

# **CAMBIO Y CONTINUIDAD EN LA ECONOMÍA BANANERA**

**Diseño de Portada: Alfredo Aguilar.  
Ilustración de Portada: dibujo a plumilla del ar-  
tista costarricense Ricardo Ulloa Garay.**

**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)  
Centro de Estudios Democráticos de América Latina (CEDAL)**

**FLACSO - Biblioteca**

338.02

C142C

EJ. 2

330.1

E15c

La economía bananera y las organizaciones de los trabajadores en la década de los ochenta en América Latina (Heredia: 28set - 2oct. 1987)

Cambio y continuidad de la economía bananera

- 1. ed. - San José: Ediciones FLACSO/ CEDAL/FES, 1988.

258 p.

ISBN 9977-68-007-8.

1. Banano - América Latina. 2. Economía - América Latina. 3. Sindicalismo - América Latina. I. Título.

REG. 15566

CUT. 13856

BIBLIOTECA - FLACSO

# INDICE

<b>PRESENTACION</b>	<b>11</b>
<b>MERCADO BANANERO MUNDIAL: COMPORTAMIENTO RECIENTE Y PERSPECTIVAS</b>	
<b>Celso Porras (UPEB)</b> .....	<b>17</b>
1. Características del Mercado.....	<b>17</b>
2. Perspectivas.....	<b>21</b>
3. Anexo Estadístico.....	<b>23</b>
<b>RESEÑA DE LA INDUSTRIA BANANERA EN BELICE</b>	
<b>Assad Shoman</b> .....	<b>37</b>
<b>LA EVOLUCION DE LA ECONOMIA BANANERA EN LA DECADA DE LOS OCHENTA: LA EXPERIENCIA COLOMBIANA</b>	
<b>Fernando Botero Herrera</b> .....	<b>49</b>
1. El desplazamiento de la producción de Santa Marta Urabá.....	<b>49</b>
2. La producción del banano en Colombia en la década de 1980.....	<b>51</b>
3. Rendimientos o productividad en el período 1976-1980.....	<b>54</b>
4. Las exportaciones en la década de los ochenta.....	<b>56</b>
4.1 Destino de las exportaciones.....	<b>59</b>
5. Precios y términos de intercambio.....	<b>61</b>
6. La consolidación de la comercialización en manos de firmas nacionales.....	<b>63</b>
7. La Tecnología y su desarrollo en la Zona de Urabá.....	<b>68</b>
7.1 Sistema de drenajes.....	<b>69</b>
7.2 Fertilización.....	<b>69</b>
7.3 Corte.....	<b>69</b>

7.4 Otros cambios.....	69
8. La meteorología en contravía del ciclo de precios .....	70
9. La demanda mundial de banano y sus tendencias.....	70
10. La política Colombiana para estimular las exportaciones distintas al café...	72
11. Conclusiones.....	74

## **ECONOMIA BANANERA Y MOVIMIENTO SINDICAL EN COLOMBIA**

<b>Margarita Ramírez, Ricardo Henao.....</b>	<b>77</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>77</b>
1. Oferta de Trabajo Bananero.....	78
1.1 Población.....	78
1.2 Estabilidad laboral y movilidad de la fuerza de trabajo.....	79
2. Demanda de la Fuerza de Trabajo.....	80
2.1 Empleo.....	80
2.2 Salarios.....	82
3. Variación en la Organización Sindical.....	84
3.1 Reseña histórica.....	84
3.2 Análisis de los Sindicatos en la Zona Bananera de Urabá (década de los años 80).....	86
a) SINTRABANANO .....	86
b) SINTAGRO.....	87
c) SINALTRAIFRU.....	87
d) SINDEJORNALEROS.....	87
e) UTRAIBAN.....	87
3.3 Influencia de los grupos subversivos .....	87
4. Actividad del movimiento organizado.....	89
4.1 Proceso de negociación colectiva.....	89
4.2 Análisis jurídico de la Convención Colectiva.....	92
4.3 La huelga: desarrollo histórico de los conflictos.....	93
5. Perspectivas de la Economía Bananera.....	94

## **COSTA RICA: LAS VICISITUDES DE UNA POLÍTICA BANANERA NACIONAL**

<b>Leonardo Garnier, Gladys González, Jorge Cornick.....</b>	<b>99</b>
1. Hacia una Política Bananera Nacional.....	99
1.1 Antecedentes.....	99
1.2 Evolución de la actividad hacia 1973.....	101

1.3 La nueva alianza política.....	102
1.4 Principales medidas.....	103
a) El impuesto y el fondo de auxilio financiero.....	103
b) UPEB y la guerra del banano.....	104
c) El decreto de precios mínimos y el fondo de mejoramiento.....	104
2. Un Cambio de Matiz.....	106
2.1 Evolución de la actividad hacia 1978.....	106
2.2 Los cambios en la política bananera.....	108
a) El Plan de Fomento Bananero.....	108
b) Los cambios en impuestos y precios.....	110
2.3. Resultados.....	111
a) Volumen y estructura de la producción.....	111
b) Precios y competitividad.....	113
c) El fin de una alianza, reinicio de otra.....	114
3. Las nuevas Reglas del Juego.....	115
3.1 Evolución de la actividad hacia 1983.....	115
3.2 Presiones sobre la política bananera.....	116
a) Impuestos de competitividad.....	116
b) El retiro de la Compañía Bananera.....	117
c) La negociación con la Compañía.....	119
3.3 Resultados.....	123
4. Reflexiones finales.....	125

## LA ACTIVIDAD BANANERA EN COSTA RICA

Juan Miguel Goluboy M., Herbert Vega Rodríguez.....	131
Introducción.....	131
1. Historia de la Producción Bananera.....	132
1.1 Relación de la producción bananera con la construcción del ferrocarril.....	132
1.2 Inicio de la producción bananera en Costa Rica.....	133
1.3 Traslado de la United al Pacífico Sur.....	135
1.4 Reinicio de la actividad bananera en la Zona Atlántica.....	136
1.5 Organización institucional de la producción bananera.....	138
1.6 Abandono de áreas en al Zona Sur y Costa Atlántica del País.....	141
1.7 Plan de restitución de áreas.....	144
2. Importancia de la producción bananera en la economía costarricense.....	145
2.1 Volumen de exportaciones.....	145
2.2 Exportaciones por compañía comercializadora.....	148
2.3 Participación de la compañías comercializadoras.....	148

2.4 Destino de las exportaciones.....	149
2.5 Importancia como fuente generadora de empleo e ingresos.....	149
Bibliografía.....	160

## **LOS CAMBIOS RECIENTES EN EL SUBSISTEMA BANANERO ECUATORIANO Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE LOS TRABAJADORES: 1977-1984**

Carlos Larrea Maldonado.....	163
Introducción.....	163
1. Ecuador: un Productor Atípico.....	164
2. Los Cambios Recientes (1977-1984).....	166
3. Los Trabajadores en el Subsistema Bananero Ecuatoriano.....	175
4. Conclusiones.....	182

## **ALGUNOS APUNTES SOBRE LA ACTIVIDAD PRODUCTORA DE BANANO EN GUATEMALA Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Mario Anibal González.....	185
Introducción.....	185
1. Rasgos Distintivos de la Economía Mundial del Banano.....	187
2. De las Empresas Productoras de Banano y Plátano en Guatemala.....	190
2.1 Áreas de producción. Rendimientos.....	192
2.2 Comportamiento de la producción bananera en la década de los 80... ..	192
3. Los Impuestos de Exportación.....	193
4. Sobre el Movimiento Organizativo de los Trabajadores Bananeros.....	198
4.1 Problemas sindicales.....	200

## **NOTAS SOBRE LA SITUACION Y LAS LUCHAS DE LOS TRABAJADORES BANANEROS HONDUREÑOS DURANTE LA DECADA DE LOS 80**

Mario Posas.....	203
Introducción.....	203
1. Los Contratos Colectivos de Trabajo.....	204
2. Huelgas Recientes en el Sector Bananero Transnacionalizado.....	208
3. Consideraciones Finales.....	216

## **LA ECONOMIA DEL BANANO EN NICARAGUA**

Roberto Hurtado Cabezas.....	217
1. Referencia Histórica.....	217
2. Los Productores.....	222
3. Los Trabajadores.....	224

# LA INSTITUCIONALIZACION DEL CONFLICTO Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA ACTIVIDAD BANANERA. CASO DE PUERTO ARMUELLES, PANAMA

Carlos Gasnell.....	231
1. Las referencias teóricas en las Ciencias Sociales.....	231
2. El corregimiento de Puerto Armuelles y su relación con la dinámica de la actividad bananera.....	232
3. El desarrollo histórico de la actividad Bananera.....	233
4. La Chiriquí Land. Co.....	235
4.1 Aspectos administrativos de la empresa.....	235
a) E El Departamento de agricultura.....	236
b) La Empacadora.....	236
c) El Muelle.....	237
d) Los Distritos y Fincas.....	237
4.2 La fuerza laboral.....	238
4.3 La política salarial.....	238
4.4 Las exportaciones.....	240
4.5 Los convenios colectivos en la División de Puerto Armuelles .....	242
a) El departamento de agricultura.....	243
b) El Departamento de Muelle.....	244
c) La Empacadora.....	244
d) Beneficios adicionales.....	245
5. Desarrollo de la actividad sindical.....	245
5.1 Período de la intolerancia absoluta.....	245
5.2 El Período de la promoción sindical.....	245
5.3 El período del reordenamiento sindical.....	246
5.4 El período de tolerancia y modernización.....	246
5.5 Período actual.....	247
5.6 Los conflictos laborales.....	247
6. Alcances Finales.....	247
<b>EL CAMPAMENTO BANANERO EN PANAMA</b>	
María Luisa Amado.....	249
Los Autores.....	256

# **NOTAS SOBRE LA SITUACION Y LAS LUCHAS DE LOS TRABAJADORES BANANEROS HONDUREÑOS DURANTE LA DECADA DEL 80**

Mario Posas

## **Introducción**

Los trabajadores del sector bananero comprenden no solamente a aquellos que venden su fuerza de trabajo a las grandes corporaciones bananeras multinacionales, sino que también aquellos que venden su fuerza de trabajo a los denominados productores bananeros asociados entre los cuales se encuentran algunas cooperativas bananeras de la zona de Guanchías. Por regla general, estos productores bananeros asociados son hondureños.

En este breve trabajo me ocuparé únicamente de los trabajadores que venden su fuerza de trabajo a las grandes corporaciones multinacionales que operan en el país: la Standard Fruit Company -SFCo.-, subsidiaria de la Castle and Cook, y la Tela Railroad Company -Tela RR. Co.-, subsidiaria de la United Brands.

Los trabajadores que venden su fuerza de trabajo a la Standard Fruit Company, están afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores de la Standard Fruit Company -SUTRASFCO-. El SUTRASFCO fue fundado en junio de 1964. Fue el producto de la unificación del Sindicato de Trabajadores de la Standard Fruit Company (SITRASFRUCO), del Sindicato Portuario, Ferrocarrilero y Anexos (SIPFA), y el Sindicato Gremial de Vigilantes. El SITRASFRUCO, el primero, el más importante y el más numeroso de los Sindicatos de trabajadores de la Standard Fruit Company, había sido fundado en abril de 1955. El SUTRASFCO tiene actualmente unos 3.600 afiliados. Los trabajadores que venden su fuerza de trabajo a la Tela RR. Co. se encuentran afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company (SITRATERCO). El SITRATERCO fue fundado a finales de agosto de 1954.



Tiene actualmente unos 8.000 afiliados. Tanto el SUTRASFCO como el SITRATERCO están afiliados a la Federación Sindical de Trabajadores Nacionales de Honduras (FESITRANH) y a la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH).

La gran masa de los trabajadores que pertenecen al SUTRASFCO como al SITRATERCO trabajan como obreros de las plantaciones bananeras. Los obreros de las plantaciones bananeras viven en campamentos que son conocidos con el nombre genérico de campos bananeros. Cada uno de estos campos bananeros tiene un nombre propio. Consisten de una aglomeración de viviendas construidas en alguna planicie ubicada en las cercanías de las plantaciones bananeras. Por regla general, las viviendas de los campos bananeros están claramente estratificadas. En unas de ellas viven los obreros agrícolas, en otras viven otras categorías de trabajadores asociados al mantenimiento del equipo y a los servicios requeridos para el empaque y el transporte de los bananos hacia el puerto. En otras viviendas, generalmente separadas de las dos anteriores, viven los funcionarios de las corporaciones multinacionales encargados de dirigir el trabajo de las plantaciones. Hoy en día, al igual que en el pasado, los obreros agrícolas habitan en barracas de madera. Los campos bananeros están dotados de agua potable, luz eléctrica, servicios sanitarios y facilidades escolares para los hijos de los que allí habitan. Otras categorías de trabajadores ligados de uno u otra manera a la actividad de las plantaciones bananeras, tales como los trabajadores de los talleres, de las fábricas de cartón, etc., viven en los centros urbanos.

## **1. Contratos Colectivos de Trabajo**

En lo que va de la década del 80, los trabajadores de la Standard Fruit Company y de la Tela RR. Co. han suscrito a través del SUTRASFCO y del SITRATERCO varios contratos colectivos de trabajo. Cada uno de estos contratos tiene una duración de 3 años.

El primer contrato colectivo de trabajo de la década del 80 celebrado entre el SUTRASFCO y la Standard Fruit Company fue fechado el 7 de diciembre de 1980. El segundo contrato colectivo de trabajo fue firmado el 29 de enero de 1984. El tercer contrato colectivo de trabajo fue firmado el 19 de marzo de 1987.

Estos contratos colectivos de trabajo, al igual que lo que se han celebrado en el pasado, contienen un conjunto de regulaciones en materia salarial, en cuestiones médico-hospitalarias, en asuntos relacionados con la jornada laboral, con la vivienda

de los trabajadores, con las vacaciones y licencias, así como otras cuestiones relacionadas con beneficios sociales conquistados por los trabajadores de la Standard Fruit Company a través de la negociación colectiva.

Sería un tanto tedioso revisar una a una la gran cantidad de cláusulas que contienen generalmente los contratos colectivos de trabajo celebrados entre el SUTRASFCO y la Standard Fruit. De allí que me concentraré fundamentalmente en la cláusula salarial de los mismos.

Mediante el contrato colectivo de trabajo celebrado el 7 de diciembre de 1980 la Standard Fruit Company accedió a incrementar el salario de sus trabajadores. Fue así que se dispuso que el salario básico fuera fijado en un lempira con treinta y siete centavos de lempira (L. 1.37) por hora durante los primeros dos años de vigencia del contrato colectivo de trabajo que nos ocupa y en L. 1.64 por hora en el tercer año de vigencia del mismo. <sup>1</sup>Si realizamos una simple operación aritmética tendríamos que el salario diario de una jornada laboral de ocho horas de trabajo fue de L. 10.96 durante los primeros dos años de vigencia del contrato colectivo que nos ocupa y de L. 13.12 durante el tercer año de vigencia del mismo.

Mediante el contrato colectivo de trabajo suscrito el 29 de enero de 1984 la Standard Fruit Company se comprometió a fijar el salario básico por hora en L. 1.77 para los primeros 18 meses de vigencia del contrato colectivo de trabajo en referencia y de dos lempiras por hora para los restantes 18 meses de duración del mismo. Si repetimos la operación aritmética previamente realizada tendríamos que el salario diario por una jornada normal de trabajo de ocho horas durante la primera mitad del tiempo de vigencia del contrato colectivo de trabajo a que nos referimos fue de L. 14.16. Durante la segunda mitad de vigencia del contrato colectivo en cuestión, el salario diario por una jornada normal de ocho horas quedó fijado en dieciséis lempiras.

Mediante el contrato colectivo de trabajo firmado el 19 de marzo de 1987 el SUTRASFCO aceptó el congelamiento salarial por un período de 3 años contados a partir del 30 de enero de 1987 a cambio del compromiso de la Standard Fruit Company de *“garantizar la estabilidad laboral a sus trabajadores permanentes por el mismo término, salvo en los casos previstos en el Código de Trabajo por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito”*. (Cláusula N° 41). De esta garantía de estabilidad la-

---

1. Al cambio oficial, un lempira equivale a 0.50 de dólar.

bōral fueron excluidos los trabajadores de irrigación, un sector en el cual, según pa-reos, la Standard Fruit Company pretende introducir importantes innovaciones tec-nológicas. El contrato colectivo de trabajo del 19 de marzo de 1987 es verdadera-mente excepcional. Creo que es la primera vez en su historia que el SUTRASFCO se ha avenido a firmar un contrato colectivo de trabajo sin un incremento salarial.

El primer contrato colectivo de trabajo de la década del 80 celebrado entre el SITRATERCO y la Tela RR. Co., fue fechado el 16 de abril de 1980. El segundo contrato colectivo de trabajo fue fechado el 28 de diciembre de 1984.

Al igual que los contratos colectivos de trabajo celebrados entre el SUTRASFCO y la Standard Fruit Company, los contratos celebrados entre el SITRATERCO y la Tela RR. Co., se refieren a un conjunto de materias relaciona-das con cuestiones salariales, con cuestiones de vivienda, de servicios médico-hospitalarios, de vacaciones, de escalafón, etc. Al igual que en el caso de los contra-tos colectivos de trabajo celebrados entre el SUTRASFCO y la Standard Fruit Com-pany, en el caso de los contratos colectivos de trabajo celebrados entre el SITRA-TERCO y la Tela RR. Co. voy a concentrarme también en la cláusula salarial de los mismos.

Mediante el contrato colectivo de trabajo firmado el 16 de abril de 1980, la Tela RR. Co. dejó establecido el salario básico por hora de la siguiente manera: *"Queda establecido el salario básico por hora a partir del Primero de marzo de 1980 en UN LEMPIRA Y VEINTISEIS CENTAVOS (L. 1.26) por hora ordinaria de trabajo para todos los trabajadores de la Empresa que están o sean contratados por hora; quedando en consecuencia fijado para ello el salario de DIEZ LEMPIRAS CON OCHO CENTAVOS (L. 10.08) por jornada ordinaria de trabajo; a partir del primero de marzo de 1981, queda establecido el salario básico por hora en UN LEMPIRA TREINTA Y OCHO CENTAVOS (L. 1.38) por hora ordinaria de tra-bajo; quedando en consecuencia fijado el salario de ONCE LEMPIRAS CUATRO CENTAVOS (L. 11.04) por jornada ordinaria de trabajo; y a partir del primero de marzo de 1982 en adelante, queda fijado por hora en UN LEMPIRA Y CIN-CUENTA CENTAVOS (L. 1.50) por hora ordinaria de trabajo; quedando en conse-cuencia fijado el salario en DOCE LEMPIRAS EXACTOS (L. 12.00) por jornada ordinaria de trabajo, para todos los trabajadores de la Empresa que estén o sean contratados por hora".* (Cláusula N° 6).

Mediante el contrato colectivo de trabajo del 28 de diciembre de 1984 el sala-rio básico por hora fue incrementado nuevamente quedando establecido de la si-guiente manera: *"El salario básico por hora -reza la cláusula N° 6- queda fijado en*

*UN LEMPIRA CON SETENTA Y DOS CENTAVOS (L. 1.72) para el período comprendido entre el 1° de Enero de 1985 al 31 de diciembre de 1986; en UN LEMPIRA OCHENTA Y OCHO CENTAVOS (L. 1.88) para el siguiente período comprendido entre el 1° de enero de 1987 al 30 de setiembre de 1987; y de DOS LEMPIRAS CON CINCO CENTAVOS (L. 2.05) para el período comprendido entre el 1° de octubre de 1987 al 30 de junio de 1988”.*

Un par de observaciones comparativas deben hacerse en torno a los salarios básicos de los trabajadores que venden su fuerza de trabajo a la Standard Fruit Company y a la Tela RR. Co.

En primer lugar, los trabajadores del sector bananero transnacionalizado, devengan un salario básico que excede con creces el magro salario mínimo establecido por la ley que es de 5.00 lempiras diarios para los trabajadores que laboran en empresas agrícolas o ganaderas que tengan más de seis trabajadores asalariados y de 6.60 lempiras para los trabajadores del sector manufacturero que laboran en empresas que tengan más de seis trabajadores y que estén ubicadas en Tegucigalpa y San Pedro Sula. Los salarios mínimos a que se hace referencia fueron establecidos mediante un Decreto emitido en el año de 1980. A pesar que el valor nominal del salario de los trabajadores que laboran en el sector bananero transnacionalizado excede con creces el salario mínimo establecido por la ley, su valor debe ser relativizado por el nivel de la explotación del trabajo imperante en las plantaciones bananeras, por el alto costo de la vida en el litoral norte y por la inflación existente en el país y que las cifras oficiales pretenden minimizar.

En segundo lugar, como puede verse, los salarios que devengan los trabajadores del sector bananero transnacionalizado son más o menos semejantes, aunque hay que anotar que a lo largo de estos años los trabajadores de la Standard Fruit Company han disfrutado de un salario básico ligeramente superior al de los trabajadores de la Tela RR. Co. Esta tendencia a empezado a invertirse sólo recientemente. En la última fase del contrato colectivo vigente, el salario básico de los trabajadores de la Tela RR. Co. es de 16.40 lempiras lo que debe ser contrastado con los 16.00 lempiras que es actualmente el salario básico de los trabajadores de la Standard Fruit Company. Teniendo en cuenta que los trabajadores de la Standard Fruit Company han aceptado a través del SUTRASFCO el congelamiento de sus salarios hasta el año de 1990 y ante la eventualidad de un aumento salarial en el contrato colectivo de trabajo que el SITRATERCO deberá negociar el próximo año con la Tela RR. Co., es bastante posible que los trabajadores de esta última empresa bananera puedan superar con creces el salario devengado por los trabajadores de la Standard Fruit Company.

## 2. Huelgas Recientes en el Sector Bananero Transnacionalizado

A principios de la década del 80, la poderosa multinacional Castle and Cook empezó a experimentar una aguda crisis financiera. En 1982 suspendió el pago de dividendos sobre acciones comunes, un símbolo de indubitables dificultades financieras. En el año fiscal que terminó en junio de 1983 esta poderosa corporación multinacional declaró pérdidas por 49.3 millones de dólares. Al año fiscal siguiente, las pérdidas reportadas ascendieron a 76.7 millones de dólares. Esta situación fue provocada básicamente por la baja de los precios de algunos de los renglones producidos y/o comercializados por esta corporación multinacional tales como la lechuga, la piña, los cítricos y el banano. Bajo estas condiciones, la Castle and Cook se fue viendo en dificultades para honrar sus compromisos financieros con los bancos norteamericanos. Solamente su fusiónamiento con la compañía australiana de transportes FLEXIBEN en marzo de 1985 le permitió a la Castle and Cook recuperar la confianza de los bancos norteamericanos. La FLEXIBEN se quedó con el 49 por ciento de esta iniciativa fusionista, mientras que la Castle and Cook retuvo el 51 por ciento restante. <sup>2</sup>

La aguda crisis financiera a que se ha hecho referencia y el plan de “racionalización” económica recomendado para lograr la recuperación económica de los negocios de esta poderosa corporación multinacional ha tenido grandes repercusiones sobre las actividades de la Standard Fruit Company, subsidiaria de la Castle and Cook en Honduras, y particularmente sobre la situación laboral de los trabajadores que venden su fuerza de trabajo a la misma, que es lo que aquí nos interesa.

A principios de enero de 1985 la Standard Fruit Company anunció el despido de 1.500 trabajadores, entre permanentes y temporales, que laboraban en el cultivo de la piña en la zona de Montecristo. Luego de largas negociaciones con el SUTRASFCO, la Standard Fruit Company se comprometió a “crear una entidad subsidiaria que dirigirá lo relacionado con el cultivo y comercialización de la piña y la formación de 10 a 15 pequeñas empresas mercantiles integradas por los trabajadores despedidos. La entidad será conocida como AGROPOR”. <sup>3</sup> Este masivo despido de trabajadores del cultivo de la piña había sido precedido por el despido de un número indeterminado pero también masivo de trabajadores de los muelles y del ferrocarril. Muchos de los muelleros despedidos continúan trabajando indirectamen-

---

2. López, José Roberto. *La Economía del Banano en Centroamérica*, Ed. DEI, San José, 1986, p. 140 y s.s.

3. *Tiempo*, 9 de enero de 1985

te en esta empresa bananera ya que fueron nuevamente empleados por los contratistas a quienes se les cedió la responsabilidad de las actividades de carga y descarga en los muelles. Las condiciones de trabajo, salariales y los beneficios sociales de que disfrutaban actualmente los trabajadores de los muelles subcontratados por la Standard Fruit Company no tienen nada que ver con las que disfrutaban en el pasado.

La Standard Fruit Company despidió también a inicios de 1985 una cantidad indeterminada de trabajadores por obra y entregó esos tipos de trabajos a contratistas. Se sabe del despido de 60 trabajadores por obra en el sector de Coyoles. A estos trabajadores se le negó todo género de prestaciones sociales. <sup>4</sup>

En breve, durante los primeros meses del año de 1985 la Standard Fruit Company parece haber despedido más de dos mil trabajadores. <sup>5</sup>La Standard Fruit Company reconoce tener actualmente unos 4.000 trabajadores. <sup>6</sup>

Hacia finales del mes de julio de 1985, cuando se acercaba la fecha en que debía materializarse el segundo aumento salarial acordado por el contrato colectivo de trabajo del 29 de enero de 1984, la Standard Fruit Company inició una nueva ofensiva contra sus trabajadores y contra el SUTRASFCO, su representante legal.

Anunció públicamente que procedería al cierre de tres fincas bananeras del sector de Coyoles Central (Naranjo, Rosario y Trojas 2) en el cual se concentra el grueso de sus plantaciones bananeras, con el consiguiente despido de más de 1.000 trabajadores, si el SUTRASFCO, en representación de los trabajadores, no accedía a prorrogar la materialización del aumento salarial establecido por el contrato colectivo vigente por seis meses más. <sup>7</sup>Parece ser que el SUTRASFCO se avino finalmente a la prórroga demandada por la Standard Fruit Company ya que el cierre de centros de trabajo con el consiguiente despido masivo anunciado no se materializó. La Standard Fruit Company había declarado enfáticamente que una cosa seguiría a la otra.

---

4. **La Tribuna**, 28 de febrero de 1985.

5. **La Prensa**, 24 de julio de 1985.

6. **Tiempo**, 18 de mayo 1987.

7. **Tiempo**, 30 de julio de 1985, **El Heraldo**, 7 de agosto de 1985.

Para reducir el monto de las prestaciones sociales a los trabajadores de los centros de producción escogidos para ser cerrados en el caso de que el SUTRASFCO se negara a conceder la prórroga demandada, la Standard Fruit Company había venido reduciendo el ritmo de actividad de los mismos. Al menos, eso se desprende de las observaciones de un corresponsal del área de operaciones de la Standard Fruit Company enviadas a un periódico capitalino: “Actualmente la empresa ha reducido sustancialmente sus operaciones, al grado que un día de corte solamente se logra cubrir un carro de ferrocarril con cajas de banano de 40 libras, de manera que los obreros obtienen reducidas ganancias que permitirán a la empresa otorgar menor cantidad de dinero en prestaciones. Tal anomalía la vienen registrando los trabajadores desde hace seis meses atrás”.<sup>8</sup>

A través de nuevas amenazas para el cierre de centros de producción en la zona de Coyoles Central, la Standard Fruit Company consiguió que el SUTRASFCO, a guisa de defender los intereses de sus afiliados, empezara a ver como propias una de las demandas principales de esta empresa bananera: la reducción de los impuestos de exportación y de importación. Los líderes del SUTRASFCO lograron persuadir al liderazgo de la FESITRANH y de la CTH, a las cuales están afiliados, para que enviaran una carta conjunta al Presidente de la República demandándole la reducción del impuesto de exportación al banano y la reducción de los impuestos de importación a los insumos para la producción bananera. La Empresa Asociativa Campesina “Isletas”, que se dedica a la producción del banano, el cual es comercializado a través de los canales de la Standard Fruit Company, también firmó la carta en referencia.<sup>9</sup>

El SUTRASFCO decidió finalmente medir sus fuerzas con la Standard Fruit Company y librar la lucha por la estabilidad laboral de sus afiliados. Fue así que a propósito del despido de 115 trabajadores de los departamentos de mecánica, carpintería y mantenimiento y de la Manufacturera de Cartones, S.A. (MACSA), una subsidiaria de la Standard Fruit Company dedicada a la fabricación de cajas de cartón y de bolsas de plástico para el empaque de los bananos, el SUTRASFCO llamó a todas sus bases a una huelga general de carácter indefinido a partir del viernes 6 de diciembre de 1985. Los afiliados del SUTRASFCO diseminados en La Ceiba, en la zona de Coyoles Central, en El Progreso y en Puerto Cortés, atendieron el llamado de

---

8. *El Herald*o, 7 de agosto de 1985.

9. *Tiempo*, 30 de noviembre de 1985.

su organización sindical en forma disciplinada. Los huelguistas se tomaron en forma pacífica sus centros de trabajo. En La Ceiba se tomaron hasta las oficinas principales de la Standard Fruit Company y le negaron el acceso a su oficina al propio gerente de la multinacional bananera, Randolph Fleming.

Los huelguistas accedieron a entregar las oficinas de la gerencia de esta empresa cuando sus más altos funcionarios mostraron evidente deseo de iniciar las negociaciones y suspendieron la campaña de prensa emprendida por radioemisoras locales contra los mismos. Al momento de iniciarse las negociaciones, los huelguistas presentaron las siguientes demandas: “a) Mantener los 115 trabajadores en sus centros de trabajo; b) El pago de los salarios caídos; c) No represalias, d) La destitución del subgerente de la Standard, Fernando Medina (un ciudadano de origen nicaragüense, M.P); e) El despido de todos los ciudadanos nicaragüenses que laboran en la empresa; f) Que no se cierre o traspase los centros de operaciones al sector privado.”<sup>10</sup> La demanda sobre la expulsión de los ciudadanos de origen nicaragüense descansaba en dos hechos. El primero: los nicaragüenses ocupaban puestos de trabajo que debían ocupar los trabajadores hondureños. El segundo: la brutalidad exhibida por algunos nicaragüenses en contra de humildes trabajadores hondureños. Indignado por este proceder, Lisandro Quesada, el actual Secretario del Gobierno del Presidente Azcona, los motejó como “una manada de lobos somocistas, asesinos natos, que actúan con toda saña, como en sus mejores tiempos de sicarios al servicio de So-moza”.<sup>11</sup>

Los huelguistas recibieron amplias muestras de solidaridad. Recibieron el pleno apoyo solidario de la FESITRANH y de la CTH. Los trabajadores de los sindicatos de Puerto Cortés afiliados a la FESITRANH se fueron eventualmente a una huelga de solidaridad con los huelguistas del SUTRASFCO paralizando virtualmente las principales actividades del más importante puerto del país. Hasta la Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH), una poderosa federación sindical influida por la izquierda hondureña organizada, apoyó públicamente la causa defendida por el SUTRASFCO.

Las negociaciones entre los representantes de las partes en pugna se iniciaron en la Ceiba. Continuaron después de unos días en Tegucigalpa hasta donde fueron invitados por el Ministro de Trabajo y por los miembros del Gabinete Económico

---

10. *Tiempo*, 11 de diciembre de 1985.

11. *La Tribuna*, 17 de diciembre de 1985.



del gobierno del Presidente Roberto Suazo Córdova. Después de largas negociaciones sin ponerse de acuerdo, los representantes de las partes en pugna aceptaron la tregua propuesta por el General Walter López Reyes, el conciliador Jefe de las Fuerzas Armadas que había sucedido en su cargo al neofacista General Gustavo Alvarez Martínez. El Acta mediante la cual los representantes de las partes en pugna aceptaron la propuesta del Jefe de las Fuerzas Armadas fue firmada en el Salón de Sesiones del Consejo Superior de las Fuerzas Armadas del Comando en Jefe el 20 de diciembre de 1985. Los huelguistas se comprometieron a través de esta Acta a reanudar inmediatamente sus labores. La Standard Fruit Company se comprometió, por su parte, a no despedir a ningún trabajador mientras no se hubieren agotado las negociaciones con el SUTRASFCO y el SITRAMACSA. Como resulta obvio, el SITRAMACSA es el sindicato de los trabajadores de la Manufacturera de Cartón, S.A. (MACSA). Se dispuso además que las negociaciones debían reiniciarse el 6 de enero de 1986. Fue prescrito también que los negociadores de las partes en conflicto debían de arribar a una decisión conjunta a más tardar el 18 de enero del año en cuestión.<sup>12</sup>

Las negociaciones se reiniciaron, tal y como había sido acordado, el 6 de enero de 1986. Pero las partes en pugna excedieron el plazo acordado para ponerse de acuerdo. Las negociaciones solo concluyeron 15 días después de haberse iniciado. La Standard Fruit Company accedió a no despedir a ninguno de los trabajadores de la MACSA. En lo relativo a los trabajadores de los talleres de los departamentos de mecánica, carpintería y mantenimiento “se acordó pagarles las prestaciones laborales a un total de 34 obreros y de los 21 torneros y mecánicos que se había dispuesto despedir, once de ellos serán trasladados a Coyoles Central y los restantes 10 se quedarán laborando en las instalaciones locales. “También se acordó -nos explica la crónica periodística que venimos citando- que la empresa vendería a los trabajadores cesanteados, por un precio simbólico, el equipo de mecánica, con el objeto de que éstos mantengan una fuente de trabajo propia y presten el servicio a la misma empresa y a particulares”.<sup>13</sup> La Standard Fruit Company no accedió a despedir a Fernando Medina, Subgerente de la misma, ni tampoco a pagar los salarios caídos. Tampoco parece haber accedido al despido de los ciudadanos nicaragüenses demandados por el SUTRASFCO. La Standard Fruit Company desestimó, por otra parte, la exigencia relativa al cierre o traspaso de sus centros de producción a terceras perso-

---

12. *Tiempo*, 21 de diciembre de 1985.

13. *Tiempo*, 23 de enero de 1986.

ras “para cubrir los salarios caídos de los trabajadores que mantuvieron la huelga en el Hospital Vicente D’Antoni por espacio de 12 días”, como nos informa una crónica periodística 14

El Presidente Suazo Córdova acusó a la Standard Fruit Company, propietaria del Hospital Vicente D’Antoni, de “ávara” motejándola de “pichicata”. “Ahí lo fundamental -declaró el Presidente Suazo Córdova- son 20 mil lempiras que no quiere dar la compañía que se ha llevado muchos millones de aquí, como es la Standard Fruit Company”. “Yo creo -enfaticó el Señor Presidente- que por 20 o 30 mil lempiras no vamos a estar peleando y provocando situaciones conflictivas a pesar de la situación que vive Centroamérica y Honduras.” 15

A diferencia de los trabajadores de la Standard Fruit Company, los trabajadores que venden su fuerza de trabajo a la Tela RR, Co. han disfrutado de una relativa estabilidad laboral. De allí que la única huelga de los trabajadores de la Tela RR. Co. del periodo que estamos considerando no haya tenido nada que ver con los móviles que impulsaron a los trabajadores de la Standard Fruit Company a declararse en huelga.

Los trabajadores de la Tela RR. Co. se fueron a la huelga el 16 de enero de 1987 demandando un reajuste al pago del décimo tercer mes (aguinaldo). A nombre de los trabajadores, el SITRATERCO exigía que el aguinaldo fuera pagado conforme al contrato colectivo de trabajo y al Decreto 178-86 relativo a la forma de pago del aguinaldo que había sido emitido por el Congreso Nacional en octubre de 1986. La gran mayoría de los 9.200 trabajadores de la Tela RR. Co. esparcidos en los campos bananeros, en los talleres y en los muelles, participaron en la huelga a que se hace referencia.

La huelga que reseñamos concluyó el 22 de enero de 1987, seis días después de haberse iniciado, con la firma de una acta de compromiso suscrita por los máximos representantes de las partes en pugna. Por la Tela RR. Co. suscribió el acta de compromiso aludida su gerente general y por el SITRATERCO, el representante legal de los trabajadores, firmó su presidente. También suscribieron el acta de compromiso que nos ocupa Jaime Rosenthal, el Primer Designado (Vice-Presidente) de la República, y Carlos Orbin Montoya, Presidente del Congreso Nacional.

---

14. **Tiempo**, 7 de agosto de 1985.

15. **Tiempo**, 7 de agosto de 1985.

nas y a sus implicaciones en términos de estabilidad laboral la que solo pudieron obtener cuando, como ha quedado indicado, el SUTRASFCO aceptó el congelamiento salarial con el contrato colectivo de marzo de 1987.

Si bien es cierto que la huelga reseñada fue la huelga más importante en que se embarcaron los trabajadores bananeros de la Standard Fruit Company durante el periodo que estamos considerando, no fue, ciertamente, la única. La gran masa de trabajadores bananeros afiliados al SUTRASFCO se fueron a una huelga de solidaridad con los trabajadores del Hospital Vicente D'Antoni en los primeros días de agosto de 1985. El Hospital D'Antoni ha sido tradicionalmente el centro hospitalario insignia del sistema médico-hospitalario con el cual se brinda atención médica a los trabajadores que venden su fuerza de trabajo a la Standard Fruit Company.

Los trabajadores del Hospital D'Antoni se fueron a la huelga el 26 de julio de 1985 exigiendo el reintegro de algunos de sus compañeros despedidos o al menos el respeto a cuatro de las plazas de trabajo que habían sido canceladas por las autoridades administrativas del hospital en referencia. Los huelguistas también demandaban la revocación de los nuevos horarios establecidos que violentaban los fijados por el contrato colectivo de trabajo.

La huelga de los trabajadores del Hospital Vicente D'Antoni concluyó el 6 de agosto de 1985, 12 días después de haberse iniciado, mediante la firma de una Acta en el local del Club de Oficiales del Cuarto Batallón de Infantería con asiento en la Ceiba. Las autoridades administrativas del hospital aceptaron restituir tres de las cuatro plazas que habían sido canceladas y se avinieron a realizar una modificación en los horarios de trabajo recientemente establecidos. Para ejercer presión en el sentido de las demandas de los trabajadores del Hospital D'Antoni fueron tenidas en cuenta, el conjunto de los sindicatos de los trabajadores que tienen su sede en la ciudad de La Ceiba, incluido el SUTRASFCO, ordenaron a sus bases que se fueran a una huelga de solidaridad a partir del 2 de agosto.

La Standard Fruit Company se negó a pagar los salarios caídos a los huelguistas del Hospital Vicente D'Antoni. Lo propio les parece haber ocurrido a los huelguistas afiliados al SUTRASFCO. Los trabajadores del Hospital D'Antoni tienen su propio sindicato y, por lo tanto, no están afiliados al SUTRASFCO. Sin embargo, el gobierno del Presidente Suazo Córdova accedió a pagar los salarios caídos de los huelguistas del Hospital D'Antoni, no así los de los trabajadores de los otros sindicatos que apoyaron solidariamente a éstos. A nombre del Presidente Suazo Córdova, el General Walter López Reyes entregó al Presidente del Sindicato de los Trabajadores del Hospital Vicente D'Antoni la cantidad de 25.332.27 lempi-

Mediante el acta de compromiso en referencia la Tela RR. Co. se comprometió a pagar el aguinaldo de acuerdo a lo establecido por el Decreto 178-86 “una vez que el Congreso Nacional haga una interpretación del mismo favorable a los trabajadores”, según nos explica una crónica periodística 16. El Presidente del Congreso Nacional se comprometió a hacer una interpretación del Decreto en el sentido demandado por los trabajadores. El gobierno se comprometió a pagar el 50 por ciento de los gastos en que debía incurrir adicionalmente la Tela RR. Co. para satisfacer la demanda de sus trabajadores. La cantidad demandada por los trabajadores ascendía a un millón de lempiras, de allí que el gobierno asumiera la responsabilidad de suministrar la suma de medio millón de lempiras. 17 Esta no era la primera vez que el gobierno asumía cuentas que correspondían exclusivamente a las empresas transnacionales. Ya lo había hecho antes en el caso de la huelga del Hospital Vicente D’Antoni, de una huelga en las instalaciones de la multinacional Texaco Caribbean Company y de la también multinacional Rosario Resources Corporation.

La Tela RR. Co. se negó en todo caso a pagar los salarios caídos de los huelguistas. Sin embargo, accedió a entregar a cada uno de ellos la suma de 110 lempiras los que les serían deducidos de sus salarios en cuotas moderadas. A lo largo de esta huelga, los huelguistas recibieron amplias muestras de apoyo solidario de parte de la FESITRANH y de la CTH.

Las pérdidas provocadas por la huelga que hemos reseñado fueron cuantiosas. Se estimó en unos 2.5 millones de lempiras la cantidad que los trabajadores de la Tela RR. Co. dejaron de percibir en concepto de salarios caídos. Se dijo que la Tela RR. Co. dejó de exportar durante los seis días que duró la huelga unas 650 mil cajas de banano cuyo valor fue estimado en unos 10 millones de dólares. Se estimaron, finalmente, en 650 mil lempiras y en unos 4 millones de lempiras las cantidades que el Estado hondureño dejó de percibir en concepto de impuestos de exportación y de divisas. 18

---

16. *Tiempo*, 23 de enero de 1987.

17. *Tiempo*, 23 de enero de 1987.

18. *El Herald*, 24 de enero de 1987.

### 3. Consideraciones Finales

A lo largo de esta década, los trabajadores del sector bananero transnacionalizado, sobre todo los que venden su fuerza de trabajo a la Standard Fruit Company, se han visto continuamente amenazados por el fantasma del despido masivo que ha cobrado de todas maneras una cantidad considerable de víctimas. Como ha quedado indicado, el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Standard Fruit Company (SUTRASFCO) para defender la estabilidad laboral de sus afiliados y el nivel salarial de los mismos, se ha visto obligado a recurrir a una huelga esencialmente defensiva y contradictoriamente se vió inducido a aceptar en un contrato colectivo de trabajo reciente el congelamiento salarial por un plazo de tres años.

Los trabajadores que venden su fuerza de trabajo a la Tela RR. Co. han permanecido más tranquilos en sus puestos de trabajo que sus compañeros que venden su fuerza de trabajo a la Standard Fruit Company. A lo largo de estos años solo han tenido que acudir a la huelga una sola vez para demandar un reajuste en su aguinaldo. En la actualidad, sin embargo, los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Tela RR. Co. (SITRATERCO) están en el proceso de iniciar la discusión de un nuevo contrato colectivo de trabajo agobiados por el peso de la decisión del SUTRASFCO de aceptar el congelamiento salarial.

Aprovechándose de esta situación, la Tela RR. Co. ya le ha sugerido al SITRATERCO la prórroga del contrato colectivo de trabajo vigente. Hablando a nombre de su organización, Luis Yanez presidente del SITRATERCO, ha dicho recientemente que los trabajadores que representa el sindicato que dirige no están de acuerdo "en dar una prórroga a la empresa, porque estamos conscientes que conforme a las estadísticas de la Unión de Países Exportadores de Banano (UPEB), la exportación ha sido buena para Honduras y hay alternativas para una negociación". 19

Están por verse el impacto que tendrá el congelamiento salarial aceptado por el SUTRASFCO en las negociaciones que van a iniciar muy pronto el SITRATERCO y la Tela RR. Co. con vistas a celebrar un nuevo contrato colectivo de trabajo.

---

19. *Tiempo*, 8 de setiembre de 1987.