica (donde los trabajadores tienen más protecciones legales fuera de los sindicatos).

En Ecuador, menos del 1% de 250.000 trabajadores bananeros estaban sindicalizados⁵ Poniéndolo de otra manera, durante el 2002 Ecuador tenía cerca de 5.000 plantaciones bananeras; de las cuales sólo cinco estaban organizadas.⁶

La carencia de organización se ha debido a un penetrante clima de miedo, caracterizado por el uso de estrategias legales y de prácticas de fuerza por parte de los dueños de las haciendas para contrarrestar el derecho legal de los trabajadores de organizarse a su voluntad. Los dueños de las plantaciones, muchos de ellos, figuras políticas de gran alcance, tienen poco interés en hacer cumplir códigos de trabajo o de respetar derechos de los trabajadores. En el caso particular de la Hacienda Los Álamos, esta ha funcionado como una sola

empresa, pero fue legalmente dividida en múltiples plantaciones, para hacer más difícil la organización. Cuando una empresa unitaria se divide legalmente en múltiples negocios, los trabajadores técnicamente están trabajando para varios patrones y por lo tanto, no se les permite organizarse.

Según la ley ecuatoriana, los trabajadores pueden organizarse por negocio y pero no por industria. Si un negocio particular tiene 30 “trabajadores permanentes” estos pueden formar una asociación de trabajadores; pero las asociaciones de trabajadores a nivel industrial no se reconocen como agentes de negociación legítimos (así que no se pueden lograr acuerdos que incluyan a trabajadores bananeros a través de plantaciones)⁷. Peor todavía, a nivel de empleados terciarizados, o aquellos que son llevados a trabajar de plantación a plantación (dentro de una sola empresa), y por lo tanto técnicamente no son empleados de la plantación en donde trabajan, o a los trabajadores que no trabajan el suficiente tiempo en un solo lugar como para ser considerados “permanentes,” y así tener derechos legales. Y cuando la estratagema legal falla, los dueños de la plantación despiden a los trabajadores o aplican la fuerza bruta. La Human Rights Watch resumió la situación como sigue:

La legislación ecuatoriana prevé la protección al libre derecho de asociación de los trabajadores y al derecho de formar sindicatos, sin embargo aún si esta ley fuera impuesta, es inadecuada e impotente para evitar represarías hacia las organizaciones de trabajadores.... La incapacidad del Ecuador de hacer cumplir la normativa del Código del Trabajo determina los contratos laborales, y la ambigüedad de esa normativa permite a los patrones generar un tipo precario de mano de obra “temporal-permanente”, en el sector bananero. Esta circunstancia permite el uso consecutivo de contratos informales a corto plazo y de múltiples contratos por proyecto. Los contratos temporales se encadenan uno al otro, durante meses o incluso años, para crear a una precaria mano de obra “temporal y permanente” al mismo tiempo. No se reconocen derechos a estos trabajadores “temporales” según lo estipulado por la ley a los trabajadores permanentes. Precisamente porque no son trabajadores permanentes, no tienen ninguna expectativa legal de que su trabajo se amplíe más allá de los pocos días o semanas para los cuales fueron empleados oficialmente. Por lo tanto, sus patrones no se ven afectados por las exigencias del Código del Trabajo, los cuales prohíben despidos como represaría a las organizaciones de trabajadores- Si los trabajadores temporales, simplemente no vuelven al trabajo al día siguiente (o la siguiente semana) técnicamente no han sido despedidos.

Finalmente, el uso del trabajo terciarizado, en equipos de menos de treinta personas, el cual es el número mínimo requerido por ley para formar organizaciones de trabajadores, también ha erigido obstáculos prohibitivos para las organizaciones. Los trabajadores subcontratados no tienen ningún derecho legal de organizarse y de negociar colectivamente con las compañías....

[Ellos] solamente son capaces de organizarse y de negociar de manera colectiva con sus subcontratistas. [Los trabajadores] describieron además el penetrante, y constante ambiente de miedo en el que tienen que desenvolverse.⁸

En este contexto, uno se pregunta cómo incluso cinco de las 5.000 plantaciones del banano en Ecuador se las arreglaron para organizarse. Trabajador tras trabajador han reportado, que solo la mención de “sindicato” es suficiente para que lo despidan. La intensidad del ambiente anti-sindicato sorprendió inclusive al director general del subsidiario de Del Monte en Ecuador:

[El dueño de plantaciones en Ecuador] es muy radical. Tiene fobia hacia las asociaciones de trabajadores... Cortan de raíz cualquier esfuerzo [de organización]. Despiden a la gente... En reuniones de [los dueños de la plantación], he oído que harán cualquier cosa para no tener sindicatos.... Los productores aquí han visto los casos de Costa Rica, Guatemala, y Colombia y advierten a [los dueños de las plantaciones] la manera en que esos países se han visto atados por los sindicatos. Ellos no desean... ese problema.⁹

Una vez que Noboa percibió los aires de organización de los trabajadores en Los Álamos, despidió inmediatamente a más de 100 trabajadores; a otros en contrato temporal se les dijo que no había trabajo. Una vez que las negociaciones con Noboa quedaron estancadas, y los líderes del sindicato fueron despedidos, los trabajadores iniciaron una huelga. Una semana después 400 hombres encapuchados y armados con rifles, confrontaron la huelga, invadieron los hogares de los trabajadores, robaron sus posesiones, los golpearon, y entonces se les informó de que si no paraban la huelga, serían asesinados y echados al río.

Noboa, asombrosamente, no tenía “idea” de donde habían salido estos sospechosos y explicó las razones de esta violencia como un problema interno entre los trabajadores. Se disparó contra los trabajadores que insistieron en la posición de huelga, y a consecuencia de esto a uno de ellos se le tuvo que amputar la pierna. La policía llegó entonces para “asegurar la paz”, de ese modo los huelguistas que habitaban en casas de la hacienda fueron desahuciados y los rompehuelgas fueron llevados a estas casas.¹⁰ El primer esfuerzo de organización en la industria bananera de Ecuador en más de 20 años fue detenido con un asalto.

Lo irónico de todo esto es que los trabajadores habían elegido lo que parecía ser el momento preciso para organizarse. La industria estaba debajo de un microscopio internacional después de que un informe de Human Rights Watch hubiera sido emitido en abril de ese año, el informe además de documentar las pobres condiciones de trabajo y el clima general del miedo de los trabajadores, concluyó que cerca de 6.000 niños aproximadamente trabajaban en las plantaciones de Ecuador, con millares más en las haciendas familiares. El análisis acerca de la presencia de trabajo infantil tuvo éxito en lograr llamar la atención internacional, sobre la industria bananera de Ecuador. Adicionalmente, se pensó que la atención pública asociada a la campaña política de Álvaro Noboa, en su candidatura a la presidencia podría proveer a los trabajadores una cierta protección.

De hecho, los trabajadores recibieron considerable ayuda *internacional*. Tan pronto como la situación tuvo un giro violento, la embajada de los E.E.U.U. pidió al gobierno de Ecuador que proteja la mano de obra que se proclamó en

huelga, y una delegación americana comprendida por miembros del congreso visitó a trabajadores de la hacienda Los Álamos. US-LEAP, una asociación de Chicago vinculada con los derechos laborales, tuvo éxito al ejercer presión sobre Costco¹¹ para hacer que Noboa aceptase mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados. Noboa respondió prometiendo mejorar los servicios médicos, proporcionar equipos protectores a los empleados, y procesó reclamos sobre horas extras no pagadas. Pero la compañía de Noboa no aceptó reconocer el sindicato, o la recontractación de los trabajadores que iniciaron la huelga.

La represión en última instancia fue concebida como la mejor manera de manejar amenazas de la sindicalización. Y lo más importante, la compañía sabía que podría contar con el estado para reprimir directamente a los trabajadores, o tener la libertad para hacerlo a través de fuerzas privadas de seguridad. En zonas bananeras, la presencia del estado es nula, lo que permite que las compañías funcionen con total impunidad, o se invoca su presencia, casi exclusivamente, con objetivos represivos (en contraste con la protección a los trabajadores o la ejecución de programas sociales). Peor aún, toda la situación apenas representó una minúscula onda política en el Ecuador.

Las consecuencias de la desorganizada mano de obra en Ecuador se sienten desde los niveles más altos de la industria, hasta los cuerpos individuales de trabajadores. Desde una perspectiva industrial, el costo de la producción del banano es más barato en Ecuador que en cualquier otro lugar en América Latina. En Panamá, se sindicalizó a los trabajadores quienes ganaban hasta \$23 por día en 2002; en Colombia, la paga establecida desde el sindicato era de cerca de \$13 por día; incluso los trabajadores en Guatemala y Honduras ganaban en algunas partes alrededor \$8 por día, y tenían posibilidades de recibir paga por horas extras, seguro médico, herramientas, uniformes, y vivienda subvencionada. Los trabajadores ecuatorianos ganaban un promedio de \$5.44 por día, sin beneficios.¹²

Consecuentemente, la industria en Ecuador –ya la más grande de mundo – tuvo una extensión masiva durante los años 90, mientras que las multinacionales fueron atraídas por la constante disponibilidad de fruta barata. Una caja de plátanos de Ecuador vendida al por mayor costaba \$3.20, comparados con los \$5 a \$8 que costaba en el resto de la región. Aunque Ecuador ha sido el exportador más grande del plátano en el mundo desde 1952, la cantidad de tierra cultivaba de banano se duplicó durante los años 90. Ecuador, que de largo había sido visto por las multinacionales como surtidor de reserva, vino a constituirse como el estándar de la industria (y en efecto arrastrando a los demás). Uno de cada cuatro plátanos vendidos en los E.E.U.U. viene de Ecuador.

La confianza cada vez mayor de las multinacionales en la fruta de Ecuador ha tenido un efecto en cadena sobre la industria. En 2001, Chiquita firmó un acuerdo marco internacional con COLSIBA, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros, que los sindicatos de América Central y Colombia formaron en 1993, y al que Ecuador se unió formalmente en 2000.¹³ La organización en sí misma¹⁴, así como el acuerdo, se presentan claramente como logros sin precedentes para los trabajadores del banano. Este fue el

producto de la organización *internacional* entre sindicatos del banano en América latina y reflejó su éxito en la formación de alianzas con grupos de solidaridad en los mercados de los países consumidores más importantes, los cuales alternadamente han presionado a Chiquita desde los supermercados. El acuerdo fue el resultado de una campaña internacional establecida entre 1998 y 2001 que repercutió de manera decisiva en la reputación de Chiquita para forzar a la multinacional a sentarse a las mesas de negociación.¹⁵

El acuerdo esencialmente compromete a Chiquita a respetar los derechos de los trabajadores y garantiza la existencia de sindicatos en las plantaciones de Chiquita (que es la más sindicalizada de las compañías del plátano).¹⁶ La dificultad, sin embargo, radica es que COLSIBA, y cualquier convenio contraído con compañías como Chiquita, es solamente tan fuerte como los afiliados al sindicato a nivel nacional. Este es un acuerdo que, esencialmente, necesita ser cumplido y observado constantemente por los sindicatos.¹⁷

Por lo tanto, el hecho que la industria bananera más grande del mundo no esté totalmente sindicalizada constituye un serio problema. En Ecuador no existe ninguna plantación de propiedad de Chiquita, donde pueda encontrarse conformidad entre los trabajadores y donde las condiciones laborales hayan sido mejoradas. En Ecuador, Chiquita consigue la fruta a través de la multiplicidad de terceros, y en estas circunstancias las violaciones del acuerdo son mucho más frecuentes.¹⁸ Como resultado de ello, lo que parece estar sucediendo es que Chiquita cumple con el acuerdo en las regiones productoras de plátano con una fuerte presencia sindical, mientras que socava la esencia del acuerdo a través del desplazamiento de sus operaciones hacia plantaciones no sindicalizadas, especialmente en Ecuador y la costa del Pacífico de Guatemala.¹⁹ Cuando se ha solicitado el envío de inspectores de la compañía a Ecuador, para que se realice una revisión de las condiciones de trabajo, la respuesta de Chiquita lo describe todo: "No estamos seguros que sea apropiado."²⁰

Según Human Rights Watch:

"... los representantes del Dole, Chiquita, Del Monte, Noboa, y Favorita [en Ecuador] han negado cualquier obligación acerca de las exigencias sobre el respeto a los derechos de los trabajadores en plantaciones, de terceras personas, a las cuales compran plátanos para la exportación. Explicaron... que las plantaciones proveedoras son de propiedad privada y por lo tanto no tienen ninguna jurisdicción en ellas y por tanto las decisiones con respecto a temas laborales, son en última instancia de prerrogativa de los administradores de las plantaciones."²¹

Esta circunstancia se constituye un problema, si se toma en cuenta que Chiquita y Del Monte obtienen toda su fruta en Ecuador desde plantaciones de terceros, y que Dole lo hace en un 98 por ciento.²² Esto significa que las compañías bananeras no aceptan responsabilidad alguna acerca de las condiciones de trabajo en que se producen los plátanos que exportan y venden a los consumidores americanos y europeos. En general, las multinacionales han reducido su confianza en plátanos de Nicaragua, de Venezuela, y de Colombia (donde hay más sindicatos y los

gobiernos constituyen un problema), y están comprando cada vez más de su fruta a Ecuador y a América Central en plantaciones no sindicalizadas.²³

Desde la perspectiva de los trabajadores ecuatorianos, la ausencia de un movimiento laboral organizado ha tenido consecuencias devastadoras, entre las que se pueden mencionar: El trabajo con pesticidas prohibidos en los E.E.U.U; condiciones de vida abismales; inseguridad extrema en el trabajo; ningún seguro médico o beneficios; y salarios que no satisfacen las necesidades básicas a trabajadores. El sueldo medio de \$5.44 por día (en 2002/3) está 41 centavos debajo de un mínimo vital en Ecuador, (el cual ya es una miseria). Según cálculos del Ministerio de Trabajo²⁴ se necesitan como mínimo \$11 por día (en una semana de seis días laborables) para cubrir las necesidades básicas de una familia; esto significa que incluso si dos miembros de la familia trabajaran a tiempo completo en una plantación del banano, no tendrían la capacidad de mantener a una familia.

A lo anteriormente dicho se debe sumar la circunstancia del trabajo infantil. Durante ese tiempo Human Rights Watch reportó que algunos niños trabajaban (sin paga) junto a sus padres, para ayudar a estos a terminar sus tareas diarias y que de este modo su salario no sea disminuido. Otros trabajaron por \$3 al día. Lo irónico de esto, es que el reporte de Human Rights Watch ,tuvo un efecto devastador para algunas familias, dado que las plantaciones - temiendo llamar la atención sobre este tema - despidieron a todos sus trabajadores infantiles. Con un sueldo menos para las familias, la situación se complicó y el trabajo de los adultos tuvo que hacerse mucho más duro.²⁵

Conclusiones

La industria del plátano ha sido una verdadera industria global por más de 100 años. La movilización de trabajadores de 1928 en Colombia, junto con acciones similares en otros lugares de la región durante los años finales de la década de 1920 y durante 1930, representaron una amenaza colectiva hacia la producción bananera dominada por las multinacionales. Los gigantes bananeros respondieron cuando de acuerdo a sus intereses, trasladándose a Ecuador, donde la desorganización de los trabajadores dio como resultado una mano de obra barata y altamente disponible, y una lenta transición de la producción directa, hacia la producción por contrato en plantaciones de terceros. Cuando los acontecimientos políticos en Ecuador amenazaron sus operaciones, las compañías bananeras aceleraron este proceso. Actualmente ellas no producen prácticamente fruta en Ecuador, dependiendo casi totalmente de productores domésticos y manteniendo complicidad con el estado para mantener el costo de producción desfavorablemente bajo.

La formación de COLSIBA a mediados de los 1990s fue un acontecimiento monumental en la historia de la solidaridad laboral internacional. Los sindicatos se dieron cuenta que la calidad global de la industria del banano requería la alineación de asociaciones de trabajadores a nivel global; esto porque las compañías bananeras funcionan de manera transfronteriza, así que los sindicatos deben

hacer lo mismo. El problema, sin embargo, se da porque el movimiento sindical en la industria del banano, a niveles doméstico e internacional simplemente está descoordinado. Las compañías bananeras y las plantaciones proveedoras de fruta tienen recursos inmensos, y fuentes casi ilimitadas de recursos, y un amplio apoyo de los gobiernos latinoamericanos particularmente en momentos en que las movilizaciones de los trabajadores amenazan sus intereses.

Ante todo esto, Ecuador simboliza el talón de Aquiles de los esfuerzos de organización laboral global dentro de la industria. Esta circunstancia está dada porque: El país no tiene una verdadera presencia sindical, posee una gran capacidad para ampliar la producción de fruta, casi indefinidamente, y porque produce plátanos muy baratos. Ecuador sigue siendo el lugar al cual las multinacionales regresan cuando los movimientos democráticos en otros países amenazan sus beneficios. Si el lugar de Ecuador en la industria permanece inmutable, el banano seguirá siendo el fruto de la globalización neoliberal.

Notas y Citas

- (1) Ecuador produce el doble de plátanos que el segundo mayor exportador, Costa Rica.
- (2) Para una discusión más profunda sobre la Hacienda Tenguel y los años de la industria bananera en Ecuador ver: Steve Striffler, *In the Shadows of State and Capital: The United Fruit Company, Popular Struggle, and Agrarian Restructuring in Ecuador, 1900-1995*. (Duke University Press, 2002).
- (3) Literalmente "Fortune 500", una lista exclusiva de Compañías multimillonarias.
- (4) Para discusiones más amplias sobre la diferenciación regional dentro de la industria del plátano ver: Steve Striffler and Mark Moberg, *Banana Wars: Power, Production, and History in the Americas* (Duke University Press, 2003).
- (5) Obviamente, el porcentaje de sindicatos de trabajadores puede ser engañoso porque no nos dice nada sobre la política de los sindicatos en un país o una región particular. Incluso así, está claro que Ecuador tiene los niveles más bajos de sindicalización.
- (6) Esta movilización de trabajadores fue descrita extensamente. Uno de los mejores documentos escritos al respecto es: John Otis, "Ruled by fear, banana workers resist unions," *Houston Chronicle*, Sept 13, 2003. La mayor parte de las estadísticas, han sido recogidas en este artículo y son apoyadas por otras. Se sugiere ver también: Human Rights Watch, *Tainted Harvest: Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador's Banana Plantations*, April 2002.
- (7) Entonces no existe un sindicato bananero a nivel nacional como tal, sino como federaciones de campesinos y agricultores, que han procurado apoyar a los trabajadores de las bananeras en el Ecuador – aunque con poco éxito. Durante la última década, FENACLE (*Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales, del Ecuador de Campesinos e Indígenas Libres*) ha comenzado a organizar a los trabajadores del banano, formando *Las Asociaciones Provinciales de Trabajadores Bananeros de Guayas, EL Oro, y Los Ríos* y, como formas de expresión de defensa y promoción de los derechos laborales de estos sectores productivos.
- (8) Human Rights Watch, *Tainted Harvest: Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador's Banana Plantations*, April 2002: p. 3-4.
- (9) Human Rights Watch, *Tainted Harvest: Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador's Banana Plantations*, April 2002: p. 77.
- (10) John Otis, "Ruled by fear, banana workers resist unions," *Houston Chronicle*, Sept 13, 2003.

- (11) Costco es el mayor club de cadenas de almacenes en el mundo y uno de los más grandes minoristas de alimentos. Y tiene un gran poder de presión sobre los productores de prácticamente cualquier producto.
- (12) John Otis, "Ruled by fear, banana workers resist unions," *Houston Chronicle*, Sept 13, 2003.
- (13) Los trabajadores Ecuatorianos no pueden considerar aún la participación en COLSIBA como una garantía. Cuando los representantes de Ecuador intentaron asistir a una reunión de COLSIBA en Honduras en 2000 el cónsul de Ecuador en Honduras intentó para conseguir sus nombres tanto de los organizadores de COLSIBA como las de autoridades de inmigración en Honduras. El estado Ecuatoriano esencialmente dijo que no había problemas dentro de la industria bananera y trataron de guardar esta apariencia. Caso No. 2108. "Definitive Report" about "Complaint against the Government of Ecuador presented by the International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco, and Allied Workers's Associations (IUF).
- (14) La cual en 2004 representaba más de 40 sindicatos y alrededor 45.000 trabajadores.
- (15) Lone Riisgaard, "The IUF/COLSIBA – Chiquita framework agreement: a case study, Working Paper No. 94. International Labour Office – Geneva. 2004.
- (16) Dana Frank, *Bananeras: Women Transforming the Banana Unions of Latin America*. South End Press. 2005: 63-66.
- (17) Lone Riisgaard, "The IUF/COLSIBA – Chiquita framework agreement: a case study, Working Paper No. 94. International Labour Office – Geneva. 2004.
- (18) Como contraste, en otros países productores de banana Chiquita no solo es la dueña directa de varias plantaciones, sino que trabaja con menos proveedores, haciendo que el monitoreo, y la organización sea algo mucho más fácil.
- (19) Lone Riisgaard, "The IUF/COLSIBA – Chiquita framework agreement: a case study, Working Paper No. 94. International Labour Office – Geneva. 2004. P. 17.
- (20) John Otis, "Ruled by fear, banana workers resist unions," *Houston Chronicle*, Sept 13, 2003.
- (21) Human Rights Watch, *Tainted Harvest: Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador's Banana Plantations*, April 2002: p. 5.
- (22) Human Rights Watch, *Tainted Harvest: Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador's Banana Plantations*, April 2002: p. 11-16.
- (23) John Otis, "Ruled by fear, banana workers resist unions," *Houston Chronicle*, Sept 13, 2003.
- (24) Según el cálculo del costo de la vida del 2002.
- (25) Es importante observar que aunque qué mucho de lo que puede considerarse "trabajo infantil" es una práctica absolutamente común en granjas familiares de América latina. En este caso se está hablando de algo completamente diferente. El caso descrito habla de niños que están trabajando a tiempo completo en grandes plantaciones – donde ni siquiera van a la escuela para poder trabajar, escuela para trabajar o (lo que es más probable) no pueden no pueden costearla, por lo que se integran como mano de obra cuando tienen edades de 12 o 13 años.

Bibliografía

FRANK, Dana (2005) *Bananeras: Women Transforming the Banana Unions of Latin America*. South End Press. Pp. 63-66

Human Rights Watch (2002) *Tainted Harvest: Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador's Banana Plantations*, April 2002.

OTIS, John (2003) *"Ruled by fear, banana workers resist union,"* Houston Chronicle, Sept 13, 2003.

RIISGAARD, Lone (2004) *"The IUF/COLSIBA – Chiquita framework agreement: a case study"*, Working Paper No. 94. International Labour Office – Geneva.

STRIFFLER, Steve (2002) *In the Shadows of State and Capital: The United Fruit Company, Popular Struggle, and Agrarian Restructuring in Ecuador, 1900-1995.* Duke University Press.

STRIFFLER, Steve and MOBERG, Mark (2003) *Banana Wars: Power, Production, and History in the America..* Duke University Press.

Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco, and Allied Workers's Associations (IUF). *'Definitive Report" about "Complaint against the Government of Ecuador"*. Caso No. 2108.