

Mujeres bananeras en lucha

Transformando los sindicatos bananeros de América Latina

A Iris Munguía

Con profunda gratitud

Índice

- I. Introducción
 - En Camino
- II. El trabajo nos esclaviza
 - La vida de la mujer bananera
- III. SITRATERCO: EL poder de las mujeres es poder sindical
 - transformación
 - Sobrevivencia y solidaridad
- IV. Honduras: Un espacio abierto
 - Todo en la jornada de un día
 - Una nueva interpretación del género y del sexo
 - Estableciendo contactos
 - Género incluye también a los hombres
 - Conclusión
- V. América Latina: El gran reto
 - Una red de mujeres
 - El nivel académico no lo es todo
 - El poder en las altas esferas
 - Conclusión
- VI. La guerra en casa
- VII. Aliados globales
 - Quién paga las cuentas
 - Conclusión
- VIII. Conclusión: Un nuevo modelo de movimiento obrero

I. Introducción

En Camino

De las cuatro, Domitila Hernández, encargada de la Secretaría de la Mujer del Sindicato de Trabajadores Bananeros de la Dole, en el valle del Aguán, Honduras, era la que venía de más lejos. La mañana del seis de noviembre de 2002, viajó cuatro horas en un bus que salió al amanecer justo

para llegar a La Lima, el antiguo pueblo de la United Fruit Company, cerca de San Pedro Sula, en el norte del país. Domitila era también la más callada de las cuatro. En sus tempranos cincuenta años de edad y de pequeños ojos risueños, se entretuvo en el viaje tejiendo un cobertor de plástico rosado y blanco para una caja de *kleenex*. A Gloria García, un poquito más seria y quizá diez años menor, de finas trenzas negras recogidas en un moño y vistiendo, con estilo propio, ropas que capturan la atención, le tomó media hora llegar a La Lima desde su casa en El Progreso. Como Secretaria de Organización del sindicato bananero más grande y antiguo de Honduras, el SITRATERCO, Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company, era la mujer que ocupaba el cargo más alto en los sindicatos bananeros de Honduras.

Iris Munguía, fuerza personal y política central de esta historia, las estaba esperando con el carro en La Lima. En sus plenos cuarenta años de edad, segura de sí misma y una experta en el arte de vestir azulones ajustados al cuerpo, sujetaba sus negras trenzas con una pañoleta que había conseguido en Europa, durante la campaña global contra el Fondo Monetario Internacional, FMI. Desde 1995, Iris ha ocupado el cargo de Secretaria de la Mujer tanto de la Coalición de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH), como de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA). Cuando comenzó a llover ella cubrió, con grandes bolsas plásticas negras, los maletines de las mujeres, sus paquetes de cuadernos, lápices de grafito, lápices tinta y el proyector de video; y colocó los bultos en la parte trasera del carro nissan doble cabina¹.

Una vez en la carretera, las tres mujeres bananeras se abrieron paso por San Pedro Sula y dejaron atrás la ciudad. Circulando por Choloma, donde las maquilas parecen enormes campos de concentración fila tras fila de planteles de concreto con fábricas electrónicas y de prendas de vestir, ocultas tras el alambre de púa- se detuvieron en una parada de bus para recoger a Zoila Lagos, empleada de COSIBAH, en sus cincuenta años de edad, la más jovial,

¹ El relato sobre el viaje de las mujeres a Morales se basa en observación personal de la autora, 2 y 7 de noviembre de 2002. Información biográfica de Iris Munguía: entrevistas con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002 y 3 de septiembre de 2003, La Lima, Cortés, Honduras.

la más hábil y, de las cuatro, la más experimentada políticamente. Traía consigo una cinta musical, un casete que se grabó para el décimo aniversario de la revolución nicaragüense. Ya en Puerto Cortés, después de una hora de viaje aproximadamente, las mujeres viraron a la izquierda, hacia la costa, y se dirigieron al suroeste, rumbo a Guatemala, bamboleándose a lo largo de un camino de grava, lleno de baches, con Zoila e Iris cantando alto durante todo el trayecto. A la derecha el Caribe chapaleaba a unos 500 metros de distancia; a la izquierda asomaban escarpadas y verdes montañas, mientras la luz del atardecer delineaba el entorno a través de las palmeras. La mitad de los puentes había desaparecido, pero Iris lanzaba el carro por vados sin perder el rumbo.

El lado hondureño de la frontera resultó ser sólo unas cuantas casetas, un hombre silencioso con un sello y dos cambistas del mercado negro. El lado guatemalteco fue mucho más serio: una barra a lo ancho de la carretera, inquietantes agentes y, avanzando un poco más sobre la carretera, una segunda inspección por muchachos mayas con sus rifles, portando uniformes de camuflaje. Bastante entrada la noche, llegaron a Morales y ubicaron la sede del sindicato. Selfa Sandoval, Secretaria de Prensa, Organización y Propaganda del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Del Monte en Guatemala, salió a su encuentro para recibirlas y juntas caminaron sin prisa hacia una cafetería para cenar, chorreando sudor en el aire caliente de Morales. Selfa, sonriente, también en sus cuarenta años, en un bonito traje de dos piezas blanco y negro que ella misma había confeccionado, inundó a las visitantes con un rápido y estimulante reporte de sucesos personales y sindicales, mientras los funcionarios del sindicato pasaban por ahí para saludar².

No era una sede sindical cualquiera a la que ellas habían llegado, tampoco era un grupo de líderes sindicales cualquiera. Tres años atrás, en octubre de 1999, doscientos paramilitares armados, actuando en favor de los intereses de la corporación Del Monte, habían secuestrado a cuatro de los

² Observación personal de la autora; entrevista con Selfa Sandoval Carranza, 7 de noviembre de 2002, Morales, Izabal, Guatemala.

líderes sindicales y a veinte miembros más; los mantuvieron cautivos en la sede, los golpearon, los amenazaron de muerte y los forzaron a hablar por la radio para que hicieran pública su renuncia a las actividades sindicales. Sólo cuando cada hombre firmó una declaración jurada donde renunciaban al sindicato, los paramilitares les permitieron salir uno por uno. Ellos desaparecieron ocultándose en Ciudad Guatemala y permanecieron en la clandestinidad por más de dos años. Después de una exitosa campaña internacional de denuncia contra Del Monte, cinco de estos hombres obtuvieron finalmente asilo en Estados Unidos; dos permanecen en Morales como dirigentes sindicales. Selfa Sandoval, la única dirigente mujer, no fue secuestrada. Pero ella fue la que insistió en abrir de nuevo la sede cuatro días después del asalto y compartió las amenazas de muerte durante varios meses³.

Al final de la jornada de las cuatro mujeres hondureñas no había un conflicto armado; sin embargo, había algo igualmente revolucionario: un drama silencioso de transformación en los corazones y en las mentes de las trabajadoras bananeras –y de los trabajadores bananeros- en toda América Latina. Domitila Hernández, Gloria García, Iris Munguía y Zoila Lagos, habían llegado al pueblo para un taller sobre violencia doméstica de dos días con veinte y tres jóvenes mujeres bananeras de la base. En una aparente jornada cotidiana, con mucho cuidado, estaban inspirando una interpretación nueva de las políticas de género de la clase obrera latinoamericana.

A las 8:30 de la mañana siguiente, en la calurosa sede sindical –tan caliente y tan húmeda que varias de las jóvenes mujeres cargaban pequeñas toallas amarillas sobre un hombro para secarse el sudor- Selfa presentó a las visitantes: “Nosotras tenemos aquí compañeras de lucha”, comenzó diciendo; “Aquí están algunas mujeres que ustedes pueden aspirar a ser”. Gloria García

³ “Lessons from SITRABI Victory”, *U.S./Labor Education in the Americas Project Newsletter*, abril 2001; “Del Monte Leaders Testify Then Go Into Exile”, *U.S./Labor Education in the Americas Project Newsletter*, abril 2002; <http://www.usleap.org>, 4 de agosto de 2004; “Labor Dispute Nearing Settlement in Guatemala”, *Miami Herald*, 21 de marzo de 2000; Entrevistas hechas por la autora a: Selfa Sandoval, 7 de noviembre de 2002; Jesús María Martínez, 7 de noviembre de 2002, Morales, Izabal, Guatemala; Enrique Villeda, 12 de mayo de 2003, Bell Gardens, California; entrevista vía teléfono con Selfa Sandoval, 9 de noviembre de 2004.

continuó: “La política internacional está tratando de dividirnos, necesitamos educarnos para poderle hacer frente a las corporaciones”. Zoila y Domitila también dieron la bienvenida a las participantes, después lo hizo Iris Munguía. Ella destacó los puntos que las trabajadoras bananeras, en toda América Latina, tienen en común –las horas de trabajo, la carga de la doble jornada. La idea, ella enfatizó, es que nosotras todas estamos trabajando juntas. No sólo es el tema de las mujeres, dijo, sino de género. Los hombres necesitan entender nuestros trabajos; y nosotras necesitamos involucrarnos con nuestros sindicatos. “Nosotras necesitamos defender nuestras organizaciones y sólo podemos hacerlo si sabemos qué es lo que está sucediendo dentro de ellas”. Por último, afirmó mientras terminaba su saludo, es acerca del mundo que nosotras queremos para nuestros hijos. Ella hizo un llamado a cada una de las jóvenes mujeres presentes para que se convirtieran en capacitadoras y llevaran las ideas del taller hasta sus empacadoras.

Resplandeciendo en sus mejores ropas, las jóvenes se pusieron de pie, una a una, y hablaron de lo que esperaban del taller: “Yo quiero aprender y después enseñarle a otras”. “Yo quiero aprender a defenderme de cualquiera que trate de oprimirme, ya sea mi esposo, mi sindicato o mi jefe”. “Yo quiero que las mujeres de Honduras regresen cinco veces” –aunque recién habían llegado.

Zoila inició la parte central del taller con una presentación de las diferentes definiciones de violencia doméstica, después solicitó a las mujeres formar grupos pequeños para discutir una serie de citas –algunas de la Biblia, algunas de hombres famosos- sobre el lugar apropiado de la mujer en la sociedad. Durante los dos días siguientes, las mujeres vieron un vídeo mexicano sobre violencia doméstica, informaron sobre varios proyectos de grupo, jugaron y, con cautela, entraron a discusiones dirigidas de violencia doméstica, introducidas con las clásicas frases como “Yo misma no he tenido ningún problema, pero tengo una amiga que...”⁴.

⁴ Observación personal de la autora. Para forma y contenido del taller “Apuntes Sobre Violencia Doméstica, Jornada sobre Violencia Doméstica; Mujeres Trabajadoras Bananeras COLSIBA SITRABI-UNSITRAGUA, noviembre de 2002, Guatemala; “Programa, Seminario de Educación Sindical, Proyecto

Ese viaje a Morales encierra todos los elementos centrales de los proyectos de mujeres que han florecido calladamente en el movimiento obrero bananero de América Latina, desde mediados de la década de 1980. Al igual que ese viaje por tierra, la historia más grande del activismo de las mujeres bananeras comienza en La Lima, Honduras, en 1985, con un sindicato: SITRATERCO; después, desde los sindicatos bananeros, se expande a mujeres activistas en toda Honduras. Traspasa las fronteras a finales de la década de 1990 e inicios de los años 2000, no sólo a Guatemala sino a otros cinco países exportadores de banano de Centro y Sur América: Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua y Panamá. Es una historia de cómo trabajadoras bananeras adultas, con más experiencia, están llegando a jóvenes mujeres con un mensaje de empoderamiento, siempre con una mirada hacia el futuro. Es una historia de política de género en la que los hombres están siempre involucrados. Y según lo subrayado por los secuestrados de Del Monte, se está desarrollando en un contexto de peligrosas luchas con las transnacionales del banano para las que todos ellos y ellas trabajan. La pañoleta europea de Iris alude, además, al poderoso papel de los aliados globales que permanecen detrás de las mujeres bananeras y sus sindicatos.

Desde cierta perspectiva, los proyectos de las mujeres bananeras brindan un ejemplo claro del feminismo transnacional, con complejas raíces en la América Latina de finales de siglo veinte. Sus políticas emergieron, en parte, de las luchas de las mujeres en los movimientos revolucionarios centroamericanos en los años 1970 y 1980 –de ahí las canciones de la revolución nicaragüense⁵. Muchos de los conceptos intelectuales de las

Educación COLSIBA-SITRABI, noviembre de 2002; Jornada Sobre: Violencia Doméstica, Parte Social, Jornada Con Mujeres Trabajadoras Bananeras (n.d.).

⁵ Maxine Molyneaux, "Mobilization without Emancipation? Women's Interests, the State, and Revolution in Nicaragua", *Feminist Studies*, Vol.11, No. 2 (1985), pp.227-254; Molyneaux, "Women's Role in the Nicaraguan Revolutionary Process: the Early Years", en Sonia Kruks, Rayna Rapp y Marilyn B. Young, eds., *Promissory Notes: Women in the Transition to Socialism* (New York, NY: Monthly Review Press, 1989), pp. 127-147; Molyneaux, *Women's Movements in International Perspective: Latin America and Beyond*, London: Institute of Latin American Studies, 2003; Margaret Randall, *Sandino's Daughters: Testimonies of Nicaraguan Women in Struggle*, Vancouver, BC: New Star Books, 1981; Randall, *Sandino's Daughters Revisited: Feminism in Nicaragua*, New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1994; Norma Stoltz Chinchilla, "Revolutionary Popular Feminism in Nicaragua: Ideologies, Political Transitions, and the Struggle for Autonomy," en Christine E. Bose y Edna Acosta-Belén, eds., *Women in*

mujeres bananeras, sin embargo, como la distinción entre sexo y género, o la idea de un encuentro, resuenan más a feministas latinoamericanas de clase media de las décadas de 1980 y 1990⁶. En los años 1990 y 2000, las ideas, técnicas y estrategias organizativas de las mujeres bananeras también se traslapaban con las de otros movimientos sociales de mujeres pobres en América Latina como las Dignas (Mujeres por la Dignidad y la Vida) en El Salvador⁷.

Las mujeres bananeras son diferentes de todas ellas en la construcción de proyectos al interior de la forma estructural del movimiento obrero mixto (hombres y mujeres). Sus redes transnacionales han evolucionado dentro del marco institucional de sindicatos donde la mayoría de sus afiliados son hombres, en tres niveles que se traslapan: primero, en los sindicatos individuales; segundo, a través de las federaciones a nivel nacional – especialmente la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras, COSIBAH-; y, tercero, a nivel regional, a través de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros, COLSIBA. Sus sindicatos locales proveen estabilidad institucional de largo plazo que se remonta a la década de

the Latin American Development Process, (Philadelphia, PA: Temple University Press, 1995), pp. 242-270; Karen Kampwirth, *Women and Guerrilla Movements: Nicaragua, El Salvador, Chiapas, Cuba*, University Park, PA: Pennsylvania State University Press, 2002; Julie D. Shayne, *The Revolution Question: Feminisms in El Salvador, Chile, and Cuba*, New Brunswick, NJ: Rutgers Univ. Press, 2004. En la década pasada, Lynn Stephen, *Women and Social Movements in Latin America*, Austin, TX: University of Texas Press, 1997, esp. pp. 56-107; Jennifer Bickham Méndez, "Creating Alternatives from a Gender Perspective: Transnational Organizing for Maquila Workers' Rights in Central America", en Nancy A. Naples y Manisha Desai, eds., *Women's Activism and Globalization: Linking Local Struggles and Transnational Politics*, New York, NY: Routledge University Press, 2002, pp. 121-141; Florence Babb, *After Revolution: Mapping Gender and Cultural Politics in Neoliberal Nicaragua*, Austin, TX: University of Texas Press, 2001; Katherine Isbester, *Still Fighting: The Nicaraguan Women's Movement, 1977-2000*, Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press, 2001.

⁶ En los *encuentros*, Nancy Saporita Sternbach, Marysa Navarro-Aranguren, Patricia Chuchryk y Sonia E. Álvarez, "Feminisms in Latin America: From Bogotá to San Bernardo," en Sonia E. Álvarez, eds., *The Making of Social Movements in Latin America*, Boulder, CO: Westview Press, 1992, pp. 207-239; Sonia E. Álvarez, "Translating the Global: Effects of Transnational Organizing on Local Feminist Discourses and Practices in Latin America," *Meridians: Feminism, Race, Transnationalism*, Vol. 1, No. 1 (2000), pp. 29-67; Lynn Stephen, *Women and Social Movements in Latin America*, pp. 15-20, 82-83; Marysa Navarro, "First Feminist Meeting of Latin America and the Caribbean," *Signs* Vol. 8, No. 1 (1982), pp. 154-157.

⁷ Sobre las DIGNAS, Lynn Stephen, *Women and Social Movements in Latin America*, pp. 56-107; sobre mujeres y otros movimientos sociales, véase: Stephen, *Women and Social Movements in Latin America*; Marysa Navarro, "The Personal is Political: Las Madres de Plaza de Mayo," en Susan Eckstein, ed., *Power and Popular Protest: Latin American Social Movements*, Berkeley, CA: University of California Press, 1989, pp. 241-258.

1950, contratos con las corporaciones que protegen las actividades sindicales e infraestructura para organizarse –locales, escritorios, líneas telefónicas y computadoras, si las mujeres logran obtener acceso a ellas. Sus coaliciones más amplias sientan bases para que las mujeres bananeras obtengan y controlen de forma independiente fondos que ellas han utilizado para impulsar una serie de proyectos que buscan empoderar a la mujer⁸.

Estos beneficios se han obtenido en veinte años de esmerada lucha con hombres, uno a uno, en los sindicatos bananeros. Hoy, como resultado, “el trabajo de las mujeres” se considera legítimo y parte central de las actividades de los sindicatos bananeros en muchos países. Desde el principio, las mujeres bananeras han argumentado que el empoderamiento de la mujer –en cada nivel de sus organizaciones, desde la base hasta el liderazgo más alto- apunta a sindicatos más fuertes como un todo, por un frente más poderoso y unificado de cara a las corporaciones. Ellas siempre proyectan su lucha como la que involucra a mujeres y hombres juntos, avanzando con todas las fuerzas desencadenadas, tanto de las mujeres como de los hombres.

Desde 1985, los trabajadores bananeros han forjado, por tanto, una poderosa política de clase y de género, en la que los temas de la mujer y los temas del sindicato son inseparables y se refuerzan mutuamente. La joven trabajadora bananera participando en el taller de Morales lo expresó tal cual cuando dijo que quería defenderse de cualquiera que quisiera atropellarla, ya sea su esposo, su sindicato o su empleador.

⁸ Sobre mujeres y el movimiento obrero en América Latina, véase: Marysa Navarro, "Hidden Silent, and Anonymous: Women Workers in the Argentine Trade Union Movement," en Norbert C. Soldon, Ed., *The World of Women's Trade Unionism: Comparative Historical Essays*, Westport, CT: Greenwood, 1985, pp. 165-198; John D. French con Mary Lynn Pederson Cluff, "Women and Working-Class Mobilization in Postwar Sao Paulo, 1945-1948, in John D. French and Daniel James, eds., *The Gendered Worlds of Latin American Women Workers: From Household and Factory to the Union Hall and Ballot Box*, Durham, NC: Duke University Press, 1997, pp. 176-207; Deborah Levenson-Estrada, "The Loneliness of Working-Class Feminism: Women in the 'Male World' of Labor Unions, Guatemala City, 1970s," en John D. French y Daniel James, eds., *The Gendered Worlds of Latin American Women Workers*, pp. 208-231; Teresa Carillo, "Women and Independent Unionism in the Garment Industry," en Joe Foweraker y Ana L. Craig, *Popular Movements and Political Change*, Boulder, CO: Lynne Rienner Publications, 1990.

Finalmente, ésta es una historia de solidaridad obrera internacional. En Estados Unidos dos modelos de solidaridad internacional dominan nuestra imaginación: ya sea la desagradable historia de la intervención de la American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO, en la fuerza laboral latinoamericana durante la Guerra Fría; o el más reciente inspirador activismo para apoyar a las trabajadoras de la maquila⁹.

Aún en este último, sin embargo, las trabajadoras latinoamericanas son a menudo vistas como débiles y desorganizadas víctimas que necesitan ser salvadas desde el Norte¹⁰. Las mujeres bananeras nos muestran un panorama diferente: enérgicas y hábiles organizadoras, con sindicatos fuertes que se enfrentan a las corporaciones mundiales cada día, y a menudo ganan. Ellas reciben con beneplácito la ayuda europea o estadounidense, como el carro

⁹ Sobre la AFL-CIO y la intervención de la Guerra Fría en la clase trabajadora de América Latina, véase: Beth Sims, *Workers of the World Undermined: American Labor's Role in U.S. Foreign Policy*, Boston: South End Press, 1992; Daniel Cantor y Juliet Schor, *Tunnel Vision: Labor, the World Economy and Central America*, Boston: South End Press, 1987; Fred Hirsch and Richard Fletcher, *The CIA and the Labor Movement*, Nottingham, England: Spokesman, 1977; George Morris, *CIA and American Labor: The Subversion of the AFL-CIO's Foreign Policy*, New York: International Publishers, 1969; Hobart Spalding, Jr., "U.S. and Latin American Labor: The Dynamics of Imperialist Control," en *Ideology and Social Change in Latin America*, June Nash, Juan Corradi, y Hobart Spalding, Jr., eds. (New York, NY: Gordon and Breach, 1977), pp. 55-91; Al Weinrub and William Bollinger, *The AFL-CIO in Latin America: A Look at the American Institute for Free Labor Development (AIFLD)*, Oakland, CA: Labor Network on Central America, 1987; Deb Preusch and Tom Barry, *AIFLD in Central America: Agents as Organizers*, Albuquerque, NM: The Resource Center, 1990.

Sobre organización de maquila, véase: Ralph Armbruster-Sandoval, "Globalization and Cross-Border Labor Organizing: The Guatemala Maquiladora Industry and the Phillips Van Heusen Workers' Movement," *Latin American Perspectives* Vol. 26, No. 2 (1999), pp. 108-28; Armbruster-Sandoval, *Globalization and Cross-Border Labor Solidarity in the Americas: The Anti-Sweatshop Movement and the Struggle for Social Justice* (en imprenta, New York, NY: Routledge, 2005); Hank Frundt, "Central American Unions in the Era of Globalization," *Latin American Research Review*, Vol. 7, No. 3 (Verano 2002); Devon G. Peña, *The Terror of the Machine: Technology, Work, Gender, and Ecology on the U.S.-Mexico Border*, Austin, TX: Center for Mexican American Studies, University of Texas at Austin, 1997; Jennifer Bickham Méndez, "Creating Alternatives from a Gender Perspective"; STITCH (Support Team for Textileras), *Women Behind the Labels: Worker Testimonies from Central America* (Chicago, IL and Toronto, ON: STITCH and Maquiladora Support Network, 2000); Jane L. Collins, *Threads: Gender, Labor, and Power in the Global Apparel Industry* (Chicago, IL: University of Chicago Press, 2003), pp. 177-182; *U.S./LEAP Newsletter*, regular reports; Sharon A. Navarro, "Las Voces de Esperanza/Voices of Hope: La Mujer Obrera, Transnationalism, and NAFTA-Displaced Women Workers in the U.S.-Mexico Boderlands," y Manuel Rafael Mancillas, "Transborder Collaboration: The Dynamics of Grassroots Collaboration," ambos en Claudia Sadowski-Smith, ed., *Globalization on the Line: Culture, Capital, and Citizenship at U.S. Borders* (New York, NY: Palgrave, 2002), pp. 183-200 y 201-220, respectivamente.

¹⁰ Para una discusión de los problemas inherentes al modelo de víctima del apoyo contemporáneo para las trabajadoras de la maquila, véase: Dana Frank, "Where Are the Workers in Consumer-Worker Alliances? Class Dynamics and the History of Consumer-Labor Campaigns," *Politics & Society*, Vol. 31, No. 3 (Septiembre 2003), 363-379. Ethel Brooks critica también este modelo en "The Ideal Sweatshop: Gender and Transnational Protest," *International Labor and Working-Class History*, No. 61 (Spring 2002), pp. 91-111.

nissan pagado por las donaciones católicas en Irlanda¹¹. Pero ellas lo conducen y viajan en él cantando sus propias canciones latinoamericanas.

Las mujeres bananeras de América Latina ofrecen un nuevo modelo que explícitamente integra la equidad de género como parte esencial de cualquier internacionalismo efectivo de la clase trabajadora. Se rehúsan a separar la lucha global contra las corporaciones transnacionales de la lucha en el hogar por el respeto y la igualdad de la mujer. Las empleadas de varios de los monstruos corporativos más grandes del mundo, con nombres familiares como Dole y Chiquita, son conscientes que otros monstruos destilando violencia doméstica pueden también habitar en sus propias familias. Ellas nos inspiran a imaginar un nuevo internacionalismo de la clase trabajadora, que ponga los intereses de la mujer en el centro de la política de clases mundial.

Antes de internarme en el mundo bananero, quiero dejar en claro mi relación con esta historia. Conocí por primera vez a las mujeres bananeras en diciembre de 2002, cuando COLSIBA, la coalición de sindicatos bananeros de América Latina, me invitó a apoyarles en la creación de un sello sindical bananero para el mercado de Estados Unidos. Desde entonces he acompañado a COLSIBA en una variedad de trabajo solidario, principalmente a través del U.S. Labor Education in the Americas Project (US/LEAP), Proyecto de Solidaridad EUA/Las Américas, proyecto sin fines de lucro localizado en Chicago. Por eso, cuando comencé la investigación de las mujeres bananeras, ya era conocida por los líderes sindicales como una aliada; fui presentada y me presenté como investigadora y como una persona trabajando a favor de las trabajadoras bananeras. En el transcurso de cuatro años, entrevisté tres docenas de sindicalistas bananeros, hombre y mujeres, y sus aliados; observé talleres en Guatemala, Honduras y Nicaragua; participé en tres conferencias internacionales de trabajadoras bananeras; y asistí a cuatro reuniones de COLSIBA. Gradualmente, yo misma me asumí como parte de la red internacional de mujeres que estaba estudiando.

¹¹ Entrevista de la autora a Iris Munguía, 11 de noviembre de 2004, Santa Cruz, California.

A lo largo del camino, las mujeres bananeras muy agudamente dirigieron y moldearon mi proceso de investigación, enseñándome cómo aprender de ellas y qué aprender. Fui específicamente instruida, por ejemplo, para contar que no sólo analicé documentos y estadísticas, sino que permanecí con las trabajadoras bananeras en sus hogares, comí con ellas y visité sus lugares de trabajo y las sedes de los sindicatos. Yo también fui parte de ese viaje por tierra, otra mujer de contextura gruesa, en sus cuarentas, cantando alto las canciones que había aprendido de la revolución nicaragüense. Sin embargo, a diferencia de las mujeres hondureñas que viajaban en ese carro, yo no había pasado veinte años de mi vida empacando bananos, permaneciendo de pie hasta diez o doce horas diarias, seis días a la semana. Yo tenía conmigo todos los privilegios de una mujer blanca, académica, de clase media de los Estados Unidos, y sin embargo, las mujeres bananeras de América Latina me dieron otro privilegio: el de poder contar su historia.

II. El trabajo nos esclaviza

Los bananos son un elemento familiar en la vida diaria de la mayoría de los norteamericanos y europeos; sin embargo, pocos saben de dónde vienen, mucho menos conocen algo sobre la vida cotidiana de los hombres y las mujeres que los cultivan. Durante más de cien años, unas pocas transnacionales de gran tamaño, con una enorme concentración de poder, han controlado la industria de la exportación bananera latinoamericana. La sorpresa, sin embargo, es que las y los trabajadores bananeros están a menudo sindicalizados, lo que hace una gran diferencia para hombres y mujeres bananeras por igual.

Primero, algunos indicadores generales: De todos los bananos producidos mundialmente, tres cuartas partes se consumen en el país que los produce; sólo un cuarto alcanza el mercado de exportación. La industria de exportación bananera se divide en dos grandes esferas. En una están los así llamados “bananos ACP”, siglas en inglés, cerca del 19% de los bananos de exportación

producidos en África, el Caribe y las Filipinas. Mientras las grandes corporaciones transnacionales aumentan el cultivo de bananos en plantaciones en estas regiones, la mayor parte de los bananos ACP todavía es cultivada por pequeños productores, por lo general en unidades familiares; muchos se venden mediante un único y gigantesco conglomerado, Fyffes, con sede en Irlanda y que, a su vez, vende a un mercado protegido y garantizado por la Unión Europea¹².

No obstante, en la otra esfera, la mayor parte de los bananos son “bananos dólares”, cultivados en América Latina. En contraste con la esfera ACP, los bananos latinoamericanos para exportación son cultivados en un sistema de plantación que se remonta a las conquistas iniciales de la United Fruit, en los años 1880. En el 2004 cerca de 400,000 trabajadores laboraban en estas plantaciones bananeras, con 150-300 trabajadores en cada una, cerca de un cuarto eran mujeres¹³. Hoy, tres transnacionales gigantescas con nombres familiares venden dos tercios de bananos dólar: Chiquita, Dole y Del Monte Fresh Produce, en orden descendente según ventas globales. El resto se cultiva en plantaciones propiedad de las elites locales, conocidas en la industria como “productores nacionales”. Todo tiene que ver con colonialismo: En la esfera ACP, las ex colonias europeas le venden a Europa y son en gran medida controladas por una corporación con sede en Europa. En la esfera del dólar, países atados a corporaciones con sede en Estados Unidos venden al mercado estadounidense, canadiense y también a mercados europeos.

En América Latina, desde los años 1950, los tres grandes productores de banano están retirándose de la tenencia directa de las plantaciones, prefiriendo a cambio subcontratar plantaciones que pertenecen a productores nacionales, que corren con los riesgos y tienen que responder a estándares de calidad estrictamente controlados –a la par ayudan a las transnacionales a evadir la responsabilidad para con sus trabajadores. Con todo, las corporaciones todavía son propietarias de embarcaderos, barcos, ferrocarriles y políticos, lo que hace

¹² Para una interesante introducción al mundo de la producción bananera de exportación contemporánea, véase: Laura T. Reynolds, “The Global Banana Trade”, en Steve Striffler y Mark Mober, Eds.

¹³ Entrevista a German Zepeda, 31 de agosto de 2004.

difícil, a menudo imposible, que los productores independientes o pequeños productores alcancen los mercados de exportación¹⁴.

En la década pasada se instaló un nuevo malhechor en el vecindario bananero: Ecuador que, librando una competencia mundial clásica, hundió a los trabajadores bananeros. La gigantesca corporación Noboa de Ecuador, que vende bananos marca “Bonita” y que se ubica en el quinto lugar, después de Fyffes, en ventas globales, es el peor de los acusados. En el 2002 Ecuador producía el 28% de toda la exportación bananera mundial, incluyendo un cuarto de todo el banano que se consumía en Estados Unidos. Dole, por ejemplo, obtiene el 31% de su banano de Ecuador. Desde la década de 1970, la industria ecuatoriana del banano no ha tenido sindicato. Sus más de 250 mil trabajadores reciben tan poco como el equivalente a un quinto de los salarios y beneficios de los trabajadores bananeros de otras partes de Latinoamérica. Su trabajo es casi completamente informal, sin atención en salud, vacaciones, retiro o seguridad laboral de ningún tipo. Por eso las transnacionales bananeras están gradualmente retirándose de otras partes de América Latina y abasteciéndose en Ecuador o utilizándolo como pretexto para disminuir sus estándares en otros lugares –con efectos devastadores en toda la región¹⁵.

El reto ecuatoriano se ha combinado con una crisis mundial de sobreproducción de banano que comenzó a inicios de la década de 1990, ejerciendo una presión enorme sobre los sindicatos bananeros en Latinoamérica. Sin embargo, estos sindicatos, al igual que las corporaciones

¹⁴ Además de Laura Reynolds, “The Global Banana Trade”, para el panorama general del comercio, exportación de banano, incluyendo el cambio de largo plazo en la subcontratación, véase: Steven Striffler y Mark Moberg, *Banana Wars*, esp. Marcelo Bucheli, “United Fruit Company in Latin America”; consultar también su bibliografía sobre producción bananera y su historia. Sobre la subcontratación en Ecuador, Steven Striffler, *In the Shadows of State and Capital: The United Fruit Company, Popular Struggle, and Agrarian Restructuring in Ecuador, 1900-1995*, Durham, NC: Duke University Press, 2002); sobre cambios estructurales, US/LEAP, *A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry*. Para información actualizada sobre la industria y sus relaciones laborales, véase: *Banana Trade News Bulletin*, Norwich, Inglaterra.

¹⁵ Human Rights Watch, *Tainted Harvest: Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador's Banana Plantations* (New York: Human Rights Watch, 2002); Dana Frank, “Our Fruit, Their Labor, and Global Reality”, *The Washington Post*, 2 de junio de 2002. Para estadísticas sobre exportaciones, véase también *Banana Trade News Bulletin*, No. 25, marzo de 2002, p.3; *Banana Trade News Bulletin*, No. 28, julio de 2003, p.4, 5; *SOPISCO News*, reportes semanales sobre el comercio bananero en América Latina; “Informe Ecuador, Taller de COLSIBA del Secretariado de la Mujer, San Pedro Sula – Honduras, 27-29 de agosto de 2003.

del banano, poseen una historia poderosa y continúan siendo el alma del movimiento obrero del sector privado en Centroamérica y Colombia. Para entenderlos necesitamos retroceder un poquito y echar un vistazo a la historia de la región.

No es casual que los pequeños países centroamericanos hayan sido conocidos, desde principios del siglo XX, como “repúblicas bananeras”. Las compañías que con el tiempo se consolidaron en la United Fruit y la Standard Fruit (posteriormente Chiquita y Dole respectivamente) llegaron a Centroamérica, Ecuador y Colombia a comienzos de los años 1880 y nunca se han ido; han comprado personas, amenazado y manipulado gobiernos nacionales tan agresivamente como en un principio arrebataron las tierras a los campesinos que resistían sus incursiones. En 1954, el presidente Jacobo Árbenz aprendió, por las malas, los límites de cualquier reforma al imperio de las corporaciones del banano cuando intentó nacionalizar tierras incultas propiedad de la United Fruit Company: al poco tiempo Estados Unidos lo derrocó mediante un golpe de estado. Durante el siglo XX, el gobierno de Estados Unidos respaldó gobiernos represivos en las regiones productoras de banano para garantizar las ganancias y la “estabilidad” de las corporaciones bananeras. Encabezados ya sea por dictadores, generales o elites oligárquicas, estos regímenes se mantuvieron en su lugar a punta de un arma de fabricación estadounidense que reprimía fieramente las protestas de los obreros y de los campesinos mediante asesinatos sistemáticos y el terrorismo de Estado¹⁶.

¹⁶ Sobre el golpe, una fuente clásica es Stephen Schlesinger y Stephen Kinzer, *Bitter Fruit: The American Coup in Guatemala*, Cambridge, MA: Harvard Univ. Press, 1982. Sobre la United Fruit, Standard Fruit, y los intereses de E.U. consultar la excelente bibliografía y artículos de Steve Striffler y Mark Moberg, *Banana Wars*. Sobre la historia de los trabajadores bananeros, especialmente en temas de etnicidad e identidad, Aviva Chomsky, *West Indian Workers and the United Fruit Company in Costa Rica, 1870-1940* (Baton Rouge, LA: Louisiana State Univ. Press, 1996); Phillippe I. Bourgois, *Ethnicity at Work: Divided Labor on a Central American Banana Plantation* (Baltimore, MD: Johns Hopkins Univ. Press, 1989); Mark Moberg, *Myths of Ethnicity and Nation: Immigration, Work, and Identity in the Belize Banana Industry* (Knoxville, TN: Univ. of Tennessee Press, 1996); Lara Putnam, *The Company They Kept: Migrants and the Politics of Gender in Caribbean Costa Rica, 1870-1960* (Chapel Hill, NC: Univ. of North Carolina Press, 2002).

Con todo, en la década de 1970 la represión no daba los resultados esperados. En Guatemala los movimientos guerrilleros, vinculando a mestizos urbanos con comunidades indígenas ubicadas en la montaña, se extendían rápidamente. Los gobiernos de Estados Unidos y Guatemala respondieron con dos décadas de terrible represión, durante las que pueblos enteros fueron masacrados y enterrados en fosas masivas clandestinas. También en El Salvador y Nicaragua movimientos insurgentes se alzaron durante los años 1970. Al finalizar la década, el Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN), conocido como los sandinistas, llegó al poder en Managua. Pero el presidente estadounidense Ronald Reagan, que tomó posesión de su cargo en 1981, en represalia, los abatió mediante la ocupación de Honduras que fue utilizada como base militar en contra de los sandinistas. Durante los años 1980, la guerra contra, financiada y entrenada por los Estados Unidos, mató decenas de miles de nicaragüenses y salvadoreños. La sangre dejó de correr sólo cuando los procesos de paz negociaron acuerdos en Guatemala y en El Salvador a principios de los años 1990, y los sandinistas fueron derrotados por una planilla de candidatos patrocinada por Estados Unidos en las elecciones de 1989. La represión continúa hoy en toda la región¹⁷.

La mayoría de los sindicatos bananeros irrumpió en los años 1950 y alcanzó gran poderío justo cuando estas rebeliones estaban emergiendo durante los años 1970. El proyecto contrainsurgente respaldado por Estados Unidos se correspondió con los intereses de las elites locales y las transnacionales bananeras para dirigir ataques significativos sobre la clase obrera en toda América Latina. Primero fue la destrucción de los sindicatos bananeros ecuatorianos en los años 1970; después siguieron los ataques contra el movimiento obrero de Costa Rica, que pagó un precio alto por su solidaridad

¹⁷ Guatemala: Jim Handy, *Gift of the Devil: a History of Guatemala* (Cambridge, MA: South End Press, 1984); Susanne Jonas, *The Battle for Guatemala: Rebels, Death Squads, and US Power* (Boulder, CO: Westview Press, 1991); Jonas, *Of Centaurs and Doves: Guatemala's Peace Process* (Boulder, CO: Westview Press, 2000); Víctor Perera, *Unfinished Conquest: The Guatemalan Tragedy* (Berkeley, CA: Univ. of California Press, 1993). Nicaragua: Thomas W. Walker, *Nicaragua: The Land of Sandino* (Boulder, CO: Westview Press, 1986); Walker, *Nicaragua: Living in the Shadow of the Eagle* (Boulder: Westview Press, 2003). El Salvador: Elisabeth Jean Wood, *Insurgent Collective Action and Civil War in El Salvador* (Cambridge, Eng. and New York, NY: Cambridge Univ. Press, 2003); James Dunkerley, *The Long War: Dictatorship and Revolution in El Salvador* (London: Junction Books, 1982); Marvin E. Gettleman, *El Salvador: Central America in the New Cold War* (New York, NY: Grove Press, 1987).

con las rebeliones a su oeste y norte. En 1984, los sindicatos bananeros costarricenses contaban con 18,000 miembros, con excelentes contratos y una gama completa de beneficios. Tres años más tarde fueron casi totalmente eliminados por una alianza entre el gobierno costarricense, la iglesia Católica, el gobierno de los Estados Unidos y las transnacionales bananeras, quienes se unieron para introducir un falso sistema sindical empresarial, conocido como Solidarismo que rápidamente suplantó a los sindicatos legítimos y que se mantiene hasta hoy en casi todas las plantaciones de las transnacionales en Costa Rica¹⁸.

En Honduras, Guatemala y Nicaragua, los ya debilitados sindicatos bananeros fueron devastados en 1998, cuando el huracán Mitch destruyó las plantaciones de toda la región. Después de Mitch, la Chiquita, en particular, intentó simplemente retirarse de las plantaciones que contaban con sindicatos o replantarlas con palma africana (para aceite de palma), que demanda poca mano de obra. Contrasta que en Colombia los sindicatos bananeros han sobrevivido milagrosamente. En el 2004 contaban con 17,500 miembros y su crecimiento continuaba a pesar de más de dos mil asesinatos de obreros activistas colombianos desde 1991 –184 casos sólo en el 2002. En todos estos ambientes sumamente hostiles los sindicatos bananeros todavía resisten, representando en el 2005 cerca de 37,000 trabajadores en los siete países¹⁹.

Si observamos el panorama general desde el lado sindical, estamos hablando de la Chiquita. 90% de los trabajadores bananeros sindicalizados trabajan para la corporación, que tiene su sede en Cincinnati. De los trabajadores y trabajadoras de la Chiquita, un 50% estaba sindicalizado en 2002. En todas las vastas plantaciones directamente poseídas por la Dole, en Honduras, sólo

¹⁸ Gilbert Bermúdez Umaña, *El Solidarismo y los Arreglos Directos en las Fincas Bananeras de Costa Rica* (San José, Costa Rica: Leonardo Umaña Vargas/Zeta Servicios Gráficos, 2000); entrevista personal con Gilberth Bermúdez, San José, Costa Rica, 27 de marzo de 2002; correo electrónico de Gilberth Bermúdez a la autora, 17 de julio de 2004.

¹⁹ Entrevista con Stephen Coats, 26 de Julio de 2004. Para un panorama completo de la situación de los sindicatos bananeros en Centroamérica, véase: U.S./LEAP, *A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry*; sobre los sindicatos bananeros también véase: Henry Frundt, “Central American Unions in the Era of Globalization”; entrevista con Iris Munguía, 11 de noviembre de 2004.

2,000 trabajadores tienen contratos mediante el sindicato; sólo 1,500 trabajadores de Del Monte están sindicalizados en Guatemala²⁰. Comenzando alrededor de 1999, los ejecutivos de la Chiquita tomaron la decisión de posicionar su compañía como la corporación bananera con “responsabilidad social”. En el año 2001, firmaron un acuerdo sin precedentes con la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y con la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), declarando respetar los derechos laborales en sus plantaciones y en las de sus subcontratistas. Los efectos reales del acuerdo son bastante irregulares ya que, desde entonces, la Chiquita se ha estado desprendiendo de sus plantaciones sindicalizadas –lo más espectacular ha sido el remate de sus inmensas propiedades en Colombia a inicios del 2004. Sin embargo, el acuerdo ciertamente ha frenado a la Chiquita de destruir descaradamente todos sus sindicatos²¹.

Ya sea en la Chiquita, Dole o Del Monte, los trabajadores sindicalizados protegidos por contratos no sólo disfrutaban salarios por lo general más altos que los de los trabajadores bananeros no sindicalizados, sino que están protegidos de despidos arbitrarios y, a menudo, reciben un impresionante paquete de beneficios más importante que la diferencia salarial. Dependiendo del país y de la corporación, el paquete puede incluir dos semanas de vacaciones pagadas, feriados pagados, educación primaria para sus hijos, seguro médico, un modesto pago por jubilación y la participación en los sistemas de salud y

²⁰ Entrevista con Stephen Coats, 26 de Julio de 2004; entrevista con German Zepeda, La Lima, Cortés, Honduras, 13 de noviembre de 2002. Este dato cambia a inicios de 2004, cuando la Chiquita liquidó sus posesiones en Colombia.

²¹ *U.S./LEAP Newsletter*, diciembre 2001, p. 8. Para un relato pro-Chiquita de personas informadas trabajando para la Chiquita, véase: J. Gary Taylor y Patricia J. Scharlin, *Smart Alliance: How a Global Corporation and Environmental Activists Transformed a Tarnished Brand* (New Haven, CT: Yale University Press, 2004; "IUF and Chiquita Agreement on Freedom of Association, Minimum Labor Standards and Employment in the Latin American Banana Sector," junio 2001, disponible en www.usleap.org; en español en www.colsiba.org; "Chiquita: A Strategy That's Bearing Fruit," *Brand Strategy*, mayo 12, 2003; "SB20 Company Profile: Chiquita Brands International," *The Progressive Investor*, Vol. 1, No. 5, febrero 2003; "Importante Acuerdo con CHIQUITA Sobre Libertad Sindical," *Boletín COLSIBA*, No. 18, Año 4, p. 11.

seguridad social legalmente constituidos del país, responsabilidad que la mayoría de los empleadores sin sindicato evaden²².

La vida de la mujer bananera

Las mujeres comenzaron a trabajar en las plantaciones bananeras en la década de 1960. Como parte de una amplia reestructuración impulsada por el embarque en contenedores y una nueva variedad de banano que se magullaba con mayor facilidad, las corporaciones introdujeron empacadoras para cortar los racimos de banano en “manos”, lavarlas y colocarlas cuidadosamente en cajas estandarizadas de 42 libras. Casi todas las trabajadoras bananeras laboraban en las empacadoras. Excepto por unos cuantos casos en Nicaragua, a las mujeres nunca se les emplea en lo que se denomina la parte agrícola de la producción de banano –la ardua labor de abrirse paso a través de los campos, cortando racimos de 75-120 libras y cargándolos hacia los cables que los conducen a las plantas empacadoras. Tampoco se les permite acceso a los múltiples oficios calificados como conductor de tractor, carpintero o mecánico fumigador de cosechas –puestos que son mucho mejor pagados que los de las plantas empacadoras. En las empacadoras, por contraste, hombres y mujeres comparten muchos de los mismos trabajos, como “desflorando” la fruta (quitando pequeñas flores secas de las puntas de los bananos), cortando manos o lavándolas. Otros trabajos son aún específicos de género: sólo las mujeres pegan las etiquetas de las marcas; sólo los hombres cortan los grandes racimos iniciales o cargan las cajas hacia los contenedores²³.

²² U.S./LEAP, *A Statistical Analysis of the Latin American Banana Industry*; para muestras de contrato, Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre La Tela Railroad Company y el Sindicato de Trabajadores de La Tela Railroad Company (SITRATERCO), 27 de diciembre, 2000, La Lima, Honduras; Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, Compañía de Desarrollo Bananero de Guatemala, S.A. (Del Monte) y Sindicato de Trabajadores Bananeros De Izabal, Izabal, Guatemala, 2000; entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002; La Lima, Cortés, 31 de agosto, 2004; entrevista con Stephen Coats, 26 de julio, 2004.

²³ Sobre el ingreso de las mujeres a las empacadoras, John Soluri, *Banana Cultures: Production, Consumption, and Eco-social Change in Honduras, 1870-1975*, (en imprenta) Capítulo 6; Entrevista con Iris Munguia, 18 de noviembre, 2002. Sobre dinámica de género en el sector bananero de Centroamérica antes de la década de 1960, véase: Lara Putnam, *The Company They Kept*. Para un análisis pionero de género, mujer y la industria bananera mundial, Cynthia Enloe, *Bananas, Beaches, and Bases: Making Feminist Sense of International Politics* (Berkeley, CA: Univ. of California Press, 1990), pp. 124-150.

Todos los puestos de las mujeres trabajadoras bananeras son, por tanto, aturdidamente simples y monótonos. Permanecen de pie de 8 a 14 horas diarias (la media es de 10 a 12 horas), por seis y algunas veces siete días a la semana, realizando un puñado de movimientos en una gran galera abierta al estilo de una línea de montaje. En las regiones donde el banano crece, la temperatura oscila entre 95 y 105 grados durante todo el año y es sofocantemente húmeda. Entre el sudor, el agua que se esparce y los tanques de agua rociados con fungicidas, pesticidas y latex proveniente de los bananos cortados, las áreas de empaque permanecen empapadas. Tanto los hombres como las mujeres usan guantes y botas de hule el día entero²⁴.

Todas la mujeres dicen que la peor cosa es el uso de esos guantes: dentro de estos, sus manos arden con el calor. “Imagínese todo el día con guantes, desde las 6:30 de la mañana hasta las 7:00 u 8:00 de la noche, todos los días con los guantes”, enfatiza Domitila Hernández²⁵. Lo anterior y estar de pie todo el día es de lo peor. Gloria García recuerda que durante sus catorce años en una empacadora hondureña, sus pies le dolían todo el tiempo²⁶. “María Amalia”*, una trabajadora bananera de base, de Nicaragua, en su autobiografía describe como se levanta a las cuatro de la mañana, se tarda una hora en llegar al trabajo, y después de eso permanece de pie hasta las seis o siete de

Justo cuando este libro estaba listo para imprenta, se publicó un nuevo estudio sobre las trabajadoras bananeras en Colombia. Desafortunadamente su contenido no fue tomado en cuenta aquí: Clara Elena Gómez Velásquez, *Derechos y reverses De las trabajadoras de la agroindustria del banano en Urabá* (Medellín, Colombia, Escuela Nacional Sindical, 2004).

²⁴ Coordinación Regional de la Secretaría de la Mujer, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA), *Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género sobre Condiciones Sociales, Económicas, Laborales y Organizativas de las Mujeres Trabajadoras Bananeras* ([La Lima, Honduras: COLSIBA], 2001), archivos de la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COSIBAH), oficina de COSIBAH, La Lima, Cortés, Honduras (en adelante Archivos de COSIBAH); Entrevistas con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002, 3 de septiembre de 2003; observación personal de la autora.

²⁵ Entrevista con Domitila Hernández, 7 de noviembre de 2002, Morales, Izabal, Guatemala.

²⁶ Entrevista con Gloria García, 5 de noviembre de 2002, La Lima, Cortés, Honduras.

* “María Amalia” es un seudónimo, como lo son todos los nombres que aparecen en las autobiografías de la publicación *Lo Que Hemos Vivido*. Los autores utilizaron sólo el primer nombre, que yo utilizo aquí entre comillas para distinguirlas de los nombres reales a los que yo me refiero y los que no pongo entre comillas.

la noche. Esto lo ha hecho desde que tenía catorce o quince años de edad. "¿Ustedes saben lo que es estar de pie 13 horas?"²⁷.

Un estudio realizado en 2001, que las mujeres sindicalizadas condujeron sobre las trabajadoras bananeras en siete países latinoamericanos, bajo los auspicios de COLSIBA, encontró una rosario de otros problemas de salud causados por el trabajo en las empacadoras. En los primeros lugares de la lista estaban heridas por movimientos repetitivos, exposición química y enfermedades de la piel causadas por los químicos y el agua. Las que respondieron al estudio mencionaron también lesiones en la espalda, artritis prematura y heridas y caídas en el trabajo. La mujeres reportaron además altas tasas de aborto y tipos de cáncer poco comunes entre las trabajadoras de las empacadoras, en su mayor parte mujeres sin contratos negociados por un sindicato y con poco o ningún acceso a atención médica²⁸.

Trabajar en una plantación sindicalizada hace una enorme diferencia para las mujeres bananeras. Con un contrato como miembro de un sindicato, las trabajadoras bananeras, al igual que los hombres, pueden contar, por lo general, con un trabajo relativamente permanente durante unos veinte años. No pueden ser despedidas sin un extenso procedimiento de agravio. Si bien los contratos varían de país a país y entre corporaciones, las mujeres sindicalizadas generalmente obtienen vacaciones pagadas, pensiones, feriados y beneficios de atención en salud. La sindicalización también provee beneficios adicionales específicos para mujeres. En la mayor parte de países donde los contratos sindicales aplican, no existen, en términos generales, diferencias salariales por género para el mismo trabajo. En un Ecuador sin sindicatos, por contraste, los hombres que trabajan en las plantas empacadoras ganan tres o cuatro veces el salario de la mujer por trabajo idéntico. Donde existen sindicatos, el acoso sexual en el trabajo ha sido ampliamente eliminado por la

²⁷ *Lo Que Hemos Vivido: Luchas de Mujeres Bananeras* (San José, Costa Rica: Asociación de Servicios de Promoción Laboral, 2003), p. 124.

²⁸ COLSIBA, *Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género*, pp. 20-25; entrevista con Edilberta Gómez, 15 de noviembre de 2000, El Viejo, Chinandega, Nicaragua; "Denuncian Muerte de Mujeres por Cáncer Contraído por Uso de Nemagón," *Boletín COLSIBA*, No. 18, Año 4, p. 3, Archivos de COSIBAH.

demanda sindical. En plantaciones no sindicalizadas, no sólo el abuso es común sino que las mujeres son despedidas rutinariamente cuando están embarazadas. Con un contrato sindical, las mujeres pueden, a menudo, obtener baja por maternidad, cuidado prenatal y hospitalización²⁹.

Los salarios de las mujeres trabajadoras en las empacadoras varían dramáticamente de país a país: desde salarios inhumanamente bajos de menos de \$1 diario en Nicaragua hasta \$4 en Ecuador, \$6 en Honduras, \$9 en Panamá y \$10 en Colombia. La remuneración más importante, sin embargo, no es el salario –de nuevo, son los beneficios que, como bien lo saben los que calculan las cuentas de las corporaciones, pueden sumar tres o cuatro veces más que el salario nominal de un trabajador. Por lo anterior, no funciona la simple comparación entre salarios sindicalizados versus los no sindicalizados³⁰.

Con o sin sindicato, ser una mujer bananera no termina en la planta empacadora. Domina cada hora de vigilia y vida familiar de las mujeres. El trabajo bananero deja poco tiempo para algo más. Una mujer costarricense recuerda: “Trabajábamos todos los días, a veces de lunes a domingos y feriados. Pasaba los días entre dos pilas de banano y así fue pasando mi adolescencia y en esa finca fui dejando mi juventud y mis fuerzas”³¹. Como resultado, la “doble jornada” de la mujer bananera del oficio doméstico y el cuidado de los niños se comprime en pocas horas disponibles. “Un fin de semana para mi no existe porque el domingo lo ocupo para ordenar la casa”,

²⁹ COLSIBA, *Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género*; contratos, citados arriba, entre SITRATERCO y La Tela Railroad Company (Chiquita), y entre SITRABI y Del Monte; entrevista con Nelson Nuñez, La Lima, Cortés, Honduras, 2 de septiembre de 2003; *Lo Que Hemos Vivido*; Coordinating Committee of Foro Emaus, *Bananas for the World -- And the Negative Consequences for Costa Rica? The Social and Environmental Impacts of the Banana Industry in Costa Rica* (San José, Costa Rica: Foro Emaus, 1998), pp. 35-36, 43; entrevista con Iris Munguía, La Lima, Cortés, Honduras, 29 de agosto de 2004.

³⁰ Entrevista con Edilberta Gómez, El Viejo, Chinandega, Nicaragua, 25 de agosto de 2004; entrevistas con Adela Torres, Carmen Molina, Edelina García, Isabel Carraco /Carrasco?, Puerto Cortés, Honduras, 2 de septiembre de 2004; entrevista con German Zepeda, La Lima, Cortés, Honduras, 1 de septiembre de 2004.

³¹ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 138; Miriam Gómez Sánchez, "Acoso Sexual en las Fincas Bananeras," *El Rodín*, Enero/febrero 2003, p. 2 (boletín del SITRAP, Siquirres, Costa Rica).

escribe una trabajadora nicaragüense; ella también tiene que cocinar, planchar su ropa y la de su compañero e hijo³².

El incierto horario de la producción bananera agrega más estrés, pues las plantas empacadoras pueden demandar al azahar, si de repente la dirección quiere cortar más fruta, la presencia de los trabajadores para una jornada de 14 horas, o en domingos, de un momento a otro³³. Desde 1998, las corporaciones han instituido deliberadamente sistemas laborales más “flexibles” en las plantaciones, haciendo que la disponibilidad y las horas de trabajo de las mujeres en las plantas empacadoras sean cada vez más inciertas. “Sus trabajos en términos de duración son cada vez más inestables”, resumía un informe sindical³⁴.

Las compañías sólo emplean mujeres jóvenes, quienes, por lo general, permanecen tanto como pueden. Pero pocas mujeres pueden soportar permanecer de pie por más de veinte años; así las trabajadoras tienen casi todas entre 20 y 40 años, con unas cuantas sobrepasando los 40 e incluso los 50 años de edad³⁵. También son en su mayoría madres solteras, en gran medida responsables por sus propios quehaceres domésticos –a diferencia de los trabajadores bananeros que pueden contar con compañía femenina o con sus madres para servicios de cuidado de niños, limpieza y cocina. El estudio sobre la mujer, que trataba el predominio de las madres solteras, concluía: “En general se opinó que persiste mucha irresponsabilidad paterna y frecuente abandono de responsabilidades de los hombres con respecto a sus hijos e hijas y con respecto a sus compañeras³⁶. En conjunto, la combinación de familia monoparental, las largas distancias entre el lugar de trabajo y la casa y

³² *Lo Que Hemos Vivido*, p. 133; para descripción adicional de horas de trabajo y doble jornada, Secretaría de la Mujer, Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Honduras COSIBAH, "Ayuda Memoria Jornada Sobre Necesidades Prácticas y Necesidades Estratégicas de las Mujeres, División Sexual de Trabajo, Valle de Aguan y Valle de Sula, 5 de Mayo de 2001," archivos de COSIBAH, pp. 12-13.

³³ Foro Emaus, *Bananas for the World*, p 35.

³⁴ “Resumen Ejecutivo del Proyecto de fortalecimiento de la secretaria de la Mujer de COLSIBA 2002-2004”, archivos de COSIBAH, p. 3.

³⁵ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p. 13; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002.

³⁶ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p. 36.

las largas jornadas de trabajo asalariado, combinado con el trabajo doméstico, resulta brutal. “Carmen”, líder del sindicalismo bananero de Honduras, que crió dos hijos sola, resume:

El trabajo en las bananeras nos esclaviza ya que laboramos un espacio de 12 horas diarias o más, eso implica que casi no convivimos con nuestra familia y nuestros hijos quedan al cuidado de hermanos, tíos abuelos, los que tenemos apoyo familiar, los que no sus hijos quedan solos, la mayoría de las mujeres somos padre y madre para nuestros hijos³⁷.

Domitila Hernández e Iris Munguía expresaron ambas el mismo dicho popular: “Dicen que los hijos de las bananeras no los criamos, los crían la familia de ellos”³⁸.

Históricamente la mayoría de trabajadores bananeros en América Latina han habitado viviendas que son propiedad de la compañías y que se ubican en un extremo de la plantación o cercana a ella. Las típicas casas de las corporaciones son de madera, una unidad para dos familias con un cuarto abajo para que cada familia cocine y coma, otro arriba para dormir, y quizá un espacio abierto para colgar las hamacas, o un pasillo largo en el mismo modelo. Las casas más recientes que son propiedad de la compañía están hechas de bloques de cenizas. Dan la sensación de ser más deprimentes. Pero como una mujer bananera explicó: “Un bloque es mejor que las casas de madera porque es más fácil limpiarlas, y no se vienen abajo en una tormenta” - una consideración nada despreciable en un país de huracanes³⁹. En años recientes las compañías han comenzado a vender sus casas a los trabajadores, en una medida de largo plazo, alejada del paternalismo; pero las alternativas pueden ser peores –y ciertamente más caras. En todos los casos,

³⁷ Lo que hemos vivido, p. 104.

³⁸ Entrevista con Domitila Hernández; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002.

³⁹ Entrevista con Gladys Briones, 25 de agosto de 2003, La Lima, Cortés, Honduras.

las viviendas de calidad inferior a lo establecido hacen el trabajo doméstico aun más difícil⁴⁰.

En cualquier lugar que las mujeres vivan, el cultivo del banano invade literalmente sus vidas. Aunque a las compañías se les impide legalmente que rocíen donde la gente está presente, y la situación ha mejorado mucho en años recientes, las mujeres todavía viven su vida cotidiana no lejos de los cultivos fumigados con pesticidas por la vía aérea⁴¹. Las investigaciones sobre la mujer bananera realizadas por los sindicatos, concluyen, elocuente y fríamente:

Las mujeres en zonas bananeras se encuentran a menudo con las secuelas que sobre el ambiente ha tenido la producción bananera: cuando lavan ropa, cuando cocinan sus alimentos, cuando quieren mantener un jardín o cultivo de subsistencia en áreas aledañas a la plantación, en su vida reproductiva cuando ellas mismas o sus compañeros están contaminados con agroquímicos que producen malformaciones congénitas o trastornos en sus cuerpos⁴².

En todos los países, por otra parte, la calidad de agua es por lo general de mala calidad, a menudo contaminada por los químicos vertidos por las propias compañías⁴³.

Si el trabajo de las empacadoras de banano es peligroso, agotador y, en sus propias palabras, “esclavizante”, la falta de desarrollo económico de las regiones bananeras deja a la mujer con pocas opciones para obtener empleo. Los otros puestos de trabajo descansan en la economía informal –haciendo comida en pequeñas cantidades para la venta, o algunas veces trabajando

⁴⁰ Entrevista con Iris Munguía, 2 de septiembre de 2003; COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, pp. 32, 29.

⁴¹ Entrevista con Iris Munguía, 29 de agosto de 2004.

⁴² COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p. 32; Foro Meaux, *Bananas for the World*, pp. 41-54.

⁴³ Foro Emaus, *Bananas for the World*, pp. 36-37, 41-56; entrevista con Carlos Arguedas Mora, Siquirres, Limón, Costa Rica, 19 de enero de 2004; COLSIBA, Diagnóstico Participativo, p. 32.

como empleada doméstica. La mayoría de las trabajadoras bananeras sólo han llegado hasta sexto grado –en Guatemala, el peor caso, el 34% es analfabeta– lo que más adelante limita sus alternativas. Con empleo estable y un salario de subsistencia plena, sindicalizadas o no, las trabajadoras bananeras son, de hecho, las grandes afortunadas, hasta que llegan a los cuarenta; después de esa edad el futuro es sombrío. La edad en combinación con la discriminación de género deja sólo la opción de la economía informal o las redes familiares para ayudarlas a sobrevivir. Sin embargo, cuando las mujeres de plantaciones con sindicato dejan el departamento de empaque, reciben un pago total de pensión que asciende alrededor de \$2,000.00 y que utilizan para comprar una casa, comenzar un pequeño negocio, o pagar a un coyote que las lleve a Estados Unidos, para estar con jóvenes que cada vez más los obligan a migrar⁴⁴.

¿Por qué hay tan pocas opciones disponibles? Desde la crisis de la deuda en la década de 1980, las políticas económicas neoliberales impuestas por Estados Unidos a través del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial han apretado la soga alrededor de todos estos países Latinoamericanos. Como parte de los “programas de ajuste estructural” para pagar los préstamos, los gobiernos han sido obligados a ejecutar una severa fórmula: recortar los servicios sociales financiados por el Estado, privatizar entidades propiedad del gobierno y reducir la economía a dos vías de exportación, instituidas mediante los nuevos acuerdos de libre comercio – agricultura para la exportación en una catastrófica libre competencia, con economías más fuertes en el Norte, y un desarrollo industrial tipo maquila. Los resultados han sido un desastre en toda América Latina. Y en este modelo no hay lugar para las mujeres mayores de 25 años de edad, no hay trabajo y no hay una red de seguridad⁴⁵.

⁴⁴ COLSIBA, *Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género*, pp. 11, 13, 26; entrevista con Iris Munguia, 3 de septiembre de 2004. sobre la migración de hondureños hacia los Estados Unidos, véase: Pastoral Social/Cáritas, [Sueños Truncados: La Migración de hondureños hacia Estados Unidos](#) (Tegucigalpa: Editorial Guaymuras, 2003).

⁴⁵ Alcides Hernández, *El Neoliberalismo En Honduras* (Tegucigalpa, Honduras: Editorial Guaymuras, 1983); mayor información sobre el contexto centroamericano, véase: William I. Robinson, *Transnational*

La situación de las mujeres bananeras, en otras palabras, es siempre precaria. Atrapadas en los fríos brazos de las transnacionales bananeras, su destino se entrelaza no sólo con la industria mundial del banano, sino que con el futuro del movimiento laboral bananero. Y ellas lo saben. Por eso, a mediados de los años 1980, libraron una dura batalla para obtener un lugar en él.

III. SITRATERCO: El poder de las mujeres es poder sindical o (El poder de las mujeres nutre el poder sindical)

Próximo a la Plaza Central en el corazón de La Lima, Honduras, frente al Banco de los Trabajadores, está un local sindical de dos plantas de color verde encendido. Sobre la puerta y recorriendo su parte frontal se lee, en grandes letras negras, SITRATERCO, sigla que corresponde al Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company. A finales de 2002, si se traspasaba el umbral de esa puerta, después de que los ojos se recuperaran del relumbramiento causado por el intenso sol, podía ver en el corredor del frente un mural rosado y blanco con titulares como “Ejercicio de la Ciudadanía”, “Las mujeres tenemos derechos” o “Participación Pública”, que aún se conservaban producto de la conferencia de trabajadoras bananeras que había tenido lugar ese año. Siguiendo las amplias gradas hacia el segundo piso, se entraba al gran salón de reuniones donde se podía ver una manta de ocho pies de ancho que decía: BIENVENID@S COMPAÑER@S A OTRO AÑO DE LUCHA INCLAUDICABLE POR LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE L@S TRABAJADORE/AS”. La palabra trabajadores había sido modificada para que una “a” se acomodara dentro de la “e”. Igualmente la palabra compañeros tenía una “a” dentro de la “o” al final. El lenguaje sexista, en otras palabras, ha sido purgado de la presencia pública del sindicato –sólo un indicador, sumado a las frases

exhibidas en el corredor, de que algo especial ha sucedido en las políticas de género de este sindicato⁴⁶.

La historia del empoderamiento de las trabajadoras bananeras y la transformación de sus sindicatos comenzó lentamente a mediados de la década de 1980, en la costa norte de Honduras, en el interior de aquel sindicato con una sede pintada de verde pistacho, SITRATERCO. Aquí es donde se libraron las primeras, más grandes y más dolorosas batallas por establecer programas de la mujer para las trabajadoras bananeras en las décadas de 1980 y 1990. Aquí es donde, por primera vez, las mujeres alcanzaron con éxito el liderazgo sindical y en donde se transformaron a sí mismas –y a sus compañeros- de forma tan dramática.

SITRATERCO nació de una huelga popular en 1954, que se prolongó desde mayo hasta julio, y de donde brota la historia laboral hondureña. Ese invierno 25 mil trabajadores de la Tela Railroad Company, subsidiaria de la United Fruit Company; 11 mil de su rival, la Standard Fruit y varios miles de obreros hondureños de otros sectores, se declararon en huelga al mismo tiempo produciendo una gran crisis nacional. La embajada de los Estados Unidos actuó de prisa para tratar de controlar la situación, trabajando de la mano con la AFL-CIO, y el Gobierno de Honduras para, por un lado, identificar y reprimir supuestos líderes comunistas, y, por otro, promover sus propios líderes anticomunistas cuidadosamente seleccionados. Después de dos semanas, con ganancias mínimas, los trabajadores de la Standard Fruit dieron por terminada la huelga. Sin embargo, los huelguistas de la United Fruit se mantuvieron por 10 semanas. Como la situación amenazaba con generar, cada vez más, elevados niveles de caos para el gobierno de Honduras y las compañías fruterías, los líderes del comité de huelga que no eran del agrado de la Embajada de EU fueron sistemáticamente arrestados, a tal punto que el grupo final no tenía ninguna relación con aquel que originalmente había declarado la huelga. Cuando el comité de huelga finalmente firmó un acuerdo, que fue mediado por los Estados Unidos, 69 días después haber iniciado la huelga, la

⁴⁶ Observación personal de la autora, 5 de noviembre de 2002.

United Fruit había accedido al pago de aumentos mínimos y a un puñado de beneficios. Mientras tanto, la AFL-CIO había preparado el camino para controlar al SITRATERCO: el nuevo y gran sindicato bananero que surgió a mediados de un invierno.

Siguió un poderoso compromiso con la Guerra Fría que duraría 20 años, donde, a mediados de los años 1950, se negociaba astutamente entre el Gobierno de Honduras, las corporaciones bananeras, el Departamento de Estado y la AFL-CIO –claramente dejando fuera de la discusión a los trabajadores bananeros de la base. Temerosas del comunismo y bajo la presión del Departamento de Estado, las compañías acordaron reconocer los sindicatos y, finalmente, después de repetidas huelgas, conceder lucrativos contratos garantizando seguridad en el trabajo, atención médica, feriados, vacaciones y pensiones modestas. A cambio, la alianza obtuvo sindicatos cautivos controlados por Estados Unidos que excluyeron del liderazgo sindical a los izquierdistas; que se mantuvieron al margen de la política electoral; y que nunca cuestionaron la presencia de las corporaciones de los Estados Unidos en el país. Y, desde luego, nunca tuvieron una revolución comunista⁴⁷.

A finales de los años 1950 y en las décadas de 1960 y 1970, la AFL-CIO puso en orden y controló el liderazgo del SITRATERCO a través del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL) y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). Con los millones del Departamento de Estado de los EU, la AFL-CIO compró casas para los líderes sindicales; pagó salarios; financió viajes frecuentes con todos los gastos pagados a un especial y agradable centro de capacitación anticomunista en Virginia. Los miembros de la base, por su parte, obtuvieron vivienda subsidiada

⁴⁷ Mario Argueta, *La Gran Huelga Bananera: Los 69 Días que Estremecieron a Honduras* (Tegucigalpa, Honduras: Editorial Universitaria, 1995); Marvin Barahona, *El Silencio Quedó Atrás: Testimonios de la Huelga Bananera de 1954* (Tegucigalpa, Honduras: Editorial Guaymuras, 1994); Mario Posas, *Lucha Ideológica y Organización Sindical en Honduras (1954-65)* (Tegucigalpa, Honduras: Editorial Guaymuras, 1980); Mario Posas, *Luchas Del Movimiento Obrero Hondureño* (San José, Costa Rica: Editorial Universitaria Centroamericana, 1981); Robert MacCameron, *Bananas, Labor, and Politics in Honduras: 1954-1963* (Syracuse, NY: Maxwell School of Citizenship and Public Affairs, Syracuse University, 1983). Información sobre el panorama general de la historia de Honduras después de la Segunda Guerra Mundial hasta la década de 1980, incluyendo sus movimientos obrero y campesino, y el SITRATERCO en particular, véase: James Dunkerley, *Power in the Isthmus: A Political History of Modern Central America* (Londres y Nueva York: Verso, 1988), 517-581.

y cooperativas de alimentos. Bajo este modelo, la membresía del SITRATERCO, 25,000 en sus inicios, se estabilizó a mediados de los años de 1970 en 10,000. Era la joya en la corona del movimiento obrero hondureño; el sindicato del sector privado más poderoso en Centroamérica; y el modelo para las fantasías de la AFL-CIO de controlar todo el movimiento obrero latinoamericano⁴⁸.

A la larga, el legado de la guerra fría de la AFL-CIO, irónicamente, ayudó a abrir un espacio para que el activismo posterior de las trabajadoras bananeras se desarrollara. Primero, en 1960, financió el edificio de dos plantas del SITRATERCO, en La Lima, y después una escuela sindical a tres cuadras de distancia de este. Segundo, los funcionarios de la AFL-CIO negociaron contratos con la United Fruit y con la Standard Fruit que permitían un promedio de dos semanas pagadas para que los miembros de base del sindicato participaran en talleres educativos que el sindicato impartía, originalmente para asegurar su adherencia ideológica al anticomunismo, así como también para capacitar a las trabajadoras y trabajadores bananeros en los procedimientos de quejas y desagravios colectivos al estilo de los Estados Unidos. En los años 1980 y 1990, las sindicalistas bananeras usarían ambos, la sede del sindicato y ese tiempo libre, para su propia versión de la educación sindical⁴⁹.

⁴⁸ Sobre SITRATERCO y su relación con la AFL-CIO y el Departamento de Estado de E.U. véanse las fuentes arriba citadas. Las mejores fuentes para detalles de la relación se encuentran en los archivos del Departamento de Asuntos Internacionales y los de sus funcionarios, en los archivos de AFL-CIO, George Meany Center, Silver Spring, Maryland; y en los archivos del Departamento de Estado de los EU., National Archives II, Silver Spring, MD. Véase, para mayores detalles, un artículo sobre la intervención de AFL-CIO en Honduras, en Dana Frank, *Imperial Solidarity: U.S. Labor and the Challenge of Internationalism* (en imprenta, The New Press). Para una muestra de las actividades de la AFL-CIO en Honduras, véase American Institute for Free Labor Development, "AIFLD IN HONDURAS: A SUCCESS STORY," 15 de noviembre de 1971, Record Group 18-010, Box 6, Folder 9, George Meany Archives, AFL-CIO, Silver Spring, Maryland.

⁴⁹ Una placa de 1960 colocada en la parte frontal del edificio celebra la alianza del SITRATERCO con la ORIT, una criatura de la AFL-CIO. El contrato para el año 2000 del SITRATERCO con la subsidiaria hondureña de la Chiquita, la Tela Railroad Company, incluye la cláusula 10 F: "PERMISOS CON GOCE DE SALARIO PARA ASISTIR A PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SINDICAL. La Empresa, previa solicitud por escrito por parte del Comité Ejecutivo General, concederá licencia con goce de salario para asistir a curso de capacitación sindical, viajes de observación locales, nacionales o internacionales, seminarios y conferencias laborales y para el goce de becas concedidas por instituciones públicas o privadas nacionales o extranjeras. Esta prestación abarcará un máximo de Mil Ochocientos (1,800) días-hombre al año los cuales serán distribuidos a discreción del Sindicato sin perjudicar el servicio y la buena marcha de la Empresa".

Debido en parte a que la AFL-CIO estaba prestando diligentemente su apoyo a sindicatos “libres y democráticos”, en contraste con el comunismo “totalitario”, la estructura interna del SITRATERCO garantizó una medida real de democracia interna. A diferencia de los sindicatos de Estados Unidos, en general controlados por personal con paga permanente, a menudo de clase media, los reglamentos del SITRATERCO crearon un comité ejecutivo de seis miembros: Presidente/a, Secretario/a General, Secretario/a de Finanzas, Secretario/a de Organización, Secretario/a de Quejas y Agravios y Secretario/a de Actas, más o menos en orden descendiente de estatus y poder. Todos estos dirigentes son electos directamente en asambleas. Todos reciben un salario que se paga con las aportaciones de los miembros del sindicato. Y todos han sido históricamente trabajadores bananeros de verdad. Cuando terminan su mandato de cuatro años, estos dirigentes regresan a sus antiguos puestos en las plantaciones⁵⁰.

Cuando las mujeres entraron por primera vez a las plantas empacadoras de la United Fruit, representadas por SITRATERCO a inicios de la década de 1960, fueron completamente excluidas de las altas esferas del poder sindical. Durante la década de 1960 y principio de la de 1970, algunas mujeres estaban involucradas marginalmente y a título individual con el sindicato; pero no ocupaban ningún cargo y no tenían ningún poder. En 1975, hombres identificados con la izquierda tomaron el control del liderazgo de SITRATERCO. Pero a los leales de la AFL-CIO sólo les tomó dos años dejarlos fuera de nuevo. Durante ese periodo estos hombres de izquierda, por razones que no guardan relación con la política de género, fueron capaces de introducir otro nivel más de democracia en la estructura del SITRATERCO. Esta acción también tendría un gran significado para las mujeres: cada plantación tenía su propio comité de base, electo según el mismo esquema de cargos del comité ejecutivo, es decir, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Organización y demás, sólo que sin presidencia. También crearon dos nuevas subseccionales entre los comités de base y el comité ejecutivo, cada uno con dos de sus

⁵⁰ Entrevista con Gloria García, La Lima, Cortés, Honduras, 5 de noviembre de 2002; entrevista con Manuel Hernández, 5 de noviembre de 2002; Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company, SITRATERCO, La Lima, Cortés, Honduras, n.d. [1987], Archivos de COSIBAH.

propios dirigentes, quienes trabajaban medio tiempo en el sindicato y medio tiempo en la plantación. Las y los dirigentes de la base obtenían tiempo libre para algunas reuniones, pero, fuera de esto, laboraban en sus puestos originales⁵¹.

A finales de la década de 1970, un puñado de mujeres, a título individual, fueron electas para los comités de base referidos; y fue duro. “Emilia” que se integró al SITRATERCO en 1974, recuerda que en su sector, Higuero, “En ese tiempo era una mujer la Secretaria General, sólo ella manejaba la política y eso me motivó para apoyarla ya que a veces los varones la humillaban por ser mujer”⁵². No está claro quién fue esta mujer o cómo fue elegida. Pero para cualquier mujer participando en elecciones, los números lo decían todo. En cualquiera de las plantaciones, de un total de 150 a 300 trabajadores, los hombres eran siempre más numerosos que las mujeres, en una proporción de tres o cuatro a uno. Pero un nuevo cambio estructural, a finales de la década de 1970, abrió la puerta para la plena entrada de las mujeres al sindicato – aunque de nuevo no fue algo intencional. Esta vez SITRATERCO dividió los comités de base en dos comités separados, autónomos: uno para la división de agricultura – todos hombres; y otro para las empacadoras – usualmente con un 80% de mujeres. A inicios de la década de 1980, las mujeres pudieron elegir al fin a otras mujeres para formar parte de la dirigencia del comité de base de su plantación, por lo general como Secretaria de Actas, vista como la de menor importancia⁵³.

⁵¹ Entrevista con Mirian Reyes, La Lima, Cortés, Honduras, 22 de agosto de 2003; entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; *Lo Que Hemos Vivido*, p. 80. Sobre SITRATERCO en la década de 1970 e inicios de la década de 1980, *Honduras: Historias No Contadas* (Tegucigalpa, Honduras: Centro de Documentación de Honduras [CEDOH], 1985), pp. 81-123; Víctor Meza, *Antología de Documentos sobre la Situación y Evolución del Movimiento Obrero en Honduras (1970-1979)* (Tegucigalpa, Honduras: Editorial Universitaria, 1981), pp. 414-420, 549-571.

⁵² *Lo Que Hemos Vivido*, p.80.

⁵³ Entrevista con Manuel Hernández; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002, 24 de agosto de 2004; entrevista con German Zepeda; *Lo Que Hemos Vivido*, p. 88. Deborah Levenson encontró el mismo patrón, de mujeres como Secretarias de Actas, en el movimiento obrero de Ciudad Guatemala en los años de 1980 y 1990. Deborah Levenson-Estrada, "Working-Class Feminism," p. 224.

Entre 1984 y 1985, las mujeres miembros del SITRATERCO comenzaron, por primera vez, a formular estrategias a lo ancho de las plantaciones y, de igual importancia, a comprenderse colectivamente como mujeres. “Las bases de mujeres empezaron a consolidarse en nuevos métodos de lucha”, menciona “Luisa”, una activista del SITRATERCO de esa generación⁵⁴. En parte fue la nueva habilidad de las mujeres para ser electas –potencialmente. También se molestaron bastante y después se motivaron, cuando el liderazgo masculino de repente se apropió de todos los fondos de un proyecto educativo patrocinado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), al que las mujeres habían pensado que tendrían acceso⁵⁵.

También en esos años los vientos del feminismo de izquierda de Centro América estaban circulando por la frontera de Honduras; en tanto que mujeres revolucionarias militantes de Nicaragua, El Salvador y Guatemala, descubrían que el hecho de poder cargar un fusil, no significaba que sus camaradas hombres les permitirían compartir el poder. El triunfo sandinista en Nicaragua, 1979, acentuó especialmente las contradicciones⁵⁶. Las mujeres militantes “se sintieron muy mal con el movimiento revolucionario” cuando se vieron excluidas del nuevo gobierno, rememora Norma Iris Rodríguez, una activista en el movimiento campesino hondureño. Ella recuerda los primeros grupos de mujeres en el movimiento campesino hondureño, a mediados de la década de 1980, que infiltraron la conciencia de las mujeres del SITRATERCO. Aunque Rodríguez resalta que ese espacio fue el primer lugar donde los temas de la mujer emergieron en el movimiento laboral hondureño⁵⁷.

⁵⁴ *Lo Que Hemos Vivido*, p.88.

⁵⁵ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 90.

⁵⁶ Margaret Randall, *Sandinista's Daughters Revisited*; Florence Babb, *After Revolution*; Maxine Molyneaux, "Mobilization without Emancipation?"; Lynn Stephen, *Women and Social Movements in Latin America*; Jennifer Bickham Méndez, "Creating Alternatives from a Gender Perspective."

⁵⁷ Entrevista con Norma Iris Rodríguez, 29 de agosto de 2003, El Progreso, Yoro, Honduras. Sobre mujeres en el movimiento campesino de Honduras en la década de 1980, véase: Medea Benjamin, ed., *Don't Be Afraid, Gringo: A Honduran Woman Speaks From the Heart: The Story of Elvia Alvarado* (San Francisco, CA: Institute for Food and Development Policy, 1987).

En 1986, las miembros del SITRATERCO lanzaron su primera y más importante campaña en el sindicato. En su congreso bianual, Gladys Valle y María Teresa Aguilar introdujeron una moción solicitando al sindicato crear un comité femenil aparte con estatus oficial y su propia dirigencia seleccionada por su comité. En cada relato de esta parte de la historia se repite la misma frase: Cuando las dos mujeres introdujeron la moción, “les dijeron que estaban locas”⁵⁸. Peor aún, recuerda otra mujer, “Más bien algunos compañeros se reían de nosotras”⁵⁹. La iniciativa fue completamente derrotada. Pero la oposición sólo motivó a las mujeres a trabajar con más fuerza. “Decepcionada y apagada, me sentía horriblemente mal al ver que los compañeros que representaban a las mujeres de las bases no aprobaron la moción” recuerda “Luisa”⁶⁰.

A partir de ese momento las mujeres desplegaron una cuidadosa estrategia. “Íbamos trabajando con una política sutil”, una recuerda⁶¹. En los dos años que siguieron, identificaron, uno por uno, a dirigentes que podían simpatizar con su causa y ganaron lentamente su apoyo para el Acta donde se establecía el Comité de Mujeres⁶². Durante el mismo periodo, “cuando se dio una huelga en el sindicato se miró la participación de la mujer y los compañeros fueron agarrando consciencia, aportábamos en fuerza de lucha al sindicato, vieron que las mujeres éramos decisivas no teníamos miedo y nos enfrentábamos con los diferentes problemas”⁶³. En 1988 las mujeres de nuevo introdujeron su propuesta en el congreso del SITRATERCO y esa vez se pasó –con ocho mujeres y 120 hombres participando en la votación. En el último momento sus

⁵⁸ Entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002, La Lima, Cortés, Honduras; *Lo Que Hemos Vivido*, p. 90.

⁵⁹ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 90.

⁶⁰ Ibid; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002; entrevista con Mirian Reyes.

⁶¹ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 90.

⁶² Entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002.

⁶³ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 91.

opponentes trataron de rescindirla, pero las mujeres los amenazaron con aliarse con la derecha del sindicato y la medida se aprobó⁶⁴.

Transformación

“Después del Acta, todo cambió”, recuerda Gloria García⁶⁵. Las mujeres no sólo habían convencido a los hombres de la necesidad del empoderamiento de la mujer, sino que ahora contaban con su propia estructura oficial independiente para actividades al interior del sindicato, anunciando el primer florecimiento del Comité Femenil para el periodo 1989 - 1993. En 1988, las activistas organizaron su primera asamblea general de mujeres del SITRATERCO y eligieron su primer comité y su primera presidenta; después crearon subcomités en todas las plantaciones, en ese momento alrededor de 25. También escribieron concienzudamente su propia propuesta de subvención para el trabajo con las mujeres en SITRATERCO⁶⁶, la cual fue presentada a la OIT.

Un proyecto fue particularmente importante pues atendía la intensa agitación de esos primeros años y establecía patrones futuros para el trabajo de las mujeres. En 1990 Iris Munguía y Norma Murillo asistieron a una serie de talleres sobre mujeres, trabajo y sindicatos en el sector agrícola de naciones en desarrollo que se dieron en Costa Rica con el patrocinio de la OIT y el movimiento obrero danés. Cada tres meses, durante dos años, Iris y Norma viajaban a Costa Rica donde estudiaban por dos semanas. Cuando regresaban a casa después de cada curso, Iris y Norma, a su vez, capacitaban a las otras once miembros del Comité Femenil del SITRATERCO en los temas que ellas habían recibido. Hacían circular 26 cuadernillos que habían traído de Costa Rica, de una serie denominada El Papel de las Trabajadoras Rurales en la Sociedad, con temas como “Hablemos de la Diferencia”, “Mujer y Sociedad” y

⁶⁴ Ibid; entrevista con Mirian Reyes; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002.

⁶⁵ Entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002.

⁶⁶ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 92; entrevista con Mirian Reyes; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002 y 29 de agosto de 2004.

“Mujer y Trabajo”⁶⁷. Las mujeres del Comité Femenil, a su vez, prometían capacitar, cada una, a 25 mujeres de base.

Fue un esquema grande de educación y empoderamiento colectivo sostenido con pocos recursos. Toda la actividad tenía lugar los domingos, después de trabajar, durante cuatro años. “El trabajo no fue fácil ya que era el único día que las compañeras tenían para estar con sus hijos y asear la casa”, recuerda “Carmen” una de las del grupo original. “Por eso las visitaba en su casa para concientizarlas y motivarlas para que asistieran, por espacio de tres horas, a las jornadas que generalmente se desarrollaban por la tarde”⁶⁸. Pero el entusiasmo era enorme. “El hecho de que algunas de ellas no sabían ni leer ni escribir no fue impedimento para que participaran”⁶⁹.

Mediante este primer proyecto, las mujeres refinaron su principal método de enseñanza: el taller, una modalidad educativa que aprendieron en parte del taller de la OIT en Costa Rica, pero más directamente de hombres de clase media, de izquierda, a menudo académicos, como Mario Posas o German Leizelar (Ministro del Trabajo en la Administración del presidente Ricardo Maduro)⁷⁰, que las habían ayudado en años anteriores. De tres horas a dos días de duración, un taller reunía de diez a veinte mujeres para el esparcimiento, la camaradería y la educación. Su primer taller se llamó “El Perfil de la Dirigencia”, que las mujeres escogieron “para incorporar las mujeres a las bases como dirigentes”⁷¹. Otros temas de esta primera ronda se centraron en el empoderamiento de la mujer al interior del sindicato, de cara a la relación con sus compañeros y con la administración corporativa –por ejemplo procedimientos para las quejas y agravios o procedimientos parlamentarios. A través de estas discusiones, y con el soporte de los materiales de la OIT, poco

⁶⁷ Hablemos de la Diferencia, Mujer y Sociedad, Mujer y Trabajo, Liderazgo, folletos del Proyecto OIT/DANIDA para Mujeres Trabajadoras Rurales, n.d. Archivos de COSIBAH.

⁶⁸ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 104.

⁶⁹ *Lo Que Hemos vivido*, p. 92. Entrevista con Mirian Reyes e Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002. Para más datos sobre este modelo de educación, véase también *Lo que Hemos Vivido*; este material fue explicado en todos los talleres en los que estuve presente en 2002.

⁷⁰ Entrevista con Iris Munguía, 2 de agosto de 2004.

⁷¹ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 92

a poco comenzaron a tratar temas de género de forma más directa. Una mujer recuerda⁷² que “Con el proceso educativo se desarrollaron Problemas de Género”. Una nueva ronda de talleres agregó nuevos títulos como “Sexo y Género”⁷³.

Sin lugar a dudas, mediante la combinación de talleres y las luchas sindicales, esta generación de mujeres experimentó una profunda transformación. A lo anterior contribuyó en parte la experiencia de ser dirigente. “Luisa”, quien primero se desempeñó como Secretaria de Actas y después como Secretaria de Agravios en el comité de su departamento de empaque, señala: “Hubo un cambio de carácter más fuerte y decisivo, asumir el papel de responsabilidad”⁷⁴. Iris Munguía, quien comenzó de igual forma como Secretaria de Actas en 1982, comenta: “Yo digo siempre que para mi la escuela mejor fue ser dirigente en la base”⁷⁵. Ella memorizaba párrafos tanto del contrato sindical firmado con la Chiquita como del Código del Trabajo de Honduras. Al mismo tiempo, estas singulares líderes aprendían a conducir talleres para otras mujeres y se las ingeniaban para hablar sobre temas delicados como sexo y género. Mirian Reyes, que hoy día dirige proyectos educativos en una federación nacional de trabajadores, recuerda: “Al principio yo estaba realmente temerosa de hablar sobre sexo y género y la división sexual del trabajo”. Pero en la medida en que ella se movía de una plantación a otra, impartiendo el mismo taller, sentía menos y menos miedo⁷⁶.

Estas primeras líderes fueron muy conscientes de su posición como modelos para otras trabajadoras bananeras en el sindicato, y del apoyo de otras mujeres para su auto desarrollo. “Se nos apoyó en educarnos para que sirvamos de

⁷² *Lo Que Hemos Vivido*, p. 103.

⁷³ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 104; entrevista con Mirian Reyes e Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; *Lo que Hemos Vivido*, pp. 92, 103-104.

⁷⁴ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 88.

⁷⁵ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002.

⁷⁶ Entrevista con Mirian Reyes.

ejemplo a otras mujeres a través de la concientización”, escribe “Emilia”⁷⁷. “Luisa” habla de las metas de las mujeres:

Sabíamos que las compañeras que llevamos a los talleres eran mujeres que apoyaban aún tan sólo con su presencia en toda lucha, pero necesitábamos que la mujer fuera más beligerante, que expresaran lo que sentían y que dejaran la sumisión, porque la mayoría eran calladas. Al final estuvimos satisfechas porque salieron compañeras muy reaccionarias y expresivas, que a través de la educación fueron mejorando⁷⁸.

Al contar sus propias historias, estas líderes mujeres del SITRATERCO repetidamente nombran a otras mujeres que las alentaron para asistir a los talleres, para hablar o para ser candidatas para la dirigencia sindical⁷⁹.

No obstante toda la loable transformación de si mismas, estas mujeres pioneras tuvieron que mantenerse en pie de lucha durante todos esos años. Por un lado, tenían que pelear con uñas y dientes contra los hombres al interior del SITRATERCO. “Íbamos luchando para mantener el Comité Femenil y al mismo tiempo con el machismo de los compañeros, puesto que ellos estaban en contra de que las mujeres manejaran el fondo que mandaba OIT”⁸⁰. Con valentía, las mujeres presionaban con más propuestas. “¿Qué más nos daban (sic) que se enojaran los compañeros varones?, cuenta “Luisa”⁸¹. Ellas constantemente sentían que tenían que probarle a los hombre –así como a ellas mismas y a las otras mujeres- que podían hacer el trabajo que demanda una organización sindical. “Mi experiencia más grande es: como convencer a los compañeros que nosotras las mujeres sí podemos cuando queremos”, dice Gloria García, una de las dos primeras mujeres que se desempeñó como dirigente a nivel seccional⁸².

⁷⁷ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 84.

⁷⁸ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 95.

⁷⁹ E.G. *Lo Que Hemos Vivido*, pp. 183, 102.

⁸⁰ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 93.

⁸¹ *Ibid*

⁸² Entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002.

En otro frente, la Chiquita también estaba tomando nota de cómo el nuevo activismo de las mujeres estaba fortaleciendo las bases del SITRATERCO, así como de su voluntad para actuar militantemente. Durante esos mismos años, finales de la década de 1980, los líderes de izquierda asaltaron el control de las principales sedes sindicales y, en un ámbito más amplio, los movimientos revolucionarios continuaban la lucha por el poder en Guatemala y El Salvador, e incluso gobernaron, hasta 1989. En 1997 la Chiquita trató de introducir un sistema de sindicatos blancos, replicando el Solidarismo, que con mucho éxito había eliminado los sindicatos bananeros de Costa Rica en la segunda mitad de la década de 1980⁸³. En un esfuerzo por dividir a las activistas de los sindicatos, presionaba a las mujeres en particular a participar en esquemas de seguridad social corporativos. Al mismo tiempo, durante las huelgas, la compañía tomaba represalias, con especial dureza, contra las mujeres militantes. En todos esos años, por los altos niveles de activismo sindical, “todas nosotras siempre estuvimos a la expectativa de lo que nos deparaba la empresa”, recuerdan las mujeres⁸⁴.

“Carmen”, representa un buen ejemplo de lo que estas mujeres tuvieron que pasar. En 1990, a la edad de 31 años, ella asistió a un taller del Comité Femenil. El siguiente año participó en la Segunda Asamblea de Mujeres del SITRATERCO, donde fue elegida como miembro del Comité por los próximos dos años. Después, en 1992, sus compañeras de trabajo en la empacadora la eligieron Secretaria de Quejas y Agravios por la Finca Naranjo Chino (ese año cuatro mujeres fueron electas para formar parte de ese comité y sólo un hombre salió electo para ocupar el puesto tradicionalmente asignado a una mujer: la Secretaría de Actas). Dos años después llegó más lejos cuando la eligieron Secretaria General de su plantación. Ahí fue cuando las cosas se volvieron pesadas. El Secretario de Finanzas alegó que su elección no era válida porque las luces se habían apagado durante la reunión. Pero German Zepeda, en ese tiempo Secretario de Organización del Comité Ejecutivo del SITRATERCO, no le dio ningún crédito. En 1995 “Carmen” fue electa

⁸³ Gilberther Bermúdez Urmaña, *El Solidarismo y los Arreglos Directos en las Fincas Bananeras de Costa Rica*; entrevista con José María Martínez, 26 de agosto de 2004.

⁸⁴ *Lo Que Hemos Vivido*, pp. 93, 84, 108, 94.

Secretaria de Quejas y Agravios de la seccional de El Progreso, y las cosas empeoraron. “Mi compañero de trabajo, el Secretario General de la Seccional de El Progreso, era machista y de inicio quiso hacerme quedar mal con mi trabajo”⁸⁵.

Para muchas mujeres de esta generación, que fundaron el Comité Femenil y a la par se constituían como mujeres pioneras en la dirigencia sindical, el reto de mantener ambas actividades y, a la par, trabajar en las empacadoras, resultaba agobiante. “Luisa” recuerda: “Por mi parte en la base, pasaba más con los problemas de los compañeros, se sentían solos y olvidados, eso me deprimía, pero no podía dejar la dirigencia del Comité Femenino porque era algo que yo me había propuesto y por lo que había luchado en el sindicato”⁸⁶.

En cada oportunidad, ellas ajustaban su lucha por la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en términos de poder sindical. SITRATERCO, argumentaban, sólo podía enfrentarse a la Chiquita si potenciaba plenamente la militancia de las mujeres al igual que la de los hombres. Ellas nunca proyectaron el trabajo de las mujeres en términos individualistas de liberación o auto expresión; en su lugar, se presentaban a sí mismas en términos colectivos, como compañeras de lucha a las que se les había impedido una participación plena por razones de sexismo.

En 1994, el sindicato fue testigo de los frutos que nacieron de los esfuerzos de las mujeres. “El año de 1994 fue de conquistas fundamentales para las mujeres”, recuerda “Emilia”⁸⁷. A inicios de enero, sesenta mujeres se juntaron en La Lima para un taller sin precedentes de tres días sobre temas de género y desarrollo de liderazgo. “Carmen” dice: “tuve el privilegio de impartir dicha jornada” y escribe: “para mi fue todo un éxito ver aquel número de mujeres con voluntad de aprender más y el deseo de participar más activamente en nuestro sindicato”⁸⁸. Ese año las mujeres también desempeñaron roles prominentes en apoyo a huelgas importantes. También eligieron a su cuarta mujer, Iris

⁸⁵ Cita, *Lo Que Hemos Vivido*; Historia de Carmen, pp. 104-119.

⁸⁶ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 96

⁸⁷ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 84.

⁸⁸ *Lo Que Hemos Vivido*, p.105.

Munguía, para el Comité Ejecutivo del SITRATERCO –aunque todavía sólo una mujer por período ha formado parte de este comité⁸⁹.

Cuatro años después, las mujeres habían consolidado su poder en la alta esfera sindical. El Comité Femenil estaba fortaleciéndose: “teníamos una organización muy compacta, éramos bien unidas, había mucho trabajo y responsabilidad”⁹⁰. En el Congreso General de 1998, participaron más mujeres como nunca antes había sucedido en los 44 años de historia del SITRATERCO⁹¹. También fue el año en el que Gloria García salió electa como Secretaria General a nivel seccional⁹².

Sobrevivencia y solidaridad

El 26 de octubre de 1998, el huracán Mitch azotó la región centroamericana, conmoviendo al mundo entero. Mitch fue uno de los huracanes más destructivos del siglo veinte. En la última semana de octubre y primera semana de noviembre, atravesó Guatemala, Honduras y Nicaragua, para de nuevo regresar a Honduras en su paso hacia el Caribe, matando más de nueve mil personas, 5,675 sólo en Honduras. 10 por ciento de la población del país perdió su vivienda. Mitch fue particularmente devastador para las plantaciones bananeras de la costa norte de Honduras, donde destruyó el 87 por ciento de la producción bananera de 1999, incluyendo el 100 por ciento de las de la Chiquita. SITRATERCO, y sus mujeres en particular, enfrentaron la tarea de alimentar miles de trabajadores cuyos hogares estaban bajo lodo, así como también la realidad económica de largo plazo por el cierre de la mayoría de las plantaciones en las que ellos trabajaban. Aún en las plantaciones que la Chiquita escogió para replantar el año siguiente, las mujeres serían las más

⁸⁹ Entrevista con Mirian Reyes; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; 26 de agosto de, 2004. Las primeras mujeres en el comité ejecutivo fueron Gladys Valle, 1982-1986, Ramona Aguilar, 1986-1990, Mirian Reyes, 1990-1994, Iris Munguía, 1994-1998.

⁹⁰ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 96.

⁹¹ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 108.

⁹² Entrevista con Gloria García, 5 de noviembre de 2002; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002.

golpeadas, ya que las plantas de banano tardaron nueve meses en producir la fruta para las empacadoras⁹³ .

Muchas plantaciones nunca reabrieron. La Chiquita se valió de Mitch para acelerar el proceso de retirada de la producción directa de banano que llevaba a cabo desde hacía más de una década. Así fue vendiendo sus fincas a productores nacionales independientes; después, jugando la vuelta, les compraba la fruta –de esta forma evadía el riesgo y los costos laborales. Como resultado, la membresía de SITRATERCO ha descendido vertiginosamente desde mucho antes del paso de Mitch: de 10,000 en 1990 a 6,000 justo antes del Huracán. Después de Mitch la membresía se redujo aún más, a 4,850. Para evitar costos laborales y el poder del sindicato, la Chiquita no cultivó los campos o los replantó con palma africana, que demanda pocos trabajadores. Recientemente ha reducido las necesidades de mano de obra en las plantaciones que directamente posee mediante la instalación de un sistema más eficiente de plantación en doble línea y cables elevados aéreos⁹⁴ .

En el 2003 SITRATERCO era una sombra de lo que había sido. Todavía tenía sus dos edificios, sus buses, su comisariato y, sobre todo, la militancia y orgullo de sus miembros y su tradición de una conducción democrática y educación sindical. Pero las estratagemas de la Chiquita para reducir la fuerza laboral sindicalizada en las plantaciones que son de su propiedad han infligido una severa pérdida. SITRATERCO todavía tiene el poder de exigir el cumplimiento

⁹³ "Natural Disasters and their Impact on the Region," *ECLAC Notes*, marzo de 1999, pp. 1, 3; U.S./LEAP, *A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry*, pp. 11-13, 153-157, 160-166; entrevista con Mirian Reyes; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; *Lo Que Hemos Vivido*, pp. 74, 76, 81, 100, 111-12; Specialarbejderforbundet i Danmark, "Bananarbejdere i Mellemanerika, SiD's Internationale Kalender 2001: Trabajadoras y Trabajadores Bananeros de Centroamérica," "Livet efter MITCH/La Vida Despues del MITCH," (octubre), y "Jeg mistede alti i orkanen MITCH!/Perdí todo con el Huracán Mitch," (Noviembre).

⁹⁴ U.S./LEAP, *A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry*, pp. 164-165; entrevista con José María Martínez, 4 de noviembre de 2002, La Lima, Cortés, Honduras; entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; SiD Calendar; "Memoria, Primer Taller Sobre Métodos y Técnicas de la Educación Popular, Proceso de Formación de Educadores de la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Honduras," San Pedro Sula, 10 de noviembre de 1999, Archivos de COSIBAH, p. 16.

de sus contratos y proteger los beneficios y la seguridad laboral de sus miembros; pero sólo tiene 2,100 afiliados⁹⁵.

De esos 2,100, ochocientas son mujeres. “Vemos con mucha preocupación que la membresía ha disminuido considerablemente en nuestra organización”, se lamentaba el Comité Femenil en su informe de 2002. “No estábamos preparados para enfrentar esta situación, razón por la cual, muchas de nuestras compañeras y compañeros, se han visto obligados a solicitar sus prestaciones, por el cierre de algunas fincas por parte de la transnacional bananera”. Ellas mencionaron la nada halagadora perspectiva para las mujeres mayores de 30 años: “No somos aceptadas en el mercado laboral”⁹⁶.

Reiterando los objetivos del Comité de cara a esta situación, el Comité de Mujeres del SITRATERCO, reafirmó el espíritu en curso del trabajo de las mujeres en el sindicato, su enfoque de género mixto en la educación y sus metas máximas:

- Fortalecer la capacitación organizativa sindical, laboral y social en el trabajo de la mujer y de esta forma, fortalecer más nuestro sindicato en esta dura lucha que se está atravesando en la actualidad.
- Implementar procesos educativos con participación mixta.
- Luchar por la integridad plena de las mujeres a nivel nacional.
- Luchar por la equidad de género⁹⁷.

Consultada en el año 2002 sobre la situación actual de las mujeres en el SITRATERCO, Gloria García apuntó un descenso en el activismo de las mujeres en el nivel intermedio. En el 2000, SITRATERCO tenía nueve secretarías generales en los comités de base; en 2002 sólo cinco. Ella sentía

⁹⁵ Entrevista con Gloria García, septiembre de 2004.

⁹⁶ Comité Central de Asuntos Femeninos, SITRATERCO, "Informe, 2002," Archivos de SITRATERCO; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; entrevista con José María Martínez; "Informe del Comité Central de Asuntos Femeninos del `SITRATERCO,' a Presentarse ante La V Asamblea General de Mujeres, a celebrarse en la ciudad de La Lima, departamento de Cortés, el 18 de diciembre de 1999," Archivos de COSIBAH.

⁹⁷ Comité Central de Asuntos Femeninos, SITRATERCO, Informe 2002.

que las mujeres se estaban debilitando, tenían menos interés en el activismo⁹⁸. Pero en el nivel más alto Iris Munguía y ella afirmaban que las mujeres tenían más poder que nunca, con dos de seis posiciones en el comité ejecutivo y una de cuatro dirigentes en niveles intermedios⁹⁹. Hoy nadie en SITRATERCO pensaría poner en duda el poder institucionalizado del comité de mujeres o de sus dirigentes mujeres.

El 28 de agosto de 2004, SITRATERCO celebró su cincuenta aniversario con una gran ceremonia, un partido de fútbol (contra un equipo visitante de sindicalistas bananeros de Guatemala), música de marimba y en la noche, en la sede sindical, un baile con entrada libre. Durante la ceremonia, después de la misa y antes de rendir honores a los retirados, dos intervenciones destacaron puntos clave en la historia del sindicato, mediante el muy de moda *power point*. La primera, por Nelson Núñez, celebró la Huelga General de 1954 en la que el sindicato nació. En la segunda, Iris Munguía habló de las “Luchas y Logros de las Mujeres Sindicalistas Bananeras”. En el evento público más importante por muchos años del SITRATERCO, en otras palabras, el sindicato reconoció que los proyectos de las mujeres bananeras son tan importantes a la identidad e historia del sindicato como su triunfante fundación¹⁰⁰.

Iris inició su discurso nombrando mujeres heroicas durante la Huelga General; después nombró más y más mujeres pioneras sobresalientes, incluyendo las fundadoras del Comité Femenil. Ella no se abstuvo de hablar de los riesgos de salud, las largas horas y las triple jornada que todavía enfrentan las mujeres bananeras –o el “machismo y desconfianza de sus compañeros de vida”. Pero también apuntó que la participación de las mujeres en los sindicatos había crecido enormemente, y que ella celebraba los cambios forjados en años y años de trabajo involucrando a ambos: hombre y mujeres. Al final de su presentación, sin embargo, Iris no pudo resistir preguntar a la asamblea cómo

⁹⁸ Entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002.

⁹⁹ Entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002.

¹⁰⁰ Iris Munguía, “Luchas y Logros de las Mujeres Sindicalistas Bananeras, Septiembre de 2004”, observación personal de la autora, 28 de agosto de 2004.

ha sido posible que, en cincuenta años, el SITRATERCO no haya tenido, ni siquiera por una única vez, una mujer presidente?¹⁰¹.

SITRATERCO todavía espera por su primera mujer en la presidencia o secretaría general; pero no hay duda que el sindicato se ha transformado desde que sus miembros mujeres comenzaron a hablar juntas a mediados de la década de 1980. Una fotografía tomada en noviembre de 2002, de seis dirigentes de alto nivel del SITRATERCO, frente de la sede en La Lima, a su regreso de negociaciones contractuales con ejecutivos de la Chiquita, captura la profunda camaradería, igualdad y confianza entre hombre y mujeres en el sindicato. Los dirigentes están sonriendo, de pie muy cerca el uno del otro, dos hombres en camisas de vestir manga corta posan su brazo informalmente en los hombros de Sergia Marina Cárdenas, Secretaria de Quejas y Agravios de la seccional de El Progreso, que viste una camiseta blanca del SITRATERCO y una falda kaki. Elba Martínez, Secretaria de Actas, rodeada por el grupo se está riendo también. Sobre todo está la naturalidad de la posición de estas mujeres a la par de su entusiastas compañeros que resume los logros de las mujeres en SITRATERCO. El sindicato sabe que está en serios, serios problemas. Pero también sabe que tiene más fuerza para enfrentarlos porque las mujeres y los hombres están unidos, y la fuerza de ambos en su lucha sindical ha sido liberada¹⁰².

IV. Honduras: Un espacio abierto

El 22 de agosto de 2003, seis jóvenes trabajadores de la maquila –tres hombres y tres mujeres, colmaron una oficina ubicada en la parte posterior de la sede de COSIBAH en La Lima. Querían organizar un sindicato y habían acudido a Nelson Núñez, un organizador de COSIBAH, porque habían escuchado que él podía ayudarlos. Nelson explicó con cuidado el proceso legal que eso implicaba –y los riesgos. Existían probabilidades de que los seis fueran

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Fotografía de la autora, Miembros del Comité de Negociación del SITRATERCO, 9 de noviembre de 2002, La Lima, Cortés, Honduras.

despedidos un minuto después de haber presentado la petición legal con sus nombres en ella. Él conversó con ellos durante una hora aproximadamente. Justo antes de que salieran, de manera informal, entregó a cada uno de los y las visitantes un panfleto producido ese año por mujeres bananeras sindicalistas, titulado *Conozcamos de Género*. En su portada se destacaba la frase “Aprendamos juntos/as”. Su contenido incluía temas como “¿Qué es sexo y qué es género?”, “División de Trabajo por Género” e “Identidad de Género”. La contraportada enumeraba “Algunos obstáculos para la participación de las mujeres en las organizaciones”. La naturalidad de ese momento es asombrosa: un militante, un sindicalista consagrado, indicándoles a jóvenes trabajadores, hombres y mujeres, que la igualdad de género es, desde luego, una parte central del trabajo sindical¹⁰³.

Como la escena lo sugiere, la historia de las trabajadoras bananeras no termina de ningún modo con SITRATERCO. Después de 1994, las mujeres bananeras hondureñas expandieron su activismo en una nueva instancia nacional, la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras, COSIBAH. COSIBAH fue la recompensa por las duras y dolorosas batallas en SITRATERCO. Les proporcionó un nuevo espacio institucional donde multiplicar el modelo SITRATERCO en todo el movimiento laboral bananero de Honduras a finales de la década de 1990 y primeros años de la década 2000, siendo la tendencia principal y legitimando los proyectos de las mujeres bananeras. A la par, COSIBAH dio al activismo de las mujeres mucha más independencia, incluyendo fondos propios –que no tuvieron en SITRATERCO. Como la presencia de esos seis trabajadores de la maquila en las oficinas de la Federación lo indica, además COSIBAH también hizo posibles los lazos entre las trabajadoras bananeras y las mujeres hondureñas pobres en otros sectores económicos. Finalmente –y esto la hace aún más interesante- COSIBAH también atrajo el apoyo de hombres mucho más comprometidos con el trabajo de las mujeres.

¹⁰³ Observación personal de la autora, 22 de agosto de 2003, La Lima, Cortés, Honduras; Coordinación del Trabajo de la Mujer COLSIBA, *Conozcamos de Género* (La Lima, Cortés, Honduras, n.d.), Archivos de COSIBAH.

COSIBAH surgió de una crisis en la industria mundial del banano que precedió, con muchos años de distancia, al huracán Mitch. Después del colapso de la Unión Soviética en 1989, las grandes transnacionales del banano pensaron, equivocadamente, que se abrirían enormes mercados en Rusia y Europa del Este, y expandieron sus plantaciones en todo el mundo. Cuando los nuevos mercados nunca se materializaron, en 1991 y 1992, los precios mundiales del banano se vinieron abajo en una impresionante crisis de sobreproducción. Así, las corporaciones se las desquitaban con sus sindicatos y buscaron la forma de exprimirle a cada plantación mayores utilidades. En esos mismos años, estas comenzaron a amenazar con trasladarse al Ecuador si los sindicatos no hacían concesiones contractuales¹⁰⁴.

En respuesta, figuras claves del SITRATERCO agruparon, en 1994, a siete sindicatos bananeros diseminados en los valles de la costa norte de Honduras para formar COSIBAH, una coalición nacional con sede en La Lima. En conjunto, sus afiliados sumaban 12,000 trabajadores, entre los de la DOLE y la Chiquita¹⁰⁵. COSIBAH pronto lanzó actividades educativas conjuntas para todos los sindicatos bananeros y comenzó a coordinar las negociaciones con ambas corporaciones en el plano nacional; a la par surgía como el rostro público de los trabajadores bananeros de Honduras. Mucha de la energía detrás de COSIBAH provenía de los trabajadores bananeros de izquierda, ya que los activistas hondureños emergieron de la pesadilla de la guerra contra de los Estados Unidos contra los sandinistas. Finalmente, libres de la dominación de la AFL-CIO, ellos anhelaban expresar “una nueva visión sindical”, para usar el título del boletín de COSIBAH¹⁰⁶.

En el momento de la fundación de COSIBAH, las mujeres del SITRATERCO habían alcanzado logros impresionantes; sin embargo, el trabajo de las mujeres en los otros seis sindicatos bananeros no existía. Ni una tan sola mujer

¹⁰⁴ U.S./LEAP, A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry, pp.3-5, 11-19, 31-46; entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002; Robert Perillo, “Banana Workers and Transnationals: An Industry in Crisis”, agosto de 2001, U.S./LEAP Newsletter, agosto de 2001; “Banana Industry Crisis Continues to Hit Workers”, agosto de 2000.

¹⁰⁵ Entrevista con German Zepeda, 31 de agosto de 2004.

¹⁰⁶ Nueva Visión Sindical; Entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002.

pertenecía a la dirigencia, ni siquiera a nivel de plantación. No tenían comités con estructuras independientes para las plantas empacadoras o posiciones especiales o comités para mujeres en ningún nivel. En el SITRATERCO, por contraste, las mujeres estaban alcanzando sus más grandes victorias justo en ese mismo año, 1994. Entre los líderes del SITRATERCO que fundaron COSIBAH habían mujeres activistas claves y varios de sus aliados masculinos más cercanos. Juntos, deliberadamente, crearon la posición de la Secretaría de la Mujer como la segunda instancia más importante en la nueva federación. Al hacer esto, establecieron la legitimidad institucional del trabajo de la mujer en COSIBAH e, implícitamente, en sus afiliadas. De igual importancia, ellas crearon una plataforma organizativa para el financiamiento y activismo independiente de las mujeres¹⁰⁷.

Es imposible separar la historia de la Secretaría de la Mujer de COSIBAH de la mujer que ha ocupado el cargo de secretaria desde que ésta fue creada, Iris Munguía. Iris Munguía nació en 1957 en el seno de una familia obrera y creció en una vivienda de la Compañía, en la finca Indiana, cerca de La Lima. Concluyó su sexto grado y después trabajó como costurera y en la economía informal. En 1975, cuando tenía 18 años, comenzó a trabajar en la empacadora; se imaginó trabajando ahí por unos cinco años y después haciendo algo diferente. Pero quedó embarazada y tuvo su primer hijo a los veinte años. Pronto tuvo dos hijos más con su esposo, un trabajador bananero. Ella sintió entonces que estaba atrapada. Mientras permanecía parada en la línea, cortando, empacando, cortando, empacando, comenzó a soñar con el futuro de sus hijos y dejó de lado su propio sueño. Ella era miembro del SITRATERCO, pero no se involucraba en sus actividades¹⁰⁸.

Pero, en 1989, una compañera de trabajo la puso en contacto con el activismo del SITRATERCO y se metió de lleno en el trabajo de la mujer en los gloriosos años del Comité Femenil a inicios de la década de 1990. Comenzó como educadora, después se convirtió en dirigente de plantación y rápidamente

¹⁰⁷ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002.

¹⁰⁸ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; entrevista con Iris Munguía, 2 de septiembre de 2003, La Lima, Cortés, Honduras.

surgió como una activista pionera. Iris fue una de las dos primeras mujeres que viajaron a Costa Rica por tres años para capacitarse como educadora en temas de la mujer. En los mismos años, por la noche, inició de nuevo la escuela y escaló el nivel secundario. Mientras tanto, en SITRATERCO, Iris se convirtió en la tercera mujer que ocupaba el cargo de Secretaria General de un comité de base, la primera en ocupar la dirigencia a nivel seccional y la cuarta mujer en el Comité Ejecutivo del sindicato. Cuando se le ofreció la nueva posición como Secretaria de la Mujer en COSIBAH, la aceptó entusiastamente¹⁰⁹.

Al igual que toda la dirigencia de COSIBAH, Iris es una gran trabajadora. También sabe escuchar, aprendiendo constantemente, apropiándose de ideas y auto educándose. Ocupa una alta posición en los sindicatos bananeros en parte porque cuando ella dirige no lo hace pensando en su interés personal, se trata de su deseo de poner en alto y promover a todos los trabajadores bananeros. La profundidad de su fe en otras mujeres – y en sus compañeros- sostiene, en muchas formas, el proyecto global de unidad del trabajo de las mujeres de COSIBAH. Iris es también una estratega muy cuidadosa que nunca piensa o actúa si no tiene todas las piezas juntas. Ella tiene la fuerza reposada y digna que proviene del profundo respeto que le inspiran sus compañeras y compañeros. Lo anterior no significa que no tiene sentido del humor combinado con la sana autoestima de una mujer de calidad (En una reunión de COSIBAH en el 2003, con representantes de cada una de sus afiliadas –quizá seis hombre y dos mujeres- ya instalados en el salón de reuniones, Iris atravesó el salón usando gigantescos rulos rosados y un pañuelo anaranjado cubriendo con gracia el conjunto, sin ni siquiera sonrojarse¹¹⁰).

En 1995, con Iris recién ubicada en la oficina de COSIBAH, las activistas de SITRATERCO cuidadosamente lanzaron un programa nacional bajo la nueva rúbrica de la federación. Comenzaron con una investigación. Primero se organizaron en equipos desde el Comité Femenil del SITRATERCO e hicieron una visita oficial a los dirigentes de todos los sindicatos. Después visitaron cada

¹⁰⁹ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; entrevista con Mirian Reyes; entrevista con gloria García, 18 de noviembre de 2002.

¹¹⁰ Observación personal de la autora, 20 de agosto de 2003, sede de COSIBAH, La Lima, Cortés, Honduras.

plantación bananera sindicalizada en el país. En cada una de ellas organizaron talleres para mujeres sobre el tema “Hablemos de la Diferencia”, y organizaron un comité de mujeres para investigar los problemas que enfrentaban las trabajadoras bananeras. Durante el proceso, distribuyeron panfletos, cuadernos y otros materiales que habían acumulado durante años¹¹¹.

Cuando cada nuevo Comité Femenil produjo sus resultados, las mujeres reunieron toda la información en un reporte general, destacando cuatro temas: primero, las condiciones de las trabajadoras bananeras (días de trabajo largos e irregulares, discriminaciones de género en los salarios, represión sindical, violaciones a los contratos); segundo, seguridad y salud ocupacional (de agroquímicos hasta los derechos reproductivos); tercero, educación (incluyendo acceso a la educación sindical); cuarto, el estatus de las mujeres en los sindicatos (su ausencia en el liderazgo y la falta de reconocimiento de los comités de mujeres o secretarías de la mujer)¹¹².

En 1996, en San Pedro Sula, organizaron la “Primera Conferencia Nacional de las Mujeres Bananeras”. Por medio de ésta se puede tener un vistazo de cómo las mujeres estaban desarrollando su estrategia y cómo, de forma inteligente, estaban enlistando hombres con poder para apoyar las demandas de las mujeres -o al menos para neutralizar su potencial oposición. Bajo el auspicio oficial de COSIBAH, no sólo reunieron un total de 65 mujeres de todos los sindicatos bananeros afiliados, sino que también a sus dirigentes masculinos, más líderes y representantes de las federaciones nacionales de trabajadores hondureños, los sindicatos bananeros de Nicaragua y Costa Rica, la Unión Internacional de Trabajadores Agrícolas (UITA), el movimiento de trabajadores danés, grupos nacionales de mujeres y la prensa. Ellas le solicitaron a German Zepeda, Presidente de COSIBAH, y a Ajax Irías, un activista sindical de izquierda, dar los discursos de inauguración; Iris Munguía les siguió en el uso de la palabra¹¹³.

¹¹¹ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002.

¹¹² Entrevista con Iris Munguía, 3 de septiembre de 2004.

¹¹³ Ayuda Memoria, Primera Conferencia Nacional de Mujeres Bananeras, Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras”, 15 y 16 de agosto de 1996, San Pedro Sula, Honduras, Archivos de COSIBAH, La Lima, Cortés, Honduras; “Mujeres Demandan Mayor Participación en

Después de la presentación oficial de los resultados de la investigación, los participantes de la conferencia formaron equipos, muchos de ellos mixtos, para discutir temas haciendo eco a los resultados del estudio. Esos equipos elaboraron una serie de acuerdos oficiales que todos los dirigentes presentes – incluyendo los líderes de las afiliadas- firmaron. Los acuerdos ofrecen una buena instantánea de las formas exactas en que COSIBAH definió los temas de las mujeres desde el principio. Primero, salud y seguridad: Solicitaban que cada comité ejecutivo del sindicato debe demandar que la compañía provea mejor equipo protector y más capacitación en salud reproductiva. Segundo, educación: Los sindicatos deben estimular la participación de la mujer en la educación formal –incluyendo la facilidad de transporte- e incluir a la mujer en los programas educativos del sindicato. Además, el tema de género debe ser integrado a la educación sindical y “dirigida tanto a hombres como a mujeres”. El tercer acuerdo tenía que ver con el status de la mujer en los sindicatos: el reglamento interno debe ser modificado para dar un reconocimiento legal a la Secretaría de la Mujer; las demandas de las mujeres deben ser integradas en los contratos con las corporaciones. Cuarto, los sindicatos deben demandar el total cumplimiento de los contratos y unificar los siete sindicatos para confrontarlos en cuanto a las condiciones laborales de las mujeres. Quinto, y último, los acuerdos de la conferencia exhortaban a COSIBAH a establecer relaciones con otros grupos de mujeres en Honduras y con mujeres en otros sectores laborales, especialmente las maquiladoras, las trabajadoras domésticas, las campesinas, las trabajadoras de la salud y las maestras. Por el alcance de estas demandas, por el espacio de participación, y por haber obtenido el respaldo de hombres y mujeres, la conferencia de San Pedro Sula fue un gran momento en la historia del movimiento laboral de Honduras, lleno de energía, estímulo y esperanza¹¹⁴.

Desde luego, la firma de los acuerdos no cambió a los otros sindicatos de la noche a la mañana. Pero debido a que los acuerdos salieron de COSIBAH,

Sindicatos”, *Nueva Visión Sindical*, Año 3, Ed. 3 (Enero 2002), pp. 12-13; entrevista con Iris Munguía, 3 de septiembre de 2004.

¹¹⁴ Ibid.

estando presente muchas de las grandes figuras masculinas de los sindicatos, la conferencia legitimó el trabajo de las mujeres uniendo a todos los sindicatos bananeros hondureños, no sólo al SITRATERCO.

COSIBAH creó el espacio para que las mujeres del SITRATERCO extendieran su modelo de desarrollo, liderazgo y educación a otras cientos de trabajadoras bananeras. Entre 1995 y 1998, COSIBAH patrocinó de seis a ocho talleres por año para mujeres y hombres en todos los sindicatos afiliados, incluyendo al SITRATERCO, en temas como autoestima, género, salud ocupacional, derechos humanos de las mujeres, liderazgo y globalización. Cada taller incluía cerca de 25-30 personas; casi un tercio de ellos fueron sólo para mujeres¹¹⁵.

En su autobiografía, Domitila Hernández, miembro del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola Santa Inés, SITRAESISA, un sindicato de los trabajadores de la Dole en el valle del Aguan, recuerda su primer inquietante encuentro con las mujeres del SITRATERCO: “Como dirigente de base me mandaban a recibir un seminario a La Lima, pero rechacé el viaje y les dije que no estaba bien de salud, pero no era eso, es que tenía miedo, me parecía que iba a perder mi trabajo”. Después, ella asistió a un seminario sobre procedimientos parlamentarios en San Pedro Sula. “De ahí fue donde yo me fui empapando de la gran importancia que era ser un directivo sindical de base, ahora es muy difícil que pueda dejar de serlo”. Poco tiempo después, las mujeres del SITRATERCO viajaron al pueblo de Domitila “a explicarnos lo que es un Comité Femenino y para qué es, entonces nos organizamos en una Junta Directiva de Comité Femenino”. Las mujeres del SITRAESISA eligieron dirigentes y miembros de su comité de mujeres y lanzaron una lucha exitosa para su inclusión en los reglamentos de su sindicato¹¹⁶.

¹¹⁵ "Informe, Periodo Junio 98 Hasta Junio 2000, Secretaría de la Mujer COSIBAH," Archivos de COSIBAH; "Informe Coordinación del Trabajo de la Mujer de la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustria de Honduras (COSIBAH) Ante la V Asamblea Ordinaria, Periodo de Octubre 20 a Julio 2003," Archivos de COSIBAH; "Secretaría de La Mujer COSIBAH Taller Sobre Liderazgo Democrático y Desintegración Familiar, 7 y 8 de Marzo del 2002," Archivos de COSIBAH; entrevista con Iris Munguía, 3 de septiembre, 2003; Secretaría de la Mujer COSIBAH, *Coordinación del Trabajo de la Mujer Bananera en Honduras* (La Lima, Honduras, n.d. [2002]), panfleto, Archivos de COSIBA.

¹¹⁶ Domitila Hernández, *Historia de Vida*, La Lima, Cortés, Diciembre 2000, Archivos de COSIBAH; p. 8. (Esta biografía no se incluyó en la edición final del libro *Lo Que Hemos Vivido*).

En este punto, las veteranas del SITRATERCO habían pulido sus habilidades para la presentación de los talleres. Por lo general, un taller tenía una duración de uno o dos días completos, con tiempo pagado por las compañías, generando cierto ambiente de feriado. Comenzaba con discursos de bienvenida y exhortación, seguido de un ritual de presentación durante el que una participante introducía a otra compañera o leía una tarjeta pequeña en la que ella o él había escrito sus expectativas del taller. El resto del tiempo se combinaban presentaciones formales de líderes y trabajo en grupos, de 3 a 5 miembros, en los que a los y las participantes, se les asignaba un tema para discutir o una tarea a realizar. Posteriormente la representante de cada grupo exponía los resultados en plenaria. Todo estaba diseñado para promover, en un contexto seguro, la experiencia de las mujeres en el oficio de hablar en público, en tanto que las mujeres más experimentadas daban ejemplo de liderazgo, ayudaban a otras mujeres a practicarlo, e integraban a los hombres, si estaban presentes, en los debates sobre los temas de las mujeres¹¹⁷.

Intercalados con los elementos formales, habían juegos, conocidos como dinámicas, diseñados para que las participantes se pararan, rieran y divirtieran como grupo. Por lo general, estos juegos tenían propósitos educativos. Una dinámica clásica es la del cartero: Todas se sientan formando un círculo, con una persona que se para en el centro. Esta anuncia “el cartero viene y trae cartas para todas las que andan con zapatos negros” –para poner un ejemplo– y todas las que andan con zapatos negros tienen que levantarse y cambiar de sillas. Pero como hace falta una silla, cualquiera que no haga el cambio con rapidez se queda de pie y pasa al centro a anunciar la nueva categoría. En el proceso, todas inevitablemente gritan y ríen mientras se enredan en la búsqueda de una silla. Las líderes cuando están en el centro, utilizan el juego para introducir aspectos relevantes al tema del taller. Iris Munguía cuenta que una vez ella dijo: “el cartero trae cartas para todas las que piensan que son

¹¹⁷ Observación personal de la autora, 15 de noviembre, 2002, El Viejo, Chinandega, Nicaragua; 7 de noviembre, 2002, Morales, Izabal, Guatemala; conversación personal con Zoila Lagos e Iris Munguía, agosto de 2002.

hermosas”, y ella fue la única que quedó de pie –reacción que utilizaría para hablar sobre el tema de mujer y autoestima (Este juego también provoca toda clase de humor subido de tono. Una vez Zoila Lagos, estando en el centro, entre risitas, dijo “Yo no voy a decir lo que estaba pensando...”, después ella reveló que había estado tentada a anunciar: “el cartero viene y trae cartas para todas las que tuvieron sexo anoche”. Otra líder de hecho dijo: “el cartero trae cartas para todas y todos los que no estén usando calzones”¹¹⁸).

Todo en la jornada de un día

Para tener una mejor idea de estas actividades de COSIBAH, podemos pasar vista al taller de un día de duración, celebrado el 5 de mayo de 2001 y denominado “Necesidades Prácticas y Estratégicas de las Mujeres, División Sexual del Trabajo”. Es un día sofocantemente caliente, como de costumbre, en el pueblo bananero de Sabá en el valle del Aguan. Gloria García y Mirian Reyes del SITRATERCO, más Zoila Lagos, una dirigente de COSIBAH, habían llegado la noche anterior, después de un viaje de cinco horas desde el valle de Sula. Como a las 8:30 de la mañana, las 30 mujeres participantes, todas arriba de los 25 años de edad, habían llegado también al lugar de la reunión, ubicado en la parte posterior del Museo de Bellas Artes de Sabá. No obstante su rimbombante nombre, el local es una estructura simple sin ni siquiera una pizarra con tiza donde escribir; las mujeres se instalaban ansiosamente en las viejas bancas de madera con restos de pintura. Ellas también habían viajado un largo trecho para llegar hasta ahí en bus y en los carros de los sindicatos, desde las plantaciones de toda la costa norte¹¹⁹.

¹¹⁸ Conversación personal con Iris Munguía y mujeres activistas bananeras nicaraguenses, León, Nicaragua, 16 de noviembre, 2002; entrevista anónima hecha por la autora con una activista bananera, noviembre de 2002. Jennifer Bickham Méndez observó el uso de esta misma dinámica entre mujeres activistas de la maquila en la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila, en un taller a finales de los años 1990, evidentemente en Nicaragua o El Salvador. Jennifer Bickham Méndez, "Creating Alternatives from a Gender Perspective," p. 121.

¹¹⁹ "Secretaría de la Mujer, Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Honduras COSIBAH, Ayuda Memoria Jornada Sobre Necesidades Prácticas y Necesidades Estratégicas de las Mujeres, División Sexual Del Trabajo, Valle de Aguan y Valle de Sula, 5 de Mayo de 2001," Archivos de COSIBAH; entrevista vía teléfono con Zoila Lagos, 22 de octubre de 2004.

Domitila Hernández – por ese tiempo Secretaria de la Mujer del sindicato local anfitrión, SITRAESISA, inauguró el taller saludando a las visitantes, seguida por Alirio Antonio Garay, presidente del SITRAESISA. Cada participante se presentó y dijo de dónde venía; después de cada presentación, las participantes aplaudían y le daban la bienvenida. “La jornada estuvo tensa al comienzo”, comentó Zoila en su informe; “pero en la medida que el tiempo fue avanzando, las mujeres se fueron soltando y empezaron a compartir sus realidades y siempre al final se dieron cuenta que para hablar de nuestras cosas de mujeres el tiempo resulta corto”¹²⁰.

Mirian Reyes, en ese momento Secretaria de Organización del SITRATERCO, comenzó el desarrollo de la parte central del taller con una dinámica que utilizaba muñecas: cada mujer dibujó una muñeca, describió sus atributos, y las otras tenían que adivinar quién era la persona dibujada. Después Mirian identificó patrones en los dibujos hechos por las participantes. En palabras de Zoila:

La reflexión originada a través de esta dinámica fue que las participantes se dieron cuenta de que las mujeres por estar pendientes de las necesidades de las demás personas casi nunca prestamos atención a las demandas propias, no nos vemos, no nos prestamos atención, nos negamos el derecho de existir por nosotras mismas y más cuando se trata de develar nuestra propia problemática¹²¹.

Después de esa actividad, las mujeres se enumeraron para formar tres grupos y se les dio la tarea de identificar los “recursos y beneficios” disponibles en sus comunidades, en sus viviendas y en sus sindicatos. Juntas, elaboraron una listas de recursos concretos e identificaron quién los controlaba: el hombre, la mujer o ambos. Sus sindicatos, apuntaron, tenían pizarras de tiza, correo electrónico, programas de radio, por ejemplo; sus casas, televisión y sofás; sus

¹²⁰ Secretaría de la Mujer, Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Honduras, COSIBAH, “Ayuda Memoria Jornada sobre Necesidades Prácticas ...”, p. 1.

¹²¹ Secretaría de la Mujer, Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Honduras, COSIBAH, “Ayuda Memoria Jornada sobre Necesidades Prácticas ...”, p.2

comunidades, clínicas, campos de fútbol, kínderes. Las mujeres sólo tenían acceso a unos cuantos de estos recursos. Pronto se inició una discusión acerca de la resistencia de los hombres al empoderamiento de las mujeres. “Los hombres siempre están diciendo que las mujeres no tenemos capacidad”; “el jefe o el marido niega el permiso para venir a los seminarios”; “el marido no quiere que a una se le despierte la mente”¹²².

Llegó la hora de un receso; colaboradoras del sindicato trajeron cajas de frescos en botella y pedazos de queque en platos de cartón. Cuando todas se juntaron de nuevo, Gloria y Mirian hicieron que las mujeres se enumeraran otra vez y formaran 4 nuevos grupos para analizar la situación de las dirigentes sindicales, “tomando en cuenta los factores que están influyendo en la producción bananera del país e indicar cuales son la necesidades prácticas y estratégicas de la mujeres dirigentas”. Los grupos reportaron una lista de presiones crecientes de los trabajos de sus empacadoras: “Los salarios no ajustan”. “Se exige más producción”. “Las mujeres nos enfermamos con mayor frecuencia”. “Hay discriminación en la edad de las mujeres”.

Tenían una lista de metas concretas y también de soluciones: “Vencer el temor de enfrentar a los jefes”. “Elevar la autoestima”. “Mayor participación de las mujeres de las Juntas Directivas Centrales y tomar parte en las decisiones importantes del sindicato y que esas decisiones beneficien a las mujeres”. “Que en nuestros contratos colectivos existan cláusulas que beneficien directamente a las mujeres”¹²³.

Zoila dio una charla sobre la situación económica y política que afectaba la producción bananera. Destacó los cambios en el acceso al mercado europeo y explicó cómo las transnacionales bananeras estaban manipulando por una posición, dando como resultado despidos masivos y una creciente inestabilidad en el mercado laboral. Enseguida retrocedió para hablar más ampliamente sobre cómo las políticas del neoliberalismo estaban haciendo a los países del

¹²² Secretaría de la Mujer, Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Honduras, COSIBAH, “Ayuda Memoria Jornada sobre Necesidades Prácticas ...”, pp. 2-8.

¹²³ Secretaría de la Mujer, COSIBAH, “Ayuda Memoria Jornada sobre necesidades Prácticas...”, pp. 8-9; entrevista con Zoila Lagos, 22 de octubre de 2004.

tercer mundo más pobres cada día –con efectos devastadores en las mujeres, en particular, que van desde el crecimiento de la economía informal hasta el aumento del analfabetismo y la violencia doméstica. Mientras tanto, destacó, los programas de ajuste estructural ordenaban menos y menos servicios gubernamentales. Centrándose en Honduras, mencionó una gama de derechos específicos garantizados a las mujeres y a los niños. Solicitó a las participantes escribir los “beneficios y límites” de las mujeres establecidos en el Código del Trabajo de Honduras y otra legislación. Las vacaciones legalmente decretadas dieron a la mujer la oportunidad de descansar, pero no se pagaban las horas libres; las mujeres ofrecieron un ejemplo. La Ley contra la Violencia Doméstica daba a las mujeres la oportunidad de denunciar a los abusadores, pero no todas las mujeres la conocían¹²⁴.

Llegó la hora del almuerzo y todas se relajaron con un plato de la comida típica de los trabajadores bananeros de Honduras: pollo, arroz, frijoles, ensalada y plátano frito, acompañado con jugos de sandía, piña y melón producidos localmente. A esa hora del día la temperatura ascendía a 40 grados en el local. Pero las mujeres estaban conscientes de que estaban teniendo un día libre del trabajo de sus empacadoras –y que las compañías estaban pagando ese tiempo¹²⁵.

Después del almuerzo, acercándose cada vez más a medidas concretas, Mirian las hizo volver a sus listas originales sobre los recursos disponibles en sus sindicatos, comunidades y hogares, que habían hecho en la mañana, y les preguntó, mediante una lluvia de ideas, sobre cómo sacar ventajas de ellos¹²⁶.

Después, el taller trató un tema nuevo, la división sexual del trabajo en la casa. Mirian pidió a cada mujer escribir todas las tareas que ella hacía en su casa desde que salía de la cama hasta que se iba a dormir, y la cantidad de tiempo que gastaba en cada una. Así, facilitó una discusión general de las largas horas de trabajo doméstico. Y recalcó que:

¹²⁴ Secretaría de la Mujer, COSIBAH, “Ayuda Memoria Jornada sobre necesidades Prácticas...”, pp. 9-10; entrevista con Zoila Lagos, 22 de octubre de 2004.

¹²⁵ Entrevista con Zoila Lagos, 22 de octubre de 2004.

¹²⁶ Secretaría de la Mujer, COSIBAH, “Ayuda Memoria Jornada sobre necesidades Prácticas...”, p. 12.

La conscientización debemos empezarla dentro de los hogares y no sólo halagar al compañero varón por sus triunfos, nosotras como mujeres somos más responsables, aún cumpliendo un doble o triple rol. Nuestros compañeros o maridos no se molestan porque trabajamos y colaboramos con nuestro salario en las responsabilidades del hogar... y que los hombres no debieran molestarse por nuestra participación en las organizaciones y que lo que se puede hacer es incidir en ellos para que nos acompañen a nosotras en las actividades.

Ella subrayó la importancia de validar el trabajo doméstico y de gradualmente incorporar a los otros miembros de la familia en los quehaceres del hogar¹²⁷.

Ya para esa hora, el día se sentía largo. Pero después de otra merienda las mujeres entraron con entusiasmo a la jornada final de la tarde. En un último ejercicio, Mirian volvió, de nuevo, a su primer ejercicio en grupos. Dio a cada participante seis tarjetas de colores y un lápiz y les pidió escribir los recursos, nombrados por ellas previamente, a los que cada una tenía acceso en la comunidad, en el sindicato y en la casa. Después de juntarse y hacer una lista única, las mujeres construyeron una lista de “necesidades prácticas” y una “necesidades estratégicas” en cada espacio, incluyendo “valorización del trabajo del hogar” y “participación equitativa de las mujeres” en decisiones importantes del hogar. Las mujeres concluyeron que en sus sindicatos ellas deberían “Tomar parte en las decisiones y agregar cláusulas y conquistas sociales que beneficien a las mujeres, crecimiento de las mujeres, fortalecimiento de las organizaciones”. Todo esto, dijeron, requería de que las mujeres se educaran y, en sus palabras, “adquiera su propia autonomía”.

El taller terminó con otro de los juegos que se habían intercalado durante el día y que hizo que las mujeres se pararan y se rieran para después dispersarse y emprender el largo, caluroso y agitado viaje a casa¹²⁸.

¹²⁷ Secretaría de la Mujer, COSIBAH, “Ayuda Memoria Jornada sobre necesidades Prácticas...”, pp. 12-14; entrevista con Zoila Lagos, 22 de octubre de 2004.

En las evaluaciones, las participantes describían el impacto del taller con elocuencia:

“En estos seminarios uno como abre los ojos y aprende mucho”.

“Aprendí que las mujeres podemos ejercer la política desde cualquier espacio que nos encontremos”.

“Aprendí que el trabajo que se realiza en la casa, vale mucho y hay que empezar a apreciarlo, empezando por nosotras mismas”.

“Hay que insistir en que nos manden a seminarios como este, porque aquí se despierta uno”.

“Mi marido estaba equivocado. En el seminario no me lavaron el coco como el decía, aprendí a valorar mi trabajo”.

“Como compromiso llevo reproducir lo que aquí aprendí”,

“Lo que aprendí en este seminario fue a compartir con otras compañeras y que estoy explotando mi cuerpo al exigirle tanto trabajo, sin descanso”.

“Nos hicieron reflexionar cuan importantes somos las mujeres, en nuestro hogar, sindicato, comunidad y trabajo”¹²⁹.

Todo eso en un solo día.

Un nueva interpretación del género y del sexo

Inicialmente, el huracán Mitch paralizó COSIBAH, como lo hizo con todo lo demás. Por algún tiempo, la energía de la federación se volcó por completo a atender la emergencia, al igual que lo hizo el SITRATERCO. Después se comenzó con el trabajo de apoyo a los sindicatos en sus batallas post Mitch contra la Chiquita y la Dole. Ochenta por ciento de las mujeres afiliadas a COSIBAH estaban desempleadas después de Mitch. Seiscientas –alrededor de una quinta parte- perdieron sus trabajos en el 2000, y la mayoría de ellas nunca

¹²⁸ Secretaría de la Mujer, COSIBAH, “Ayuda Memoria Jornada sobre necesidades Prácticas...”, pp. 14-16.

¹²⁹ Secretaría de la Mujer, COSIBAH, “Ayuda Memoria Jornada sobre necesidades Prácticas...”, pp. 16-17.

los recuperaron. Además, la destrucción del activismo de las mujeres en SITRATERCO, se replicó en otros sindicatos. “En cada sindicato, habían 5-6 mujeres que se mantenían; después de eso a menudo sólo una”, recuerda Iris¹³⁰.

Pero el apoyo institucional de COSIBAH al trabajo de las mujeres permaneció intacto. Después de Mitch, de hecho, los proyectos de la Federación se expandieron. Durante los primeros tres años posteriores al Huracán (1999-2000) COSIBAH patrocinó 42 diferentes talleres y conferencias. Doce de ellas eran todas para mujeres con temas como:

Recuperación Emocional y Autoestima

Sexo, Género y Planificación Estratégica, Deberes y Derechos

Administración y Contabilidad Básica

Marcha Mundial de la Mujer

Sexo, Género y Violencia Doméstica

División Sexual del Trabajo, Necesidades Prácticas y Estratégicas¹³¹.

En el centro del proyecto permanecía la transformación de casos particulares de mujeres: personas tímidas, pasivas y aisladas se habían convertido en activistas seguras de sí mismas e informadas. El trabajo por esa transformación se puede apreciar en uno de los manuales sobre autoestima utilizado por COSIBAH. Comienza con una “docena mágica de autoestima” en la primera página, incluyendo: “Saber aceptar nuestras cualidades y defectos; Saber que todas/os tenemos algo que nos hace sentir orgullosas; Aceptar que todas y todos somos importantes; Liberarnos de culpas; Actuar de acuerdo a lo que deseamos, sentimos y pensamos sin tener como base la aprobación de

¹³⁰ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2003; SiD Calender; Secretaría de la Mujer COSIBAH, Coordinación del Trabajo de la Mujer Bananera en Honduras; "Informe Periodo Junio 98 Hasta Junio 2000, Secretaría de la Mujer COSIBAH".

¹³¹ "Actividades Proyecto COSIBAH, Enero 1999 a Enero 2002," Archivos de COSIBAH; Secretaría de la Mujer COSIBAH, Coordinación del Trabajo de la Mujer Bananeras en Honduras; "COSIBAH y ASEPROLA: Fortaleciendo la Educación en la Región," Nueva Visión Sindical, Año 3, Ed. 4 (Abril 2002), p. 15; "Informe Coordinación del Trabajo de la Mujer de la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH) ante la V Asamblea Ordinaria, Periodo de Octubre 2002 a Julio 2003."

otros; Hallar sobre todo la valentía de amarnos como seres únicos que somos¹³².

¿Qué es autoestima? Pregunta el manual. “Es el aprecio y consideración que las personas sentimos por nosotras mismas”. El folleto expone una serie de preguntas –que la o el facilitador presumiblemente hace a las participantes:

¿Por qué creen que es importante la autoestima?

¿Para qué nos sirve la autoestima?

¿Cómo se forma la autoestima y su importancia en nuestras vidas?

¿Cómo fomentar la autoestima?¹³³.

Las respuestas, a su vez, hacen eco a muchos de los temas expuestos en la “La docena mágica”. Ellas comienzan por afirmar que la sociedad y la cultura condicionan a la mujer para que no se valore a sí misma o sus trabajos. El manual de COSIBAH se distingue de otros argumentos más individualistas a favor de la liberación de la mujer, estableciendo rápidamente conexiones validadas entre mujeres individuales y sus contextos sociales y culturales. La autoestima es importante, declara, para que nosotras podamos “saber que somos valiosas y que también los demás lo son”. Todo ser humano lleva dentro de sí “tres mundos”:

MIS TRES MUNDOS

YO: Mundo interno de cada persona

YO y LOS MÍOS: Es el mundo de relaciones entre el yo, las personas más cercanas a mi y yo.

YO, LOS MÍOS Y EL MUNDO que nos rodea o el contexto social en el que estamos y las demás personas¹³⁴.

Desde ahí, el manual avanza para ligar imperceptiblemente la autoestima individual con un conocimiento más amplio, y más importante, que tiene relación con la transformación del mundo que las rodea. A través de la

¹³² Secretaría de la Mujer COSIBAH, “Manual Sobre Autoestima”, n.d., archivos de COSIBAH.

¹³³ Ibid.

¹³⁴ Ibid.

autoestima “Obtenemos más conocimientos sobre cosas que antes ignorábamos, por ejemplo salud, trabajo, educación y derechos entre otros”. “¿Cómo fomentar la autoestima?” “Buscando mejores formas de ser, pensar, actuar como personas con derechos y capacidades” y “Promoviendo situaciones, espacios que permitan desarrollar la humanidad que llevamos dentro”. Las autoras incluyen el testimonio de una mujer que resume perfectamente la conexión exacta entre el respeto a sí misma y el cambio social: “Antes no me sentía tan importante... Antes no tenía valor de entablar una plática con otras personas pensaba que me podían rechazar. Hoy me relaciono con todos los de mi pueblo. Con la alcaldesa, con el juez, con la gente de registro, con los vendedores del pueblo, en fin con todos y hasta con otros que no son de mi lugar”¹³⁵.

El manual también consta de una sección titulada “Apuntes sobre Identidad Femenina” escrita por Marcela Lagarde y facilitada por el Centro de Derechos de Mujeres en San Pedro Sula. “Nuestra identidad es construida mediante un proceso socio-cultural histórico”, explica la sección, “en el que a cada ser se le asigna una identidad, es decir se nos dice a que género pertenecemos, a que clase, a que nacionalidad, a que edad, y muchos más”. Para cada una de estas, explica el manual, a nosotras se nos enseña una determinada conducta – “como mujer (género) = débil”.

La sociedad patriarcal, considera que la mujer es efecto de la naturaleza (ignorando el proceso de socialización), considera que las mujeres somos débiles, frágiles, tontas, incapaces, madres, esposas sacrificadas, debido a nuestra vagina, ovarios, senos, hormonas, y “si nacemos de esa forma”, esa es la forma de actuar; nos remiten a nuestros instintos, ejemplo: Instintos maternales, sin hablar nunca de instintos paternales, por la menstruación actuamos como locas¹³⁶.

¹³⁵ Ibid.

¹³⁶ Ibid.

En lugar de sentirse vulnerable y débil, Lagarde concluye, las mujeres deberían de reclamar “independencia, sed de saber, de vivir. “RESUMIENDO: CONVERTIRNOS EN MADRES, PERO DE NOSOTRAS MISMAS”¹³⁷.

A la par de diseminar este tipo de crítica de los roles de género tradicionales, en 2003 Iris y otras dirigentes de COSIBAH estaban también capacitando nuevas líderes mujeres de los siete sindicatos afiliados a la federación para que, a su vez, ellas dirigieran los talleres que habían recibido –replicando el modelo de empoderamiento del SITRATERCO, con el efecto de la bola de nieve. En agosto de ese año, ellas desarrollaron el “Segundo Taller de Proceso de Seguimiento de Formación de Cuadros”. Al solicitarles que formaran dos grupos y seleccionaran nombres, ellas se auto nombraron “Las invencibles” y “Mujeres Educadoras del Futuro”. Al grupo de las Invencibles se le asignó el tema “Sexo y Género” y al grupo Mujeres Educadoras del Futuro, “autoestima”. Cada grupo invirtió dos días para diseñar, presentar los detalles y obtener retroalimentación. Cuando finalizó la actividad, cada participante llevó consigo a casa no sólo el Manual Sobre Auto-Estima, sino que una hojas volantes con contenidos como “consideraciones para transversalizar el enfoque de género en las organizaciones sindicales; Apuntes sobre Técnicas de Comunicación y Aplicación de Metodología Popular”; letras de las canciones “Hermano Dame tu Mano”, “Venceremos”, “Si se Calla el Cantor”, y “Gracias a la Vida”; y su propia saludable dosis de auto confianza como mujer lista para regresar a su propio sindicato e impartir el taller por su cuenta¹³⁸.

Si bien varios talleres de COSIBAH fueron diseñados para provocar una transformación de las trabajadoras bananeras de la base en particular, la mayoría de ellos fueron diseñados para contar con la participación de mujeres y hombres; un ejemplo es un taller que se denominó “El Sindicalismo, sus avances (sic) dificultades y perspectivas desde el punto de vista de las mujeres”. Muchos de estos talleres mixtos no trataban de género directamente, pero integraban a la mujer en la corriente principal de la capacitación educativa

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ "Segundo Taller del Proceso de Seguimiento en Formación de Cuadros Programa de la Mujer COSIBAH, 1 y 2 de Agosto 2003" y documentos anexos, Archivos de COSIBAH.

de los miembros sindicales de base en temas como procedimientos parlamentarios, alfabetismo, trabajo con los medios de comunicación¹³⁹.

A través de todo esto, COSIBAH ha replicado, el modelo de auto transformación de las mujeres del SITRATERCO, apoyando una nueva generación de líderes mujeres en los otros siete sindicatos. Los resultados no han sido tan espectaculares como los del SITRATERCO –en el 2003, sólo dos mujeres tenían a su cargo la Secretaría de la Mujer, y ninguna mujer ocupaba cargos en los otros niveles de la dirigencia sindical - pero todos los sindicatos tienen comités de la mujer y las mujeres, por primera vez, obtienen un cargo a nivel de plantación. Es un proceso lento de educación, desarrollo de liderazgo y de cambio de los sindicalistas hombres nuevamente, y esta vez no sólo en SITRATERCO sino en toda Honduras¹⁴⁰.

Estableciendo contactos

El listado de participantes de la Primera Conferencia Nacional de Mujeres Bananeras, celebrada en 1996, indica que COSIBAH ha también demostrado ser un puente para organizaciones de mujeres locales fuera del sector bananero. Zoila Lagos que trabaja con Iris Munguía en proyectos de mujeres desde la dirigencia de COSIBAH, da cuerpo a estas conexiones y a la ampliación del círculo del activismo de las mujeres bananeras –el que, como veremos más adelante, pronto se expandirá más allá de Honduras. Zoila nació en 1952 en San Pedro Sula, en el seno de una familia muy pobre. Creció escuchando radio Rebelde de Cuba y dice que fue la música que ella amaba tanto la que, primero que nada, la hizo radical. Tuvo su primer hijo a los trece

¹³⁹ "Actividades Proyecto COSIBAH, Enero 1999 a Enero 2002," Archivos de COSIBAH; Secretaría de la Mujer COSIBAH, Coordinación del Trabajo de la Mujer Bananera en Honduras; "COSIBAH y ASEPROLA: Fortaleciendo la Educación en la Región," *Nueva Visión Sindical*, Año 3, Ed. 4 (abril 2002), p. 15; "Informe Coordinación del Trabajo de la Mujer de la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH) ante la V Asamblea Ordinaria, Periodo de Octubre 2002 a Julio 2003"; COSIBAH, "Informe, 2000-2002," Archivos de COSIBAH; "Talento Femenino," *Nueva Visión Sindical*, Año 3, Ed. 3 (enero 2002), pp. 4-5; "Programa Formación de Facilitador Coordinación Trabajo de la Mujer COSIBAH, En la Educación Permanente las Mujeres Bananeras Presente, Junio 2003-2004," Archivos de COSIBAH; "Segundo Taller del Proceso de Seguimiento en Formación de Cuadros Programa de la Mujer COSIBAH, 1 y 2 de Agosto 2003, Tema: Práctica de Aplicación de Metodología Popular," Archivos de COSIBAH. Para un ejemplo de temas de taller, "¿Qué Es el Autoestima?" *Nueva Visión Sindical*, Año 3, Ed. 3 (enero 2002), p. 19.

¹⁴⁰ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002.

años, se casó con “el primer tonto que conocí” y tuvo dos niños más en su temprana juventud. Finalmente pudo salir de esa abusiva relación, regresó a la escuela, y trabajó durante 14 años como enfermera del sistema nacional de salud y seguridad. Despuntó como líder en el sindicato de trabajadores de la salud en los años de 1980, y se involucró activamente en la política de izquierda hasta el momento que tuvo que salir al exilio hacia la Ciudad de México en 1988¹⁴¹.

A su regreso en 1991, Zoila, por primera vez, comenzó a interesarse en los temas de la mujer –al mismo tiempo que las mujeres del SITRATERCO estaban desarrollando sus primeros talleres los domingos por la tarde. Ese año Zoila asistió a la primera conferencia nacional feminista de mujeres en Honduras, sobre temas de sexo y género, y formó en su vecindario un grupo de mujeres que se centró en temas de violencia doméstica. Por medio de este trabajo, ella fue invitada a una capacitación sobre violencia doméstica brindada por el Centro de Derechos de Mujeres (CDM) en Tegucigalpa, y finalmente, trabajó para el CDM en San Pedro Sula. Muy parecida a las mujeres bananeras, se comprometió a desarrollarse como educadora y comenzó a dirigir talleres en toda el área –incluyendo, en 1995, trabajo con las mujeres del SITRATERCO y después con las de COSIBAH. Cuando el Centro de Derechos de Mujeres perdió mucho de su financiamiento como consecuencia del Mitch, sus prioridades cambiaron y despidieron a Zoila. Iris gradualmente le dio empleo y así inició su trabajo para COSIBAH, donde, en el 2001, inició una labor de tiempo completo¹⁴².

Zoila trae muchas virtudes a COSIBAH: no sólo una personalidad llena de alegría y una concienzuda dedicación, sino una visión amplia basada en su experiencia en la izquierda que amplía el entendimiento político de las mujeres. Sus habilidades en la facilitación y capacitación están altamente desarrolladas, es una gran lectora y con voracidad captura materiales de todas partes para utilizarlos en el trabajo con las mujeres de COSIBAH. Quizá lo más importante

¹⁴¹ Entrevista con Zoila Lagos, 12 de noviembre de 2002, La Lima, Cortés, Honduras; Zoila Lagos, “Memorias Zoila Lagos, Primer Tomo” (2002).

¹⁴² Entrevista con Zoila Lagos, 12 de noviembre de 2002.

es su larga experiencia en el movimiento de mujeres hondureñas que ayuda a las trabajadoras bananeras a imaginar sus propias metas en términos más amplios¹⁴³.

Desde 1999, Iris Munguía, Zoila Lagos y COSIBAH, han ampliado el trabajo de las mujeres de la federación en una nueva gama de proyectos. En parte, están llegando a mujeres más allá del sector bananero; en parte, están pensando con mayor profundidad en las formas de tratar los retos que enfrentan las mujeres bananeras, como la falta de oportunidades de empleo después que salen de las empacadoras. En el 2003, como parte de un presupuesto mayor, COSIBAH obtuvo \$2,000.00 de una organización alemana sin fines de lucro para impartir clases de costura y capacitar a las mujeres en la confección de ropa. Compraron máquinas de coser y contrataron a una maestra; durante tres meses, cada domingo, diez mujeres, entre 28 y 40 años de edad, la mayoría soltera, provenientes de las plantaciones de la región, se reunieron en el centro de capacitación, construido de ladrillos de ceniza, del SITRATERCO, con las oficinas de COSIBAH en los bajos del edificio, en La Lima. Como siempre, fue difícil para las estudiantes sacar tiempo, especialmente por las irregulares horas de trabajo en las empacadoras. Un domingo sólo cuatro de ellas pudieron asistir porque, el día anterior, el corte en una plantación se extendió desde las 7 de la mañana hasta las 8:00 de la noche. Haciendo uso de donaciones como la anteriormente anotada, COSIBAH ha patrocinado también clases de cómo hacer dulces y productos horneados¹⁴⁴.

Al mismo tiempo, COSIBAH está involucrándose cada vez más en el trabajo fuera del sector bananero. En el 2003, Zoila e Iris se juntaron con Norma Rodríguez, una activista campesina de larga trayectoria, y con su compañero Fidel Reyes, para ayudar en la instalación de una cooperativa de mujeres para la crianza de cerdos, cerca de Omoa, próxima a la frontera con Guatemala, donde están ayudando a 12 mujeres pobres para que aprendan a administrar

¹⁴³ Entrevista con Zoila Lagos, 12 de noviembre de 2002.

¹⁴⁴ Entrevista con Iris Munguía, 1 de septiembre de 2003; observación personal de la autora, 25 de agosto de 2003, La Lima, Cortés, Honduras.

sus propias microempresas colectivas como modelo para la actividad económica independiente de las mujeres¹⁴⁵.

Género incluye también a los hombres

Para captar por completo el trabajo de las mujeres de COSIBAH, en los primeros años del 2000, tenemos que incorporar a los hombres en la historia, porque su apoyo personal y su compromiso en los proyectos de las mujeres son también clave para su éxito. Por ejemplo, hablemos de Nelson Núñez, el organizador que entregó aquel folleto sobre género a los trabajadores de la maquila. Nelson nació en 1965, creció en una plantación bananera y aprendió a luchar por sus derechos por medio de un padre militante sindical y de un profesor de escuela izquierdista, quienes le dijeron que nunca debía olvidar sus orígenes. Cuando tenía 19 años, comenzó a trabajar en la Finca Guaruma II, cerca de La Lima. Muy rápidamente ascendió en los rangos sindicales hasta convertirse en secretario general de su comité de base. En 1989 obtuvo una beca de tres años para capacitarse en educación sindical. Sin embargo, cuando regresó a la plantación con una mayor militancia y un mayor compromiso, fue despedido, golpeado por los agentes de la compañía y encarcelado. Sólo después de una gran lucha, fue reincorporado a su trabajo. En 1997 comenzó a trabajar como educador en COSIBAH¹⁴⁶.

Nelson es de carácter ameno, cuyo sentido del humor y coquetería ocultan una dedicación militante para con su organización. Representa una nueva generación de hombres en los sindicatos bananeros que escalaron posiciones después del establecimiento del liderazgo de las mujeres y que ven el empoderamiento de éstas como algo normal en la labor sindical. Desde 1997, Nelson ha realizado trabajo de carácter organizativo para COSIBAH que incluye la organización de muchas mujeres en el sector bananero y en otros lugares. Liz O'Connor, que trabajó para la AFL-CIO en Honduras cuando Nelson fue contratado por primera vez, recuerda su trabajo en ese proyecto

¹⁴⁵ Entrevista con Iris Munguía, 1 de septiembre de 2003; entrevista con Norma Rodríguez; observación personal de la autora, 21 de agosto de 2003.

¹⁴⁶ Entrevista con Nelson Núñez, 2 de septiembre de 2003, La Lima, Cortés, Honduras.

organizando trabajadoras y trabajadores (un ejemplo del nuevo trabajo de solidaridad de la AFL-CIO, post guerra fría): “Era muy pragmático. No era ‘nosotros vamos a apoyar a las mujeres porque están super oprimadas’, más bien era ‘nosotros queremos ganar’. Si usted va a ganar, no puede pasar por alto el 30% de la fuerza laboral”¹⁴⁷. Desde luego, hombres de generaciones anteriores lo hicieron. Nelson es una figura importante en el apoyo al activismo sindical de las mujeres, igualmente importante en la legitimación del análisis de la política de género como parte de ese proyecto¹⁴⁸.

Oneyda Galindo representa los frutos de la labor de Nelson –y de la de todas y todos los dirigentes de COSIBAH- en la organización de nuevos sindicatos. Oneyda Galindo, madre soltera con cinco hijos, en sus cuarenta, pasó quince años trabajando en una planta empaedora no sindicalizada, propiedad de la Chiquita, en las afueras de El Progreso. En el 2000 y el 2001, surgió como la líder natural de una campaña sindical en su plantación. Ella participó en los talleres de COSIBAH sobre desarrollo de liderazgo y sobre violencia doméstica. En octubre de 2001, Oneyda y sus compañeras formaron un nuevo sindicato, ahora conocido como SITRASURCO (Sindicato de Trabajadores de Agropecuaria Surco). En febrero de 2004, después de meses de complicadas negociaciones y maniobras legales, ella firmó el primer contrato del sindicato con la Chiquita. Oneyda es ahora la presidenta del sindicato y la primera presidenta mujer de un sindicato bananero en la historia de América Latina. Cuando se le pregunta qué fue lo que la hizo tan especial, responde: “No soy tímida”¹⁴⁹.

También está José María Martínez, conocido como Chema. Chema, aproximándose a sus cincuenta años en el 2003, pasó 22 años trabajando en la Finca Cobb, 11 años trabajando en programas sindicales de radio y ahora se desempeña como director de comunicación de COSIBAH y también como director de relaciones públicas del SITRATERCO. Chema es un gran trabajador y, como la mayoría del equipo de trabajo, le encanta enviar tarjetas

¹⁴⁷ Entrevista vía teléfono con Liz O’Connor, 12 de marzo de 2003.

¹⁴⁸ Entrevista con Nelson Núñez.

¹⁴⁹ Entrevista con Oneyda Galindo, 13 de noviembre de 2002, La Lima, Cortés, Honduras; “Nuevo Sindicato Bananero”, *Nueva Visión Sindical*, Año 4, Ed. 5 (Noviembre de 2003), p. 5.

humorísticas vía correo electrónico a sus compañeros y amigos durante su tiempo de almuerzo. Chema apoya el funcionamiento de cuatro programas radiales patrocinados por los sindicatos bananeros en toda la costa norte de Honduras, a los que se desplaza en una motocicleta propiedad de COSIBAH. “Sindicalista del Aire” se presenta de lunes a sábado de 7:15 a 8:00 pm para El Progreso; “Reportero Popular” tres días a la semana en el Valle de Aguan; y “Reportero Sindical” de lunes a viernes en el Valle de Olanchito. Un programa adicional llega a los recién organizados trabajadores de la caña de azúcar. Equipos de “reporteros populares”, compuestos por hombres y mujeres, dirigen las transmisiones cada noche. Los programas son bastante populares: “Sindicalista del Aire” llega a 3,000 oyentes cada noche –en parte porque el programa informa sobre las horas a las que los trabajadores deben presentarse en cada finca la siguiente mañana, pero también porque las transmisiones son participativas. No sólo intervienen los hombres y mujeres que se capacitan para dirigir estas funciones y producir reportajes, sino que cientos de personas participan en los programas que se transmiten en vivo para enviar saludos de cumpleaños, alertar a compañeros de trabajo sobre violaciones contractuales cometidas por un determinado gerente, o protestar porque un compañero fue despedido injustamente antes de la finalización de su periodo de prueba. Familiares en los Estados Unidos llaman vía teléfono para mensajes en vivo¹⁵⁰.

A través de estos programas de radio, Chema, al igual que Nelson, incorpora los temas de las mujeres en la temática principal de los sindicatos, legitimándolos en el proceso. Regularmente anuncia las actividades de las mujeres en los sindicatos, invita a Iris y a otras mujeres al programa y discuten las preocupaciones de las mujeres, involucrando productoras y reporteras en el trabajo de la radio. Chema además legitima el trabajo de las mujeres en el boletín oficial de COSIBAH, que se publica dos veces al año. La edición de abril de 2002, por ejemplo, incluía un artículo sobre sindicales obreras y globalización, la columna “Nuestra Gente” (destacando el perfil de un trabajador de base), información sobre tres sindicatos afiliados, una página sobre la huelga general de 1954: “Conquistas de la Mujer Hondureña”, un

¹⁵⁰ Entrevista con José María Martínez; visita de la autora a Radio Progreso / Sindicalista del Aire, 22 de agosto de 2003, El Progreso, Yoro, Honduras.

artículo sobre una mujer pionera en la huelga de 1954, un reporte sobre la visita de sindicalistas daneses, dos páginas tituladas “Qué es eso de género”; y semblanzas de dos mártires de la historia laboral de Honduras¹⁵¹. Chema también apoya incansablemente el trabajo general de proyectos específicos de las mujeres en COSIBAH. En agosto de 2003, por ejemplo, se le podía encontrar cortando papel de construcción rosado, moldeando el símbolo de las mujeres, para un mural que anunciaría la conferencia regional de las mujeres a celebrarse en los próximos días –completamente imperturbable, como si eso es lo que hacen todos los buenos sindicalistas¹⁵².

Un último aliado importante a mencionar aquí es German Zepeda, presidente de COSIBAH. Como uno de las figuras más influyentes del movimiento laboral bananero hondureño y latinoamericano y un defensor férreo del trabajo de las mujeres, German es crucial para el éxito del trabajo de las mujeres. El padre de German Zepeda fue un guardafrenos ferrocarrilero para la Chiquita; él mismo trabajo como soldador en una fábrica donde se hacía puré de banano. Con ahínco cursó dos años de colegio mientras trabajaba a tiempo completo. Surgió como líder sindical en el sector de procesamiento de la caña de azúcar. Ya como miembro del SITRATERCO, en 1989, ascendió rápidamente hasta llegar al comité ejecutivo y, en 1994, encabezó la fundación de COSIBAH convirtiéndose en su presidente¹⁵³.

German es el gran estratega detrás de COSIBAH. Como Iris, él es un oyente inteligente –a través de sus ojos casi se puede ver como las ideas están siempre dando vueltas en su cabeza. Es también un maestro en interpretar el contexto económico político de la industria global del banano. De mayor importancia para nuestro análisis, él posee una gran dosis de estatus y respeto entre hombres y mujeres en el movimiento laboral bananero y es un gran defensor del trabajo de las mujeres. Como otros defensores claves, German inició su activismo en SITRATERCO tiempo después del establecimiento de la Secretaría de la Mujer y del Comité Femenil, bastante después de que se

¹⁵¹ Nueva Visión Sindical, Año 3, Ed. 4 (abril de 2002).

¹⁵² Observación personal de la autora, 22 de agosto de 2002, La Lima, Cortés, Honduras.

¹⁵³ Entrevistas con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002 y 31 de agosto de 2004.

asumiera de que las mujeres serían líderes; y el lleva consigo esa cultura al liderazgo de COSIBAH. Además, German no pierde de vista el panorama general en el que los sindicatos están en pie de lucha contra las transnacionales y crucialmente comprende que, en esa batalla, el trabajo de las mujeres hace a todos los sindicatos bananeros más fuertes ¹⁵⁴.

Conclusión

Afiches, folletos, cerdos de granja, programas de radio, nuevos contratos sindicales, sin mencionar la primera presidenta mujer de un sindicato bananero –COSIBAH en los años después de Mitch ha producido una racha de creatividad y empoderamiento de las mujeres, la recompensa por las duras y largas jornadas en SITRATERCO. Los aliados masculinos han ayudado a colocar los esfuerzos de las mujeres en el centro del trabajo sindical. Sumado a lo anterior, COSIBAH facilita proyectos autónomos en los que la mujeres no tienen que responder a dirigentes sindicales potencialmente hostiles en sus sindicatos. Al mismo tiempo, este alto nivel de trabajo de las mujeres, moldeando una red geográfica más amplia y ganando la cooperación de un grupo de aliados más numeroso, demanda un mayor grado de solidaridad sindical. En otras palabras, en los sindicatos bananeros de Honduras, la fuerza de las mujeres es parte integral del poder sindical.

Lo sorprendente, quizá, es que este extraordinario movimiento nació en el lugar aparentemente menos esperado. Después de todo, fue en Nicaragua, El Salvador y Guatemala donde surgieron las grandes insurgencias de las décadas de 1970 y 1980. Las razones son complejas e irónicas. Durante las décadas de 1960 y 1970, el movimiento obrero hondureño, junto con el de Costa Rica, era el más fuerte de Centro América, con sus sindicatos bananeros a la cabeza. Sin embargo, Honduras no produjo una rebelión como las que se dieron en países hermanos durante los años 1970 y 1980 –en parte porque una reforma agraria más avanzada absorbió la resistencia; en parte porque en esos años sus sindicatos estaban seriamente comprometidos por la dominación de AFL-CIO. De igual importancia, cuando las insurgencias estallaron en los otros

¹⁵⁴ Entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002.

tres países, Estados Unidos rápidamente se movilizó para ocupar Honduras y utilizarla como base militar para la guerra contra, gastando millones en el entrenamiento de tropas hondureñas y en el desarrollo de infraestructura como la de la Base Aérea de Palmerola, a tal punto que el país fue conocido como “Honduras U.S.S.”. Las actividades de la Izquierda que surgieron en Honduras fueron reprimidas sistemáticamente¹⁵⁵.

Irónicamente, en contraste con las organizaciones obreras de otros países de Centro América, incluyendo Costa Rica, devastados por las guerras y los programas de contrainsurgencia, el movimiento obrero hondureño emergió de estos conflictos, a principios de la década de 1990, en gran parte intacto. Durante los años de 1990, SITRATERCO y los otros sindicatos bananeros lucharon para sobrevivir a los cierres de las plantaciones, nuevos sistemas de producción y otras maquinaciones de las corporaciones bananeras –sin mencionar el huracán Mitch. Pero sobrevivieron la tormenta política de la década de 1980 en mejores condiciones que sus sindicatos hermanos. En los mismos años, las mujeres sindicalistas hondureñas tuvieron la capacidad de aprender, de inspirarse en y vincularse a las luchas de las mujeres en Nicaragua y El Salvador, las que estaban mejor desarrolladas que en la relativamente pasiva Honduras. Los dos elementos claves de los proyectos de mujeres de COSIBAH y SITRATERCO –sindicatos poderosos y mujeres fuertes- pueden por eso ser entendidos sólo en una perspectiva de largo plazo involucrando a toda Centro América, como también a su supuesto amo en el Norte.

V. América Latina: El gran reto

¹⁵⁵ Alison Acker, *Honduras: The Making of a Banana Republic* (Cambridge, MA: South End Press, 1988); Richard Lapper y James Painter, *Honduras: State for Sale* (London, Eng.: Latin America Bureau, 1985); Nancy Peckham y Annie Street, *Honduras: Portrait of a Captive Nation* (New York: Praeger, 1985); Americas Watch, *Human Rights in Honduras: Central America's 'Sideshow'* (New York, NY: Americas Watch, 1987); Centro de Documentación de Honduras y Universidad Internacional de La Florida, *Honduras: Realidad Nacional y Crisis Regional*, Tegucigalpa, Honduras, Centro de Documentación de Honduras, 1986.

En los primeros días de septiembre de 2004, treinta y una trabajadoras bananeras, más varios de sus aliados, se juntaron en un hotel frente a la playa en Puerto Cortés, Honduras, para una conferencia organizada por las mujeres de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA). Dos procedían de Colombia, cuatro de Nicaragua, una de Ecuador, tres de Guatemala, dos de Panamá, una de Costa Rica y diecisiete del país anfitrión. Durante cuatro días se reunieron en la espaciosa sala de conferencias del hotel, construida sobre pilares por aquello de las inundaciones. Esta vez tenían aire acondicionado (el espacio ocupado por la primera mitad de sillas recibía un aire mucho más frío que la otra mitad). Durante el primer día las mujeres, quienes habían traído consigo copias de sus contratos sindicales, formaron grupos para comparar las cláusulas de sus contratos con referencia a los problemas particulares de las mujeres como baja por maternidad o remuneración igual. Identificaban cláusulas ya existentes en algunos contratos y definían cuáles de éstas convenía estandarizar en siete sindicatos y tres empleadores transnacionales.

En el transcurso de los siguientes tres días, las mujeres escucharon una conferencia de Nineth Méndez, consultora que venía de Costa Rica, sobre sistemas laborales flexibles; escucharon otra sobre el Tratado de Libre Comercio con Centroamérica que impartió Edgar Lara, un profesor salvadoreño (quien viajó en bus desde San Salvador para dar una charla de tres horas y después retornó por el mismo medio); e hicieron un recorrido por el puerto, el más grande de Centroamérica. Ningún barco bananero estaba cargando esa mañana, pero las mujeres alcanzaron a ver una bodega de cajas de cartón recién llegadas desde China; minerales que eran cargados con destino a Europa y un enorme barco con contenedores embarcando productos de las maquilas rumbo a Houston. En la noche recorrieron a pie una playa más o menos limpia, salieron a bailar a un lugar cercano o se recostaron en sus cuartos a ver televisión. La segunda noche, Chema Martínez, de COSIBAH, se adueñó del teléfono de la diminuta oficina del hotel, lo conectó a una transmisión en vivo de radio Progreso, y las mujeres de cada uno de los países

visitantes tomó su turno para hablar de la situación actual de los sindicatos bananeros y de los proyectos de las mujeres en sus respectivos países¹⁵⁶.

Después del cuarto día la conferencia había llegado a su fin. Sentadas en las oficinas de COSIBAH, mientras nos preparábamos para nuestro regreso a casa, le pregunté a Telma Gómez, una joven activista de base del SITRASURCO, el nuevo sindicato hondureño de la Chiquita, qué parte de la conferencia le había gustado más; ella, sin dudarle un segundo, dijo: “la presentación sobre el tratado de libre comercio. Ahora lo tengo claro”¹⁵⁷.

La preferencia de Telma Gómez por la economía política en lugar de la tertulia o la conferencia en sí de Puerto Cortés –ubicado en un centro logístico de la economía global, con mujeres participantes de los siete países, discutiendo una sofisticada combinación de temas, mezclando equidad de género, sistemas laborales globales y poder sindical –ejemplifican la completa escala transnacional del activismo de las mujeres bananeras latinoamericanas en el 2004. Ahora nuestra historia, al igual que la comprensión de Telma sobre las políticas comerciales globales, traspasa la frontera hondureña y avanza hacia un escenario aún más amplio, tanto en términos geográficos como estratégicos, y la magnitud de los logros de las mujeres bananeras se torna clara –junto con las graves realidades que todavía enfrentan.

A finales de la década de 1990 y principios de la de 2000, el activismo de las mujeres bananeras se extendió por todo Centroamérica y atravesó Colombia y Ecuador, mediante una nueva instancia: la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA). En el momento que la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH) despegaba con el trabajo de las mujeres en su país, COLSIBA creaba nuevas

¹⁵⁶ Secretaría de la Mujer, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros, "Taller Intercambio de Metodologías de Trabajo con Perspectiva de Género para Integrar en los Contratos Colectivos de Trabajo," 1 de septiembre, 2004; Asociación Servicios de Promoción Laboral, "Taller Sobre Metodología de Trabajo Con Perspectiva de Género Para Integrar en Los Contratos Colectivos de Trabajo," 1 y 2 de Septiembre, 2004; "Listado de Participantes"; observación personal de la autora, Puerto Cortés, Cortés, Honduras, 1-4 de septiembre, 2004.

¹⁵⁷ Conversación personal de la autora con Telma Gómez, La Lima, Cortés, Honduras, 4 de septiembre de 2004.

oportunidades para las conexiones entre las trabajadoras bananeras en América Latina. Al final del milenio, las mujeres de COLSIBA habían utilizado esa apertura institucional para construir una nueva identidad poderosa transnacional como “mujeres bananeras en lucha” y proyectar el empoderamiento de las mujeres al interior de los sindicatos sobre una esfera mucho más grande.

Los retos que enfrenta el trabajo de las mujeres en COLSIBA, sin embargo, han sido mucho más grandes que los de COSIBAH, las apuestas mucho más altas, en la medida en que las experimentadas y seguras de sí mismas mujeres de Honduras y de los países del norte encuentran sindicatos con poco precedente sobre la igualdad de las mujeres o incluso participación. Pero la situación, y con ella las mujeres de COLSIBA, está cambiando de prisa.

La Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros es, en sí misma, un logro sin precedente, el producto de un nuevo pensamiento estratégico global de parte de los sindicatos. “Los sindicatos se transformaron a crear estas organizaciones ramales”, recuerda German Zepeda. “Lógicamente había un gran problema en el movimiento sindical (bananero). Nunca nos habíamos reunido”¹⁵⁸. En mayo de 1993, los líderes de los sindicatos bananeros de Honduras, Guatemala, Nicaragua, Panamá y Colombia se reunieron, en San José, Costa Rica, por primera vez, de manera informal, con sindicalistas bananeros costarricenses, para diseñar una estrategia de apoyo a sus asediados sindicatos bananeros. De esa reunión surgió COLSIBA (Ecuador se unió en el 2000). En América Latina, COLSIBA es la única organización que ha reunido sindicatos del mismo sector más allá de las líneas geográficas en una coalición regional autónoma. Los delegados de COLSIBA, por lo general uno o dos altos líderes de cada país, se reúnen varias veces al año, rotando el lugar de las reuniones, para intercambiar conocimiento sobre las prácticas corporativas, la industria bananera global y la tan importante política comercial importante en Europa; y, de gran importancia, para diseñar estrategias de respuestas y campañas conjuntas. Cuando surge una crisis en un determinado

¹⁵⁸ Entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002.

país –por ejemplo una huelga o el secuestro realizado por la Del Monte en Guatemala- los líderes de COLSIBA se desplazan con rapidez a la región, lanzan campañas internacionales de prensa y establecen vínculos con sus aliados. COLSIBA ha sido especialmente importante en apoyar el sindicalismo en la organización de campañas en Ecuador¹⁵⁹.

Uno de los grandes logros de COLSIBA ha sido el acuerdo de 2001 con la Chiquita, gestionado a través de la Unión Internacional de Trabajadores Agrícolas (UITA), mediante el cual la corporación se compromete a respetar los derechos de los trabajadores. El acuerdo no sólo institucionaliza a COLSIBA como la institución que representa a los trabajadores bananeros en una buena parte de América Latina, sino que brinda una herramienta vital, si se quiere ambigua, para el progreso y la defensa propia de los afiliados. Debido a que un 90 por ciento de los trabajadores bananeros sindicalizados en América Latina trabajan para la Chiquita, el acuerdo puede ser invocado si la corporación adopta una conducta antisindical en las plantaciones sindicalizadas existentes –de esta forma se ayuda a estabilizar la existencia siempre precaria de sus afiliados. También protege los derechos fundamentales de los trabajadores a organizar nuevo sindicatos en las plantaciones que son propiedad de la Chiquita o en las de sus subcontratistas¹⁶⁰. La voluntad de la Chiquita para tolerar la organización contrasta agudamente con la activa hostilidad de otras grandes corporaciones bananeras.

Los sindicatos afiliados a COLSIBA divergen dramáticamente en su relativo poder, postura política y posición de las mujeres al interior de ellos. Es difícil entenderlos en un primer acercamiento, pero se puede esbozar el gran cuadro, que resulta complejo porque, con la excepción de Honduras, los sindicatos más

¹⁵⁹ Entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre de 2002; 29 de agosto de 2004; antecedentes e información periódica sobre COLSIBA, véase: www.colsiba.org:U.S./LEAP Newsletter; Banana Trade News Bulletin; Boletín COLSIBA, Informativo No.18, año 4 (2001).

¹⁶⁰ "IUF and Chiquita Agreement on Freedom of Association, Minimum Labor Standards and Employment in the Latin American Banana Sector"; entrevista con German Zepeda; U.S./LEAP, *A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry*; U.S./LEAP Newsletter, junio, 2001; "Importante Acuerdo con CHIQUITA Sobre Libertad Sindical," COLSIBA Boletín, N. 18, Año 4, p. 12.

fuerzas no necesariamente son los más avanzados en los temas de las mujeres.

En uno de los extremos del espectro está Honduras, con sus 10,000 miembros sindicalizados y avanzadas políticas de género¹⁶¹. El más cercano en términos de empoderamiento de las mujeres es Nicaragua. Dos federaciones sindicales –FETRABACH, la Federación de Sindicatos Bananeros de Chinandega y la ATC, la Asociación de Trabajadores del Campo-Trabajadores Bananeros de Nicaragua –juntas representaban a 5,000 trabajadores bananeros en Nicaragua en 2003¹⁶². Como en Honduras, muchas trabajadoras bananeras nicaraguenses poseen una conciencia altamente desarrollada en temas de la mujer. Distintas actividades para las mujeres son entendidas como parte del movimiento; ambas federaciones tienen secretaría de la mujer y sus comités ejecutivos son 50/50 hombres/mujeres. Sin embargo varios de los sindicalistas más inflexibles de todos los sindicatos de América Latina todavía detentan el poder en Nicaragua. Y más grave aún, los salarios y las condiciones laborales para hombres y mujeres por igual en las plantaciones sindicalizadas – productores independientes que venden a la Chiquita- son atroces y pagan salarios inhumanamente bajos¹⁶³.

En Guatemala, SITRABI (Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal), en Morales cerca de la Costa Atlántica, representaba a 2,833 trabajadores de Del Monte en 2004¹⁶⁴. Con la significativa excepción de Selfa Sandoval, las mujeres están ausentes en su liderazgo, pero Selfa y sus aliadas ofrecen programas para mujeres y lo hacen con regularidad. UNSITRAGUA (Unión Sindical de Trabajadores Guatemaltecos), afiliada con la antigua guerrilla, representa a otros 3,200 trabajadores bananeros de la Chiquita así como

¹⁶¹ 8,000 pertenecen a sindicatos afiliados a COSIBAH; otros 2,000 pertenecen a SUTRASFCO, que representa a los trabajadores de la Dole en el valle del Aguan. Estuvo afiliada a COSIBAH cuando la federación se fundó pero después se salió.

¹⁶² www.colsiba.org, 2 de agosto, 2003; U.S./LEAP, *A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry*, p. 73.

¹⁶³ Entrevista con Edilberta Gómez, 15 de noviembre, 2002; entrevista con Edilberta Gómez, Puerto Cortés, Honduras, 30 de septiembre, 2004; entrevista vía teléfono con Stephen Cotas, 3 de agosto de 2004; conversaciones personales anónimas de la autora con activistas mujeres bananeras, 2002, 2003, 2004; COLSIBA, Diagnóstico Participativo, (Ojo) PAGES ON; “Doris Zulema García C.”, COLSIBA, edición 1, julio agosto 2004, p. 14.

¹⁶⁴ Colsiba.org, 3 de agosto, 2004.

también a varios trabajadores de la Dole¹⁶⁵. Mientras, a título individual, las mujeres pueden ser presencias fuertes en su interior, UNSITRAGUA tiende a participar esporádicamente en COLSIBA¹⁶⁶.

Desde ahí, en términos de participación de las mujeres en la dirigencia sindical bananera, todo es cuesta abajo. En Costa Rica, la secretaría de la mujer y talleres de las mujeres son figuras establecidas; sin embargo, en otros niveles de liderazgo, la participación de la mujer es marginal. Los una vez poderosos sindicatos bananeros, con una afiliación de 18,000 miembros en 1980 y que fueron destruidos por el Solidarismo a finales de la década de 1980, hoy sólo tienen contratos para proteger alrededor de 2,000 trabajadores¹⁶⁷. En Panamá, los sindicatos en la Chiquita permanecieron fuertes hasta hace poco, cuando la corporación remató sus bienes en la región de Puerto Armuelles, en parte para evadir las obligaciones sindicales. Los otros 3,600 trabajadores sindicalizados disfrutaban de contratos excelentes; pero la presencia de las mujeres en sus sindicatos ha sido históricamente sumisa. En 1996, cuando COLSIBA se reunió en Panamá, por primera vez, una participante hondureña se horrorizó de ver que las mujeres presentes "solamente hacían la comida". Desde entonces, Secretarías de la Mujer se han establecido en varios sindicatos, abriendo espacio para las actividades de las mujeres en pequeña escala¹⁶⁸.

Colombia y Ecuador, finalmente, representan los extremos más lejanos en la sindicalización bananera. Colombia tiene el número más grande de trabajadores bananeros sindicalizados: 17,500 afiliados en SITRAINAGRO

¹⁶⁵ Entrevista de la autora con Irene Barrientos, 8 de noviembre, 2002, Puerto Barrios, Izabal, Guatemala.

¹⁶⁶ Ibid; Colsiba.org; U.S./LEAP, *A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry*, p. 73; entrevista con Selfa Sandoval, 7 de noviembre de 2002.

¹⁶⁷ (ojo) Gilberther Bermúdez a la autora, 17 de julio, 2004; U.S./LEAP, *A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry*, pp. 95-96; "Capacitación de las Mujeres en SITRAP," *El Rodín* (Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas), noviembre-diciembre 2002, p. 7; Miriam Gómez Sánchez, "Acoso Sexual en las Fincas Bananeras"; "Informe de Trabajo Realizado por el Comité Femenino de Sindicatos Bananeros de Costa Rica, Periodo: Diciembre 1995," San José, Costa Rica, COLSIBA, archivos de COSIBAH.

¹⁶⁸ Ines Binns, Ernelda Peterson e Hilda Ayala C., Sindicato de Trabajadores de la Industria Bananera (SITRAIBANA), Secretaría de la Mujer, "Informe del Contexto del Área de Bocas del Toro, República de Panamá, Diagnóstico Participativo con el Enfoque de Género, Sobre las Condiciones Laborales y Socio-Económicas de las Mujeres Bananeras," 23 de abril, 2001, Archivos de COSIBAH; entrevista anónima hecha por la autora, 18 de noviembre, 2002; Trabajo de la Mujer, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros COLSIBA, "Situación Socio Económica y Laboral de Las Mujeres Trabajadoras Bananeras en la Región," texto de una presentación en *Power Point*, 2003, p. 3.

(Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria) en 2004. Ellos gozan de excelentes contratos en las plantaciones de productores independientes y en las plantaciones que eran propiedad de la Chiquita, recientemente vendidas a BANACOL, una productora nacional de gran tamaño. Los sindicatos bananeros colombianos han sobrevivido, e incluso crecido, a pesar de la espantosa represión. Desde 1991, dos mil sindicalistas han sido asesinados en Colombia, incluyendo muchos miembros de SITRAINAGRO: de los veinte hombres que fundaron el sindicato, en 1978, sólo cinco de ellos están con vida, y los actuales líderes del sindicato sobreviven gracias a la protección armada de 24 horas y a una ambigua tregua con los paramilitares.

En este contexto de represión, la presencia de las mujeres en el SITRAINAGRO es marginal. Las mujeres colombianas han tenido que luchar, en primer lugar para ser contratadas en las empacadoras. Menos acostumbradas que los hombres a tomar riesgos abiertamente de cara a la represión y más experimentadas en sostener a los niños cuando sus compañeros han sido asesinados, las mujeres no han estado activas en el liderazgo sindical, salvo unas cuantas excepciones. En 2003, Adela Torres, Secretaria de la Mujer y Secretaria de Organización para su región, era la única mujer entre 65 dirigentes sindicales. Sin embargo, los proyectos y los talleres para las mujeres son una práctica aceptada en la base¹⁶⁹.

Por último, Ecuador es una pesadilla no sindicalizada. Ninguno de sus aproximadamente 250,000 trabajadores bananeros está protegido por un

¹⁶⁹ Entrevista con Adela Torres, El Progreso, Yoro, Honduras, 31 de agosto, 2003; entrevista con Adela Torres, Puerto Cortés, Honduras, 4 de septiembre, 2004; entrevista con Guillermo Rivera, San José, Costa Rica, 25 de enero, 2004; *U.S./LEAP Newsletter*, "Chiquita Sells off Columbian Operations," julio, 2004; Robert Perillo, "Colombian Trade Unions Under Fire," reporte especial, segunda edición, *U.S./LEAP Newsletter* enero 2004; Juan Forero, "Union Workers in Colombia Are Easy Prey for Gunmen," *New York Times*, 29 de abril, 2001; Juan Forero, "Assassination an Issue in Trade Talks," *New York Times* 18 de noviembre, 2004; "Informe Ecuador," Taller de COLSIBA del Secretariado de la Mujer; "Adela Torres Baloy," *Boletín COLSIBA*, Año 1, Edición 1, Julio/Agosto 2004, p. 15; Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia, "Programación Campaña Derechos Laborales, Sexuales y Reproductivos de las Trabajadoras Bananeras," agosto 2004. Para una discusión amplia sobre las trabajadoras bananeras en Colombia que fue publicado muy tarde para incluirse aquí, véase: Clara Elena Gómez Velásquez, *Derechos y reveses: De las trabajadoras de la agroindustria del banano (Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical, 2004).*

contrato, y aquellos que tratan de sindicalizarse son despedidos, son amenazados a punta de pistola, pasan a formar parte de la lista negra, o las tres situaciones juntas. FENACLE (Federación Nacional de Campesinos e Indígenas Libres de Ecuador), que representa a los trabajadores agrícolas de ese país, ha estado intentando con tenacidad organizar a los trabajadores bananeros y obtener siquiera un solo contrato en ese sector. Una amplia gama de aliados internacionales ha acudido en su auxilio; pero la situación se mantiene sin perspectivas. En la misma FENACLE, las mujeres no están particularmente empoderadas. Una serie de mujeres han trabajado para FENACLE en la organización de proyectos, pero el liderazgo sindical lo ejercen los hombres¹⁷⁰.

No obstante que las mujeres constituyen un cuarto a un tercio de la fuerza laboral bananera y de la membresía de los sindicatos en todos estos países, ellas han sido marginadas de la mayor parte del gobierno y poder sindical y sus asuntos raramente considerados antes de 1995. Ese año, cuando se hizo una investigación en los sindicatos, y aún en el 2004, en la mayoría de los países las mujeres sólo se hacían cargo de la Secretaría de la Mujer, cuando había una. Hoy en Guatemala, Colombia, Nicaragua y Honduras, las mujeres sí ocupan otros puestos; pero sólo en Honduras y Nicaragua más de una mujer ocupa cargos entre la docena aproximada de altos dirigentes. El reto que enfrentan las mujeres de COLSIBA y sus aliados es extremo –y en cada país, los sindicatos mismos están en riesgo.

Una red de mujeres

Hasta ahora se han presentado las malas noticias y de ninguna manera constituyen la historia completa. COLSIBA no sólo ha fortalecido todos sus sindicatos afiliados sino que ha hecho posible cambios significativos en sus

¹⁷⁰ Human Rights Watch, *Tainted Harvest*; Dana Frank, "Our Fruit, Their Labor, and Global Reality," *The Washington Post*, 2 de junio, 2002; Max Krochmal, "Sculpting Transnational Unionism: Building a Democratic Labor Movement in Ecuador's Banana Fields," Senior Thesis, Community Studies Department, University of California, Santa Cruz, 3 de junio, 2004, pp. 120-21, 163-64; Federación Nacional de Campesinos e Indígenas Libres Del Ecuador, folleto, *Por la Organización de los Trabajadores Bananeros del Ecuador*, Guayaquil, Ecuador, n.d.

políticas de género y ha facilitado la plataforma para sofisticados proyectos de mujeres más allá incluso de los logros hondureños.

Cuando COLSIBA se formó en 1993, todos los líderes presentes eran hombres. En contraste con COSIBAH, fundada en Honduras un año después, los reglamentos iniciales de COLSIBA no mencionaban el trabajo de las mujeres. Dos años después, cuando la federación celebró su Tercera Conferencia Regional en San Pedro Sula, Honduras, las mujeres se hacían presentes por primera vez: Mathilde Aguilar Quiroz, representando en ese momento a Costa Rica; Doris García y Lillian Sandoval a Nicaragua e Iris Munguía a Honduras. Juntas elaboraron trece “Resoluciones sobre el tema mujer” que presentaron a la conferencia. Cuatro de ellas iban dirigidas a los empleadores y a sus gobiernos, demandando estrategias para tratar la discriminación en contra de las mujeres en las plantaciones, que comprendía salarios más bajos, limitado acceso a vivienda y empleo, largas jornadas y el despido de mujeres embarazadas. Las otras resoluciones estaban dirigidas a sus compañeros sindicalistas. Ellas pedían la creación de las secretarías de la mujer; querían educación y programas de capacitación para las mujeres sindicalizadas; les pedían apoyar el intercambio regional entre ellas. De buen modo sugerían que todas las publicaciones le dieran un espacio a la problemática de la mujer. Atreviéndose a plantear su visión más completa, pedían a sus compañeros:

Estimular el debate (en congresos, asambleas, jornadas educativas, encuentros, etc.) en las organizaciones de los referidos a la discriminación de la mujer, de manera que podamos ir avanzando en una mejor comprensión del problema y acercándonos a una cultura de respeto e igualdad entre hombre y mujer¹⁷¹.

Concretamente, las mujeres presentaron una propuesta para crear la Secretaría de la Mujer en COLSIBA. Con dos influyentes hombres –German Zepeda, presidente de COSIBAH, y Gilbert Bermúdez, presidente de la

¹⁷¹ "Ayuda Memoria, Análisis III Conferencia Latinoamericana de Sindicatos Bananeros, En el Ámbito de Los Derechos de las Trabajadoras Bananeras," 15 y 16 de noviembre, 1995, Managua, Nicaragua, archivos de COSIBAH.

Federación de Sindicatos Bananeros Costarricenses- apoyándola abiertamente, la propuesta pasó sin un murmullo. Iris fue nombrada la nueva Secretaria de la Mujer y asumió formalmente el cargo en Puerto Barrios, Guatemala, en 1996¹⁷².

La puerta de COLSIBA se abría para el trabajo de las mujeres, pero lo que se miraba venir era en realidad intimidante. “Tenía mucho temor de aceptar el cargo”, Iris cuerda, “Era duro hablar con los hombres a nivel latinoamericano”¹⁷³. Tal como lo hicieron en COSIBAH, las mujeres en COLSIBA arrancaron con un auto estudio, reuniendo reportes de cada país sobre el estatus de las trabajadoras bananeras, sus labores, sus prioridades para el activismo y su posición en los sindicatos¹⁷⁴. Siguiendo el esquema de las hondureñas, el siguiente paso fue organizar una conferencia –pero en este caso sólo para las mujeres-, que tuvo lugar en Chinandega, Nicaragua, en noviembre de 1995, bajo el tema “Ámbito de los Derechos de las Trabajadoras Bananeras”. Con la misma mezcla de orgulloso festejo por las tareas realizadas y un serio análisis de la realidad que caracterizaría todo su trabajo, las delegadas aprovecharon la conferencia para reconocer los triunfos alcanzados en cada país y para concentrarse en una serie de prioridades claves para darles seguimiento, principalmente en sus contextos nacionales¹⁷⁵.

La conferencia de Chinandega preparó el terreno para una serie de conferencias casi anuales de mujeres bananeras sindicalizadas en América Latina –rotando la sede, de la misma forma que se hace para las reuniones de COLSIBA, entre los países afiliados, pero con control autónomo de las mujeres, que escogen los temas, ubicación y modalidad de cada conferencia. Éstas, en muchas formas, constituyen el corazón del trabajo de las mujeres de COLSIBA;

¹⁷² Entrevistas con Iris Munguía, 18 de noviembre, 2002, 3 de septiembre, 2003, 1 de septiembre, 2004; entrevista con Doris García, Edilberta Gómez, Matilde Aguilar Quiroz, el Viejo Chinandega, Nicaragua, 23 de agosto, 2004.

¹⁷³ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre, 2002.

¹⁷⁴ Iris Yolanda Munguía, “Informe, Secretaria de la Mujer, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros”, La Lima, Honduras, 13 de noviembre, 1995, Archivos de COSIBAH.

¹⁷⁵ Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras, “Ayuda Memoria, Análisis de los Acuerdos de la III Conferencia de Sindicatos Bananeros en el Ámbito de los Derechos de las Trabajadoras Bananeras,” Managua, Nicaragua, 15-16 de noviembre, 1995; Archivos de COSIBAH.

su evolución a través de los años refleja el conocimiento creciente, la confianza en sí mismas y el alcance del proyecto transnacional de las mujeres bananeras. En los primeros años, las conferencias de las mujeres de COLSIBA se concentraron en los retos que las mujeres enfrentan en las empacadoras y en las demandas para su inclusión en los sindicatos, como lo hicieron las primeras resoluciones de las mujeres en 1995. Entre 1997 y 1999 sus conferencias incorporaron el tema de atención en salud ocupacional, a través de un proyecto financiado por el movimiento obrero danés. En 2000-2001, las mujeres bananeras se volcaron hacia dos proyectos especiales: realizar un extenso auto estudio de las trabajadoras bananeras y recoger sus propias historias de vida¹⁷⁶.

En 2002, las mujeres de COLSIBA comenzaron a interesarse en el contexto internacional de la situación de las mujeres bananeras, utilizando sus conferencias para aprender sobre globalización y conservando la conexión entre los temas de género, sus vidas y sus sindicatos. En cada caso, las mujeres de COLSIBA, como en COSIBAH, siguieron relacionando las preocupaciones específicas de las mujeres con luchas sindicales más amplias. Por ejemplo, el mensaje del afiche anunciando su conferencia de 2002 sobre el Área de Libre Comercio de las Américas y el Plan Puebla-Panamá (un gigantesco proyecto de infraestructura patrocinado por Estados Unidos que se extiende desde el sur de México hasta Panamá), contenía el siguiente mensaje: "No más control ni apropiación de nuestra región", vinculando las demandas de las mujeres por el control de su cuerpo, con las demandas por la soberanía económica regional¹⁷⁷. También, su conferencia de agosto de 2003, "Jornada sobre Estrategias y Técnicas de Contratación Colectiva", pasó,

¹⁷⁶ "Informe de Trabajo Realizado por la Secretaría de la Mujer, V Conferencia Latinoamericana de Sindicatos Bananeros," Managua, Nicaragua, 15 al 18 Junio de 1999; "Memoria, Taller Sobre Salud Ocupacional, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros," 17 al 20 de Marzo de 1998, San Pedro Sula, Cortés, Honduras, Archivos de COSIBAH.

¹⁷⁷ Afiche de 2002 de COLSIBA; Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros COLSIBA, "Ayuda Memoria, Encuentro Regional de Mujeres Bananeras," 29-31 de agosto, 2002, San Pedro Sula, Archivos de COSIBAH; "VII Encuentro Latinoamericano de Mujeres Bananeras," *Nueva Visión Sindical*, Año 4, Ed. 5 (noviembre 2003), pp. 14-15; para algunas de las primeras formulaciones del trabajo de las mujeres de COLSIBA en términos de economía global, Coordinación Trabajo de la Mujer, "Informe del Trabajo de la Mujer COLSIBA, VI Conferencia, (ojo) Apartado, Colombia, 8 al 11 Agosto 2001, archivos de COSIBAH, p. 1.

imperceptiblemente, de las discusiones de cómo negociar contratos colectivos con las grandes corporaciones, hasta cómo negociar con su compañero un permiso para salir de la casa o cómo negociar la igualdad de las mujeres en los sindicatos¹⁷⁸.

En la Conferencia de 2004 de las mujeres de COLSIBA en Puerto Cortés, tuvieron la capacidad de integrar con facilidad presentaciones aparentemente desiguales sobre el Tratado de Libre Comercio para Centroamérica y los sistemas laborales flexibles con una discusión de género sobre cómo estandarizar las cláusulas contractuales con relación a las preocupaciones de las mujeres en toda la región –dando vida a una amplia red política y fortaleciendo sus demandas específicas como trabajadoras bananeras sindicalizadas. En sólo nueve años, en otras palabras, a través de su trabajo con COLSIBA, las mujeres bananeras han pasado de la reflexión cautelosa sobre sus vidas diarias al conocimiento esencial de los procesos económico políticos globales, sin perder de vista en ningún momento los retos en el hogar y en sus sindicatos.

El creciente espacio intelectual y político de las mujeres de COLSIBA fue evidente durante su “VII Encuentro Latinoamericano de Mujeres Bananeras Frente a las Estrategias de Apertura Comercial: ALCA, TLC y Plan Puebla Panamá”, celebrado en San Pedro Sula, Honduras, del 29 al 31 de agosto de 2002. La conferencia reunió a dos mujeres de Colombia, siete de Nicaragua, 4 de Guatemala, una de Costa Rica, una de Panamá y 13 de Honduras. Chema Martínez, de COSIBAH, fue el maestro de ceremonia. Entre los aliados se encontraban: Juan Fúnez, Secretario General de la FITH (Federación independiente de Trabajadores de Honduras); Rolando Mateo, un educador trabajando con la FITH; representantes de grupos de apoyo de los trabajadores de la maquila y representantes del sindicato de trabajadores de la caña, miel y derivados. Sin lugar a dudas, el tema, tratados comerciales, era intimidante y

¹⁷⁸ "Programa, Seminario Taller, Técnicas y Estrategias de la Negociación Colectiva, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros COLSIBA, Coordinación del Trabajo de la Mujer COLSIBA-COSIBAH," 27-30 de agosto, 2003, El Progreso, Yoro, Honduras, archivos de COSIBAH; observación personal de la autora, Conferencia sobre negociación colectiva de las mujeres de COLSIBA 27-30 de agosto, 2003, El Progreso, Yoro, Honduras. Para actividades de las mujeres de COLSIBA también véase www.colsiba.org/mujertrabajadora.html.

técnico para todas las involucradas. María Eugenia Ochoa, la facilitadora, comenzó con una sesión de lluvia de ideas para conocer el punto de partida de las participantes, preguntando: “¿Qué cosas conocemos del tema, qué quiere saber sobre el tema, en que quiero profundizar?” Pronto pasó a una presentación más tipo conferencia sobre el contenido de los diferentes acuerdos comerciales y las políticas generales del comercio. Después las participantes formaron grupos por país para discutir una serie de aspectos socio económicos –salud, vivienda, educación, oportunidades de empleo, derechos laborales, cultura popular, ambiente, deportes y recreación y acceso a tecnología. Guiaron la discusión preguntas como “¿Qué tenemos hoy? ¿Qué necesitamos? ¿Qué propone el PPP? ¿Qué posición tenemos las trabajadoras?”¹⁷⁹.

Las respuestas a esas interrogantes muestran a las mujeres bananeras esforzándose por entender no sólo de políticas comerciales complejas, sino de llegar a una efectiva acción colectiva –e imaginando una sociedad diferente. Por ejemplo, a las preguntas que tenían que ver con el tema vivienda, las mujeres, después de resumir todas las respuestas, concluyeron así: ¿Qué tenemos hoy? “Alto costo de vivienda la hace inaccesible. Los salarios son muy bajos. No hay vivienda digna”. ¿Qué propone el PPP? “Que el gobierno tenga planes de vivienda popular. Que las empresas construyan casa (s) y las vendan baratas. Privatización de los servicios”. ¿Qué posición tenemos las trabajadoras? “Que existan fondos para vivienda popular. Unificación de las mujeres para exigir derechos. Que el PPP contemple proyectos de vivienda”¹⁸⁰.

Al final de la conferencia, las participantes habían elaborado una serie de pronunciamientos sobre los efectos dañinos de los programas de ajuste estructural, acuerdos de libre comercio y el modelo del PPP para el desarrollo. En su lugar propusieron, “Políticas Económicas Sociales que aseguren una vida digna para los pueblos latinoamericanos y en especial de las mujeres, sobre quienes ha recaído en mayor medida el impacto de las políticas

¹⁷⁹ Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros COLSIBA, "Ayuda Memoria, Encuentro Regional de Mujeres Bananeras, IFES, 29, 30, 31 de Agosto de 2002, Archivos de COSIBAH.

¹⁸⁰ *ibid.*

neoliberales a todos los niveles”, conjuntamente con el respeto a los convenios laborales de la OIT –especialmente los relacionados con el derecho de organización y negociación colectiva– y un alto a la privatización de los servicios públicos. Demandaban que todas las decisiones sobre comercio, desarrollo y préstamos internacionales “sean diseñadas de forma participativa, transparente”. “NO ESTAMOS EN CONTRA DE LA INTEGRACIÓN REGIONAL, ESTAMOS EN CONTRA DE LA IMPOSICIÓN”. Su declaración concluía con la frase “OTRO DESARROLLO ES POSIBLE!!!”¹⁸¹.

Más allá de su contenido político e intelectual, las conferencias de las mujeres también brindaban el necesitado espacio para que las mujeres líderes de cada país se encontraran regularmente y se apoyaran mutuamente. La mayoría de estas mujeres está aislada. Cuando regresan a casa, viven la tremenda presión de cumplir como líderes sindicales y como defensoras de las mujeres – también, usualmente, como jefas de sus hogares. Compartiendo la misma sala de reuniones y modestas habitaciones de hotel durante los tres o cuatro días que dura la conferencia, se juntan para conversar, hermanarse, dar consejo, recibir consejo, relajarse y en general para remozar su recursos intelectuales y emocionales para otros seis o nueve meses de dura labor. La genuina alegría de estas conferencias es desbordante: cuando llegan se saludan con la más profunda camaradería; cantan, cuentan chistes, se hacen bromas, toman cerveza, bailan, van a nadar y hacen unas cuantas compras. Y definen estrategias sobre cómo dar respuesta a las duras preguntas de empoderamiento de las mujeres bananeras y hacer frente a sus enormes problemas¹⁸².

Selfa Sandoval, de SITRABI en Guatemala, es quizá la más asediada y aislada de todas ellas. Selfa es una mujer lista, risueña, llena de energía, que conserva su poder en el sindicato porque trabaja duro y la membresía de base lo sabe. Tiene a su cargo la Secretaría de la mujer y Secretaría de Organización, Prensa y Propaganda, en el Comité Ejecutivo para todo el SITRABI, así como

¹⁸¹ "El VII Encuentro Latinoamericano de Mujeres Bananeras Frente a las Estrategias de Apertura Comercial: ALCA, TLC y el Plan Puebla Panamá," Archivos de COSIBAH.

¹⁸² Observación personal de la autora, Conferencias de mujeres de COLSIBA, 26-30 de agosto, 2003, El Progreso, Yoro, Honduras; San José, Costa Rica, 21-24 de enero, 2004.

la Secretaría de Conflictos de su subseccional. Selfa se ha convertido en una de las tres o cuatro mujeres bananeras de más alto rango en América Latina. Sin embargo varios de los hombres que dirigen su sindicato no están contentos acerca de esto. Ellos están prestos a ponerla a prueba y a bloquearla o a regar rumores malintencionados a sus espaldas. Sin embargo, Selfa florece gracias al apoyo que le brindan las mujeres en otros países. A sólo cinco horas de La Lima por bus, ella es la más cercana geográficamente a las mujeres hondureñas del SITRATERCO y de COSIBAH. Como todas las mujeres bananeras líderes, todavía vive el proceso de largo plazo de transformación de sí misma, ayudada por sus redes en COLSIBA. En el 2003, Selfa se postuló para la alcaldía de Los Amates, cerca de Morales. Aunque quedó en los últimos lugares, la experiencia la dejó más fortalecida y más segura de sí misma y de la fe de los que votaron por ella¹⁸³.

COLSIBA también cumple con las mujeres de base. Un ejemplo clásico es el viaje de Iris Munguía, Gloria García, Zoila Lagos y Domitila Hernández, a Morales, Guatemala en 2002, en el que experimentadas líderes mujeres se encontraron con mujeres jóvenes, traspasando las fronteras nacionales, para hacer un análisis sobre violencia doméstica. El día después del taller de Morales, las cuatro mujeres dieron el mismo taller a veinticuatro miembros de UNSITRAGUA en Puerto Barrios, una hora hacia el este sobre la costa. Para las participantes locales la llegada de mujeres fuentes de talento de Honduras o de otros países es un gran acontecimiento. Además del apoyo que obtienen las líderes locales, las mujeres de base están en contacto con personajes modelo que conscientemente preparan a las mujeres jóvenes para el empoderamiento y el liderazgo. (Una líder puede retar a una participante sobresaliente y que ha identificado en un evento anterior con preguntas como “¿Va a ser usted la próxima secretaria general de su sindicato?”). Además, cuando las conferencias de las mujeres de COLSIBA rotan por los países, las

¹⁸³ Entrevista con Selfa Sandoval, 7 de noviembre, 2002; entrevista con Selfa Sandoval, 28 de agosto, 2003, El Progreso, Yoro, Honduras; entrevista con Iris Munguía, 3 de septiembre, 2003; “Selfa Sandoval Carranza”, COLSIBA, Año 1, Edición 1, julio/agosto 2004, p. 17.

mujeres de base y de liderazgo intermedio participan reforzando aun más la cadena de tutelaje¹⁸⁴.

Catalina Pérez Guerra de Puerto Barrios, Guatemala, constituye un buen ejemplo. Ella trabaja en una plantación de la Chiquita, cerca de Puerto Barrios, representada por UNSITRAGUA. Catalina es la única mujer en la junta directiva sindical de siete miembros. Ella dice que en 1994, cuando comenzó su trabajo con el sindicato, le resultaba bastante difícil enfrentar a la administración y defender a las y los trabajadores. Pero en el transcurso de ocho años, ella ha sido invitada a los talleres de COLSIBA –uno en Nicaragua, dos en Honduras, otro en Costa Rica- y eso le ha dado la posibilidad de defender sus posiciones ante los representantes de la Chiquita y ante los hombres del sindicato. “Yo me siento feliz porque los compañeros y las compañeras me han dado este espacio para que yo esté en el sindicato”. Como muchas de las mujeres bananeras en Guatemala, Catalina no sabe leer. Ella cuenta tímida pero orgullosamente, “estando en el sindicato, aprendí mucho. Puedo poner mi nombre”¹⁸⁵.

Las interconexiones y viajes de las mujeres de COLSIBA han apoyado el trabajo de las mujeres en los sindicatos bananeros a nivel nacional. Si bien los proyectos de las mujeres en otros países no están tan desarrollados como los de Honduras, éstos están creciendo. En Guatemala, en 2003, por ejemplo, SITRABI organizó un taller para celebrar el día internacional de la mujer y finalizó un curso de costura de un año de duración, completado por 34 mujeres. En una escala más modesta, Ligia Lamich Meléndez, Secretaria de la Mujer para SITGAH, como un sindicato pequeño que representa a trabajadoras y trabajadores de la Chiquita, en Puerto Viejo, Sarapiquí, Costa Rica, reportó en julio de 2004 que su sindicato había facilitado clases de computación para las mujeres, derechos laborales y costura de prendas interiores. El proyecto más ambicioso comenzó a finales de 2004 en Colombia, en SITRAINAGRO, bajo la dirección de la Escuela Nacional Sindical. Centrándose en el tema de

¹⁸⁴ Observación personal de la autora, 8 de noviembre, 2002, Puerto Barrios, Izabal, Guatemala; 7 de noviembre, 2002, Morales, Izabal, Guatemala.

¹⁸⁵ Entrevista con Catalina Pérez Guerra (ojo), 8 de noviembre, 2002, Puerto Barrios, Izabal, Guatemala.

“derechos laborales, sexuales y reproductivos de las trabajadoras bananeras”; la campaña incluyó talleres en cuatro municipalidades rurales en la región de Urabá, seminarios a nivel regional, una conferencia en Medellín, y una amplia campaña de medios a nivel nacional –involucrando radio, exposiciones fotográficas, música, y figuras populares musicales. Además de defender los derechos reproductivos de las trabajadoras bananeras, la campaña defendía el derecho básico de las mujeres colombianas a continuar trabajando en los departamentos de empaque, puestos que estaban en riesgo en ese país¹⁸⁶.

El nivel académico no lo es todo

Sumado a este rico mundo de desarrollo de liderazgos, interconexiones y apoyo para el trabajo de las mujeres a nivel nacional, las mujeres de COLSIBA, a inicios de 2000, asumieron dos grandes proyectos que ilustran cómo sus habilidades se expandían con rapidez y lo claro que se había vuelto su pensamiento estratégico. El primer proyecto fue un extensivo auto estudio de las trabajadoras bananeras en los países afiliados a COLSIBA, finalizado en julio de 2001. El producto fue presentado en un reporte de 110 páginas titulado “Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género sobre Condiciones Sociales, Económicas, Laborales y Organizativas de las Mujeres Trabajadoras”. Aquí, como con su breve investigación inicial, las mujeres de COLSIBA estaban replicando el enfoque utilizado en Honduras. Pero esta vez el ejercicio era mucho más complejo dado la cobertura geográfica, las grandes diferencias nacionales y disparidades en educación¹⁸⁷. El reporte fue explícitamente diseñado para fomentar el interés de las mujeres bananeras en sus sindicatos. Como una de sus consultoras escribió en la introducción del reporte, “Este tipo de investigación acción tiene... un interés político organizativo de fondo, que

¹⁸⁶ Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal, SITRABI, "Proyecto de Educación Para Mujeres Por Condiciones Sociales Justas," n.d., Archivos de COSIBAH; Selfa Sandoval Carranza, Secretaria de Organización Prensa y Propaganda, Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal, SITRABI, "Informe de Trabajo, Diciembre 2003-Abril 2004," Archivos de COSIBAH, p. 2; El Bananero (Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas y Anexos de Heredia), Julio 2004, p. 3; Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia, "Programación Campaña Derechos Laborales, Sexuales y Reproductivos de Las Trabajadoras Bananeras," agosto, 2004.

¹⁸⁷ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género.

permitirá a COLSIBA a través de sus coordinaciones nacionales de la mujer impulsar y ampliar su presencia y organización local/nacional”¹⁸⁸.

Desde el principio, las mujeres bananeras y sus aliados diseñaron su Diagnóstico deliberadamente para que diera cuenta del proceso de conducir la investigación así como del producto final esperado. Las trabajadoras de las empacadoras, desde las líderes hasta las trabajadoras de base, tuvieron que aprender cómo conducir una investigación científica de carácter social, desarrollando en el proceso nuevas habilidades, elevando su conciencia política e incrementando la confianza intelectual en sí mismas. Cada uno de los países afiliados a COLSIBA formó un equipo de investigación nacional: una o dos mujeres líderes sindicales, dos o más activistas de base y un facilitador o facilitadora con estudios universitarios. Cada equipo entrevistó a personal de las empresas, líderes sindicales y funcionarios de gobierno; investigó en documentos impresos disponibles; y escribió un reporte de país. En un taller en marzo de 2001, en San Pedro Sula, Honduras, las participantes recopilaron el material de los diferentes países en un reporte general final. Según lo dicho, 175 personas participaron en el proyecto, siete de ellas hombres¹⁸⁹.

Los apuntes de su último taller capturan bellamente el empoderamiento individual de las mujeres a través del proyecto. “¿Cómo nos sentimos?” preguntó un facilitador a cada una de las participantes en las hojas de evaluación del taller. “Sentí al principio temores y dudas. Luego optimismo y trabajo en equipo”, respondió una. Otra, evidentemente una facilitadora, respondió: “Me sentí muy satisfecha de haber realizado el trabajo y llegar a conocer que nosotras las mujeres tenemos gran capacidad de realizar muchas cosas”. Otra, con evidencias de ser también una facilitadora, confesó “al principio sentí un poco de temor. Luego, a medida de que lográbamos que las compañeras obtuvieran la información, sentimos mucha satisfacción. También me sentí entusiasmada y un poco ansiosa de que llegáramos a la etapa final”.

¹⁸⁸ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p. 5.

¹⁸⁹ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género; ; "Informe Final del Taller, Taller de Sistematización de Conclusiones y Recomendaciones, a Partir de los Informes Nacionales del DPEG Sobre Condiciones (ojo) Socio -Económicas y Laborales de las Mujeres Bananeras," Honduras, 29-30 de junio, 2001, Archivos de COSIBAH.

Resumiendo la experiencia, en respuesta a la siguiente pregunta _"¿Qué aprendí – Qué enseñé?" una participante escribió: "Aprendí sobre los pasos metodológicos y estructuración de un diagnóstico con enfoque de género... Enseñé a las mujeres que no importa el nivel académico cuando hay deseo y conocimiento por la experiencia y cuando hay voluntad de trabajar en equipo"¹⁹⁰.

Primero, el estudio documenta el número de trabajadoras bananeras en cada país y sus características demográficas como edad y estado marital, después avanza hacia temas específicos que enfrentan las mujeres: horas de trabajo, situaciones de vivienda, opciones para otro trabajo, transporte –todos los temas expuestos aquí anteriormente. En su conclusión, las mujeres se salen del esquema para destacar una definición amplia del "trabajo de las mujeres":

Todas las personas participantes aceptaron y desarrollaron la idea de analizar el quehacer de las mujeres bajo la perspectiva de TRABAJO –y no empleo-, que supone una visión más integral que incluye tanto el trabajo remunerado (productivo), como el no remunerado (reproductivo)¹⁹¹.

La segunda parte del informe trata la situación de las mujeres en sus diferentes sindicatos, con detalles de país por país. En conjunto, el diagnóstico es un estudio pionero de las trabajadoras bananeras en América Latina –elaborado por ellas mismas¹⁹². En el 2002, con fondos del movimiento obrero danés, las mujeres de COLSIBA sintetizaron el informe en una publicación tamaño carta, de 42 páginas, con ilustraciones, titulada *Mujeres Trabajadoras Bananeras: Desafíos y Esperanzas*. Acompañó a esta publicación un documento de cinco

¹⁹⁰ COLSIBA, "Taller de Sistematización de Conclusiones y Recomendaciones, a Partir de los Informes Nacionales del DPEG Sobre Condiciones Socio-económicas y Laborales de las Mujeres Bananeras, Informe Final Del Taller," pp. 6-7.

¹⁹¹ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p.73.

¹⁹² Véase también, como se indicó anteriormente, Clara Elena Gómez Velásquez, Derechos y Reveses.

páginas sobre la Agenda Regional de las Mujeres Bananeras. Ambos materiales se distribuyeron en todas las afiliadas de COLSIBA¹⁹³.

El segundo proyecto era un libro autobiográfico, *Lo Que Hemos Vivido: Luchas de Mujeres Bananeras*, publicado en 2003¹⁹⁴. Comenzó en la conferencia de 2001, cuando las mujeres decidieron escribir sus propias historias de vida¹⁹⁵. “Ellas sabían que las mujeres no estaban en la historia laboral de los sindicatos de sus países”, recuerda Iris, “y querían registrar sus autobiografías para asegurar que sus historias no desaparecieran, especialmente por la falta de alfabetismo de las mujeres bananeras”¹⁹⁶. Así, trabajando con ASEPROLA, un grupo de facilitadores y facilitadoras, con formación académica, las mujeres de COLSIBA idearon un conjunto de preguntas de historias de vida a las que las mujeres en forma individual dieron respuesta durante los talleres a nivel nacional. Iris Munguía resalta lo terapéutico que resultó para las mujeres escribir sus historias:

Cada una de nosotras vivió para poder revivir esos recuerdos y tener el valor de volver a abrir viejas heridas, enfrentarnos a ese fantasma de un pasado ya dormido, pero no olvidado y en ese proceso de desenredo y recuerdo pudimos develar nuestros dolores y dichas. Cada párrafo escrito, fue como volver a vivirlo y cada momento dolorosos trajo un llanto nuevo, un llanto limpio, curativo y necesario¹⁹⁷.

“Bueno, aquí tenemos todas estas historias”, Iris recuerda, “la pregunta era qué se iba a hacer con ellas”. Las mujeres obtuvieron una donación de 3,000 dólares del Movimiento obrero danés y otra de TROCAIRE, la cooperación

¹⁹³ Ana Naranjo Porras, *Mujeres Trabajadoras Bananeras: Desafíos y Esperanzas* (San José, Costa Rica: Varitec, 2002); COLSIBA, *Agenda Regional de Las Mujeres Bananeras* (San José, Costa Rica: COLSIBA, 2002).

¹⁹⁴ *Lo Que Hemos Vivido*.

¹⁹⁵ Informe Narrativo Concurso, ‘Historias de vida de Mujeres Bananeras en Centroamérica’, nd., Archivos de COSIBAH.

¹⁹⁶ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002.

¹⁹⁷ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 13.

católica de Irlanda. ASEPROLA contribuyó con apoyo técnico; y junto con Ana Naranjo y Álvaro Rojas de ASEPROLA, las mujeres editaron catorce historias de cinco países, incluyendo desde la historia de una trabajadora migrante desesperadamente pobre en Costa Rica con poco acceso a la sindicalización, hasta las historias de dos de las más experimentadas veteranas del SITRATERCO¹⁹⁸.

Los editores concibieron el libro como una celebración por la historia y la memoria colectiva de las mujeres bananeras sindicalistas. Inicia con una cita anónima de una trabajadora bananera: “La participación de las mujeres en las diferentes luchas del sindicato ha sido importante, pero hemos pasado desapercibidas porque no hemos contado nuestra historia...”. El libro está dedicado a Emilia Hernández, La Rápida, la heroína de la huelga general de 1954, cuya fotografía cuelga en una de las paredes de la oficina del SITRATERCO, “y en ella a todas las mujeres bananeras”. Emilia Hernández le contaba a su hijo, Manuel, después de la huelga, que “Lo había hecho por sus hijos y que algún día los trabajadores lo iban a agradecer”. La dedicatoria le responde a Emilia:

Con esta publicación queremos contestarle afirmativamente a Emilia. Sí, las trabajadoras y trabajadores de las plantaciones bananeras de toda América Latina agradecemos tu sacrificio y el de las miles de mujeres que han luchado, día a día, por los derechos más sagrados de las trabajadoras y trabajadores, por la igualdad, la dignidad y la justicia social¹⁹⁹.

Ambos, el libro de las historias de vida y el auto diagnóstico ilustran lo mucho que las mujeres han crecido desde 1985 y los primeros movimientos del activismo de las mujeres en el SITRATERCO. A través de COLSIBA, las sindicalistas bananeras han construido una fuerte identidad colectiva que cruza las líneas de la plantación, el sindicato, la nación y la educación. Está

¹⁹⁸ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; 1 de septiembre, 2004.

¹⁹⁹ Lo Que Hemos Vivido, p. 9.

construida no sólo en el viaje internacional que las mujeres disfrutaron, los talleres y en la memoria histórica capturada en sus autobiografías, sino también en pequeñas cosas como los afiches de sus conferencias anuales, o los monederos con cremallera, los bolsos de lona y los llaveros que ellas llevan a casa, como la taza conmemorativa del día de la madre, mayo 2003, con un mensaje que Zoila e iris escribieron:

Tu eres alguien Especial

Tu eres una gran Mujer

Porque tienes la valentía de aceptarte y quererte como eres²⁰⁰.

El poder en las altas esferas

Si bien el activismo independiente de las mujeres está fortaleciéndose al interior de COLSIBA, sus máximas autoridades siguen siendo predominantemente masculinas y los retos de las líderes sindicales bananeras siguen siendo formidables. Por ejemplo, imaginen la tarde del 15 de noviembre de 2003 en Chinandega, Nicaragua. Iris Munguía, Gloria García y Domitila Hernández han participado en un taller mixto sobre violencia doméstica con miembros de base del FETRABACH, en el local de las mujeres afiliadas al sandinismo. Durante el receso del almuerzo, sus anfitrionas nicaragüenses anuncian una pequeña sorpresa. Una banda de siete miembros aparece de repente y una joven vestida con falda larga, fruncida, blanca con un adorno rojo y negro, ejecuta tres bailes folclóricos. Cuatro anfitrionas, adornadas con coronas de papel de seda y vistiendo largas faldas de colores brillantes, realizan el baile ceremonial del Festival de San Roque que, ellas explican, tradicionalmente honra a los organizadores del festival. Durante el baile, las cuatro nicaragüenses arrastran a las tres mujeres hondureñas (más una visitante de Norteamérica) al centro del grupo, las coronan, les entregan regalos envueltos en papel celofán de color verde y las hacen dar vueltas; al final, todos y todas las participantes se unen y hacen tres rondas de baile. Para

²⁰⁰ Sumado a los libros, reportes y folletos ya mencionados, COLSIBA en 2004 elaboró dos manuales educativos: Conozcamos de Contracción Colectiva, y una reimpresión de Pilar González Vásquez, Liderazgos, Líderes y Lideresas: Una Perspectiva de Género Para Organizaciones Laborales de Latinoamérica (La Lima: COLSIBA, 2004).

todos los presentes es un momento de gran alegría y celebración. Después, las tres “reinas” hondureñas, todavía con sus coronas puestas, cantan y ríen en su carro doble cabina atravesando el pueblo para asistir a una reunión de COLSIBA.

Ahí, el panorama cambia por completo: en el cuarto todo es sombrío y formal, las fuerzas políticas son palpables y por el resto de la tarde Iris se sienta en un extremo de la mesa sola con los líderes máximos, los brazos cruzados sobre su pecho, sin sonreír, calculando el momento preciso en el que ella puede jugar sus cartas. Las demás mujeres se agrupan en el otro extremo, fuera del alcance de la conversación. No hace falta decir que las coronas permanecen afuera, en el carro. El contraste entre la camaradería espontánea, transparente, festiva de las mujeres y el reto de entrar a las altas instancias de COLSIBA no pudo haber sido más claro²⁰¹.

A la mayoría de las reuniones de COLSIBA, cada país envía dos delegados y, con la excepción de Honduras y algunas veces de Guatemala, éstos han sido por lo general hombres, elegidos por líderes masculinos a nivel nacional atendidos por ellos mismos. Su coordinador y sub coordinador siempre han sido hombres. Sin embargo, la presencia de una mujer en el nivel superior está estructuralmente garantizada por la inclusión oficial de la Secretaría de la Mujer en el Comité Ejecutivo conformado por tres miembros, coordinador, sub coordinador y secretaria de la mujer²⁰².

Algunos sindicalistas bananeros no hondureños mantienen una resistencia extrema o son abiertamente hostiles a la lucha por la igualdad que libran las mujeres. En el 2002, una líder no hondureña confió lo siguiente:

²⁰¹ Observación personal de la autora, el Viejo y Chinandega, Nicaragua, 15 de noviembre, 2002.

²⁰² Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre, 2003; observación personal de la autora, reuniones de COLSIBA: ciudad Guatemala, Guatemala, 14 y 15 de diciembre, 2000; San José, Costa Rica, 25 de marzo, 2002; Chinandega, Nicaragua, 15 y 16 de noviembre, 2002; San José, Costa Rica, 22-24 de enero, 2004.

Todavía hay dentro de las organizaciones, de parte de los hombres, temor del liderazgo de las mujeres. Nosotras hemos aprendido mucho. Y hemos avanzado. El hombre no quiere dejar el cargo. Porque quieren todavía el poder²⁰³.

En Panamá, a mediados de la década de 1990, la situación era tan mala que el puesto de la Secretaría de la Mujer era ocupado por un hombre –que se negaba a reunirse con las representantes del Comité de Mujeres del Sindicato²⁰⁴.

Pero la mayoría de los hombres en el liderazgo de los sindicatos bananeros no son hostiles. Lo más común es una vaga y pasiva aceptación; o una cierta indiferencia, potencial antagonismo o resistencia, mantenida a raya por hombres que apoyan a las mujeres y por la legitimidad creciente de la presencia de las mujeres. Existe un tercer grupo, al que las mujeres se refieren como “aliados”: sindicalistas hombres con los que se puede contar en momentos claves. Los hondureños son los primeros de la lista. Pero los otros sindicatos cuentan con hombres, en diferentes niveles de liderazgo, en los que las mujeres pueden confiar y solicitar apoyo: Don Arnulfo, por ejemplo. En el taller celebrado en Chinandega, Nicaragua, en el 2003, donde el baile tuvo lugar, me animaron, o para ser más exacta, me asignaron la labor de tomar fotos durante la reunión*. Al principio, me centré en las mujeres líderes y en los participantes de la base, hombres y mujeres. Entre tanto, Berta Gómez, secretaria de la mujer del FETRABACH, insistía: “Tome una foto de don

²⁰³ Entrevista anónima con la autora, noviembre 2002; también fue mencionado por Iris Munguía: “Que todavía los varones tienen miedo del liderazgo que toma una mujer dirigente. Los hombres no quieren entregar el poder”. Entrevista con Iris Munguía, 1 de septiembre, 2004, La Lima, Cortés, Honduras.

²⁰⁴ “Ayuda Memoria, análisis III Conferencia Latinoamericana de Sindicatos Bananeros...”, 15-16 de noviembre, 1995, p. 2,

* Durante este proyecto yo estuve muy consciente de la política de ser una mujer blanca estadounidense tomando fotos de latinoamericanos. Pero la política de la fotografía resultó ser totalmente diferente a lo que yo había anticipado; una vez más, las mujeres bananeras no eran de ningún modo víctimas pasivas. Ellas traían también sus propias cámaras; y repetidamente me pedían que les tomara fotos con mi cámara, algunas veces compitiendo entre ellas para estar en las fotos. En tres oportunidades, fui especialmente instruida para enviar copias de las fotos que había tomado. Dos veces me dijeron que debería hacerme de una cámara digital para que pudiera enviar las fotos vía computadora; en varias oportunidades se sugirió que revelara la fotos localmente para que ellas pudieran verlas. Y, a la par, ellas me tomaban fotos a mi.

Arnulfo, tome una foto de don Arnulfo”. Quise ignorarla, y pensé que no estaba ahí para prestarle atención al único líder masculino presente. Pero obedientemente tomé un primer plano de don Arnulfo, un hombre de apariencia modesta, cálido, tímido –quien resultó ser el único hombre entre los siete líderes del recién electo comité ejecutivo local del sindicato. Él representaba al clásico aliado y Berta me estaba enseñando a apreciarlo²⁰⁵.

Con todo, las mujeres están avanzando firmemente al interior de COLSIBA. En algún momento Iris sintió que le resultaba difícil hablar con los hombres en el plano latinoamericano, sin embargo dice que hoy no es tan duro: “Ahora tengo mucha credibilidad con los hombres y con las mujeres. Puedo sentir ese apoyo cuando tenemos una reunión con los hombres; yo puedo sentir que los hombres están pendientes de lo que Iris va a hablar o lo que Iris va a decir”.²⁰⁶.

Los primeros documentos producidos por las mujeres en COLSIBA tienen un tono de cuidadosa consideración. Los Acuerdos de la III Conferencia Latinoamericana de Sindicatos Bananeros” de 1995, incluían frases como “Exhortar con todo respeto a los sindicatos que introduzcan mecanismos que faciliten una mayor participación de la mujer” o “Instar respetuosamente” que los sindicatos establezcan secretarías de las mujeres en sus estatutos²⁰⁷. A principios de 2002 ese tono había desaparecido, en un lento pero asombroso proceso de profundo cambio cultural. “Las mujeres estamos como en un proceso ahorita de un aprendizaje de que ir cambiando las culturas que ya existen”, revela Iris. “Como todo el tiempo durante cientos de años en la cultura nos dice que las organizaciones sindicales han sido de hombres,... en una cultura en que todas las organizaciones son de hombres”²⁰⁸.

La democracia sindical es una variable clave en el avance de las mujeres. No es asunto de suerte que las mujeres estén más empoderadas en los sindicatos

²⁰⁵ Conversación entre la autora y Edilberta Gómez, 15 de noviembre, 2003, El Viejo, Chinandega, Nicaragua.

²⁰⁶ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre, 2002.

²⁰⁷ COLSIBA, "Informe, Secretaría de la Mujer, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros," La Lima, Cortés, Honduras, 13 de noviembre, 1995, Archivos de COSIBAH, p. 6.

²⁰⁸ Entrevista con Iris Munguía, 3 de septiembre, 2003.

bananeros de Honduras, que tienen un nivel profundo de democracia sindical. En SITRATERCO, por ejemplo, las mujeres pueden participar activamente y con considerable fuerza en los comités a nivel de la plantación, en las asambleas ordinarias, y como dirigentes elegidas en tres diferentes niveles, así como también en el comité de mujeres. Quizá de mayor significado es el hecho de que todos los cargos tienen un plazo límite de cuatro años, que produce una constante rotación en el liderazgo –generando espacios para las demandas de las mujeres y para su entrada individual y colectiva al poder, y brindando a todos los miembros un aporte mediante la diseminación de la educación sindical.

En muchos de los otros países, los sindicatos no tienen límites de tiempo; y, en algunos casos, las elecciones pueden ser escasas o bastante espaciadas. Aun en los sindicatos con grandes grados de democracia interna en el papel, las prácticas actuales pueden mantener excluidas a las mujeres. “En nuestra organización la estructura no permite el voto de mujeres en las asambleas generales”, dice Selfa Sandoval de SITRABI, en 2004; “Sí tiene voz pero no voto, y es allí donde se da el problema que las mujeres no hemos podido ocupar una Secretaría dentro del Comité Ejecutivo a tiempo completo, porque la mayoría de compañeros dirigentes son hombres”. Recientemente, sin embargo, después de la formación de cuadros de mujeres al interior de SITRABI, con la ayuda de ASEPROLA, COLSIBA y otros aliados, la situación ha cambiado drásticamente: “Anteriormente sólo habíamos 3 mujeres ocupando cargos dentro de la directiva y en este proceso logramos la participación de 15 mujeres ocuparan cargo en la dirigencia sindical”²⁰⁹.

Estratégicamente, las sindicalistas bananeras en cada uno de los países están utilizando a COLSIBA, la instancia internacional, para apalancar el poder de las mujeres en los sindicatos de sus países. COLSIBA, junto con el poderoso ejemplo de Honduras, legitima la presencia de las mujeres en los diferentes sindicatos nacionales y les garantiza cierta presencia en las reuniones de la

²⁰⁹ "Selfa Sandoval Carranza," entrevista en Boletín COLSIBA, Año 1, Edición 1 (Julio/Agosto 2004), p. 17.

alta dirigencia de COLSIBA, aun y cuando ellas no tienen un estatus similar en su país de origen. Eso sale a luz con especial claridad en la política de quién consigue ir a las reuniones. Por tradición, cada federación nacional selecciona su delegación y envía uno o dos delegados, dependiendo de los fondos y la disponibilidad. COLSIBA tiene una política no escrita, frecuentemente invocada, de no interferir en los asuntos internos de las afiliadas. Por lo general esto ha significado que, por ausencia de regulaciones, las mujeres no son enviadas como delegadas y la dirigencia de COLSIBA no puede reclamar oficialmente. Sin embargo, en una reunión de COLSIBA en San José, Costa Rica, en enero de 2004, las mujeres fueron lo suficientemente fuertes para introducir una nueva regla: cada país debía enviar una mujer, un hombre – evadiendo con éxito la tradición de la no interferencia y estableciendo una política de género²¹⁰.

Quien consigue asistir a las reuniones de COLSIBA, a su vez, establece una política de información poderosa. Sí sólo los hombres, más una o dos mujeres, tienen acceso a reuniones internacionales, ellos retienen un monopolio sobre conocimiento vital no sólo sobre lo que pasó en la reunión, sino que sobre la situación general de la estrategia corporativa, los mercados, los regímenes comerciales y el movimiento laboral internacional. La continuidad es importante también. Cuando una mujer está presente en una reunión, pero no tiene ningún antecedente, la experiencia puede ser intimidante o descorazonadora. Iris Comenta:

Quando están discutiendo los problemas gruesos, y más cuando están discutiendo cuestiones que tal vez a veces no las entendemos, bien las mujeres, por ejemplo cuando se hablan del mercado de banano, cuando se hablan de los tratados de libre comercio, cuando se hablan de los aranceles, que automática (sic) son bastante gruesas, a veces las mujeres nos quedamos cortas allí en cuanto a la información. Si vos no tienes la información para hablar de una tema en una reunión, tampoco vas a tomar la palabra²¹¹.

²¹⁰ Observación personal de la autora, San José, Costa Rica, 23-24 de enero, 2004.

²¹¹ Entrevista con Iris Munguía, 3 de septiembre, 2003.

Estas políticas de información pueden ser bastante fuertes. En una ocasión, un alto dirigente en un país que era anfitrión de una reunión de COLSIBA, no informó a las mujeres líderes locales, incluyendo a la Secretaria de la Mujer de su sindicato, sobre la reunión hasta el día después²¹². En un nivel más amplio, si las mujeres no están en las reuniones de COLSIBA, pierden capacidad para participar en las decisiones futuras y pensar estratégicamente de manera informada. A la inversa, si han podido participar en una reunión de COLSIBA en otro país, regresan a casa como portadoras de conocimiento vital y resultan más empoderadas como líderes nacionales²¹³.

Las mujeres han manejado efectivamente estas políticas informativas al establecer sus propios canales paralelos de conocimiento. A través de conferencias, viajes a los talleres de las mujeres, amistad y proyectos de recolección de información, han creado una alternativa que complementa y en parte compensa la exclusión total en COLSIBA. Una mujer pudo no estar presente en una reunión de COLSIBA donde se discutió los regímenes comerciales europeos, por ejemplo, pero ella pudo haber asistido al taller de tres días sobre globalización, organizado por y para las mujeres.

Por último, las mujeres de COLSIBA tienen acceso a su propio dinero de forma independiente (tema que se desarrolla más adelante). Regularmente COLSIBA recibe fondos externos específicamente asignados a proyectos de mujeres. El dinero enviado para los proyectos de mujeres a nivel latinoamericano –como el diagnóstico, libro o conferencias regionales- pasa directamente de los financiadores a Iris Munguía, dando a las mujeres completa autonomía para atender sus prioridades, políticas y proyectos a nivel regional. Fondos que han sido asignados para el trabajo de las mujeres en países específicos han sido canalizados, por lo general, a través de los líderes de las diferentes federaciones nacionales. Desafortunadamente, en ocasiones, algunos hombres

²¹² Entrevista anónima con una activista sindical bananera, 2002.

²¹³ Sobre la dinámica de género, el movimiento laboral y políticas de información, en la organización de la maquila en Centroamérica, véase: Jennifer Bickham Méndez, "Creating Alternatives from a Gender Perspective," p. 73; en el movimiento laboral guatemalteco, Deborah Levenson-Estrada, "Working-Class Feminism," p. 224.

han gastado todo o parte del dinero en otras actividades –como cuando líderes del SITRATERCO no compartieron los fondos de ILO- y no lo han entregado a la Secretaría de la Mujer o al Comité de Mujeres. Pero también en este punto se está progresando. En agosto de 2003, por primera vez, Iris Munguía tuvo la capacidad de distribuir directamente los fondos de donaciones a las representantes de las mujeres de cada uno de los países. Fue un momento simbólico y de mucho poder, aunque cotidiano en su apariencia: durante el último día de su conferencia sobre la negociación, en El Progreso, Honduras, ella, sin decir nada, entregó, a la representante de cada federación, un sobre conteniendo 1,500.00 dólares en efectivo. Cuando regresaron a sus lugares, cada mujer tenía el control sobre los fondos, con la responsabilidad, desde luego, de rendir cuentas a las mujeres de su sindicato y a Iris²¹⁴.

Las políticas de información, dinero y género convergen con fuerza especialmente alrededor de los temas de tecnología y equipo –a los que las sindicalistas bananeras no han tenido acceso por igual o, a menudo, ningún acceso. Aún en Honduras, sus activistas reportaron en el diagnóstico de 2001, que en los sindicatos afiliados a COSIBAH las mujeres “no tienen ningún acceso y menos uso de... teléfonos, fax, computadora, escritorio, archivo”, e incluso sillas, sin mencionar los siempre importantes carros. “Esta limitación también está asociada a falta de capacitación técnica de las mismas dirigentas que necesitan aprender: a conducir vehículos, manejar equipos de oficina y computación”. Las mujeres reportaron que para completar el estudio, tuvieron que alquilar computadoras porque ellas no pudieron tener acceso a las de sus propios sindicatos. A inicios de la década de 2000, en las conferencias regionales de las mujeres de COLSIBA, las líderes presentes continuamente reportaban que no habían podido comunicarse con Iris Munguía o entre ellas porque sus compañeros no les permitían usar el equipo básico. Sin embargo, están dando solución al problema: En septiembre de 2004, Iris entregó a las Secretarías de la Mujer de cada país afiliado dinero para comprar sus propias

²¹⁴ observación personal de la autora, 29-31 de agosto, el Progreso, Yoro, Honduras; entrevista con Iris Munguía, 31 de agosto, 2003, El Progreso, Yoro, Honduras. Para fuentes exactas sobre financiamiento, véase el capítulo “Aliados globales”.

computadoras y pagar un curso de computación de una semana para quince mujeres²¹⁵.

A finales de 2004 varias mujeres, que son parte de la dirigencia de COLSIBA, están superando a sus compañeros en conocimiento, habilidad de liderazgo y conducción. Sus bien constituidas redes de apoyo y canales de información paralelos están dando fruto. Por sus habilidades, confianza en sí mismas, visión más amplia y un conocimiento creciente de asuntos económicos globales, ellas están a la altura de las circunstancias, haciendo equipo con los líderes hombres de sus sindicatos nacionales y en las federaciones. De igual importancia es su nivel de militancia y energía que a menudo puede sobrepasar el de sus compañeros. Estas mujeres ven el panorama general; saben que las corporaciones están abalanzándose para acabar, uno a uno, con los sindicatos; saben que sus sindicatos tienen que organizar lo que no está organizado, adaptar nuevas tácticas y coordinar con suma atención sus estrategias transnacionales –de no hacerlo morirán. Varias de ellas están listas para tomar las riendas desde la misma cima de sus organizaciones; el reto que se vislumbra es si los líderes sindicales bananeros pueden aceptar –e incluso celebrar- los cambios: hombres coordinados por mujeres, presidentas o secretarías generales.

Conclusión

Con todo, COLSIBA es un gran logro, tanto en su misma existencia como en su extraordinaria y avanzada política de género. El proyecto se mantiene a través de la gran distancia geográfica, acercando una gran diversidad organizativa y cultural, tendencias ideológicas divergentes que no deben subestimarse y diferentes niveles educativos. En la federación, las mujeres aportan agudo

²¹⁵ COLSIBA, "Taller de Sistematización de Conclusiones y Recomendaciones a Partir de los Informes Nacionales del DPEG, " Honduras 29 y 30 de Junio 2001, p. 15; observación personal de la autora, El Progreso, Yoro, Honduras, 28-31 de agosto, 2003; San José, Costa Rica, 21-23 de enero, 2004; Puerto Cortés, Cortés, Honduras, 1-4 de septiembre, 2004; Coordinación Trabajo de la Mujer, "Informe del Trabajo de la Mujer COLSIBA, VI Conferencia, Apartado, Colombia, 8 al 11 Agosto 2001," Archivos de COSIBAH, p. 5.

pensamiento estratégico en su lucha por ganarse, literalmente, un lugar en la mesa de la solidaridad sindical internacional e incorporar las preocupaciones de las mujeres a la definición integral del trabajo sindical a nivel internacional – al mismo tiempo que se cuidan y se nutren entre ellas para el trabajo del año que les aguarda en casa.

Así como las mujeres y sus aliados utilizaron el SITRATERCO, a finales de los años 1990, para elevar el lugar de la mujer en los sindicatos bananeros hondureños, Honduras, en los primeros años de 2000, a su vez, ha sido la pieza clave en la transformación de COLSIBA y también de las organizaciones nacionales y niveles sindicales de los trabajadores bananeros en América Latina. Como bien lo ejemplifica la Conferencia de Puerto Cortés, en el 2004 el ámbito de las mujeres bananeras se había ampliado no sólo para abrazar a las mujeres bananeras atravesando distancias geográficas sin precedentes, sino también a través de sus autobiografías, diagnósticos de sí mismas e iniciativas educativas, para asumir de lleno los procesos económicos globales y el lugar de las mujeres en su transformación. Es por eso que Telma Gómez estaba tan contenta de haber podido entender lo relacionado con el Tratado de Libre Comercio de Centroamérica y tener elementos para dar la pelea con éxito.

VI. La guerra en casa

Con todo y su impresionante activismo, desarrollo personal y sus ensanchados horizontes, las sindicalistas bananeras no son super mujeres. Al concluir el día, llegan a casa agotadas o animadas a sus vidas privadas, donde hay platos que lavar, niños que criar y, algunas veces, un marido con quien relajarse o discutir; donde las políticas de género y las trabajadoras bananeras actúan en un escenario más íntimo. Para entender bien sus retos y sus alegrías, podemos acercarnos un poco más y ver el lado personal –sus relaciones, las políticas familiares y las dinámicas personales con los hombres con los que se han involucrado.

En el centro del desafío enfrentado por las mujeres trabajadoras bananeras se encuentra el gran concepto cultural latinoamericano conocido como machismo. En su significado más amplio, el machismo comprende un paquete completo de patriarcado, sexismo y vanidad masculina que invade la sociedad y cultura latinoamericana. Se encuentra enraizado en la familia y cruza la identidad masculina y los roles tanto públicos como privados. Muchos hombres latinoamericanos se enorgullecen de ser machos y disfrutan lo que eso conlleva: dominación sobre las mujeres, superioridad sexual e inflada arrogancia. Tal como se describe en el informe 2001 de las mujeres bananeras de Panamá: “el machismo y las culturas nuestras (dicen) que la mujer tiene que ser obediente, sumisa y aguantar todo lo que el esposo o marido le dé a bien o a mal”²¹⁶. En sus proyectos, las mujeres bananeras están asumiendo constantemente esta pesada tradición cultural. “El no es machista” es uno de los mejores cumplidos que estas mujeres le pueden prodigar a un hombre en particular. Más a menudo, ellas hablan de niveles. Una activista bananera con muchos años de experiencia describió a los sindicalistas hondureños y los contrastó con los de otros países: “Aquí son machistas, pero allá son supermachistas”²¹⁷.

En la práctica personal, una de las formas inmediatas que la dominación masculina asume es que los esposos o los compañeros de hogar creen que sus mujeres deben pedirles permiso para asistir a una reunión o incluso para salir de la casa. Las mujeres bananeras nicaragüenses registraron en el diagnóstico que realizó COLSIBA en 2001, por ejemplo, que un impedimento clave para la participación de las mujeres era “desconfianza del esposo hacia la mujer y no le permite que participe”²¹⁸. Las hondureñas reportaron algo similar:

²¹⁶ Sindicato de Trabajadores de la Industria Bananera (SITRAIBANA), Secretaría de la Mujer, “Diagnóstico Participativo con el Enfoque de Género, sobre las Condiciones Laborales y Socio-Económicas de las Mujeres Bananeras, Informe del Contexto del Área de Bocas del toro, República de Panamá”, 23 de abril de 2001; Archivos de COSIBAH, p. 1.

²¹⁷ Entrevista con Mirian Reyes.

²¹⁸ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p. 63; para las mujeres haciendo el mismo informe de Guatemala, ver p. 63.

“los maridos celosos no las dejan participar”²¹⁹. En la conferencia de 2003 sobre Negociación y Concertaciones Colectivas, las mujeres líderes se pasaron más de dos horas compartiendo consejos sobre cómo salir de la casa cuando sus hombres no quieren darles permiso para salir (las sugerencias incluían que no sólo se pidiera sino que se ofreciera algo a cambio).

El concepto de machismo también justifica las divisiones patriarcales de las labores en la familia que, a su vez, limitan la habilidad de las mujeres para ser miembros sindicales activas. La resistencia de los compañeros de hogar a brindar cuidado a los niños y niñas, en particular, limita severamente la participación de las mujeres. En una ocasión me encontré platicando con un activista sindical –no era un trabajador bananero. Para entablar una conversación, le pregunté que cuántos hijos tenía. El respondió “tres”. “¿Con quién están ahorita?”, pregunté. “Su abuela”. “¿Usted ayuda a cuidarlos?” “No”. “¿Usted cocina?” “No”. ¿Lava los platos? “No”. “¿Por qué no?”, pregunté finalmente y él exclamó, con orgullo y con el pecho hinchado, “¡Porque soy machista!”. (Saqué a relucir mi mejor sonrisa y contesté con dulzura, “En Estados Unidos pensamos que los hombres que cocinan y limpian y lavan platos y cuidan a los niños, son muy, muy sexy”).

Debido a que los compañeros de hogar son por lo general muy resistentes a la independencia y al activismo de las mujeres, no sorprende que la gran mayoría de las activistas bananeras sean solteras –eso no quita que, casi en todos los casos, ellas tengan hijos. “Los esposos y los novios no dejan que se participe, las que participan son principalmente las solteras o algunas mujeres que son valientes y luchadoras”, describen las guatemaltecas en el Diagnóstico²²⁰. Oneyda Galindo de Honduras, la primera mujer en la presidencia de un sindicato bananero, expresa que todo resulta más fácil si se es soltera; ella no tiene que pedir permiso. En algunos casos, el separarse de su pareja ha liberado a la mujer para optar por la actividad sindical. “Antonia” del SITRATERCO en Honduras, escribe en su autobiografía: “Al separarme de mi

²¹⁹ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p.64.

²²⁰ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p 63.

esposo llegué a tener más valor porque soy una mujer sindicalizada, ya que a los tres meses de separada de mi esposo, empecé a recibir seminarios, talleres en mi organización,... en COSIBAH”. Ella concluía: “Si estuviera con mi esposo, nunca lo hubiera hecho”²²². En otros casos, el hombre se ha marchado desde hace tiempo –a otra relación, a otra ciudad o a otro país. En otros casos, las activistas han tenido que lidiar con una hostilidad abierta por su nivel de actividad sindical. “El marido le dice a uno que si va a andar en esto, mejor nos separamos”, narró una mujer en un taller de COSIBAH celebrado en el 2001 en el Valle del Aguan²²³. El esposo de Iris Munguía, el padre de sus tres hijos, le dio un ultimátum: o abandonaba el activismo sindical o él la dejaría. Ella continuó con sus actividades; cuatro años más tarde, él se fue por otras razones²²⁴.

Con todo, un número significativo de mujeres líderes, permanecen casadas o en lo que se conoce como uniones libres. La mayor parte de estas relaciones se mantiene en gran medida tambaleantes. Santos Licon, una líder en el nuevo sindicato de la Chiquita en Honduras y del que Oneyda Galindo es la presidenta, dice que ella tiene que pedir permiso a su esposo para asistir a las reuniones, “y siempre se enoja”. Aunque él apoya, en términos generales, su activismo sindical, tiene miedo de que ella pueda tener problemas con la patronal. Él se lesionó en un accidente y ahora sólo trabaja ocasionalmente como vendedor. Santos replica: “Yo soy la que está trabajando. Y es a mi que me duelen los pulmones, y tengo derecho de defendernos, y él no se puede meter en esta área conmigo”²²⁵. En privado, varias mujeres hablan de una variedad de relaciones de largo plazo que permiten un grado de independencia –ya sea porque los hombres pasan sus tardes fuera de la casa bebiendo, porque se tiene un acuerdo mutuo de ignorarse pero permanecer juntos, o porque ambos mienten.

²²² *Lo Que Hemos Vivido*, p. 73.

²²³ Secretaría de la Mujer, Coordinadora de sindicatos Bananeros de Honduras, “Ayuda Memoria Jornada sobre Necesidades Prácticas...”, 4 de mayo de 2001, p. 8.

²²⁴ Conversación personal con Iris Munguía, agosto de 2002.

²²⁵ Entrevista con Santos Licon, 13 de noviembre de 2002, La Lima Cortés, Honduras.

Entre lo más raro de lo raro, una mujer líder cuenta con un compañero que respalda totalmente sus actividades sindicales y comparte las responsabilidades domésticas. Cuando se le preguntó si su esposo apoyaba su trabajo, Berta Gómez, una de las líderes de la alta dirigencia sindical en Nicaragua, responde con entusiasmo; “Sí. Él es un dirigente también. Lava platos, aplancha y cuida los niños”²²⁶. La primera vez que me encontré con él, en agosto de 2004, estaba en la sede sindical del FETRABCH, costurando tranquilamente una falda para su hija en una de las máquinas de coser del sindicato²²⁷. Quizá no de manera fortuita, las tres mujeres líderes bananeras de más alto nivel en Nicaragua dieron cuenta de compañeros que cocinaban, limpiaban y compartían el cuidado de los hijos; un legado, podemos suponer, del activismo feminista consecuencia de la revolución nicaragüense.

Las difíciles opciones de las mujeres producen una enorme cantidad de angustia personal. “Luisa”, una de las pioneras del SITRATERCO, escribe que durante los años gloriosos de las luchas de las mujeres en ese sindicato, “A todo esto, el trabajo con el sindicato y el Comité Femenino que me absorbía el tiempo, perdí el control de mis hijos, mantenían el tiempo apretado.” Siempre corriendo, trabajando en la empacadora y en el sindicato, facilitando talleres los domingos, “nunca tuve un tiempo para dedicárselos y disfrutar un día con mis hijos en la casa, salir a pasear, me arrepiento de no haberles dado todo el cariño que ellos necesitaban en ese tiempo”. Pero ella concluye: “creo que valió la pena poder hacer lo que yo quería, con libertad, sin marido que me detuviera para poder luchar sin miedo, estaba suelta sin presiones”²²⁸.

Los colegas de estas líderes, también en sus treinta, cuarenta y cincuenta años de edad, no han tenido que sacrificar algo a cambio. Con pocas excepciones, ellos están casados y tienen hijos; sus esposas no están involucradas en ningún tipo de trabajo sindical o político; cuando ellos regresan a casa, la cena

²²⁶ Entrevista con Edilberta Gómez, 15 de noviembre de 2002.

²²⁷ Observación personal de la autora, 24 de agosto de 2004, El Viejo, Chinandega, Nicaragua.

²²⁸ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 94.

está servida²²⁹. “Yo siento que a veces existe mayor oposición para que las mujeres participen de parte de los mismos dirigentes sindicales”, comentó una mujer hondureña en un taller celebrado en el 2001. “Porque para el caso, yo invité a una compañera a un taller... y el esposo que también es dirigente me dijo que para que la había invitado, que a él quién le va a hacer su comida”²³⁰.

Dada la disponibilidad de compañeros –ya sea en los sindicatos o fuera de ellos- y las expectativas de los roles de género que los acompañan, las sindicalistas veteranas que están solteras por lo general no están buscando casarse o formar familias con un hombre. Ellas dicen que están interesadas en los hombres como compañeros románticos, y a menudo los tienen, pero firmemente dicen que casarse no vale la pena; eso es, todo la labor doméstica y la subordinación que implica. Si su opción de estar solteras las deja agotadas por ser “super mujeres”, equilibrando el trabajo sindical, el trabajo asalariado y las responsabilidades domésticas, reciben a cambio libertad y las intensas gratificaciones que provienen de ser madres y luchadoras sindicales²³¹.

La verdadera acción de largo plazo para un cambio de actitud en los hombres, la hacen con sus hijos. Las mujeres bananeras están diligentemente criando hijos no sexistas. En palabras de Zoila Lagos, extraídas del informe de un taller celebrado en el Aguan en 2001, las mujeres participantes querían “que sus hijos e hijas vayan conociendo la importancia y el valor de dichas tareas como una medida estratégica para formar hijos e hijas menos machistas y más sensibles a los problemas de las mujeres”²³². “Emilia” narra en su autobiografía:

²²⁹ Deborah Levenson-Estrada encontró los mismos patrones en el movimiento obrero en la ciudad de Guatemala durante las décadas de 1970 y 1980. Los sindicalistas “rara vez les permitían a sus esposas involucrarse en los sindicatos”, mientras, “la mayor parte de sindicalistas mujeres no eran esposas”. Una mujer le manifestó a ella: Es imposible ser una mujer sindicalista y estar casada”. Levenson Estrada, *Working-Class Feminism*, pp.224-225. Otra activista explicó: “Pero usted sabe la razón porque yo le conté esta historia es para explicarle cómo yo pude involucrarme en el sindicato. No había nadie en la casa para que me detuviera, una mujer... no esposo, madre, padre, suegra, suegro. Yo estaba sola”. P. 209.

²³⁰ Secretaría de la Mujer, Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Honduras, “Ayuda Memoria Jornada sobre Necesidades Prácticas...,” 5 de mayo de 2001, p. 8.

²³¹ Conversaciones personales de la autora con mujeres activistas de sindicatos bananeros, noviembre, 2002; agosto y septiembre 2003.

²³² Secretaría de la Mujer, Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Honduras, “Ayuda Memoria Jornada sobre Necesidades Prácticas...,” 5 de mayo de 2001, p.1.

Ahora que la mayor parte de la familia ha crecido, el trabajo doméstico es compartido. Mientras unos planchan su ropa y otras hacen su cama, otros barren. No hay diferencia entre varones y mujeres ya que desde que empecé a tener hijos ya recibía seminarios en cuanto a género por el comité femenino y esto me ha servido en gran manera pues en especial los varones no ven la diferencia entre lavar un plato, como botar un palo y también estudiar²³³.

“Carmen”, una veterana del SITRATERCO, escribe algo similar: “Los quehaceres familiares son compartidos por mis hijos, sobrinos y mi madre. En mi casa sólo mi madre y yo somos mujeres y hay siete varones. Todos pueden cocinar, lavar, asear la casa”²³⁴. No es coincidencia que Berta Gómez de Nicaragua, cuando se le preguntó porqué su esposo era tan receptivo para compartir el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, contestara “porque su madre lo crió de esa forma”²³⁵.

En la base, sin embargo, algunas mujeres se resisten a romper expectativas de género mediante la crianza de hombres que asumen “los roles de las mujeres”. En una cultura profundamente homofóbica, muchas madres tienen el temor de ser acusadas de criar hijos homosexuales. Mirian Reyes cuenta que en uno de sus primeros talleres sobre género organizados por el SITRATERCO, una mujer, una madre que sólo varones tenía, se salió, diciendo que ella no los iba a convertir en “maricones” (Después de observar lo mucho que las otras mujeres estaban aprendiendo, ella regresó y concluyó el taller con mucho entusiasmo)²³⁶. El diagnóstico de COLSIBA destaca este reto: “Proponemos involucrar más a los hijos varones en las tareas domésticas, haciéndoles conciencia que estas actividades no les quita la masculinidad”²³⁷.

²³³ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 83.

²³⁴ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 114.

²³⁵ Entrevista con Edilberta Gómez, 15 de noviembre de 2002.

²³⁶ Entrevista con Mirian Gómez.

²³⁷ COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p. 71-

Sin embargo, de forma sorprendente, las mujeres activistas bananeras no tienen miedo de ser llamadas lesbianas. Zoila Lagos advierte: “A las mujeres no les importa si a las mujeres les dicen lesbianas. Pero ellas realmente odian si los hombres dicen que su hijo es homosexual”. La mayor parte de las lesbianas en el mundo bananero latinoamericano permanecen profundamente encerradas en el closet, quizá tan invisibles que se niegan a generar una posibilidad para su aceptación o su condena²³⁸.

La historia de una activista, revela, quizá, sorpresiva aceptación, a la par de las hendidias de flexibilidad relacionadas con los roles de género en los sindicatos bananeros. “Marta Rodríguez” con 36 años de edad en el 2003, trabaja en una plantación bananera sindicalizada en Honduras; ella es una de las 54 mujeres entre 280 hombres. Marta se identifica como mujer, viste como hombre, asume la tradicional forma de caminar masculina y vive en su propia casa. Durante cuatro años vivió con su compañera que escogió lucir la apariencia femenina tradicional. A finales de la década de 1990, Marta fue elegida dos veces presidenta del Comité Femenil de su plantación y en 2002 la eligieron secretaria general de toda su plantación. Antes de eso las mujeres sólo se habían desempeñado como secretarias de actas. La gerencia ha sobornado una por una a todas esas mujeres, que influían para que los hombres de los sindicatos se volvieran particularmente suspicaces del liderazgo femenino. Pero Marta afirma que ellos la apoyan bastante. Dice que la invitan a cenar a sus casas. “Los hombres me respetan. Ellos no piensan que soy una mujer débil a la que tienen que cuidar”. De muchas formas, Marta ha asumido el papel de un líder sindical masculino, aceptada de una manera en la que tradicionalmente no lo son las activistas mujeres. Sin embargo todos saben que es una mujer; y ella participa activamente en el sindicato, en las actividades de las mujeres de COSIBAH y COLSIBA. Ella es ciertamente libre de unirse según su elección. “En el sindicato, yo puedo hacer lo que yo quiera sin pedir permiso a nadie”²³⁹.

²³⁸ Entrevista con Zoila Lagos, 12 de noviembre de 2002.

²³⁹ Entrevista anónima de la autora; “Marta Rodríguez” es un seudónimo, 2003.

Otras mujeres en los sindicatos bananeros hondureños están conscientes de las preferencias sexuales de Marta, y ella no es la única mujer de base que está experimentando los roles de género y relaciones con las mujeres. Entre las activistas, Marta es aceptada como “una de las muchachas”, aún cuando ella coquetea abiertamente con sus compañeras. Sin embargo, en el espacio formal de las actividades de las mujeres en los sindicatos, la homosexualidad femenina evidentemente es un tema que nunca se trata.

Entre los activistas de los sindicatos bananeros, la sólida edificación de los roles de género latinoamericanos puede no estarse desmoronando, pero tiene sus fisuras y sus callejuelas y éstas se están ampliando todo el tiempo. Las altas expectativas familiares patriarcales, el machismo y la institucionalizada división sexual del trabajo alejan a cientos de mujeres de participar de lleno en el movimiento laboral bananero de América Latina y provoca un enorme sufrimiento en aquellas que sí se involucran. Pero las mujeres activistas se mantienen justo porque ellas están transformando los roles de género con éxito en los mundos formales de COSIBAH y COLSIBA, como lo hemos visto, y en sus vidas privadas. También saben que sus hijos crecerán y algunos se convertirán en felices compañeros.

VII. Aliados globales

En el transcurso de esta historia han aparecido los nombres de personas que no son trabajadores o trabajadoras bananeras:

alemanes, daneses, costarricenses, norteamericanos. Ellas facilitan fondos a las mujeres bananeras, se aparecen para explicar el Tratado de Libre Comercio con Centroamérica, o ayudan a analizar la compleja intersección de clase y género en América Latina. ¿Quiénes son exactamente todos estos aliados? ¿De dónde viene el dinero?

Ahora ha llegado el momento de agregar la última pieza a nuestro cuadro sobre el activismo de las mujeres bananeras y contar con la imagen global. Tras las

poderosas redes establecidas entre las mismas trabajadoras bananeras, subyace una densa maleza de aliados externos entre los que se cuentan personas de izquierda de la clase media centroamericana, el movimiento obrero danés y la iglesia católica irlandesa. El acercamiento a los aliados de las mujeres bananeras revela vastas redes de solidaridad global de las cuales los sindicatos bananeros se nutren y que son desconocidas para las personas externas. También ayuda a desenmarañar las complejas interrelaciones entre el activismo sindical, la solidaridad internacional y el empoderamiento de las mujeres obreras en América Latina.

Para comenzar, en Honduras los aliados más importantes de estas mujeres han sido grupos de mujeres al interior de las federaciones obreras nacionales, entre otros movimientos sociales, o de la izquierda, como COCENTRA (Coordinadora Centroamericana de Trabajadores), una red de sindicatos obreros centroamericanos fundada en 1988, que ha proveído apoyo crucial mediante su Comité Femenil. Las mujeres de COSIBAH trabajan muy de cerca con el Centro de Derechos de Mujeres (CDM) en San Pedro Sula, fundada en 1992. En sus inicios, el Centro se concentró en el combate a la violencia doméstica. Posteriormente, en 1998, cambió para apoyar a las trabajadoras de la maquila. Apoyo e influencia de otros movimientos sociales y sindicatos ha circulado tanto en activistas a título personal como en vínculos organizativos formales. Por ejemplo, Norma Rodríguez, que ha coordinado proyectos de mujeres desde la década de 1980 en la Unión de Trabajadores del Campo, una organización campesina de Honduras, se ha encontrado regularmente con las mujeres bananeras hondureñas. De la misma generación de las pioneras del SITRATERCO, Norma ha compartido, con base en su experiencia, un análisis de las dinámicas de género; también lo ha hecho Zoila Lagos, con un análisis explícito desde la izquierda sobre la situación de las mujeres bananeras. Durante la década de 1980 especialmente, unas pocas trabajadoras bananeras también desarrollaron habilidades de liderazgo a través del contacto con organizaciones políticas como el Movimiento de Mujeres Visitación Padilla, un grupo de mujeres organizado para denunciar y condenar las bases militares

estadounidenses durante la guerra contra; también brindaba apoyo a las mujeres sindicalistas²⁴⁰.

Aliados centroamericanos de clase media o con formación universitaria han proveído habilidades técnicas y analíticas esenciales para las mujeres bananeras. Las mujeres y hombres en Costa Rica que trabajan con ASEPROLA (Asociación de Servicios de Promoción Laboral, fundada en 1985), viajan regularmente por toda Centroamérica y Sudamérica para asistir a COLSIBA y COSIBAH. Ana Victoria Naranjo Porras, por ejemplo, ha facilitado apoyo técnico para el diagnóstico de las mujeres de COLSIBA y editado sus autobiografías; Ariane Grau y Álvaro Rojas también ayudaron con el libro; Luisa Paz Jiménez facilitó el taller sobre negociación colectiva celebrado en el 2003. Otros aliados han ofrecido su voluntariado de manera personal, como Ajax Irías y Alexis Irías, ambos con grados universitarios. En algunos casos estos aliados han ayudado específicamente sólo en los proyectos de mujeres; pero al apoyar a la mujer como parte de un compromiso más amplio, apoyan a los sindicatos bananeros en general²⁴¹.

Quizá sorprende un poco el contraste entre la abundancia de contactos con aliados de la clase media local, comprometidos con la solidaridad laboral, y la

²⁴⁰ Entrevista con Zoila Lagos, 12 de noviembre de, 2002; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre, 2002, 3 de septiembre, 2003; entrevista con Norma Iris Rodríguez; entrevista anónima, La Lima, Cortés, Honduras, agosto 2003; folletos, Centro de Derechos de Mujeres (CDM), San Pedro Sula, Honduras [2003]: Hagamos Uso de la Ley Contra la Violencia Doméstica; Ante el Cierre de las Fábricas Exige Respeto a Tus Derechos como Trabajadora; Cuando Estoy Embarazada, Tengo Derechos, Exijo Respeto; Cuando Me Acosan Sexualmente; Cuando el Trabajo Afecta Mi Salud; Cuando Me Despiden Injustamente; Comité Regional Femenino (COCENTRA), Elaborado por Alba Palacios, [n.d., n.p.], Mujer y Organización Sindical; *Lo Que Hemos Vivido*, pp. 76, 100, 115-16; Calendario SiD; Unidas: Revista Centroamericana, No. 21 (Mayo, 2002) publicación de COCENTRA Comité Femenino; Comité Femenino, COCENTRA Honduras, "Informe de Evaluación, Proyecto `Desarrollo Sindical para Mujeres de Centroamérica Fase II,'" Tegucigalpa, Julio, 2002, Archivos de COSIBAH; "Educación: También a las Compañeras de las Empacadoras," *Tribuna Sindical* (SUTRASFCO--Sindicato Unificado de Trabajadores de la Standard Fruit Company), Segunda Época, No. 1, p. 3.

²⁴¹ www.aseprola.org 31 de mayo, COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género, p. 10; *Lo Que Hemos Vivido*, p. 7; observación personal de la autora, enero 21-24, San José, Costa Rica; 28-31 de agosto, El Progreso, Yoro, Honduras; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre, 2002; entrevista con Zoila Lagos, 12 de noviembre, 2002; "Ayuda Memoria, Primera Conferencia Nacional de Mujeres Bananeras"; "COSIBAH y ASEPROLA: Fortaleciendo la Educación en la Región"; "Las Implicaciones de un Convenio," (ASEPROLA-COSIBAH), *Nueva Visión Sindical*, Año 3, Ed. 3 (enero 2002), pp. 6-7; Ana Victoria Naranjo Porras, *Diagnóstico sobre Participación Sindical de la Mujer en Centroamérica* (San José, Costa Rica: ASEPROLA, 2000); ASEPROLA, "Investigación Capacitación Asesoría y Comunicación para el mundo laboral centroamericano," folleto, n.d.,

ausencia de una historia de relación con el movimiento de las mujeres de clase media en América Latina. Por ejemplo, ellas no participaron en ninguna de los encuentros feministas que comenzaron en Bogotá, Colombia en 1981 y que se extendieron a través de subsecuentes conferencias en Perú, México, Argentina y la República Dominicana y en toda América Latina, uniendo e inspirando organizaciones de mujeres, activistas populares y académicas feministas en toda la región. Cuando se les preguntó si han tenido alguna relación con Encuentros, Iris Munguía respondió que sabía de ellas a través de correos electrónicos y la red, pero que las mujeres bananeras nunca habían tenido contacto directo con ellas. Sus esferas organizativas aparentemente nunca se traslaparon²⁴².

Sin embargo, ha existido claramente un importante efecto fertilizador mutuo entre el feminismo de clase media y las mujeres bananeras. Iris, Zoila y otras líderes vorazmente interiorizan conceptos, frases y enfoques técnicos cada vez que los encuentran, y sus fuentes incluyen una variedad de materiales e ideas producidas por feministas de clase media. El afiche para el “VII Encuentro Latinoamericano de Mujeres Bananeras”, 2002, sobre el Tratado de Libre Comercio de las Américas y el Plan Puebla Panamá, por ejemplo, no sólo utilizó el nuevo término “encuentro” para describir la conferencia de las mujeres, sino que divulgó tres citas de Alda Facio, una académica feminista costarricense, que Iris encontró en la red –por ejemplo, “Las mujeres hemos sido globalizadas en la invisibilización, en la explotación, en el cuerpo, en la violencia, en el silencio, en la familia” o “Necesitamos más mujeres en el poder, pero también necesitamos que esas mujeres no sean cualquier mujer, sino personas dispuestas a luchar contra la globalización”²⁴³. En efecto, las mujeres bananeras han llegado tan lejos en tan corto tiempo en parte porque no han tenido que reinventar la rueda. Ellas han sido capaces de recurrir al floreciente activismo de las mujeres y a la conciencia feminista en América Latina, que

²⁴² Entrevista con Iris Munguía, 3 de septiembre, 2003; entrevista con Zoila Lagos, 12 de noviembre, 2002. En *encuentros*, Nancy Saporta Sternbach, Marysa Navarro-Aranguren, Patricia Chuchryk, y Sonia E. Álvarez, "Feminisms in Latin America: From Bogotá to San Bernardo"; Sonia E. Álvarez, "Translating the Global"; Lynn Stephen, *Women and Social Movements in Latin America*, pp. 15-20, 82-83; Marysa Navarro, "First Feminist Meeting of Latin America and the Caribbean."

²⁴³ Entrevista con Iris Munguía, 3 de septiembre de 2003. Afiche...

tenía lugar antes de su nacimiento en 1985 y que ha continuado desarrollándose de prisa desde entonces. Un ejemplo es el folleto titulado *Conozcamos de Género* escrito por Zoila Lagos e Iris Munguía, que COSIBAH y COLSIBA han estado distribuyendo desde 2003 en todos los sindicatos bananeros –el mismo que Nelson Núñez entregó a los visitantes trabajadores de la maquila. Éste incluye conceptos como la distinción entre sexo (construcción biológica) y género (construcción social), expresados en frases como “El sexo se trae al nacer, el género se aprende”, que fueron desarrollados en contextos académicos en los años 1970 y 1980 y que han circulado libremente a través de líneas nacionales y de clase desde entonces²⁴⁴.

Desde finales de la década de 1990, los sindicatos bananeros han recibido también ayudas significativas de los aliados de los Estados Unidos y especialmente de Europa. En Europa, una red de ONG (organizaciones no gubernamentales) conocida como Euroban se ha desarrollado desde los años 1990 para, explícitamente, apoyar a los trabajadores bananeros. Sus afiliados incluyen Banafair de Alemania y Banana Link de Gran Bretaña, que publica el boletín *Bananas Trade News*, un resumen semestral de noticias del trabajo y la industria. Euroban se ha preocupado particularmente por la situación de los pequeños productores de las antiguas colonias europeas y por la promoción de los bananos de comercio justo; Banana Link en particular, ha demostrado ser una conexión crucial entre los sindicatos bananeros latinoamericanos y europeos progresistas y fue la fuerza motor detrás de la conferencia global sobre el banano en 1998²⁴⁵.

En los Estados Unidos, el Proyecto U.S. Labor Education in the Americas Project (US/LEAP) (Proyecto de Solidaridad Laboral EUA/Las Américas) ha jugado un papel paralelo en publicitar los temas que enfrentan los trabajadores bananeros, pero con un enfoque mucho más explícito en el movimiento obrero

²⁴⁴ COLSIBA, *Conozcamos de Género*; cita, p. 2. Para análisis de género en COSIBAH, "¿Qué Es Eso de el Género?" *Nueva Visión Sindical*, Año 3, Ed. 4 (abril 2002), pp. 18-19.

²⁴⁵ Sobre activismo bananero europeo, véase: *Banana Trade News Bulletin*, disponible en www.bananalink.org.uk.

bananero. Junto con los aliados europeos, movilizó la indignación sobre los ataques del 2002 en Los Alamos, en Ecuador, y brindó solidaridad para el SITRABI, trabajadores de Del Monte secuestrados en Guatemala en 2001, por ejemplo. US/LEAP es particularmente adepto a presionar al gobierno de los Estados Unidos y a las transnacionales con sede en los Estados Unidos para garantizar los derechos laborales de los trabajadores bananeros –abogando por ejemplo, para detener el asesinato de sindicalistas en Colombia²⁴⁶.

¿Qué hay acerca de la AFL-CIO en todo esto? En 1997 la administración del presidente John Sweeney por fin expulsó a los Guerreros Fríos ocultos en su departamento de asuntos internacionales; abandonó el proyecto anticomunista de la AFL-CIO en América Latina; abolió el Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL); y creó una nueva institucionalidad, el American Center for Internacional Labor Solidarity, con sede en Washington D.C., que mediante la mayor parte de su trabajo canaliza verdadera solidaridad al movimiento laboral latinoamericano²⁴⁷. La AFL-CIO todavía no ha pedido disculpas públicamente por sus décadas de intervención imperialista en el movimiento obrero latinoamericano y, en la actualidad, un debate levanta polvo en relación al papel de la Federación en el intento de golpe de estado en el 2002 en contra del presidente venezolano Hugo Chávez²⁴⁸. Pero en los últimos diez años, consistentemente, ha apoyado los sindicatos bananeros de América Latina con solidaridad y apoyo organizativo. Cuando los líderes de Del Monte salieron de Guatemala en 2001, por ejemplo, en colaboración con la Unión Internacional de Trabajadores Agroindustriales, la AFL-CIO gestionó trabajos

²⁴⁶ *U.S./LEAP Newsletter*; <http://www.usleap.org>; "Delegación Estadounidense Analiza Derechos Laborales en Sector Bananero," *El Telégrafo* (Guayaquil, Ecuador), 1 de junio, 2002. U.S./LEAP's use of political pressure in the U.S. in order to promote labor rights in Latin America fits Margeret Keck and Kathryn Sikkink's "boomerang" model for transnational activism; véase: Keck and Sikkink, *Activists beyond Borders: Transnational Advocacy Networks in International Politics* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1998).

²⁴⁷ Un panorama general en: Tim Shorrock, "Labor's Cold War: Freshly Unearthed Documents May Force the AFL-CIO to Face up to Past Betrayals," *The Nation*, Vol. 276, No. 19 (19 de mayo, 2003).

²⁴⁸ Tim Shorrock, "Labor's Cold War"; Para una muestra sobre el debate de Venezuela, véase: Stanley Gacek, "Lula and Chavez: Differing Responses to the Washington Consensus," *New Labor Forum* Vol. 13, No. 1 (Spring 2004), 41-49; Robert Collier, "Old Relationships Die Hard: A Response to Stanley Gacek's Defense of the AFL-CIO's Position on Venezuela," and Gacek, "Stanley Gacek Replies," *New Labor Forum*, Vol. 13, No. 2 (Summer 2004), pp. 93-99.

de corto plazo para ellos como organizadores con el sindicato de empleados de hotel y empleados de restaurante y otras federaciones afiliadas²⁴⁹.

La AFL-CIO, US/LEAP, los aliados sindicales europeos y COLSIBA trabajan muy de cerca, a su vez, con la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), con sede en Suiza con una oficina para América Latina en Uruguay. La UITA y COLSIBA, negociaron el importante Acuerdo de la Chiquita de 2001²⁵⁰.

¿Quién paga las cuentas?

Toda esta ayuda cae bajo la categoría de solidaridad. Pero los aliados del Norte también financian directamente a los sindicatos bananeros. El SiD (Specialarbejderforbundet i Danmark, o Sindicato de Trabajadores Generales General Workers Union, una importante coalición de sindicatos de trabajadores daneses, ha sido especialmente generosa en los años 2000 apoyando a COSIBAH y COLSIBA con fondos obtenidos del gobierno danés. SiD pagó uno de los dos carros doble cabina de COSIBAH, por ejemplo, y ha financiado proyectos amplios relacionados con seguridad ocupacional y salud, así como los salarios en COSIBAH²⁵¹. En Honduras, la Agencia de la Iglesia Católica de Irlanda para el Desarrollo (Trócaire), da los fondos por los programas de radio de COSIBAH y compró el otro vehículo²⁵². Bananalink en Inglaterra, también ha financiado proyectos de los sindicatos bananeros.

Este dinero circula en COSIBAH y COLSIBA a nivel general para el claro beneficio de las mujeres bananeras. Mantiene a ambas federaciones activas,

²⁴⁹ U.S./LEAP Newsletter; entrevista con Liz O'Connor; entrevista con Enrique Villeda; entrevista con Stephen Coats, 26 de julio, 2004; Max Krochmal, "Sculpting Transnational Unionism."

²⁵⁰ Sobre la IUF, comenzar con www.iuf.org; "IUF and Chiquita Agreement on Freedom of Association, Minimum Labor Standards and Employment in the Latin American Banana Sector"; entrevista con Stephen Coats, 26 de julio, 2004.

²⁵¹ SiD calender; SiD.org; entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre, 2002; 3 de septiembre, 2003; entrevista con German Zepeda, 13 de noviembre, 2002; "Delegación de Sindicalistas Daneses Visita COSIBAH," Nueva Visión Sindical, Año 3, Ed. 4 (abril 2002), p. 17.

²⁵² Entrevista con José María Martínez.

apoya la importante lucha para hacer frente a las corporaciones bananeras y sostienen la red organizativa y el trabajo educativo en las dos federaciones. También subsidia indirectamente los proyectos de las mujeres, es el caso de las trabajadoras de base que son capacitadas en talleres y conferencias en la radio o cuando Iris se desplaza en el carro de COSIBAH rumbo a Guatemala, Nicaragua o al interior de Honduras.

Pero como hemos visto, las mujeres también obtienen financiamiento de forma independiente. SiD, la federación de trabajadores daneses, financió el diagnóstico de las mujeres de COLSIBA en 2001, y asignó 3,000 dólares para editar y publicar en el 2003 la colección de autobiografías²⁵³. Otras donaciones circulan a través de COSIBAH y COLSIBA en el presupuesto general pero tienen una dedicatoria para el trabajo de las mujeres. En 2002, la AFL-CIO cubrió el salario de Zoila Lagos por dos años para apoyar los proyectos de mujeres en COSIBAH/COLSIBA como parte de un paquete que también incluía el salario de Nelson Núñez por su trabajo organizativo, principalmente en Honduras pero también entre los trabajadores bananeros de Ecuador. Nelson, a su vez, como se ha visto, ha sido crucial en la organización de las mujeres trabajadoras²⁵⁴.

En años recientes el financiamiento más generoso para los proyectos independientes de las mujeres han venido de las ONG Europeas. Pan Para el Mundo, un consorcio de iglesias alemanas, organizaciones de consumidores y grupos de apoyo para los trabajadores de América Latina, ha cubierto el salario de Iris Munguía desde agosto de 2002. En el 2003 financiaron cursos de costura, cocina y otras clases para mujeres bananeras mayores; en 2004 pagaron por las computadoras, En 1999, TROCAIRE donó a las mujeres de FETRABACH en Nicaragua 14,000 dólares para sus proyectos; Más

²⁵³ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 11; COLSIBA, *Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género*, p. 10; Entrevista con Iris Munguía, 3 de septiembre, 2003.

²⁵⁴ "Convenio, Centro de Solidaridad AFL-CIO y Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras COSIBAH; Proyecto: Activistas de Educación y Organización Sindical," Archivos de COSIBAH; entrevista con Nelson Núñez; entrevista con Zoila Lagos, 12 de noviembre, 2002.

recientemente, financió un proyecto de microempresas del cual forma parte el proyecto de crianza de cerdos de las mujeres hondureñas²⁵⁵.

Desde luego existen fuerzas políticas poderosas detrás de este dinero, entre los financiadores y los financiados, y dentro de los sindicatos bananeros mismos²⁵⁶. En cada caso, el dinero externo moldea las políticas internas de género del movimiento laboral bananero, en la medida en que las mujeres ganan cada vez más acceso a financiamiento independiente y la autonomía organizativa que viene con ello. Como hemos visto, conflictos agudos surgieron en los primeros años por la falta de control del dinero de parte de las mujeres – hay que recordar por ejemplo, como en 1984 y 1985 las mujeres del SITRATERCO en Honduras se molestaron mucho cuando líderes masculinos no compartieron los fondos de la OIT destinados específicamente para el trabajo de las mujeres. También hemos visto como, en COLSIBA, a veces no todo los dineros asignados al trabajo de las mujeres ha ido a parar a manos de las mujeres –de ahí la importancia del control fiscal que desde las mujeres se debe hacer. Desde finales de la década de 1990, el control autónomo de los fondos externos, realizado por las mujeres, ha contribuido al florecimiento de sus proyectos y ha legitimado la agenda de las mujeres al interior del movimiento laboral bananero como un todo. Sin embargo ellas no hubieran obtenido el financiamiento externo, en primer lugar, si no hubieran contado con la forma institucional de sus sindicatos mixtos de larga vida, el apoyo de aliados masculinos y el apoyo externo de sus coaliciones.

Dinámicas de género y financiamiento externo se reflejan en las políticas de intercambio internacional (quién viaja). La totalidad de la red transnacional que las mujeres han desarrollado depende del dinero externo para pagar los

²⁵⁵ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre, 2002; 3 de septiembre, 2003; 1 de septiembre, 2004; entrevista con Edilberta Gómez, 15 de noviembre, 2002; www.brot-fuer-die-welt.de.

²⁵⁶ Sobre el papel de las ONG en los movimientos de las mujeres latinoamericanas, Sonia Álvarez, "Advocating Feminism: The Latin American Feminist NGO `Boom,'" *International Feminist Journal of Politics* Vol. 1, No. 2 (1999), pp. 181-209; Álvarez, "Translating the Global"; Amrita Basu, "Globalization of the Local/Localization of the Global: Mapping Transnational Women's Movements," en *Meridians: Feminism, Race, Transnationalism* (Vol. 1, No. 1 (2000), pp. 68-84); Manisha Desai, "Transnational Solidarity: Women's Agency, Structural Adjustment, and Globalization," en Nancy Naples and Manisha Desai, *Women's Activism and Globalization*.

boletos de bus y de avión así como el hotel y las salas de reunión. Los viajes internacionales han tenido un enorme impacto en mujeres bananeras a título individual y en sus proyectos colectivos como un todo. “Amanda”, una mujer guatemalteca, describe en su autobiografía el enorme impacto de un solo viaje:

Viajé a Costa Rica para participar en un evento educativo sindical. Durante dos semanas conviví con compañeros sindicalistas que tenían una formación profesional y que me hicieron comprender la imperiosa necesidad de seguir estudiando, ya no por mí solamente, sino por todos aquellos compañeros trabajadores que me eligieron para representar sus intereses. Al regresar a Guatemala tenía ya tomada una decisión que no cambiaría por nada del mundo²⁵⁷.

Ella volvió a la escuela, como se lo había prometido a sí misma en Costa Rica, y en dos años obtuvo su diploma de educación secundaria y después un grado de enfermería²⁵⁸. Adela Torres, la única dirigente mujer en los sindicatos bananeros colombianos, ha visitado Costa Rica y Honduras cinco veces. Con cada viaje ella se ha ido convirtiendo en una figura más central en la red de mujeres bananeras; en cada viaje su conocimiento de un mundo más amplio ha crecido con rapidez –para los colombianos reporta mayor fuerza ya que, por razones de seguridad, los extranjeros no están muy dispuestos a viajar a su país²⁵⁹.

Más de veinte mujeres bananeras –de todos los países- han viajado fuera de América Latina a los Estados Unidos o más seguido a Europa. Berta Gómez, por ejemplo, Secretaria de la Mujer en FETRABACH, Nicaragua, es una incansable, y en muchas formas exhausta, militante mujer bananera que ha tenido que luchar duro para mantener la sobrevivencia de su familia. Pero ella se beneficia de viajes regulares por toda Centroamérica y una vez viajó a Irlanda. Y sabe que en algún momento podría ser de nuevo invitada a Europa o

²⁵⁷ Lo Que Hemos Vivido, p. 60.

²⁵⁸ Ibid.

²⁵⁹ Entrevista con Adela Torres.

quizá a los Estados Unidos²⁶⁰. Gloria García, Secretaria de Organización del SITRATERCO, ha estado no sólo en seis viajes a América Latina, pero también ha viajado a Washington D.C., Roma y Finlandia²⁶¹. “Carmen”, otra veterana del SITRATERCO, escribe: “Gracias a mi organización sindical he tenido la oportunidad de conocer otros países, otras culturas, otras personas y siempre he captado lo mejor, nada se me ha brindado en bandeja de plata”²⁶².

Iris Munguía ha viajado a Europa varias veces; en algunos casos para reunirse con los financiadores, en otras para talleres de capacitación y en otros para asistir a conferencias en solidaridad con trabajadoras de otros sectores. En el momento más internacional de las mujeres bananeras, en julio de 2002, ella asistió a la primera y única reunión global de mujeres bananeras y sus aliados de todo el mundo, sobre el tema de mujeres bananeras, con pequeñas productoras así como obreros de las plantaciones de América Latina, el Caribe, África y las Filipinas –además de sus aliados europeos del movimiento obrero, grupos de consumidores y otras ONG. Irónicamente, la reunión tuvo lugar no en cualquier país productor de banano, sino que en Hanover, Alemania. Esa conferencia captura lo crucial que es Europa en la historia de las mujeres bananeras: para simplemente encontrarse, las trabajadoras bananeras han viajado no a cada uno de sus países sino a Europa, con dinero europeo²⁶³.

Los líderes masculinos al interior de los afiliados de COLSIBA están conscientes de todo este viaje, y saben que ellos no pueden, en el mayor de los casos, controlarlo. Ellos también están viajando. Ellos también se han beneficiado de horizontes más amplios, del consejo técnico y de la inspiración que un viaje puede ofrecer. Algunos de los hombres han viajado no sólo repetidamente a Dinamarca, Inglaterra, Francia y en algunas ocasiones a Washington, D.C. pero también a la ex Unión Soviética, Europa del Este o a los centros de capacitación de la AFL-CIO. Como los dirigentes de alto rango de los sindicatos bananeros en sus respectivos países, ellos, también, tienen

²⁶⁰ Entrevista con Edilberta Gómez, 15 de noviembre de 2002.

²⁶¹ Entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002.

²⁶² Lo Que Hemos Vivido, p. 117.

²⁶³ Entrevista con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002; 3 de septiembre de 2004.

independencia y acceso a financiamiento externo. Ellos también manejan la política compleja de aceptar dinero de afuera mientras tratan de mantener autonomía sobre cómo se invierte el dinero. Lo que resulta crucial para nuestra historia aquí es que los aliados del norte, y el dinero que ellos deciden repartir, ha demostrado ser una palanca crucial en hacer iguales las dinámicas de género en los sindicatos bananeros.

Conclusión

En conjunto, el impacto de los aliados de las mujeres bananeras ha sido más grande que la suma de sus partes. Cualquier ayuda, ya sea en capacitación, facilitación, un salario magro, un carro, o un viaje a Nicaragua o a Alemania, se multiplica por 10 en América Latina. Para mujeres sin ninguna otra oportunidad para viajar –excepto, quizá, para visitar a un hijo adulto en Dallas o Los Ángeles- las visitas a otros países han expandido sus horizontes. Para mujeres con un poquito más de un sexto grado de educación, la ayuda de los aliados, de muchas clases, les da acceso a los recursos intelectuales de aquellos con avanzados estudios universitarios. Para mujeres luchando con líderes sexistas de sus sindicatos, viajar al exterior les proporciona elementos para reconocer las diferencias –o las similitudes- de la política de género en el exterior. Quizá más importante, en cada caso las mujeres comprenden que los recursos que reciben son parte de un proyecto mayor de empoderamiento de otras mujeres igual a ellas y que se quedaron en casa; y, lo más importante, de servir a sus sindicatos. Piense en la dedicación que puso “Amanda” en su educación después de su primer viaje a Costa Rica; o el primer viaje de Iris a Costa Rica en 1990, del cual regresó para enseñar a 10 mujeres más del SITRATERCO que, cómo ella, cada una iba a compartir lo aprendido con otras 10. Para las mujeres bananeras la hermandad es global, pero también es colectiva.

VIII. Conclusión: Un nuevo modelo de movimiento obrero

Las trabajadoras bananeras de América Latina han recorrido un largo camino. No sólo han cruzado barreras de región y nación desde las casas de la

compañía en las plantaciones de una Nicaragua o Panamá rural para asistir a reuniones en Guayaquil o Londres, sino enormes barreras de educación, generación y, las más importante, de expectativas acerca de su lugar en el mundo como mujeres. Lo que comenzó en Honduras, en 1985, como una dura batalla y una profunda transformación personal y colectiva entre las mujeres del SITRATERCO, se transformó, a finales de la década de 1990 y principios de 2000, en florecientes proyectos mixtos en COSIBAH y en eficaces redes latinoamericanas de mujeres en COLSIBA, apoyadas siempre por sus aliados de todas partes. Lo que comenzó como una historia local se ha convertido en una historia global. El corto viaje de carretera rumbo a Guatemala que se relató al inicio, ahora calza en su lugar, yo espero, como una pieza extraordinaria de un recorrido aún más extraordinario por la política de género del movimiento obrero latinoamericano.

La industria del banano es todo lo global que uno se pueda imaginar. No es coincidencia que esta historia haya surgido en una de las primeras esferas económicas para, de lleno, pasar a ser transnacional, cuando en la década de 1890 los negocios tentaculares de la United Fruit enlazaron Ecuador con Costa Rica con Boston. En 1993, un poco más de cien años después, nuevas mutaciones transnacionales de las corporaciones bananeras han obligado a los sindicatos bananeros de Centro y Sur América a pensar en grande métodos nuevos, creativos, y a construir las federaciones a nivel nacional y regional en las cuales los proyectos de las mujeres se han fortalecido. Irónicamente, la consolidación y crisis de la industria de exportación bananera ayudó a abrir el espacio para el activismo exitoso de las trabajadoras bananeras en Honduras y en América Latina.

De hecho, la naturaleza transnacional de la industria bananera ayuda a explicar, en parte, la originalidad del logro de las mujeres bananeras. En muchos otros sectores, las mujeres sindicalistas latinoamericanas y sus aliados han desarrollado, pero en pequeña escala, trabajo similar al de las trabajadoras bananeras. Maestras, enfermeras, trabajadoras de la maquila y otras mujeres trabajadoras tienen acceso a capacitación para el desarrollo de liderazgo, por

ejemplo²⁶⁴. Pero en ninguno de estos sectores se han desarrollado lazos transnacionales entre las mujeres. ¿Por qué no? La respuesta es estructural: estas otras mujeres trabajan para empleadores nacionales, locales o gubernamentales, o para subcontratistas efímeros, fragmentados, mediante los cuales resulta difícil rastrear a los propietarios en el Norte. En el sector exportador bananero, por contraste, las mujeres sindicalizadas casi todas trabajan para tres corporaciones globales: Dole, Del Monte y Chiquita. Cuando COLSIBA en 1993 consolidó los sindicatos bananeros de las tres transnacionales, en los siete países, creó el espacio institucional para el trabajo regional de la mujer. La hermandad bananera global, en otras palabras, ha sido un subconjunto del internacionalismo obrero.

Las mujeres bananeras fueron las que abrieron el camino para reclamar y transformar ese espacio y los puntos centrales de sus agendas reflejan la sofisticación con la que han insertado la política de género en COLSIBA y COSIBAH. Primero está lo personal: su atención a la autoestima, a las dinámicas domésticas y al desarrollo individual como líderes. Segundo, lo estructural: la división sexual del trabajo en la casa y en la economía, las políticas de sexo y género, y la pregunta de suma importancia acerca del trabajo de las mujeres en las empacadoras, que trata no sólo de salarios y beneficios sino de seguridad laboral, vivienda, derechos reproductivos y otros temas de salud y seguridad ocupacional. Tercero, ellas han asumido la política de género de sus sindicatos demandando igualdad de género en el liderazgo y la validación de los intereses de las mujeres como puntos centrales en las políticas del sindicato. Cuarto, se han transformado en militantes capaces en la lucha que las enfrenta con las corporaciones, con un entendimiento refinado de la estrategia corporativa y un compromiso profundo para hacer valer todos los derechos de los trabajadores bananeros. Finalmente, ellas han vuelto su mirada hacia el premio mayor -y la amenaza mayor que ha enfrentando la

²⁶⁴ Para una visión general de las mujeres en el movimiento obrero centroamericano, véase: Ana Victoria Naranjo Porras, *Diagnóstico Sobre Participación Sindical de la Mujer en Centroamérica*; y Organización Regional Interamericana de Trabajadores, de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, *Mujer y Trabajo: Diagnóstico Sociolaboral y Sindical de América Latina y El Caribe* (Caracas, Venezuela; San José, Costa Rica; y Asunción, Paraguay: Organización Regional Interamericana de Trabajadores, 2002), en Archivos de COSIBAH.

clase obrera latinoamericana: la economía global y su devastación neoliberal de sus comunidades. La evolución de las mujeres bananeras en el tiempo sintetiza el desarrollo de las mujeres –del despertar y empoderamiento individual al poder colectivo, institucionalizado; de la política familiar a la política sindical de más alto nivel, a las políticas de Estado y a las estrategias corporativas globales; y de un entendimiento de lo local han pasado a un manejo diestro de lo nacional, lo regional y lo global.

De muchas formas la historia de la mujeres bananeras es un ejemplo del feminismo transnacional que surgió en América Latina y en otras partes del mundo en los años 1990 y 2000²⁶⁵. Sin embargo, tres problemas surgieron en la identificación de los proyectos de las mujeres bananeras como “feminismo transnacional”. Primero, como los lectores se habrán dado cuenta, las mujeres nunca usan la palabra “feminismo”. Ellas hablan del trabajo de la mujer o de equidad de género. Segundo, las mujeres bananeras tampoco usan la palabra “transnacional”, prefiriendo utilizar el término “regional” (que es el mismo en inglés y en español) para hablar de los vínculos en América Latina. Mientras su nueva identidad como mujeres bananeras trasciende las fronteras nacionales, como lo hacen sus proyectos, las mujeres también saben que sus luchas se desenvuelven en contextos de movimientos obreros nacionales específicos, culturas nacionales y dinámicas políticas nacionales que varían ampliamente²⁶⁶. Finalmente, hablar de sus proyectos sólo como “feminismo transnacional” puede sugerir la escisión de los problemas de las mujeres de los problemas de clase que son tan centrales en el trabajo de las mujeres

²⁶⁵ Amrita Basu, "Globalization of the Local/Localization of the Global"; Basu, ed., *The Challenge of Local Feminisms: Women's Movements in Global Perspective* (Boulder, CO: Westview Press, 1995); Sonia Álvarez, "Translating the Global"; Álvarez, "Latin American Feminisms 'Go Global': Trends of the 1990s and Challenges for the New Millennium," en Álvarez, Evelina Dagnino, y Arturo Escobar, eds., *Cultures of Politics/Politics of Cultures: Re-visioning Latin American Social Movements* (Boulder, CO: Westview Press, 1998), PAGESPAGES; Chandra Talpade Mohanty, *Feminism Without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity* (Durham, NC: Duke University Press, 2003); Naples and Desai, *Women's Activism and Globalization*; Inderpal Grewal, "On the New Global Feminisms," en Grewal y Caren Kaplan, *Scattered Hegemonies: Postmodernity and Transnational Feminist Practices* (Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 1988); Valentine M. Moghadam, "Transnational Feminist Networks: Collective Action in an Era of Globalization," *International Sociology* Vol. 15, No. 1 (2000), pp. 57-85.

²⁶⁶ Para una discusión del término "transnacional," véase Nancy A. Naples, "Changing the Terms: Community Activism, Globalization, and the Dilemmas of Transnational Feminist Praxis," en Naples and Desai, *Women's Activism and Globalization*, p. 8.

bananeras. Como debería estar lo suficientemente claro, las mujeres bananeras nunca separan sus políticas de género de sus luchas sindicales, y tampoco lo deberíamos hacer nosotros²⁶⁷.

Cualquiera que sean los términos usados para describir sus proyectos, no hay duda que las trabajadoras bananeras, junto con sus aliados masculinos, están forjando una definición completamente nueva de cómo un movimiento obrero debe estructurarse. En formas sin precedentes, trabajo a favor de la igualdad y dignidad de las mujeres ahora se entiende como parte esencial del sindicalismo bananero en una buena parte de América Latina. Ariane Grau Crespo, de ASEPROLA, en su introducción a las autobiografías de las mujeres bananeras, resume de manera hermosa los objetivos del trabajo de las mujeres:

Una nueva forma de hacer sindicalismo a nuestro juicio implica no solo la incorporación cuantitativa de las mujeres en todas las actividades, sino también aprender de ellas, de su perspectiva, de sus formas de lucha y asumir los intereses que las mujeres han representado, como intereses de la organización²⁶⁸.

Es decir: los intereses de las mujeres son entendidos por hombres y mujeres como los intereses de toda la organización.

²⁶⁷ Muy a menudo "el movimiento obrero" y "movimientos de mujeres" se conceptualizan como conceptos separados y no superpuestos traslapados. En análisis hechos en América Latina (y en otras partes) ésto ha ocurrido en parte debido a la resistencia histórica del movimiento obrero a incorporar a las mujeres como iguales y a tratar sus intereses; véase: e.g. Deborah Levenson-Estrada, "Working-Class Feminism"; Jennifer Bickham Méndez, "Creating Alternatives from a Gender Perspective." Discusión de esta pregunta en la Centroamérica contemporánea, con diferentes interpretaciones de la intersección de política de clase, el movimiento obrero y el movimiento de mujeres, véase: Lynn Stephen, *Women and Social Movements in Latin America*, pp. 2-3, y Bickham Méndez, "Creating Alternatives from a Gender Perspective," p. 122. Amrita Basu, en "Globalization of the Local/Localization of the Global," p. 73, notas de los movimientos de mujeres transnacionales, "Una minoría... busca desafiar la feminización de la pobreza y la desigualdad de clase que la globalización causa". Podría ser, más bien, que los académicos no han sido conscientes del alcance del activismo feminista/de género en el movimiento obrero –como el de las mujeres bananeras. Para un argumento paralelo pionero sobre la historia del feminismo en los Estados Unidos, véase: Dorothy Sue Cobble, *The Other Women's Movement: Workplace Justice and Social Rights in Modern America* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2004). Cobble reescribe la historia del feminismo de los Estados Unidos del siglo XX para mostrar como no "desapareció" en los años 1940 y 1950 sino que más bien creció al interior del movimiento obrero.

²⁶⁸ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 8.

Mejor aún, escuchen como Selfa Sandoval de Guatemala se describe en la parte final de su autobiografía*: Por un lado ella dice que es una sindicalista obrera de principio a fin: “soy sindicalista de corazón, entregada de lleno a una causa que por el acto de justicia que lleva implícita me compromete a esforzarme cada vez más”, pero insiste que también es una mujer: “Pero sobre todo soy mujer y de los pies a la cabeza; y como tal me siento en la responsabilidad de seguir levantando una bandera de dignificación, de respeto de orgullo”²⁶⁹. Su identidad como mujer, en otras palabras, es inseparable de su identidad como activista sindical; y el ser una mujer bananera ha hecho posible para ella definir un movimiento obrero que abraza y nutre ambas, y que pelea por justicia social en las barricadas de género y clase.

Entender los proyectos de las trabajadoras bananeras nos lleva, finalmente, a una nueva comprensión de la solidaridad obrera internacional. COLSIBA, con su coordinación de activistas sindicales a través de siete distantes naciones, es un nuevo tipo de proyecto, un modelo nuevo de dirección democrática gestionada por ellos mismos, desde abajo por los trabajadores –en contraste con la desagradable historia de la intervención de la AFL-CIO durante la Guerra Fría y la apatía burocrática, verticalismo, de federaciones internacionales oficialistas de larga vida como la World Federation of Trade unions (WFU) o la International Confederation of Free Trade Unions (ICTFU)²⁷⁰. Los proyectos de las mujeres de COLSIBA se integraron más a fondo en el conjunto de sus coaliciones con el paso de cada año, retándonos a imaginar la solidaridad obrera internacional con los temas de las mujeres en los primeros lugares de agenda –para construir un pujante movimiento de trabajadores en todo el orbe. Para no imaginar la solidaridad como un proyecto de género neutral que en la

* La cita proviene de una autobiografía firmada con un seudónimo, Selfa Sandoval solicitó que su verdadero nombre se usara aquí.

²⁶⁹ *Lo Que Hemos Vivido* p. 64.

²⁷⁰ Anthony Carew, Michel Dreyfus, Geert van Goethern y Rebecca Grumbell-McCormick, eds., *The International Confederation of Free Trade Unions* (Bern, Switzerland; New York, NY: Peter Lang, 2000; Peter Waterman, "The Problematic Past and Uncertain Future of the International Confederation of Free Trade Unions," *International Labor and Working-Class History*, No. 59 (Spring 2001), pp. 125-32; Sobre una discusión del nuevo liderazgo y roles de la ICFTU, véase: Kjeld Jakobsen, "Rethinking the International Confederation of Free Trade Unions and its Inter-American Regional Organization," en Peter Waterman y Jane Wills, *Place, Space and the New Labour Internationalisms* (Oxford, England: Blackwell, 2001), pp. 59-79.

práctica, aparentemente sin intención, empodera sólo a los hombres, necesitamos pensar en grande acerca de la forma que la solidaridad internacional puede asumir para ambos: hombres y mujeres, y aprender del modelo de las trabajadoras bananeras²⁷¹.

Desde luego, la historia de los trabajadores y trabajadoras bananeras no termina aquí. Es todavía un proceso. Las corporaciones andan por ahí maniobrando para arrasar a los sindicatos; los paramilitares y otros grupos armados todavía andan por ahí maquinando asesinatos y secuestros; los gobiernos neoliberales están diseñando estrategias que den paso a regímenes comerciales nuevos para exprimir la subsistencia de los trabajadores a lo largo de toda América Latina. Pero los sindicalistas bananeros entienden mejor que nunca las políticas comerciales globales; y, mientras uno habla, sus sindicatos están construyendo niveles cada vez más profundos de solidaridad en el plano nacional, regional e internacional. Juntos, los hombres y las mujeres bananeras siguen avanzando en el camino hacia la igualdad de género.

Podemos concluir devolviendo la historia a las mismas mujeres bananeras, para que la expresen en sus propias palabras. Por algo los proyectos de las mujeres bananeras les han dado sus propias voces con las cuales expresar su visión de la dignidad y del empoderamiento de la mujer; y la habilidad para imaginar, encontrarse y hablar directamente a sus aliados en el mundo, palpable en sus autobiografía. Escuchen primero a Antonia, una mujer bananera de la base.

²⁷¹ Para discusiones de los nuevos modelos de solidaridad obrera internacional, véase: Peter Waterman y Jane Wills, *Place, Space and the New Labour Internationalisms*; Waterman, *Globalization, Social Movements, and the New Internationalism* (London: Continuum, 2001); Michael E. Gordon y Lowell Turner, *Transnational Cooperation among Labor Unions* (Ithaca, NY: ILR/Cornell University Press, 2000); Dale Hathaway, *Allies across the Border: Mexico's 'Authentic Front' and Global Solidarity* (Cambridge, MA: South End Press, 2000); Kim Moody, *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy* (New York, NY: Verso, 1998); Bruce Nissen, "Cross-Border Alliances in the Era of Globalization," en Ray M. Tillman y Michael Cummings, *The Transformation of U.S. Unions* (Boulder, CO: Lynne Rienner, 1999); Bruce Nissen, *Unions in a Global Economy: International and Comparative Perspectives* (Toronto, ON: Thompson Educational Publishing, 2002); special issues of *Labor Research Review*, "Solidarity Across Borders: U.S. Labor in a Global Economy," No. 13 (n.d.), y "Confronting Global Power: Union Strategies for the World Economy," Vol. 23 (1995); "Labor and International Affairs," special section of *New Labor Forum*, No. 11 (Fall/Winter 2002), con artículos por Tim Shorrock, Mark Levinson, Subhashini Ali, y Rachel Neumann; artículos sobre solidaridad con la clase obrera china por Anita Chan y Gregory Mantsios; Stan Gacek, "Lula and Chávez"; Robert Collier, "Old Relationships Die Hard."

Esperando que me recuerden cuando sean las 12 de la noche y piensen en mi aunque no los conozco, pero espero conocerlas algún día, ... y ojalá que me conceda ese deseo de conocerlos, son mis mejores deseos, conocer a alguien a quien le he confesado lo que me ha pasado en mi vida²⁷².

La última intervención es para Iris Munguía, en la introducción de la colección, cuando ella habla en nombre de todas las autoras –y yo espero que lo haga también en nombre de este libro:

Esperamos que cuando tu leas este libro te sirva de reflexión y que se convierta en motivo para la intercomunicación y búsqueda de alianzas alternativas para mejorar la vida de las mujeres tanto en todo el sector bananero como de todas las mujeres en general²⁷³.

²⁷² *Lo Que Hemos Vivido*, p. 78.

²⁷³ *Lo Que Hemos Vivido*, p. 13.