

PLATAFORMA DE ACCIÓN REIVINDICATIVA DE LAS MUJERES DEL SECTOR BANANERO LATINOAMERICANO

Las mujeres bananeras latinoamericanas reunidas en junio y setiembre del 2004, en San José, Costa Rica y en Puerto Cortés, Honduras, respectivamente, hemos convenido en elaborar y presentar la siguiente **Plataforma de Acción Reivindicativa** con el interés de integrar el enfoque de equidad en las cláusulas de los Convenios Colectivos que asisten a las trabajadoras y trabajadores de nuestras organizaciones.

La Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA) bajo la coordinación de la Secretaría de la Mujer, y las organizaciones afiliadas y convocadas por la primera, damos nuestro aporte y apoyo para promover e implementar esta Plataforma en nuestras organizaciones. Por lo tanto, nos adherimos a la misma Plataforma, además, la Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales Campesinos Indígenas Libres del Ecuador (FENACLE); el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO) de Colombia; el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Banano, Agropecuaria y Empresas afines (SITRAIBANA) de Panamá; la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (COSIBA CR); la Federación de Trabajadores Bananeros de Chinandega (FETRABACH) y la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC) de Nicaragua; la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) y el Sindicato de Trabajadores Bananeros de Isabal (SITRABI) de Guatemala; y por Honduras la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH)

Consideraciones:

Las mujeres constituimos prácticamente la mitad de la población de los países representados (Ecuador, Colombia, Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras y Guatemala). Además, existe una brecha de género importante en el acceso al desempeño laboral, debido a que las mujeres no llegamos a un nivel equitativo de participación en el trabajo productivo. Si bien conformamos el 50% de la población en los países regionales, las cifras de la población económicamente activa (PEA) evidencian que las mujeres representamos menos de ese 50%; constituimos solo entre el 27,1% y el 44,6%: Guatemala: 27,1% mujeres y 72,9% hombres; Honduras: 36,3% mujeres y 71,6% hombres; Nicaragua: 37,3% mujeres y 62,7% hombres; Costa Rica: 35,4% mujeres y 64,6% de hombres; Panamá: 44,6% mujeres y 55,4% hombres; Colombia: 37% mujeres y 63% hombres; y Ecuador: 39,2% mujeres y 60,8% hombres. Y a esto se suma que existe un sub. registro en los datos del trabajo reproductivo, el cual es realizado por las mujeres de manera exclusiva.

Frente a las situaciones y condiciones de desventaja que nos afectan como mujeres trabajadoras, establecemos la **Plataforma de Acción Reivindicativa de las Mujeres del Sector Bananero Latinoamericano**, la cual presentamos y proponemos amparadas en los derechos constitucionales y laborales de nuestros países. Así como, en los tratados internacionales que nos apoyan como es el caso de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*, la cual fue ratificada por cada uno de nuestros países en 1980 (Colombia, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Panamá), en 1981 (Guatemala) y 1984 (Costa Rica).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 2263, de 7 de noviembre de 1967), define como derechos fundamentales:

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- El derecho a elegir libremente profesión y empleo.
- El derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio.
- El derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato respecto de la evaluación de la calidad del trabajo.
- El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
- El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción.

Integración:

Bajo estas situaciones sociales, económicas, políticas y legales proponemos que las Convenciones Colectivas de Trabajo integren en sus cláusulas los intereses de las mujeres dentro de lo convenido o pactado entre las personas trabajadoras representadas por la organización Sindical y los empleadores, estos últimos llamados La Empresa.

Para dar por resuelta dicha integración demandamos realizar un análisis exhaustivo de las cláusulas ya pactadas por las organizaciones, con el interés de revisar en cuáles las mujeres no somos tomadas en cuenta. A partir de ello se hace indispensable construir o diseñar cláusulas que integren y reflejen los intereses diferenciales de las mujeres, tanto en la negociación como en el ejercicio pleno de los derechos como trabajadoras.

Para ese efecto, las organizaciones deberán considerar e integrar los aspectos que citamos a continuación para incluir la perspectiva de equidad de género en los Convenios Colectivos:

1. **El uso del lenguaje:** es común que nos encontremos con un lenguaje sexista que expresa los intereses y necesidades de los hombres, dando por hecho que ya de esta manera también están las mujeres consideradas dentro de esas necesidades y esos intereses. Esto es una limitación importante ya que no permite que se evidencien las necesidades y los intereses de las mujeres, lo cual tiene implicaciones a la hora de la negociación, debido a que las mujeres no están siendo consideradas como sujetas de derechos y por lo tanto, no se negocia ninguna de sus necesidades específicas y diferenciales.
2. **Considerar la variable sexo:** todo lo que expongan las cláusulas debe beneficiar por igual a hombres y a mujeres. Esta consideración no aplica a

aquellas cláusulas que establecen medidas diferenciales para mujeres y para hombres y que no atentan con discriminar a uno u otro sexo.

3. **No reproducir la división sexual del trabajo:** las cláusulas deben proponer políticas o medidas que no discriminen a las mujeres, de manera que las actividades, tareas o puestos se ocupen por igual, tanto por hombres como por mujeres, sin hacer distinción alguna y sin discriminar a las mujeres a la hora de la selección para ocupar los distintos puestos de trabajo. Es importante que revisemos en qué puestos de trabajo se está fortaleciendo la participación de las mujeres y si estos permiten una equidad para las mujeres en el trabajo o siguen reproduciendo que las mujeres ocupen los puestos con menor calificación y con menor salario.
4. **Actividades reproductivas:** las mujeres, por socialización o aprendizaje, hemos tenido a cargo las tareas o labores del hogar, esto incluye el cuidado de hijas e hijos, el desempeño de todas las tareas de la casa (cocinar, lavar, limpiar, ayudar en las tareas de los/as hijos/as, y muchas otras), cuidar a las personas de la familia que se enferman, cuidar a las personas adultas mayores de la familia, entre otras. Una de las mayores cargas de trabajo, a la que nos enfrentamos diariamente, es que a las actividades reproductivas le tenemos que sumar todas las actividades que realizamos en nuestros trabajos remunerados, en la empresa con la que trabajamos. Por ello es importante revisar si las cláusulas incluyen acciones específicas para que las mujeres puedan tener permisos especiales en caso de que deban atender alguna situación urgente relacionada con las actividades de la casa, con el interés de que esas mismas cláusulas incluyan a los hombres como corresponsables directos de resolver las tareas domésticas, de modo que lo que se establezca no reproduzca que son las mujeres las que deben encargarse exclusivamente de estas responsabilidades.
5. **Actividades organizativas:** muchas mujeres forman parte de las acciones políticas de los sindicatos. Es importante, entonces, que las cláusulas que establecen permisos de capacitación, reuniones u otras actividades que tienen que ver con la formación y fortalecimiento personal para el trabajo en el sindicato, beneficie por igual a hombres y a mujeres. Es decir, que cuando se envíe a alguna de estas actividades a un compañero, también, y por igual, deberá enviarse a una compañera, para que el beneficio sea repartido equilibradamente.
6. **Acceso a los recursos:** tanto hombres como mujeres tenemos los mismos derechos y oportunidades para con la empresa con la que trabajamos, así como, con el sindicato al cual nos afiliamos, por lo que las cláusulas deben permitir iguales oportunidades a hombres y mujeres trabajadoras en lo que tiene que ver con acceso a tiempo, espacio, información, dinero, poder político y económico, crédito, educación y formación, trabajo y carrera profesional, nuevas tecnologías, asistencia sanitaria, vivienda, tierra, medios de transporte, entre otros. Tenemos que velar porque los recursos que disponga la empresa y el sindicato para las personas trabajadoras, estén considerados en igualdad de condiciones para las mujeres. Asimismo, es importante incluir todos aquellos recursos que incluyan las necesidades específicas de las mujeres: derecho a licencia por maternidad, derecho a lactancia materna, atención de la salud reproductiva (exámenes específicos

para mujeres), entre otros. También deben considerarse las necesidades diferenciales de los hombres en lo competente a sus necesidades específicas de salud: exámenes de próstata y otros.

7. **Control para tomar decisiones respecto de la gestión de un recurso:** la elaboración, los contenidos y la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo debe incluir la participación activa de las mujeres, de manera que lo pactado refleje los intereses de hombres y mujeres sin discriminación alguna por sexo, edad, etnia, raza, condición de migrante, religión, clase social, zona geográfica, discapacidad, elección sexual, otras.

Disposiciones:

Las mujeres bananeras latinoamericanas establecemos las siguientes cláusulas para que se incluyan dentro de los Convenios Colectivos de Trabajo por negociar. Dichas cláusulas no son excluyentes de todas aquellas que ya han sido negociadas en los Convenios y que deban ser modificadas o ampliadas para que incluyan los intereses de las mujeres y de los hombres trabajadores en igualdad de condiciones, derechos y trato en las relaciones laborales de la empresa y en las relaciones con el sindicato.

Considérese entonces la inclusión en los Convenios Colectivos de las siguientes cláusulas:

Sobre la contratación

- 1) *La empresa contratará en forma equitativa a mujeres y hombres para ocupar los diferentes puestos de trabajo, en el departamento de empaque sin distinción ni discriminación de sexo, edad, etnia, condición de migrante, religión, clase social u otras. Revisar*
- 2) *La Empresa tomará en cuenta las solicitudes de mujeres y los hombres, de manera equitativa, para cubrir plazas vacantes en cargos administrativos, como es el caso de inspectoras/es y supervisoras/es. Se considerarán los requisitos de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres. Revisar*

La empresa contratará mujeres en las labores de empaque y del departamento de agricultura como son: desflorar, fertilizar, sanear o deshojar, recoger plástico, entrar la fruta, poner hule, limpiar el zanjo, recoger fon, lavar fruta, entre otras (definir qué otras labores).

- 3) Las personas trabajadoras tendrán derecho al pago por anualidad, porcentaje que será definido entre el sindicato y la empresa, y el mismo deberá reconocerse y pagarse a las trabajadoras y trabajadores después del primer año continuo de laborar con la empresa.

Sobre los incentivos a las personas trabajadoras

- 4) Cuando las trabajadoras y trabajadores de empaque y cosecha logren alcanzar el récord de calidad de un 85%, y el mismo se mantiene durante 4 semanas continuas, la empresa se compromete a pagar a las personas trabajadoras un incentivo de un 10%. Dicho incentivo deberá corresponder al salario devengado

en las 4 semanas señaladas. Para constatar esta calidad se constituirá una comisión integrada, de manera equitativa, por representantes de la empresa y del sindicato y debe haber equidad en la conformación tanto de hombres como de mujeres.

- 5) Considerando que las mujeres trabajadoras se encuentran en mayor desventaja salarial y de oportunidades de empleo, de acuerdo con los tiempos de producción de la empresa, aplíquese la siguiente medida de acción positiva: a toda trabajadora del departamento de empaque que durante tres meses consecutivos no haya incurrido en ausencias ni llegadas tardías al trabajo, la Empresa le proporcionará una canasta de artículos de primera necesidad (canasta básica de alimentos) o su equivalente en cincuenta dolares (\$50.00). Esta canasta deberá contener los productos que dentro de cada país se establezcan como indispensables en la conformación de dicha canasta y será entregada en los primeros cinco días del mes inmediatamente posterior al reconocimiento.
- 6) La empresa pagará mensualmente un incentivo porcentual, equivalente al diez por ciento sobre la cantidad total de la deuda adquirida por servicios de pago de vivienda, agua y luz; a cada trabajador y trabajadora.
- 7) La empresa se compromete a dar permiso con goce de salario a las trabajadoras y trabajadores que asisten a la educación primaria, secundaria y universitaria, esta además, entregará una beca a las y los trabajadores que les permita pagar el transporte para asistir a los centros educativos. En caso de que los centros educativos estén en la misma comunidad, la empresa proporcionará una bicicleta.
- 8) La empresa concederá seis días de permiso al mes con goce de salario a seis trabajadores y trabajadoras que deseen capacitarse en capacitación técnica profesional. Estos permisos serán repartidos de forma equitativa para 3 mujeres y 3 hombres, toda vez que exista demanda por parte de ambos sexos. En caso de que las solicitudes solo sean presentadas por uno u otro sexo, se concederán los 6 permisos a las mujeres o a los hombres que lo soliciten. Las personas interesadas deberán presentar su solicitud con dos meses de anticipación al gerente de relaciones laborales o su homólogo en el país correspondiente; si el número de solicitudes es mayor de 6 por cada centro de trabajo, la empresa y el sindicato se reunirán para conceder los permisos al respecto, en atención a las necesidades de las personas que solicitan. Revisar que quede sólo para mujeres
- 9) La empresa proporcionará hasta un acre de tierra para siembra de granos básicos a sus trabajadores y trabajadoras que lo soliciten y que cumplan con los requisitos que se establecen en la presente cláusula. Este terreno se concederá a trabajadores y trabajadoras padres y madres de familia, ya sea que se encuentren casados o en unión libre, así como, a aquellos padres y madres de familia que no tengan pareja conviviente, pero que si tienen hijos e hijas bajo su responsabilidad y que convivan con ellos/as. Para dicha asignación se tomará en cuenta la antigüedad, así como, a aquellos/as trabajadores y trabajadoras con mayor cantidad de familia. El terreno que se

conceda debe reunir condiciones productivas y de acceso convenientes para los intereses de la persona y la familia que lo recibe.

- 10) La empresa favorecerá la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo, concediendo ese día como un feriado destinado a las mujeres. Para conmemorar los significados de esa fecha mediante cualquier forma que las y los trabajadores estimen convenientes. Revisar y reformularla
- 11) A toda persona trabajadora que durante un año consecutivo solamente se halla ausentado de sus labores tres días con permiso, no tomando en cuenta los días de ausentismo justificado por enfermedad, la Empresa le concederá el día de su cumpleaños como día libre con goce de salario, en caso de que su fecha de cumpleaños coincida con un día laboral.
- 12) La empresa otorgará préstamos a sus trabajadores y trabajadoras hasta por un monto máximo basado en el promedio de los salarios mensuales recibidos en el último año. Dicho préstamo será descontado por deducción de planilla en cuotas y plazos previamente definidos, a partir de la primera cuota que regirá un mes después de haber obtenido el crédito.
- 13) Después de 10 años continuos de laborar con la empresa, a todo trabajador y trabajadora le serán concedidos cinco días hábiles de vacaciones pagadas. Estos días serán adicionales a los concedidos como vacaciones de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo vigente.
- 14) La empresa garantizará permiso con goce de salario, entre uno y tres días, a aquellas trabajadoras y trabajadores que requieran atender casos de enfermedad de sus hijos e hijas y cónyuge. Para tal efecto, las personas trabajadoras que requieran de este permiso deberán solicitar el permiso a la empresa y presentar constancia de los servicios de salud a los cuales asiste, o, constancia médica que indique la atención médica correspondiente. Revisar con paternidad responsable
- 15) Otras peticiones que se deben considerar son las relativas a licencias de matrimonio, nacimiento de hijas e hijos, muerte de hijos/as, padres, cónyuges o pareja. Para todos estos casos es importante establecer las peticiones en igualdad de condiciones para mujeres y hombres trabajadores.

17) Sobre el Delito de Acoso u Hostigamiento Sexual:

PRINCIPIOS, DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO.

Deberá ser preocupación permanente de la empresa desarrollar y mantener un ambiente de seriedad y mutuo respeto entre las personas funcionarias de mando y las trabajadoras y trabajadores, así como, entre todos y todas los que laboren allí.

- a) De manera similar los empleadores deberán prevenir toda practica discriminatoria en razón de sexo, contra la dignidad de la mujer y el hombre en las relaciones laborales, para lo cual dará amplia publicidad a la ley contra el hostigamiento sexual y establece el siguiente procedimiento interno para la tramitación de denuncias por el incumplimiento de los principios antes indicados por acoso u hostigamiento sexual.

- b) La trabajadora o trabajador que decida proceder a denunciar por acoso u hostigamiento sexual a uno/a o varios/as representantes de la finca o trabajadores y trabajadoras deberá hacerlo por escrito ante el representante del departamento de relaciones laborales u otra instancia laboral, a nivel de jefatura, aportando las pruebas que estime pertinentes. El funcionario o la funcionaria que recibe la denuncia debe sellar una copia del documento en señal de recibido. Únicamente en casos de suma urgencia (riesgo de violación, agresión o atentar contra la dignidad humana de la persona) la denuncia será admitida verbalmente y confirmada por escrito en las veinticuatro horas siguientes.
- c) La persona trabajadora que presentó la denuncia podrá también dirigirla al Sindicato para que este último le de seguimiento a los procedimientos administrativos que corresponden a la empresa, así como, asistir a la persona denunciante para dar un buen trámite a esta gestión.
- d) En un plazo máximo de ocho días, el departamento de relaciones laborales dará trámite a la denuncia y entrevistará a las partes implicadas para continuar con el proceso, según lo establecido en la ley contra acoso sexual que opera en el país y proceder en forma privada a recibir las pruebas testimoniales que las partes en conflicto hayan presentado. De estos actos deberá quedar constancia mediante actas firmadas por las partes.
- e) Una vez realizada la audiencia e investigación de los hechos, el departamento de relaciones laborales decidirá en un plazo de ocho días hábiles, la procedencia o no de la denuncia. En caso de ser aceptada se aplicarán las sanciones que la ley establece. Caso contrario se archivará y no habrá riesgo laboral alguno para la parte denunciante.
- f) La empresa comunicará a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo la existencia, tramitación y resolución final de todos los casos presentados en los plazos que la legislación de cada país establezca al respecto. En caso de que alguno de los países no tenga legislación en materia de Acoso Sexual, dicho plazo se establecerá en diez días hábiles, como máximo.
- g) Las sanciones deberán establecerse a partir de la suspensión temporal del trabajo hasta el despido definitivo, de acuerdo con la gravedad del hecho demostrado.
- h) En este apartado sobre Acoso Sexual, es importante que se impongan sanciones a la empresa en caso de no tramitar las denuncias correspondientes. Para ello el Sindicato debe establecer las medidas del caso.

Reformularla con los aportes de estrategias de género

Sobre la salud ocupacional de la personas trabajadoras

Reformularla de acuerdo con las enfermedades laborales que afectan específicamente a las mujeres.

- 18) Cuando un trabajador y trabajadora tengan un padecimiento producto de una enfermedad laboral, ocasionada por los distintos químicos o pesticidas que la empresa utilice para el cuidado y fertilización de la producción bananera, los empleadores pagarán los exámenes especializados que correspondan, así como el tratamiento médico que conlleve. Si la enfermedad persiste posterior al tratamiento inicial y el diagnóstico médico demuestra que el trabajador o trabajadora no puede continuar laborando, la empresa queda obligada a pagarle a dicho trabajador o trabajadora una indemnización extra, adicional a la

indemnización por tiempo de servicio prestado. La indemnización extra corresponderá al pago del tratamiento y exámenes médicos durante el tiempo que la persona afectada lo requiera.

- 19) Toda persona que ingrese a trabajar en la empresa debe estar protegida por los seguros médicos establecidos en el país correspondiente y por una póliza de riesgo al trabajo. El pago de estos servicios y de la póliza debe ser cubierto por la empresa empleadora y debe cubrir a la familia de quien labora en la empresa.
- 20) La empresa proporcionará el equipo necesario para la protección de los trabajadores y las trabajadoras, quienes contarán como mínimo con dos uniformes y un par de calzado adecuado para la labor que realiza. Estos implementos deberán entregarse a cada trabajador y trabajadora cada vez que lo requiera, demostrándose previamente que estos implementos no fueron mal usados de ninguna manera.
- 21) La empresa asumirá la defensa legal del trabajador y la trabajadora que tenga un percance o accidente con el vehículo, que le ha sido designado para desempeñar sus funciones y ocasione daños a terceros en horas laborales. Asimismo, la empresa le mantendrá el salario al trabajador/a, sin alteración alguna en base al salario de la semana anterior.
- 22) La empresa se compromete a pagar el total del valor de exámenes y anteojos para las personas trabajadoras que lo requieran.
- 23) Se constituirá a lo interno de la empresa una Comisión de Salud Ocupacional, la cual estará conformada por trabajadores y empleadores, hombres y mujeres equitativamente, con el interés de que promuevan políticas de prevención de accidentes laborales dentro de la empresa.

Sobre la licencia por maternidad y lactancia materna

- 24) Toda trabajadora que se encuentre en estado de embarazo gozará de una licencia por maternidad retribuido por la empresa que comprenderá 16 semanas distribuidas así: 6 semanas antes del alumbramiento y 10 semanas posteriores a éste. La empresa está en la obligación de reinstalar a la trabajadora en el mismo puesto y en condiciones laborales idénticas, a menos de que los cambios en ambos casos se refieran a mejores oportunidades salariales y condiciones para el desempeño de las tareas, es decir que correspondan a un ascenso laboral.

En caso de un aborto la trabajadora gozará del descanso posterior siempre retribuido por la empresa.

Queda entendido que el pago de descanso se pagará la semana que comience a gozar de dicho descanso y este será pagado en base al salario percibido en los últimos seis meses.

- 25) La empresa se compromete a dar permiso de ausentarse por una hora al día por seis meses, a la trabajadora que se encuentra en período de lactancia o amamantamiento. En el caso que no pudiera amamantar al hijo e hija tomará la hora para ordeñarse. Esa hora se aplicará en horas laborales y que no

coincidan con sus tiempos de comida regidos por ley. *(Es importante definir el período de tiempo que durará este permiso, lo cual se podría aplicar de acuerdo con la ley de cada país).*

Sobre la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras

26) La empresa garantizará la realización anual del examen citológico y la mamografía a las mujeres trabajadoras. Para tal efecto debe asegurar la atención médica especializada en ginecología mediante la contratación de una especialista, una vez cada trimestre durante una semana completa como mínimo, o por el tiempo que sea necesario para cubrir la demanda del servicio. En su defecto, la empresa deberá cubrir el pago de los servicios cuando la trabajadora tiene acceso a otras formas de atención médica.

La empresa se compromete a no someter a las trabajadoras/es a pruebas obligatorias de VIH (SIDA) y este/a no podrá ser despedida por esta condición.

Sobre los Centros Infantiles Rurales (CIR)

27) La empresa se compromete a impulsar y mantener centros infantiles rurales para los hijos e hijas de las trabajadoras y trabajadores. Dichos centros deberán ubicarse cerca del lugar de trabajo o, en su defecto, cerca de las comunidades de donde provienen las personas trabajadoras. La edad de los hijos e hijas para ser aceptados será de 1 mes a 6 años. El centro infantil deberá garantizar: la alimentación de las y los niños, el pago de las personas encargadas de cuidar y educar a los y las infantes, el mantenimiento de infraestructura física, materiales de trabajo y equipo de atención para niños y niñas, atención médica y medicamentos básicos de asistencia en casos de emergencia. Las implicaciones económicas de todo ello correrán por cuenta de la empresa.