

**El poder de las mujeres
es poder sindical.**

La transformación
de los sindicatos bananeros
en América Latina



Colección TALANQUERA
(Documentos y testimonios)

**El poder de las mujeres
es poder sindical.**
La transformación
de los sindicatos bananeros
en América Latina

Dana Frank

Traducción:
Janeth Blanco

Logo de
COLSIBA



Logo de
FOS

331.8833 Frank, Dana.

F844 *El poder de las mujeres es poder sindical. La transformación de los sindicatos bananeros en América Latina / Dana Frank.*

– 1a. ed – . (Tegucigalpa): (Guaymuras), 2006. 206 p.

ISBN: 99926-33-53-0

1.- SINDICATOS INDUSTRIALES

2.- BANANERAS - SINDICATOS

3.- MUJERES - ACTIVIDAD SINDICAL

© Dana Frank, 2005

Título original: *Bananeras. Women Transforming the Banana Unions of Latin America*. ISBN-10: 0-89608-755-7

Primera edición en inglés: South End Press, 7 Brookline Street, Cambridge, MA 02139-4146.

www.southendpress.org. • southend@southendpress.org.

Primera edición en español:

© **Editorial Guaymuras**

Apartado Postal 1843

Teléfonos: 237-5433 / 237-4931 / 238-3401

Fax: 238-4578

Tegucigalpa, Honduras

E-mail: ediguay@123.hn

ediguay@cablecolor.hn

ISBN: 99926-33-53-0

Primera edición: septiembre de 2006

Diseño e impresión: Editorial Guaymuras

Portada: *****

Diseño: Marianela González A.

Impreso y hecho en Honduras.

Reservados todos los derechos.

ÍNDICE

PREFACIO A LA PRIMERA EDICIÓN EN ESPAÑOL	11
PRESENTACIÓN	21
INTRODUCCIÓN	25
• En camino	25
I. EL TRABAJO NOS ESCLAVIZA	37
• La vida de la mujer bananera	45
II. EL SITRATERCO: EL PODER DE LAS MUJERES NUTRE EL PODER SINDICAL	58
• La transformación	67
• Sobrevivencia y solidaridad	76
III. HONDURAS: UN ESPACIO ABIERTO	82
Todo en la jornada de un día	93
Hacia una nueva interpretación del género y del sexo	100
Estableciendo contactos	106
Género incluye también a los hombres	109
Conclusión	115
IV. AMÉRICA LATINA: EL GRAN RETO	119
• Una red de mujeres	128

Dana Frank

• El nivel académico no lo es todo	139
• El poder en las altas esferas	145
• Conclusión	155
V. LA GUERRA EN CASA	159
VI. LOS ALIADOS GLOBALES	171
• ¿Quién paga las cuentas?	177
• Conclusión	183
VII. CONCLUSIÓN	
UN NUEVO MODELO DE MOVIMIENTO OBRERO	186
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y OTRAS FUENTES	195

*A Iris Munguía,
con profunda gratitud*

PREFACIO

A LA PRIMERA EDICIÓN EN ESPAÑOL

Un golpe de buena suerte me permitió escribir este libro; sucedió en diciembre de 2002, cuando me llamaron para acompañar a la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA), en el proceso de creación de un sello sindical bananero para el mercado estadounidense. Durante los siguientes cinco años mantuve mis vínculos con esta iniciativa, principalmente a través del US Labor Education in the Americas Project (US/LEAP), instancia sin fines de lucro con sede en Chicago.

Conocí a Iris Munguía, secretaria de la Mujer de la COLSIBA, en Ciudad Guatemala, en mi primera reunión con la Coordinadora. Desde el inicio, percibí la especial política de género de los sindicatos bananeros latinoamericanos. Dos años después, cuando propuse viajar a Honduras y permanecer en ese país por varios días, Iris me contó, en pocas palabras, que los sindicatos bananeros hondureños habían establecido amplios programas para desarrollar el liderazgo de las mujeres. Sin más información que ésa, decidí escribir un artículo sobre estos programas para los lectores en Estados Unidos.

A sólo unas horas de mi llegada a Honduras, se hizo evidente que el trabajo de las mujeres en los sindicatos bananeros iba más allá del desarrollo de liderazgo, y más allá de las fronteras hondureñas. Mi corto artículo fue también más allá y se convirtió en un libro que he tratado de poner en manos de una audiencia más amplia.

Mi proyecto nunca encajó con exactitud en la categoría de la investigación académica tradicional. Cuando lo inicié, los líderes sindicales me reconocían como su aliada. Fui presentada y me presenté como investigadora y como defensora de las causas de los trabajadores bananeros. En el transcurso de cuatro años, entrevisté tres docenas de sindicalistas bananeros, hombres 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 la COLSIBA. Gradualmente, me asumí como parte de la red internacional de las mujeres que estaba analizando.

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, además de analizar documentos y estadísticas, permanecí en sus casas, comí con ellas y estuve en sus lugares de trabajo y sedes sindicales.

Mientras escribía su historia, me preocupaba saber que la mayor parte de los trabajos de investigación sobre Latinoamérica que realizan los profesionales estadounidenses no se traducen al español. Cada año, cientos de generosos latinoamericanos abren las puertas de sus hogares, de

sus oficinas y de sus corazones a los investigadores del Norte. Sin embargo, muy pocas veces tienen la posibilidad de leer lo que esos visitantes escribieron acerca de ellos. Por eso, esta edición en español es motivo de gran satisfacción, pues significa la oportunidad de que este libro llegue a sus lectores principales: los trabajadores y las trabajadoras bananeras.

Quiero expresar mi agradecimiento a Janeth Blanco por haber asumido la tarea de traducir los textos del inglés al español. Fue un gusto haber trabajado juntas. Agradezco a la Universidad de California, Santa Cruz, por su apoyo financiero parcial para la traducción. Expreso también mi profunda gratitud a Isolda Arita por facilitar la publicación del libro en español, por sus acertadas sugerencias y camaradería. Es un honor que este libro se publique bajo el sello de Editorial Guaymurás. Es un honor también el copatrocinio de la COLSIBA y el trabajo de distribución que se hará en los sindicatos bananeros de América Latina.

Esta edición no contiene todas las notas de pie de página que aparecen en la versión original. Pero incluye una bibliografía general. Las personas interesadas en la información completa pueden consultar la edición en inglés. En todos los demás aspectos, el contenido se mantiene conforme a la versión original.

Este libro existe por la enorme generosidad, confianza y paciencia de cientos de trabajadores bananeros sindicalizados en América Latina que me recibieron en su trabajo y me enseñaron cómo entenderlo. Mi inmensa gratitud es para la COLSIBA, por su cálida y profundamente con-

movedora bienvenida, desde ese primer taller en Ciudad Guatemala. En retribución, sólo tengo la esperanza de que mi trabajo pueda serle útil y que algún día cada banana porte un orgulloso sello sindical.

Adeudo honda gratitud a las personas que son parte de la COSIBAH, la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras. Ha sido un gran privilegio compartir con ellas. Gracias por la infinita hospitalidad, los maravillosos viajes por carretera, el generoso uso de la oficina, los paseos, las visitas a las fincas, las meriendas, las bromas —incluidas las que no entendí—, las entrevistas, el loable compañerismo y los buenos momentos. Gracias a Belkis Castro, Kathy Figueroa, Gloria Guzmán, Claudio Hernández, Chema Martínez, Roberto Morales, Iris Munguía, Nelson Núñez y German Zepeda. Agradezco, particularmente, a Zoila Lagos por su simpatía, apoyo, orientación y por esas conversaciones propias de mujeres.

Muchas gracias al SITRATERCO, mi otra familia sindical hondureña, por su igualmente cálida y sentida bienvenida, apoyo al proyecto, membresía honoraria y, especialmente, desde luego, por los bailes. Gracias a Mercedes Aguilar, Óscar Amaya, Manuel Ramírez, Edgardo Rivas y a todas las y los dirigentes. Mi agradecimiento especial para Gloria García por su apoyo y sus brillantes ideas.

Agradezco también a Miriam Reyes, Juan Fúnez, Oneyda Galindo, Santos Licon, Digna Figueroa, Reina Ordóñez, Gladys Briones, Nelmy Martínez y Telma Gómez, por compartir sus historias y su trabajo conmigo. Domitila Hernández, gracias por el cobertor para la caja

de *kleenex* y por tanta alegría. Gracias a los aliados que también me ayudaron: Héctor Hernández, Ajax Irías y Norma Iris Rodríguez.

Al igual que el activismo de las mujeres bananeras, mi gratitud traspasa muchas fronteras. En Guatemala, gracias a Irene Barrientos, María del Carmen Molina, Petrona Zavala Morales, Noé Ramírez Portela, Catalina Pérez Querra, Jesús Martínez Sosa y Enrique Villeda (hoy exiliado en Los Ángeles). Gracias especiales a Selfa Sandoval Carranza, por su generosa ayuda, inspiración y poesía; a Mauricio Calderón, por mostrarme Ciudad Guatemala y por las múltiples explicaciones.

En Nicaragua, agradezco a Doris García, Matilde Aguilar Quiroz, Gloria Reyes y a don Arnulfo. Berta Gómez, gracias especiales por tu valiente espíritu, por recibirme en tu hogar tan lleno de amor, y por enseñarme lo que es realmente importante.

En Costa Rica, mi gratitud a Ramón Barrientos, Miriam Gómez, Ligia Lamich, Nineth Méndez, Luisa Paz y, especialmente, a Gilberth Bermúdez, por su generoso apoyo y solidaridad. Desde lo más hondo de mi corazón, gracias a Carlos Arguedas Mora por su hospitalidad, los paseos, los monos, los cocos, la playa, y por ser un alma tan generosa.

En Panamá, gracias a Elizabet González e Isabel Carrasco; en Ecuador, a Susana Centeno Ramírez, Edelina García y Guillermo Touma. Finalmente, quiero agradecer a los valientes e inspiradores colombianos: Guillermo Rivera, Clara Quinto y, especialmente, a Adela Torres: Adela, el futuro es de ustedes.

Del lado estadounidense, estoy igualmente en deuda con mis admirables compañeros del US Labor Education in the Americas Project (US/LEAP), cuyo ejemplo, apoyo constante e impresionante trabajo de solidaridad, me animaron durante todo el proyecto. Un agradecimiento especial a Joan Axthelm, por las conversaciones iniciales; Gloria Vicente, por su discernimiento y sabiduría; y a Allison Paul, por su cotidiana amistad y solidaridad. A Bob Perillo, en Guatemala, por su ayuda generosa en la investigación, así como por su compañerismo y consejos. También a los aliados adicionales en el lado estadounidense y europeo que me ayudaron a lo largo del camino: Liz O'Connor, Carol Pier, Jesper Nielsen, Alistair Smith, Liz Parker y, mi estudiante, Max Krochmal.

Doy las gracias a los amigos y colegas que me invitaron a dictar charlas, me aconsejaron y me apoyaron, sobre todo aquellos que me recibieron con cariño y respeto en mi calidad de nueva en el oficio de escribir sobre América Latina. Muchas gracias a Sonia Álvarez, Gabriella Arrendondo, Raúl Fernández, Jonathan Fox, Rosa-Linda Fregoso, Toni Gilpin, Gilbert González, Emily Honig, Ruth Milkman, Priscilla Murolo, Marysa Navarro, Annelise Orleck, Aimee Schreck, Helen Shapiro, Lynn Stephen y David Sweet. Estoy particularmente agradecida con Aviva Chomsky, Hank Frundt y Steve Striffler por compartir conmigo trabajos que aún no han publicado y darme la bienvenida al espacio donde se estudia el accionar de los trabajadores bananeros. Muchas gracias a Tanalís Padilla y Lisbeth Haas por leer el manuscrito y ayudarme a mejorarlo, así como por el placer de su amistad.

Es un honor que el libro haya sido publicado en inglés por South End Press y que forme parte de su tradicional política editorial comprometida con las mejores causas. Gracias a todos ustedes por creer en este libro, por su apoyo para la edición en español y por hacer posible que más personas lo puedan leer. Gracias especiales a Asha Tall, por la primera ronda de apoyo; a Jocelyn Burell, por su ayuda durante todo el camino; a Elizabeth Elsas, por el apropiado diseño de la portada; a los correctores de prueba Erich Strom y Esther Dwinell; y, especialmente, a Alexander Dwinell, mi editor, por sus sugerencias y continuo apoyo. Ha sido un placer trabajar con ustedes. Gracias también a Anita Palathingal y Steve Fraser del *New Labor Forum*, por la publicación de ese primer artículo; y a Paco Ramírez, mi hermano sindical, por ayudarme a traducir del español al inglés.

Este libro fue posible, en parte, por las generosas subvenciones del National Endowment for the Humanities del Academic Senate Committee on Research de la Universidad de California, Santa Cruz (UCSC), y del Institute for Labor and Employment de la Universidad de California; a todos ellos mi profundo agradecimiento, al igual que para Victor Schiffrin por digitalizar las fotografías. También agradezco al Departamento de Historia de la UCSC por su apoyo y amistad, en especial a Meg Lilienthal, Stephanie Hinkle y Tim Guichard.

Gracias a muchos amigos, seres queridos y colegas por alimentar mi inspiración e iluminar mis pensamientos para no perder de vista las metas compartidas: Frank Bardacke, Cheri Brooks, Anne Callahan, Nancy Chen, Sami Chen,

Adriana Craciun, Gerri Dayharsh, Clare Delano, Eleanor Engstrand, Miriam Frank (ningún parentesco), Marge Frantz, Julie Greene, Beth Haas, Hamsa Heinrich, Desma Holcomb, Julie Jacobs, Ann Kingsolver, Nelson Lichtenstein, John Logan, Stephen McCabe, Becky Dayharsh McCabe, Ramona Dayharsh McCabe, Wendy Mink, Amy Newell, Paul Ortiz, Sheila Payne, Thomas Pistole, Mary Beth Pudup, Katie Quan, Gerda Ray, Karin Stallard, Alice Yang Murray y, a Carter Wilson, por la dicha de ser escritores conjuntos. Mi reconocimiento a Vanessa Tait por su apoyo, buenos momentos y sagacidad política; y a Craig Alderson por esa invaluable bibliografía. Gracias a mis padres por su ilimitado entusiasmo frente a mis propósitos, aun cuando consideran que se corre algún riesgo.

Finalmente mi más profundo agradecimiento a tres personas cuya visión, sabiduría y compañerismo yacen en el corazón de este proyecto. Con generosidad y cariño, German Zepeda me abrió las puertas de la COLSIBA y me confió su historia. Agradezco profundamente su amistad y su pasmosa sagacidad política; y, también, ese primer y aún estimulante viaje a Nicaragua. Desde lo más hondo de mi corazón, gracias a Stephen Coats, del US/LEAP, por esa proverbial llamada telefónica que cambió mi vida y me introdujo en el mundo bananero. Stephen es un ejemplo de compromiso político y de respeto por la clase trabajadora latinoamericana; brinda luces sobre el significado de la verdadera solidaridad internacional y su paciencia es firme frente al arrollador poder corporativo.

Mi mayor gratitud es para Iris Munguía, figura central en esta historia de las trabajadoras bananeras y de mi trabajo con ellas. Aún estoy impresionada por la increíble generosidad con la que me llevó a su casa, a su familia y a su trabajo; por la confianza y la paciencia con las que ha compartido tantas cosas conmigo (y también por su infinita paciencia, salpicada con unas cuantas sonrisitas, ante mi aprendizaje del español). Gracias a Iván, Jessica y Toño Munguía por compartir su hogar, por facilitar mi movilización, por la cálida acogida familiar; y también a Olimpia Figueroa por hacerme un espacio en su familia extendida.

Mi más grande esperanza es que este libro responda, de alguna forma, a la fe que Iris depositó en él; y, lo más importante, que sirva a los trabajadores bananeros en su lucha por construir un mundo justo para ellos y sus hijas e hijos.

DANA FRANK



Integrantes del SITRABI, en un taller del COSIBAH sobre violencia doméstica en Morales, Izabal, en noviembre de 2002.

PRESENTACIÓN

La primera mujer en tomar las riendas de un Estado latinoamericano fue la argentina Estela Perón, quien asumió la presidencia de su país el uno de julio de 1974. Después de ella ha habido cinco más; la más reciente es Michelle Bachelet, de la República de Chile, quien fue electa en enero de 2006. Estas mujeres inspiran y dan esperanza al trabajo que desarrollamos en todos los ámbitos.

Después de haber compartido ricas experiencias e intenso trabajo con la investigadora estadounidense Dana Frank, quien es profesora de Historia en la Universidad de California, Santa Cruz, es que nació la idea de plasmar y dejar evidencia de la estrategia de trabajo que las mujeres hemos desarrollado en la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA) en el Programa de la Mujer Bananera, así como en la COSIBAH.

Las principales metas que nos hemos trazado las mujeres en el sector bananero latinoamericano han sido: fortalecer la solidaridad entre nosotras para visibilizar nuestras preocupaciones; defender nuestros intereses; presentar nuestras demandas, e incidir con las temáticas de gé-

Dana Frank

nero en el comportamiento de los compañeros varones para sensibilizarlos y, de esa manera, avanzar en la unidad sindical y la transformación de la sociedad.

A nosotras, mujeres incorporadas en COLSIBA, nos llena de satisfacción y optimismo este libro que ahora sale a la luz pública en su primera edición en español, ya que confiamos en que será útil como herramienta para el análisis y la propuesta. Además, esperamos que propicie un impacto positivo en el trabajo que las mujeres venimos desarrollando en el movimiento sindical y popular de Latinoamérica y de otros continentes y, de esta forma, contribuir a dar repuesta a nuestras demandas específicas.

Desde la coordinación del trabajo de la mujer de la COLSIBA externamos nuestro agradecimiento a la compañera Dana Frank por haber escrito esta historia, en la cual relata el significado de nuestro trabajo. De manera especial agradecemos a todas las mujeres y hombres sindicalistas del sector bananero por su apoyo solidario y, finalmente, al Fondo de Cooperación al Desarrollo de Bélgica (FOS) y a la Editorial Guaymuras por su colaboración financiera para hacer posible este libro.

IRIS MUNGUÍA
*Coordinadora del trabajo de la mujer
de la COLSIBA*



Iris Munguía (COSIBAH), Gloria García (SITRATERCO), Zoila Lagos (COSIBAH) y Domitila Hernández (SITRAESISA), cerca de Omoa, Cortés, a su regreso del taller de la COSIBAH realizado en Guatemala.

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. Iniciando los cincuenta años de edad y de pequeños ojos risueños, se entretuvo durante 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 Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company,

SITRATERCO, era la mujer que ocupaba el cargo más alto en los sindicatos bananeros de Honduras.

Iris Munguía, hilo conductor, personal y político, 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 Coordinadora 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 vídeo; y colocó los bultos en la parte trasera del carro Nissan doble cabina.

Una vez en la carretera, las tres mujeres se abrieron paso por San Pedro Sula y dejaron atrás la ciudad. Atravesaron Choloma, donde las maquilas parecen enormes campos de concentración; son filas tras filas de planteles de concreto, con fábricas en su mayor parte de prendas de vestir, tras alambres de púa. Se detuvieron en una parada de bus para recoger a Zoila Lagos, una empleada de la COSIBAH; con sus cincuenta años de edad, es la más jovial, 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 giraron 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, Zoila e Iris cantaron alto durante todo el trayecto. A la derecha, a unos quinientos metros de distancia, las aguas del mar Caribe bañaban la costa; 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 tenía una apariencia de mayor seriedad: una barra a lo ancho de la carretera, inquietantes agentes y, avanzando un poco más sobre la carretera, una segunda inspección por muchachos mayas portando sus uniformes de camuflaje y rifles. 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, con un bonito traje de dos piezas blanco y negro que ella misma confeccionó, inundó a las visitantes con un rápido y estimulante reporte de sucesos personales y sindicales; mientras, los funcionarios del sindicato pasaban por ahí para saludar.

No era una sede sindical cualquiera a la que 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, secuestraron a cuatro de los dirigentes 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 a 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 en contra de 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. Fue ella la que insistió en abrir de nuevo la sede cuatro días después del asalto y compartió las amenazas de muerte durante varios meses¹.

En la experiencia de las cuatro mujeres hondureñas no había un conflicto armado; sin embargo, había algo igualmente revolucionario: un drama silencioso de transforma-

1 Entrevista con Selfa Sandoval, 7 de noviembre de 2002; entrevista con Jesús María Martínez, 7 de noviembre de 2002, Morales, Izabal, Guatemala; entrevista con Enrique Villeda, 12 de mayo de 2003, Bell Gardens, California; entrevista telefónica con Selfa Sandoval, 9 de noviembre de 2004.

ción 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, en el que participarían veintitrés jóvenes mujeres bananeras de la base. En una jornada aparentemente 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 sobre sus hombros pequeñas toallas amarillas 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 continuó: «La política internacional está tratando de dividirnos, necesitamos educarnos para poder hacer frente a las corporaciones». Zoila y Domitila también saludaron a las participantes, después lo hizo Iris Munguía. Ella destacó los problemas que las trabajadoras bananeras, en toda América Latina, tienen en común: las horas de trabajo y la carga de la doble jornada. La idea, enfatizó, es que todas trabajemos juntas. No sólo es el tema de las mujeres, dijo, sino de género. Los hombres necesitan entender nuestras labores; y nosotras necesitamos involucrarnos con nuestros sindicatos. «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. Hizo un llamado a cada una de las jóvenes mujeres presentes para que se convirtieran en capacitadoras y llevaran las ideas del taller hasta las demás mujeres que trabajan en las empacadoras.

Resplandecientes en sus mejores ropas, las jóvenes se pusieron de pie, una por 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», dijo otra, 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 vieron un vídeo mexicano sobre violencia doméstica, informaron sobre varios proyectos de grupo, jugaron y, con cautela, entraron en discusiones sobre violencia doméstica, introducidas con las clásicas frases como «Yo misma no he tenido ningún problema, pero tengo una amiga que...»².

2 Para forma y contenido del taller véase: Apuntes sobre Violencia Doméstica, Jornada sobre Violencia Doméstica, Mujeres Trabajadoras Bananeras COLSIBA-SITRABI-UNSITRAGUA, noviembre de 2002, Guatemala; Programa del Seminario de Educación Sindical, Proyecto Educación COLSIBA-SITRABI, noviembre de 2002.

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 comenzó en La Lima, en 1985, con un sindicato: el SITRATERCO; después, se expandió a mujeres activistas en toda Honduras. Traspasó las fronteras a finales de la década de 1990 e inicios de los años 2000, y llegó no sólo a Guatemala, sino a otros cinco países exportadores de banano: Costa Rica, Nicaragua, Panamá, Ecuador y Colombia. 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 para las que todos ellos y ellas trabajan. La pañoleta europea de Iris alude 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 xx. 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 nicaragüense. Muchos de los

conceptos intelectuales de las 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 1990. 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 Salvador.

Las mujeres bananeras son diferentes de todas ellas en la construcción de proyectos al interior de las estructuras 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 escala nacional —especialmente la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras, COSIBAH—; y, tercero, a escala regional, a través de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros, COLSIBA.

Los sindicatos locales proveen estabilidad institucional de largo plazo que se remonta a la década de 1950; contratos con las corporaciones que protegen las actividades sindicales e infraestructura para organizarse: locales, escritorios, líneas telefónicas y computadoras, si las mujeres logran 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 proyectos que buscan empoderar a la mujer.

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 su empoderamiento —en cada espacio de sus organizaciones, desde la base hasta el liderazgo más alto— apunta a construir 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, avanzando juntos con todas las fuerzas desencadenadas.

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, 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.

Finalmente, ésta es una historia de solidaridad obrera internacional. En Estados Unidos, dos modelos de solidaridad internacional dominan nuestro imaginario: 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 maquila.

Sin embargo, aun en éste, las trabajadoras latinoamericanas son vistas a menudo como débiles y desorganiza-

das víctimas que necesitan ser salvadas desde el Norte. Las mujeres bananeras 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 Nissan, pagado con las donaciones católicas de Irlanda; pero ellas lo conducen y viajan en él entonando 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. Las empleadas de varios de los monstruos corporativos más grandes del mundo, con nombres familiares como Dole y Chiquita, son conscientes de que otros monstruos, destilando violencia doméstica, pueden también habitar en sus hogares. 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 mundial de clases.



Antes de internarme en el mundo bananero, quiero dejar en claro mi relación con esta historia. Conocí a las mujeres bananeras en diciembre de 2002, cuando la COLSIBA me invitó a apoyarles en la creación de un sello sindi-

cal bananero para el mercado de Estados Unidos. Desde entonces he acompañado a la COLSIBA en una variedad de trabajo solidario, principalmente a través del US/LEAP, un proyecto de solidaridad EUA/Las Américas, sin fines de lucro, localizado en Chicago. Por eso, cuando comencé esta investigación, los líderes sindicales ya me conocían como una aliada; fui presentada y me presenté como investigadora y como una persona que trabaja en favor de las trabajadoras bananeras. En el transcurso de cuatro años entrevisté tres docenas de sindicalistas bananeros, hombres 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 la COLSIBA. Gradualmente, yo misma me asumí como parte de la red internacional de las mujeres que estaba estudiando.

A lo largo del camino, las mujeres bananeras, muy agudamente, dirigieron y moldearon mi proceso de investigación, enseñándome cómo y qué aprender de ellas. Fui específicamente instruida, por ejemplo, para contar que no sólo analicé documentos y estadísticas, sino que permanecí con ellas 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 cuarenta, cantando alto las canciones que había aprendido de la revolución nicaragüense.

Sin embargo, a diferencia de las hondureñas que viajaban en ese carro, yo no había pasado veinte años de mi vida empacando bananos, permaneciendo de pie hasta diez

Dana Frank

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 otorgaron otro privilegio: el de poder contar su historia.



Trabajadoras de la empacadora de la finca Buenos Amigos en El Progreso, Yoro, septiembre de 2004.

I 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, 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 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 bananera de exportación se divide en dos grandes esferas. En una están los llamados «bananos ACP», que son los producidos en países de África, el Caribe y el Pacífico, y constituyen cerca del 19% de los bananos de exportación. La mayor parte todavía la cultivan pequeños productores, por

lo general en unidades familiares; muchos se venden mediante un único y gigantesco conglomerado: Fyffes, con sede en Irlanda que, a la vez, vende a un mercado protegido y garantizado por la Unión Europea.

En la otra esfera están los «bananos dólar», cultivados en América Latina. En contraste con los ACP, son cultivados en un sistema de plantación que se remonta a las incursiones iniciales de la United Fruit, en los años 1880. En 2004, cerca de cuatrocientos mil trabajadores laboraban en estas fincas, de 150 a 300 en cada una; cerca de un cuarto eran mujeres. Hoy, tres transnacionales gigantes con nombres familiares venden dos tercios de los «bananos dólar»: Chiquita, Dole y Del Monte Fresh Produce, en orden descendente según ventas. El resto se cultiva en plantaciones pertenecientes a las elites locales, conocidas en la industria como «productores nacionales». Todo tiene que ver con colonialismo. En la esfera ACP, las ex colonias europeas 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 EUA venden al mercado estadounidense, canadiense y, también, a mercados europeos.

En América Latina, desde mediados del siglo pasado, los tres grandes productores de banano están retirándose de la tenencia directa de las plantaciones. Prefieren subcontratar plantaciones que pertenecen a productores nacionales, que corren con los riesgos, tienen que responder a estándares de calidad estrictamente controlados, y les ayudan a evadir la responsabilidad laboral. Con todo, las corporaciones todavía son propietarias de muelles, bar-

cos, ferrocarriles y políticos, lo que hace difícil, a menudo imposible, que los pequeños productores, o independientes, alcancen los mercados de exportación.

En la década pasada se instaló un nuevo «villano» en el vecindario bananero: Ecuador que, librando una competencia mundial clásica, hundió a los trabajadores bananeros. La gigantesca corporación Noboa, que vende bananos marca «Bonita» y que se ubica en el quinto lugar en ventas globales, después de Fyffes, es el peor de los acusados. En 2002 Ecuador producía el 28% de toda la exportación bananera mundial, incluyendo un cuarto de todo el banano que se consumía en EUA. Dole, por ejemplo, obtiene el 31% del producto en 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 otros países de Latinoamérica. Su trabajo es prácticamente informal: sin atención en salud, vacaciones, prestaciones o seguridad laboral de ningún tipo. Por eso las transnacionales 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 región³.

El reto ecuatoriano se ha combinado con una crisis mundial de sobreproducción que comenzó en 1990, ejerciendo una enorme presión sobre los sindicatos banane-

3 Informe Ecuador. Taller de COLSIBA del Secretariado de la Mujer, San Pedro Sula, 27-29 de agosto de 2003.

ros en Latinoamérica. Sin embargo, éstos, al igual que las corporaciones, 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 Company y la Standard Fruit Company (actualmente Chiquita Brands International, Inc., y Dole Food Company, Inc., 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 despojaron de sus tierras a los campesinos que resistían sus incursiones.

En 1954, el presidente guatemalteco Jacobo Arbenz 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 estadounidense respaldó gobiernos represivos en las regiones productoras de banano para garantizar las ganancias y la «estabilidad» de las corporaciones bananeras. Encabezados por dictadores, ya sea militares o miembros de las elites oligárquicas, estos regímenes se mantuvieron en su lugar a punta de armas de fabricación

estadounidense que reprimían fieramente las protestas de los obreros y de los campesinos mediante asesinatos sistemáticos y el terrorismo de Estado.

Con todo, en la década de 1970 la represión ya 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 EUA y Guatemala respondieron con dos décadas de terrible represión, durante las que pueblos enteros fueron masacrados y enterrados en fosas comunes clandestinas. También en El Salvador y Nicaragua se alzaron movimientos insurgentes durante el decenio de 1970. Al finalizar la década, el Frente Sandinista de Liberación Nacional (FSLN) llegó al poder en Managua. Pero el presidente estadounidense, Ronald Reagan, que tomó posesión en 1981, los abatió mediante la ocupación de Honduras que fue utilizada como base militar en contra del gobierno sandinista. Durante la primera mitad de la década de 1980, la guerra de los «Contras», financiada y entrenada por Estados Unidos, mató decenas de miles de nicaragüenses y salvadoreños. La sangre dejó de correr sólo cuando se negoció la paz en Guatemala y en El Salvador como producto de los Acuerdos de Esquipulas, a principios de los años 1990, y los sandinistas fueron derrotados por candidatos patrocinados por Estados Unidos en las elecciones de 1989.

La mayoría de los sindicatos bananeros irrumpió en los años 1950 y alcanzó gran poderío justamente cuando la insurgencia emergía, a finales de la década de 1970. El proyecto contrainsurgente respaldado por EUA se corres-

pondió con los intereses de las elites locales y las transnacionales bananeras para dirigir ataques significativos contra la clase obrera en todo el continente. Primero fue la destrucción de los sindicatos bananeros ecuatorianos en los años 70. Después siguieron los ataques contra el movimiento obrero de Costa Rica; en 1984, los sindicatos bananeros costarricenses contaban con dieciocho mil miembros, con excelentes contratos y una gama completa de beneficios. Tres años más tarde fueron casi eliminados por una alianza entre el gobierno costarricense, la Iglesia católica, el gobierno de Estados Unidos y las transnacionales, 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 Rica⁴.

En Honduras, Guatemala y Nicaragua, los ya debilitados sindicatos bananeros fueron devastados en 1998, cuando el huracán Mitch destruyó las plantaciones en toda la región. Después del 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 hayan sobrevivido milagrosamente; en 2004 contaban con

4 Gilberth Bermúdez Umaña, *El Solidarismo y los Arreglos Directos en las Fincas Bananeras de Costa Rica*, Leonardo Umaña Vargas/Zeta Servicios Gráficos, San José, Costa Rica, 2000; entrevista con Gilberth Bermúdez, San José, 27 de marzo de 2002.

17,500 miembros y su crecimiento continuaba, a pesar de los más de dos mil asesinatos de obreros activistas desde 1991: 184 sólo en 2002. En estos ambientes sumamente hostiles, los sindicatos bananeros todavía resisten y representaban, en 2005, cerca de 37 mil trabajadores en los siete países⁵.

Si observamos el panorama general desde el lado sindical, veremos que el 90% de los trabajadores bananeros sindicalizados trabajan para la Chiquita, que tiene su sede en Cincinnati. De éstos, el 50% estaba sindicalizado en 2002. En todas las vastas plantaciones que posee directamente la Dole, en Honduras, sólo dos mil trabajadores tienen contratos mediante el sindicato; y únicamente 1500 trabajadores de Del Monte en Guatemala están sindicalizados⁶. A inicios de 1999, los ejecutivos de la Chiquita decidieron posicionar su compañía como la corporación bananera con «responsabilidad social». En 2001 firmaron un acuerdo sin precedentes con la COLSIBA 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 proveedores. Los efectos reales del acuerdo son bastante irregulares ya que, desde entonces, la Chiquita se ha estado deshaciendo de sus plan-

5 Entrevista con Stephen Coats, 26 de julio de 2004.

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

taciones sindicalizadas; lo más espectacular ha sido el remate de sus inmensas propiedades en Colombia, a inicios de 2004. Sin embargo, el acuerdo ciertamente ha servido para frenar la destrucción descarada de todos los sindicatos por parte de la Chiquita⁷.

Ya sea en la Chiquita, Dole o Del Monte, los trabajadores sindicalizados, protegidos por contratos colectivos, no sólo disfrutaban de salarios por lo general más altos que los de los 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 seguridad social legalmente constituidos, responsabilidades que la mayoría de los empleadores evaden⁸.

7 «Importante Acuerdo con Chiquita sobre Libertad Sindical», *Boletín COLSIBA*, No. 18, Año 4, p.11.

8 Para muestras de contrato véase: Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Tela Railroad Company y el Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company (SITRATERCO), 27 de diciembre de 2000, La Lima; 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, ya citada, y del 31 de agosto de 2004; entrevista con Stephen Coats.

LA VIDA DE LA MUJER BANANERA

Las mujeres comenzaron a trabajar en las fincas 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 en «manos», lavarlos y colocarlos cuidadosamente en cajas estandarizadas de 42 libras.

Casi todas las trabajadoras bananeras laboran en las empacadoras. Excepto unas cuantas en Nicaragua, no se les emplea en lo que se denomina la parte agrícola de la producción: la ardua labor de abrirse paso a través de los campos, cortar racimos de 75 a 120 libras y cargarlos hasta los cables que los conducen a las plantas empacadoras. Tampoco tienen acceso a los múltiples oficios calificados, como conductor de tractor, carpintero o fumigador de plantación, que son mucho mejor pagados que los de las plantas empacadoras. En las empacadoras, hombres y mujeres comparten muchas de las mismas labores, como «desflorar» la fruta (quitar pequeñas flores secas de las puntas de los bananos), cortar manos o lavarlas. Otros trabajos aún son específicos de género: sólo las mujeres pegan las etiquetas de las marcas; sólo los hombres cortan los racimos o cargan las cajas hacia los contenedores.

Todos los puestos de las trabajadoras bananeras son, por tanto, aturdidamente simples y monótonos. Permanecen de pie de ocho a catorce horas diarias (la media es de diez a doce 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 35 y 40 grados centígrados durante todo el año y el ambiente es sofocantemente húmedo. Entre el sudor, el agua que se esparce, los tanques de agua rociados con fungicidas y pesticidas, y el látex que destila de los bananos cortados, las áreas de empaque permanecen empapadas. Tanto los hombres como las mujeres usan guantes y botas de hule durante el día entero⁹.

Todas las mujeres dicen que la peor cosa es usar esos guantes: dentro de éstos, sus manos arden con el calor. «Imagínese todo el día con guantes, desde las 6:30 de la mañana hasta las siete u ocho de la noche, todos los días con los guantes», enfatiza Domitila Hernández¹⁰. 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, los pies le dolían todo el tiempo¹¹. María Amalia, una trabajadora bananera nicaragüense, en su autobiografía describe cómo se levanta a las cuatro de la mañana, tarda una hora en llegar al trabajo, y después

9 COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género sobre Condiciones Sociales, Económicas, Laborales y Organizativas de las Mujeres Trabajadoras Bananeras, La Lima, 2001; entrevistas con Iris Munguía, 18 de noviembre de 2002 y 3 de septiembre de 2003.

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

11 Entrevista con Gloria García, 5 de noviembre de 2002, La Lima.

permanece de pie hasta las seis o siete de la noche. Esto lo ha hecho desde que tenía catorce o quince años de edad. «¿Ustedes saben lo que es estar trece horas de pie?»¹².

Un estudio realizado en 2001, que las mujeres sindicalizadas condujeron sobre las trabajadoras bananeras en siete países latinoamericanos, bajo los auspicios de la COLSIBA, encontró un rosario de problemas de salud causados por el trabajo en las empacadoras. En los primeros lugares estaban las heridas por movimientos repetitivos, y enfermedades de la piel causadas por la exposición a los químicos y el agua. Mencionaron también lesiones en la espalda, artritis prematura y caídas en los centros de trabajo. Las mujeres reportaron, además, altas tasas de aborto y tipos de cáncer poco comunes entre las trabajadoras, la mayoría sin contratos colectivos y con poco o ningún acceso a atención médica¹³.

Trabajar en una plantación sindicalizada hace una enorme diferencia. Como miembros 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 despe-

12 *Lo que hemos vivido. Luchas de mujeres bananeras*, COLSIBA, ASEPROLA y SID, San José, 2003, p. 124.

13 COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género..., *op. cit.*, 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 Nematódico», *Boletín COLSIBA*, No. 18, Año 4, p. 3.

didadas sin un extenso procedimiento. Si bien los contratos varían de país a país y entre corporaciones, las mujeres generalmente obtienen vacaciones pagadas, pensiones, feriados y atención en salud. La sindicalización también brinda beneficios adicionales específicos para las mujeres. En la mayoría de países donde los contratos colectivos aplican, no existen, en términos generales, diferencias salariales por género para el mismo trabajo.

En un Ecuador sin sindicatos, por el contrario, los hombres que trabajan en las plantas empacadoras ganan tres o cuatro veces el salario de las mujeres por trabajo idéntico. Donde existen sindicatos, el acoso sexual en el trabajo ha sido prácticamente eliminado por la demanda sindical. En las plantaciones no sindicalizadas, no sólo el abuso es común, sino que las mujeres son despedidas rutinariamente cuando están embarazadas. Con un contrato colectivo las mujeres pueden, a menudo, obtener incapacidad por maternidad, cuidado prenatal y hospitalización.

Los salarios de las que trabajan en las empacadoras varían dramáticamente de un país a otro: desde inhumanamente bajos, de menos de un dólar diario en Nicaragua, hasta cuatro dólares en Ecuador, seis en Honduras, nueve en Panamá y diez en Colombia. La remuneración más importante, sin embargo, no es el salario; son los beneficios que, como bien saben quienes hacen 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 de trabajadores sindicalizados versus los no sindicalizados.

Con o sin sindicato, ser una mujer bananera no termina en la planta empacadora. Esa condición domina cada hora de vigilia y de su vida cotidiana. 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 fuerzas¹⁴.

Como resultado, la «doble jornada» de la mujer bananera, que también hace el oficio doméstico y cuida de los niños, se comprime en pocas horas disponibles. «Un fin de semana para mí no existe porque el domingo lo ocupó para ordenar la casa», escribe una trabajadora nicaragüense; ella también tiene que cocinar, planchar su ropa y la de su compañero e hijo¹⁵.

14 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 138; Miriam Gómez Sánchez, «Acoso Sexual en las Fincas Bananeras», *El Rodín*, boletín del SITRAP, Siquirres, Costa Rica, enero/febrero de 2003, p. 2.

15 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 133; para descripción adicional de horas de trabajo y doble jornada, véase: Secretaría de la Mujer, COSIBAH, Ayuda Memoria de Jornada sobre necesidades prácticas y necesidades estratégicas de las mujeres, división sexual del trabajo, Valle del Aguán y Valle de Sula, 5 de mayo de 2001, pp. 12-13.

El incierto horario de la producción bananera agrega más estrés, pues las plantas empacadoras pueden demandar de un momento a otro la presencia de los trabajadores para una jornada de catorce horas, o en domingos, si de repente la gerencia decide cortar más fruta. Desde 1998, las corporaciones han instituido, deliberadamente, sistemas laborales más «flexibles», 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 sindical¹⁶.

Las compañías sólo emplean mujeres jóvenes, quienes, por lo general, permanecen tanto como pueden. Pero pocas pueden soportar permanecer de pie por más de veinte años; así, casi todas las trabajadoras tienen entre veinte y cuarenta años; unas cuantas sobrepasan los cuarenta e incluso los cincuenta años de edad¹⁷. También son, en su mayoría, madres solteras, y en gran medida responsables de los quehaceres domésticos, a diferencia de los trabajadores, que pueden contar con compañía femenina o con sus madres para servicios como el cuidado de niños, limpieza y cocina. El estudio sobre el predominio de las madres solteras, concluía:

En general se opinó que persiste mucha irresponsabilidad paterna y frecuente abandono de responsabilida-

16 Resumen ejecutivo del Proyecto de Fortalecimiento de la Secretaría de la Mujer de COLSIBA 2002-2004, p. 3.

17 COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género..., *op cit.*, p. 13; entrevista con Iris Munguía.

des de los hombres con respecto a sus hijos e hijas y con respecto a sus compañeras¹⁸.

En resumen, la combinación de familia monoparental, las largas distancias entre el lugar de trabajo y la casa, y las largas jornadas laborales, combinadas con el trabajo doméstico, resulta brutal. Carmen, una líder del sindicalismo bananero hondureño, 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 o abuelos, las que tenemos apoyo familiar; las que no, sus hijos quedan solos. La mayoría de las mujeres somos padre y madre para nuestros hijos¹⁹.

Al respecto, Domitila Hernández e Iris Munguía manifestaron que en los campos bananeros es común escuchar que, ahí, las mujeres no crían a sus hijos, sino que lo hacen sus familiares.



Históricamente, los trabajadores bananeros han habitado en viviendas que son propiedad de las compañías, ubicadas en las inmediaciones de las plantaciones. En

18 *Ibíd.*, p. 36.

19 *Lo que hemos vivido...*, *op cit.*..., p. 104.

Honduras, esas casas, tradicionales en el paisaje de las fincas bananeras, son conocidas como «barracones»; son de madera, sobre pilares de cemento. Las viviendas cuentan con un cuarto abajo, destinado para la cocina y el comedor; abajo también hay un espacio abierto, al estilo de un corredor, donde cuelgan hamacas. Arriba están los dormitorios, dos por lo general.

Las casas más recientes están hechas de bloques de cemento y dan la sensación de ser más deprimentes. Pero, como una mujer explicó: «Una casa de bloque es mejor que la de madera porque es más fácil limpiarla, y no se viene abajo con una tormenta»²⁰; una opinión nada despreciable en un país de huracanes. En años recientes las compañías han comenzado a vender sus casas a los trabajadores; es una medida de largo plazo, alejada del paternalismo; las alternativas no son mejores y, ciertamente, más caras. En todos los casos, las viviendas de calidad inferior a lo establecido hacen el trabajo doméstico aún más difícil.

En cualquier lugar que las mujeres vivan, el cultivo del banano invade, literalmente, sus vidas. Aunque a las compañías se les prohíbe legalmente que rocíen sustancias químicas cerca de la gente, y la situación ha mejorado mucho en años recientes, las mujeres todavía viven cotidianamente no lejos de los cultivos fumigados con pesticidas por la vía aérea. Las investigaciones realizadas por los sindicatos concluyen, elocuente y fríamente:

20 Entrevista con Gladys Briones, 25 de agosto de 2003, La Lima.

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 cuerpos²¹.

En todos los países, por otra parte, el agua es por lo general de mala calidad y, a menudo, contaminada por los químicos vertidos por las mismas compañías.

Si el trabajo en las empacadoras es peligroso, agotador y, según sus propias palabras, «esclavizante», la falta de desarrollo económico de las regiones bananeras deja a las mujeres con pocas opciones para obtener otro empleo. Los demás puestos de trabajo descansan en la economía informal, como hacer comida en pequeñas cantidades para la venta, o trabajar 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 limita sus alternativas. Con empleo estable y un salario de subsistencia, 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

21 Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género..., *op. cit.*, p. 32; Foro Emaús, *Bananas for the World*, pp. 41-54.

la discriminación de género, sólo deja la opción de la economía informal o las redes familiares para ayudarlas a sobrevivir. Sin embargo, cuando las trabajadoras sindicalizadas dejan el departamento de empaque, reciben un pago total de prestaciones que asciende a unos dos mil dólares y que utilizan para comprar una casa, comenzar un pequeño negocio, o pagar a un «coyote» para que las lleve a Estados Unidos, y sumarse así a esos miles de jóvenes que cada vez más se ven obligados a migrar²².

¿Por qué son tan pocas opciones? Desde la crisis de la deuda externa en la década de 1980, las políticas económicas neoliberales impuestas por EUA a través del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial han apretado la soga alrededor de todos los países latinoamericanos. Como parte de los «programas de ajuste estructural» para pagar la deuda externa, los gobiernos han sido obligados a ejecutar una severa fórmula: recortar los servicios sociales financiados por el Estado, privatizar entidades estatales y reducir la economía a dos rubros de exportación, instituidos mediante los nuevos acuerdos de libre comercio: agricultura para la exportación en una catastrófica libre competencia, con economías más fuertes en el Norte, y el desarrollo industrial basado en la maquila. Los resul-

22 COLSIBA, Diagnóstico Participativo..., *op. cit.*, pp. 11, 13 y 26; entrevista con Iris Munguía, 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*, Editorial Guaymurás, Tegucigalpa, 2003.

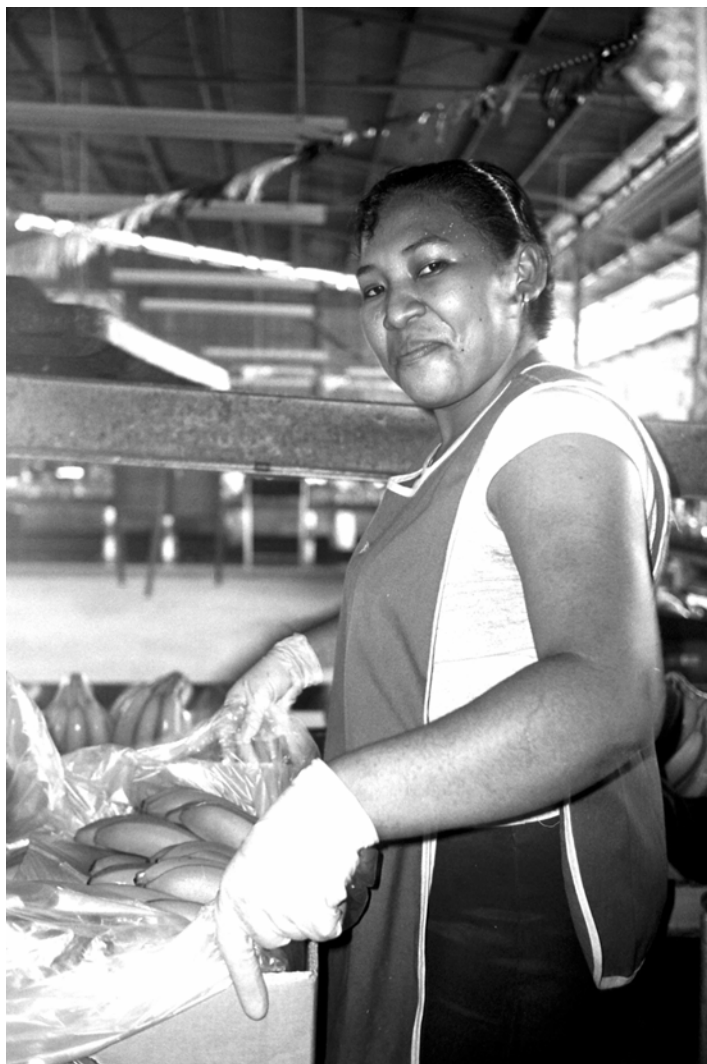
tados han sido desastrosos. Y en este modelo no hay lugar para las mujeres mayores de 25 años de edad, no hay trabajo y no hay una red de seguridad²³.

La situación de las mujeres bananeras, en otras palabras, es siempre precaria. Atrapadas en los fríos brazos de las transnacionales, 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 la década de 1980, libraron una dura batalla para obtener un lugar en aquél.

23 Véase: Alcides Hernández, *El Neoliberalismo En Honduras*, Editorial Guaymuras, Tegucigalpa, 1983.



Miriam Reyes, pionera del trabajo de las mujeres en el SITRATERCO, agosto de 2003.



Trabajadora de la empacadora de la finca Buenos Amigos en El Progreso, Yoro, septiembre de 2004.

II
**EL SITRATERCO:
EL PODER DE LAS MUJERES
NUTRE EL PODER SINDICAL**

Próximo a la Plaza Central en el corazón de La Lima, departamento de Cortés, frente al Banco de los Trabajadores, está un local 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, se 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 como producto de la conferencia de trabajadoras bananeras que tuvo lugar ese año. Subiendo las amplias gradas hacia el segundo piso, se entraba en el 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 otras palabras tenían una «@» dentro de la «o». 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 sindicato.

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, el SITRATERCO. Aquí es donde se libraron las primeras, más grandes y más dolorosas batallas por establecer programas 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 donde se transformaron a sí mismas —y a sus compañeros— de forma tan dramática.

El SITRATERCO nació de una huelga popular en 1954, que se inició en mayo y se prolongó hasta julio, y de donde brota la historia laboral hondureña contemporánea. A inicios de la estación lluviosa, veinticinco mil trabajadores de la Tela Railroad Company, subsidiaria de la United Fruit Company; once mil de su rival, la Standard Fruit y varios miles de obreros de otros sectores, se declararon en huelga escalonadamente, produciendo una gran crisis nacional. La embajada de Estados Unidos actuó de prisa para tratar de controlar la situación; trabajó de la mano con la AFL-CIO y el

gobierno de Honduras para, por un lado, identificar y reprimir a los 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 de la United Fruit se mantuvieron por diez semanas más. Como la situación amenazaba con generar elevados niveles de caos para el gobierno y las compañías fruteras, los líderes del Comité Central de huelga fueron sistemáticamente reprimidos, a tal punto que el grupo final no tenía ninguna relación con el que originalmente condujo el movimiento. Cuando el Comité finalmente firmó un acuerdo, 69 días después haber iniciado la huelga, la United Fruit había accedido al pago de aumentos mínimos y, lo más importante, la libertad de organización sindical. Mientras tanto, la AFL-CIO había preparado el camino para controlar al SITRATERCO, el nuevo y gran sindicato bananero que surgió a principios de una estación lluviosa.

Para la componenda, astutamente negociada a mediados de la década de 1950 entre el gobierno hondureño, las corporaciones bananeras, el Departamento de Estado y la AFL-CIO, no se tomó en cuenta a los trabajadores de base. Temerosas del comunismo y bajo la presión del Departamento de Estado, las compañías acordaron reconocer los sindicatos y, finalmente, conceder contratos colectivos que garantizaban seguridad laboral, atención médica, feriados, vacaciones y jubilaciones modestas. Pero, a cambio, contaron con un sindicato cautivo, controlado por los Estados Unidos, que excluyó del liderazgo a personas de izquierda;

que se mantuvo al margen de la política electoral; y que no cuestionó, durante décadas, el rol desempeñado por las corporaciones en el país²⁴.

A finales de los años cincuenta y en las décadas de 1960 y 1970, la AFL-CIO 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, la AFL-CIO compró casas para los líderes sindicales; pagó salarios; financió viajes frecuentes a un especial y agradable centro de capacitación anticomunista en Virginia. Los miembros de la base, por su parte, obtuvieron viviendas subsidiadas y cooperativas de consumo. Con este modelo, la membresía del SITRATERCO, veinticinco mil en sus inicios, se estabilizó a mediados de los años setenta en diez mil. 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 latinoamericano.

A la larga, el legado típico de la guerra fría de la AFL-CIO, irónicamente, ayudó a abrir un espacio para que se desarrollara el activismo de las trabajadoras bananeras.

24 Mario Argueta, *La gran huelga bananera: Los 69 días que estremecieron a Honduras*, Editorial Universitaria, Tegucigalpa, 1995; Marvin Barahona, *El silencio quedó atrás: Testimonios de la huelga bananera de 1954*, Editorial Guaymuras, Tegucigalpa, 1994; Mario Posas, *Lucha ideológica y organización sindical en Honduras (1954-65)*, Editorial Guaymuras, Tegucigalpa, 1980.

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 éste. 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 participaran en talleres educativos que el sindicato impartía, originalmente para asegurar su adherencia ideológica al anticomunismo, así como para capacitar a las trabajadoras y trabajadores en los procedimientos de quejas y desagravios colectivos al estilo de los Estados Unidos. En los decenios de 1980 y 1990, las sindicalistas bananeras usarían la sede del sindicato y ese tiempo libre para impartir su propia versión de la educación sindical²⁷.

-
- 25 Una placa de 1960, colocada en la parte frontal del edificio, celebra la alianza entre el SITRATERCO y la ORIT, una criatura de la AFL-CIO. El contrato colectivo del año 2000, entre el SITRATERCO y 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 cursos 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 prestaba diligentemente su apoyo a sindicatos «libres y democráticos», en contraste con el «comunismo totalitario», la estructura del SITRATERCO garantizó una medida real de democracia interna. A diferencia de los sindicatos de EUA, 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 descendente de estatus y poder. Todos son electos directamente en asambleas. Todos reciben un salario que se paga con las aportaciones de los miembros. Y todos han sido históricamente trabajadores bananeros de verdad. Cuando terminan su mandato de cuatro años, regresan a sus antiguos puestos en las plantaciones.

Cuando las mujeres entraron por primera vez a las plantas empacadoras de la United Fruit, a inicios de la década de 1960, fueron completamente excluidas de la cúpula sindical. Durante la década de 1960 y principios de la siguiente, 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 del SITRATERCO. Durante su gestión, estos dirigentes, por razones que no guardan relación con la política de género, fueron capaces de introducir un aspecto más de democracia en la estructura del SITRATERCO, que tendría un gran significado para las

mujeres: cada plantación tendría su propio comité de base, electo según el mismo esquema de cargos del comité ejecutivo; es decir, secretaría de Finanzas, 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 propios dirigentes, quienes trabajaban medio tiempo en el sindicato y medio tiempo en la plantación. Las y los dirigentes de base obtenían tiempo libre para algunas reuniones, pero, fuera de esto, laboraban en sus puestos originales.

A finales de la década de 1970, un puñado de mujeres, a título individual, fueron electas para los referidos comités de base; y fue duro. Emilia, que se integró al SITRATERCO en 1974, recuerda que en su sector, Higuerito, «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»²⁶. 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 fincas, 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 los setenta, abrió las puertas para la plena entrada de las mujeres en el sindicato, aunque de nuevo no fue algo intencional. Esta vez el SITRATERCO dividió los comités de base en dos comités separados y autónomos: uno para la división de agricultura —todos hombres— y otro para las empa-

26 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 80.

cadoras, usualmente con el 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 secretarías de actas, visto como un cargo de menor importancia.

Entre 1984 y 1985, las mujeres miembros del SITRATERCO comenzaron, por primera vez, a formular estrategias a lo largo y ancho de las fincas y, de igual importancia, a comprenderse colectivamente entre sí. «...las bases de mujeres empezaron a consolidarse con nuevos métodos de lucha», expresa Luisa, una activista del SITRATERCO de esa generación²⁷; en parte fue la nueva posibilidad de las mujeres para ser electas. También se molestaron mucho, 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 cual las mujeres pensaron que tendrían acceso²⁸.

También en esos años, los vientos del feminismo izquierdista de Centroamérica circulaban por las fronteras hondureñas; 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, en 1979, acentuó las contradicciones. Las mujeres militantes «se sintieron muy mal con el movimiento revolucionario» cuando se vieron excluidas del nuevo

27 *Ibid.*, p. 88.

28 *Ibid.*, p. 90.

gobierno, rememora Norma Iris Rodríguez, una activista del movimiento campesino hondureño. Ella recuerda los primeros grupos de mujeres en el movimiento campesino, a mediados de los años ochenta, que infiltraron la conciencia de las mujeres del SITRATERCO. Rodríguez resalta que ese espacio fue el primero donde los temas de la mujer emergieron en el movimiento laboral hondureño.

En 1986, lanzaron su primera y más importante campaña sindical. En el congreso bianual, Gladys Valle y María Teresa Aguilar introdujeron una moción solicitando al sindicato crear un comité femenino aparte, con estatus oficial y su propia dirigencia seleccionada por el 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»²⁹. Peor aún, recuerda otra mujer, «...más bien algunos compañeros se reían de nosotras»³⁰. La iniciativa fue completamente derrotada. Pero la oposición sólo las motivó a trabajar con más ahínco. «Decepcionada y apagada, me sentía horriblemente mal al ver que los compañeros que representaban las mujeres en las bases no aprobaron la moción», recuerda Luisa³¹.

A partir de ese momento, desplegaron una cuidadosa estrategia. «...íbamos trabajando con una política sutil...», recuerda otra³². En los dos años que siguieron identifica-

29 Entrevista con Gloria García, 18 de noviembre de 2002, La Lima.

30 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 90.

31 *Ídem.*

32 *Ídem.*

ron, uno por uno, a dirigentes que podían simpatizar con su causa y ganaron lentamente su apoyo para el acta donde se establecería el Comité de Mujeres. Durante el mismo periodo,

Cuando se dio una huelga, en el sindicato se miró la participación de la mujer y los compañeros fueron agarrando conciencia, aportábamos en fuerza de lucha al sindicato, vieron que las mujeres éramos decisivas no teníamos miedo y nos enfrentábamos con los diferentes problemas...³³.

En 1988 de nuevo introdujeron su propuesta en el congreso del SITRATERCO y esta vez pasó; ocho mujeres y 120 hombres participaron en la votación. En el último momento sus oponentes trataron de rescindirla, pero ellas los amenazaron con aliarse con la derecha del sindicato, y la medida se aprobó³⁴.

LA TRANSFORMACIÓN

«Después del Acta, todo cambió», recuerda Gloria García. No sólo habían convencido a los hombres de la necesidad del empoderamiento de las mujeres, sino que ahora contarían con una estructura oficial independiente para realizar actividades dentro del sindicato; el primer

33 *Lo que hemos vivido..., op. cit.*, p. 91.

34 *Ídem.*

florecimiento del Comité Femenino se anunció para el periodo 1989-1993. En 1988 organizaron la primera asamblea general de mujeres del SITRATERCO y eligieron su primer comité y su primera presidenta; después crearon subcomités en todas las fincas, en ese momento alrededor de veinticinco. También escribieron concienzudamente su propia propuesta de subvención para impulsar su trabajo, la cual presentaron a la OIT.

Un proyecto fue particularmente importante, pues atendía la intensa agitación de esos primeros años y estableció patrones para el trabajo futuro. 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 impartieron en Costa Rica con el patrocinio de la OIT y el movimiento obrero danés. Cada tres meses, durante dos años, Iris y Norma viajaron a Costa Rica, donde estudiaban durante dos semanas. Cuando regresaban, ellas, a la vez, capacitaban a las otras once integrantes del Comité Femenino del SITRATERCO en los temas que habían recibido. Hacían circular veintiséis 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 Mujer y Trabajo. Las del Comité Femenino, a su vez, prometían capacitar, cada una, a veinticinco mujeres de su base.

Fue un programa grande y ambicioso de educación y empoderamiento colectivo, sostenido con pocos recursos. Toda la actividad tuvo lugar los domingos, después de trabajar, durante cuatro años. Carmen, una de las del grupo original, recuerda:

El trabajo no fue fácil ya que era el único día que las compañeras tenían para estar con sus hijos y asear la casa, por eso las visitaba en su casa para concientizarlas y motivarlas para que asistieran a las jornadas por espacio de tres horas, que generalmente se hacían por la tarde³⁵.

Pero el entusiasmo era enorme. «El hecho de que algunas de ellas no supieran leer ni escribir no fue impedimento para que participaran»³⁶.

Mediante este primer proyecto, las mujeres refinaron su principal método de enseñanza: el taller, una modalidad educativa que aprendieron, en parte, en las jornadas de la OIT en Costa Rica, pero más directamente de hombres de la clase media, a menudo académicos, como Mario Posas o German Leitzelar (secretario del Trabajo en la administración del presidente Ricardo Maduro)³⁷, que las habían ayudado en años anteriores. Desde tres horas hasta dos días de duración, un taller reunía de diez a veinte mujeres para el esparcimiento, la camaradería y la educación. El primero se llamó «El perfil de la dirigencia», que escogieron «...para incorporar las mujeres a las bases como dirigentes»³⁸. Otros temas de esta primera ronda se cen-

35 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 104.

36 Entrevista con Miriam Reyes; entrevista con Iris Munguía. Para más datos sobre este modelo de educación, véase también *Lo que Hemos Vivido...*

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

38 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 92.

traron en el empoderamiento de las mujeres dentro del sindicato, de cara a la relación con sus compañeros y con la administración de la empresa. Por ejemplo, procedimientos para las quejas y agravios o normas parlamentarias. A través de estas discusiones, y con el soporte de los materiales de la OIT, poco a poco comenzaron a tratar temas de género de forma más directa. Una mujer recuerda que «...con el proceso educativo se desarrollaron problemas de género»³⁹. Una nueva ronda de talleres agregó nuevos temas, como Sexo y género⁴⁰.

Sin duda, mediante la combinación de talleres y 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 Reclamos en el comité de su departamento de empaque, señala: «...hubo un cambio de carácter más fuerte y decisivo, asumí el papel con responsabilidad...»⁴¹. Iris Munguía, quien también comenzó como secretaria de Actas en 1982, comenta: «Yo digo siempre que para mí la mejor escuela fue ser dirigente en la base». Ella memorizaba párrafos, tanto del contrato colectivo firmado con la Chiquita, como del Código del Trabajo. Al mismo tiempo, estas singulares líderes aprendían a dirigir talleres para otras mujeres y se las ingeniaban para

39 *Ibid.*, p. 93.

40 *Ibid.*, p. 104; entrevista con Miriam Reyes; entrevista con Iris Munguía.

41 *Ibid.*, p. 88.

hablar sobre temas delicados como sexo y género. Miriam Reyes, que ahora dirige proyectos educativos en una federación 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 que se movía de una plantación a otra, impartiendo el mismo taller, fue perdiendo el miedo.

Estas primeras líderes fueron muy conscientes de su posición como ejemplos para otras trabajadoras, como del apoyo de otras mujeres para su autodesarrollo. «...se nos apoyó en educarnos para que sirvamos de ejemplo a otras mujeres a través de la concientización», escribe Emilia⁴². Luisa habla de las metas de las mujeres:

...sabíamos que las compañeras que llevamos a los talleres eran mujeres que apoyaban tan sólo con su presencia en toda lucha, pero necesitábamos que las mujeres 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 (sic) y expresivas, que a través de la educación fueron mejorando⁴³.

Al contar sus historias, estas líderes del SITRATERCO, repetidamente, nombran a otras que las alentaron para asistir a los talleres, para hablar o para ser candidatas a los cargos directivos.

42 *Ibíd.*, p. 84.

43 *Ibíd.*, p. 95.

Pese a la loable transformación de sí mismas, estas 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 Femenino 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 la OIT...⁴⁴.

Con valentía, las mujeres presionaban con más propuestas. «¿Qué más nos daba que se enojaran los compañeros varones?», cuenta Luisa⁴⁵. Ellas, constantemente, sentían que tenían que probar a los hombres —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 cómo 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 seccional.

En otro frente, la Chiquita también tomaba 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 años, a finales de los ochenta, los líderes de izquierda ganaron nuevamente el control del Comité Ejecutivo del SITRATERCO.

En 1997 la Chiquita trató de introducir un sistema de sindicatos blancos, replicando el Solidarismo que, con

44 *Ibid.*, p. 93.

45 *Ídem.*

mucho éxito, eliminó los sindicatos bananeros de Costa Rica en la segunda mitad de la década de 1980. En un esfuerzo por dividir a las activistas, presionaba a las mujeres, particularmente, para que participaran 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 ellas⁴⁶.

Carmen es un buen ejemplo de lo que estas mujeres tuvieron que pasar. En 1990, a la edad de 31 años, asistió a un taller del Comité Femenino. El siguiente año participó en la Segunda Asamblea de Mujeres del SITRATERCO, donde fue elegida miembro del Comité para los próximos dos años. Después, en 1992, sus compañeras de trabajo en la empacadora la eligieron secretaria de Trabajo y Reclamos por la finca Naranja Chino (ese año cuatro mujeres fueron electas para formar parte de ese comité y sólo un hombre fue 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 del comité de base. Ahí fue cuando las cosas se tornaron 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, no le dio ningún crédito. En 1995, Carmen fue electa secretaria de Trabajo y Reclamos

46 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, pp. 93, 84, 108 y 94.

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 en un inicio quiso hacerme quedar mal con mi trabajo»⁴⁷.

Para muchas mujeres de esta generación, que fundaron el Comité Femenino y se constituían como pioneras en la dirigencia sindical, el reto de mantener ambas actividades y, además, 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 sindicato⁴⁸.

En cada oportunidad, ellas ajustaban su lucha por la igualdad y el empoderamiento en términos de poder sindical. El 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 su trabajo en términos individualistas de liberación o autoexpresión; más bien se presentaban a sí mismas en términos colectivos, como compañeras de lucha a las que se les había impedido una participación plena por razones sexistas.

47 *Ibíd.*, pp. 104-119.

48 *Ibíd.*, p. 96.

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 Emilia⁵³. A inicios de enero, sesenta mujeres se juntaron en La Lima para un taller sin precedentes, de tres días sobre género y desarrollo de liderazgo. Carmen dice: «...tuve el privilegio de impartir dicha jornada; para mí fue todo un éxito ver aquel número de mujeres con voluntad de aprender más y el deseo de participar más activamente en nuestra organización sindical»⁵⁴. Ese año desempeñaron roles prominentes en apoyo a huelgas importantes. También eligieron a la cuarta mujer, Iris Munguía, para el Comité Ejecutivo del SITRATERCO. Sin embargo, sólo una mujer seguía integrando esa estructura⁵⁵.

Cuatro años después, ya habían consolidado su poder en la alta esfera sindical. El Comité Femenino estaba fortaleciéndose: «...teníamos una organización muy compacta, éramos bien unidas, había mucho trabajo y responsabilidad»⁵⁶. En el Congreso General de 1998, participaron más mujeres que nunca en los 44 años de historia del SITRATERCO. También fue el año en que Gloria García fue electa secretaria general a escala seccional.

49 *Ibid.*, p. 84.

50 *Ibid.*, p.105.

51 Las primeras mujeres en el Comité Ejecutivo fueron Gladys Valle, 1982-1986; Ramona Aguilar, 1986-1990; Miriam Reyes, 1990-1994; Iris Munguía, 1994-1998.

52 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 96.

SOBREVIVENCIA Y SOLIDARIDAD

A finales 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. Y fue particularmente devastador para las plantaciones bananeras de la Costa Norte de Honduras, donde destruyó el 87% de la producción de 1999, incluyendo todas las de la Chiquita. El SITRATERCO, y sus mujeres en particular, enfrentaron la tarea de alimentar miles de trabajadores cuyos hogares estaban bajo el lodo, así como la realidad económica de largo plazo por el cierre de la mayoría de las fincas en las que trabajaban. Hasta en las que la Chiquita escogió para replantar el año siguiente, las mujeres serían las más golpeadas, pues las plantas tardaron nueve meses en producir la fruta para las empacadoras.

Muchas fincas nunca reabrieron. La Chiquita se valió del 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, evadiendo así el riesgo y los costos laborales. Como resultado, la membresía del SITRATERCO ha descendido vertiginosamente desde mucho antes del paso del Mitch: de diez mil en 1990, a seis mil justo antes del huracán, después del cual se redujo aún más: 4850. Para evadir los costos laborales y la presión sindical, la Chiquita 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 aún posee, mediante la instalación de un sistema más eficiente de plantación en doble línea⁵³.

En 2003, el SITRATERCO ya era una sombra de lo que había sido. Todavía tenía sus dos edificios, sus buses, su comisariato y, sobre todo, la militancia, el orgullo de sus miembros y la tradición de una conducción democrática y educación sindical. Pero las estratagemas de la Chiquita para reducir la fuerza laboral sindicalizada en sus plantaciones han infligido una severa pérdida. El SITRATERCO todavía tiene el poder de exigir el cumplimiento de sus contratos y proteger los beneficios y la seguridad laboral de sus miembros; pero sólo tiene 2100 afiliados⁵⁴.

De esos, ochocientas son mujeres. «Vemos con mucha preocupación que la membresía ha disminuido considerablemente en nuestra organización», se lamentaba el Comité Femenino en su informe de 2002. «No estábamos preparadas 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

53 Entrevista con José María Martínez, 4 de noviembre de 2002, La Lima; entrevista con German Zepeda; entrevista con Iris Munguía.

54 Entrevista con Gloria García, septiembre de 2004.

para las mujeres mayores de treinta años: «No somos aceptadas en el mercado laboral»⁵⁵.

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

- 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 integración plena de las mujeres a nivel nacional.
- Luchar por la equidad de género⁵⁶.

Consultada en 2002 sobre la situación de las mujeres en el SITRATERCO, Gloria García apuntó un descenso del activismo en el nivel intermedio. En 2000, el SITRATERCO tenía nueve secretarías generales en los comités de base; en 2002 sólo cinco. Ella sentía que las mujeres se estaban debilitando, tenían menos interés en la militancia. Pero

55 Comité Central de Asuntos Femeninos, SITRATERCO, Informe 2002; Informe del Comité Central de Asuntos Femeninos del SITRATERCO ante la V Asamblea General de Mujeres, La Lima, 18 de diciembre de 1999.

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

en la esfera más alta, Iris Munguía y ella afirmaban que las mujeres tenían más poder que nunca: dos de seis posiciones en el Comité Ejecutivo y una de cuatro dirigentes en niveles intermedios. Hoy nadie, en el SITRATERCO, pondría en duda el poder institucionalizado del Comité de Mujeres o de sus dirigentes.

El 28 de agosto de 2004, el 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, de Nelson Núñez, celebró la Huelga 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 para su identidad e historia como su triunfante fundación.

Iris inició su discurso nombrando mujeres heroicas durante la gran huelga general; después nombró más y más mujeres pioneras sobresalientes, incluyendo las fundadoras del Comité Femenino. Ella no se abstuvo de hablar de los riesgos para la salud, de las largas horas y la triple jornada que todavía enfrentan, o el «machismo y desconfianza de sus compañeros de vida». Pero también apuntó que la participación de las mujeres en los sindica-

tos había crecido enormemente, y que ella celebraba los cambios forjados en años y años de trabajo, involucrando a ambos: hombres y mujeres. Al final de su presentación, sin embargo, Iris no pudo resistir preguntar a la asamblea: ¿Cómo es posible que, en cincuenta años, el SITRATERCO no haya tenido, ni siquiera por una vez, una mujer presidenta?

El 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 afiliadas comenzaron a hablar juntas a mediados de la década de 1980. Una fotografía tomada en noviembre de 2002, de seis dirigentes del SITRATERCO, frente a su sede en La Lima, a su regreso de negociaciones contractuales con ejecutivos de la Chiquita, captura la profunda camaradería, igualdad y confianza entre hombres y mujeres. Los dirigentes están sonriendo, de pie muy cerca el uno del otro, dos hombres en camisas de vestir manga corta posan su brazo informalmente sobre los hombros de Sergia Marina Cárdenas, secretaria de Trabajo y Reclamos 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, ríe también. Sobre todo destaca la naturalidad de la posición de estas mujeres junto a sus entusiastas compañeros que resume sus logros en el 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 se ha potenciado.



Miembros de la comisión negociadora del SITRATERCO, después de una reunión con la Chiquita. La Lima, noviembre de 2002.



Miembros del equipo de la COSIBAH, La Lima, noviembre de 2002. Belkis Castro, Iris Munguía, Nelson Núñez, Zoila Lagos, Ángela Aranda, German Zepeda y Roberto Morales.

III

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 la COSIBAH en La Lima. Querían organizar un sindicato y habían acudido a Nelson Núñez, un experto en organización de la COSIBAH, porque habían escuchado que él podría ayudarlos. Nelson explicó cuidadosamente el proceso legal que eso implica, y los riesgos. Existía la probabilidad de que los seis fueran despedidos un minuto después de haber presentado la petición legal con sus nombres.

Él conversó con ellos durante una hora aproximadamente. Justo antes de que salieran, entregó a cada cual un panfleto producido ese año por las mujeres bananeras sindicalistas, titulado *Conozcamos de Género*. En la 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 espontaneidad del momento resultó asombrosa: un mili-

tante, un sindicalista consagrado, indicándoles a jóvenes trabajadores, hombres y mujeres, que la igualdad de género es, desde luego, una parte central del trabajo sindical.

Como la escena lo sugiere, la historia de las trabajadoras bananeras no termina de ningún modo con el SITRATERCO. Después de 1994, ellas expandieron su activismo hacia una nueva instancia nacional, la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH), que fue la recompensa por las duras y dolorosas batallas en el SITRATERCO. La COSIBAH les proporcionó un nuevo espacio institucional donde multiplicar el modelo del SITRATERCO en todo el movimiento laboral bananero del país, a finales de los noventa y primeros años de 2000; les permitió legitimar y poner en la agenda del movimiento sindical los proyectos de las mujeres bananeras; y les dio mucha más independencia, incluyendo fondos propios, que no tuvieron en el SITRATERCO.

Como la presencia de esos seis trabajadores de la maquila en las oficinas de la Federación lo indica, la COSIBAH también tendió lazos entre las trabajadoras bananeras y las mujeres pobres de otros sectores. Finalmente —y esto la hace aún más interesante— también atrajo el apoyo de hombres mucho más comprometidos con el trabajo de las mujeres.

La 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 transnacionales 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 exprimir a cada plantación mayores utilidades. En esos mismos años éstas comenzaron a amenazar con trasladarse a Ecuador, si los sindicatos no hacían concesiones contractuales.

En respuesta, figuras claves del SITRATERCO agruparon, en 1994, a siete sindicatos bananeros diseminados en los valles de la Costa Norte para formar la COSIBAH, una coalición nacional con sede en La Lima. En conjunto, sus afiliados sumaban doce mil trabajadores, entre los de la Dole y la Chiquita. La 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 que sostenía la COSIBAH provenía de los trabajadores bananeros de izquierda, quienes, finalmente, libres de la dominación de la AFL-CIO, anhelaban expresar «una nueva visión sindical», para usar el título del boletín de la Coordinadora.

Cuando se fundó la COSIBAH, las mujeres del SITRATERCO habían alcanzado logros impresionantes; sin embargo, su trabajo no existía en los otros seis sindicatos bananeros. Ni una mujer pertenecía a la dirigencia, ni siquiera a escala de plantación. No tenían comités con estructuras independientes para las plantas empacadoras o posiciones

especiales o comités en ningún nivel. En el SITRATERCO, por contraste, estaban alcanzando sus más grandes victorias, precisamente ese mismo año, 1994. Entre los líderes del SITRATERCO que fundaron la COSIBAH había mujeres activistas claves y varios de sus aliados masculinos más cercanos. Juntos, deliberadamente, crearon el cargo de la Secretaría de la Mujer como la segunda instancia más importante en la nueva federación. Al hacerlo, establecieron la legitimidad institucional del trabajo de las mujeres en la COSIBAH e, implícitamente, en sus afiliados. De igual importancia, ellas crearon una plataforma organizativa para el financiamiento y activismo independiente.



Es imposible separar la historia de la Secretaría de la Mujer de la COSIBAH de la persona que ha ocupado el cargo desde que ésta fue creada: Iris Munguía. Iris 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 dieciocho años, comenzó a trabajar en la empacadora; pensó trabajar ahí por unos cinco años y después hacer 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 actividades.

Pero, en 1989, una compañera de trabajo la puso en contacto con activistas del SITRATERCO y se metió de lleno en el trabajo de la mujer en los gloriosos años del Comité Femenino, a inicios de la década de 1990. Comenzó como educadora, después se convirtió en dirigente de plantación y rápidamente surgió como una activista pionera. Iris fue una de las dos primeras mujeres que viajó a Costa Rica durante tres años para capacitarse como educadora. En los mismos años, por la noche, reinició la escuela y cursó el nivel secundario. Mientras tanto, en el SITRATERCO, se convirtió en la tercera mujer que ocupaba el cargo de secretaria general de un comité de base, la primera en ocupar la dirigencia seccional y la cuarta en el Comité Ejecutivo. Cuando le ofrecieron la posición de secretaria de la Mujer en la COSIBAH, la aceptó con entusiasmo.

Al igual que toda la dirigencia de la COSIBAH, Iris es una gran trabajadora. También sabe escuchar; aprende constantemente, apropiándose de ideas y autoeducándose. Ocupa una alta posición en los sindicatos bananeros en parte porque, cuando dirige, no lo hace pensando en su interés personal. Su deseo es 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 la COSIBAH. Es también una estrategia muy cuidadosa, que nunca piensa o actúa si no tiene todas las piezas juntas; tiene la fuerza reposada y digna que proviene del profundo respeto que le inspiran sus compañeras y compañeros. Lo

anterior no significa que no tenga sentido del humor, combinado con la sana autoestima de una mujer de calidad.

En 1995, con Iris recién ubicada en la oficina de la COSIBAH, las activistas del SITRATERCO, cuidadosamente, lanzaron un programa nacional bajo la rúbrica de la nueva federación. Comenzaron con una investigación. Primero se organizaron en equipos desde el Comité Femenino del SITRATERCO e hicieron una visita oficial a los dirigentes de todos los sindicatos. Después visitaron todas las fincas sindicalizadas. En cada una 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. Durante el proceso, distribuyeron panfletos, cuadernos y otros materiales que habían acumulado durante años.

Cuando cada Comité produjo sus resultados, reunieron toda la información en un reporte general, destacando cuatro temas: primero, las condiciones de las trabajadoras bananeras (días de trabajo largos e irregulares, discriminación de género en los salarios, represión sindical, violaciones a los contratos); segundo, seguridad y salud ocupacional (desde 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)⁵⁷.

En 1996, en San Pedro Sula, organizaron la Primera Conferencia Nacional de las Mujeres Bananeras. Por me-

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

dio de ésta se puede tener un panorama de cómo las mujeres estaban desarrollando su estrategia y cómo, de forma inteligente, estaban enlistando hombres con poder para apoyar sus demandas o, al menos, para neutralizar la potencial oposición. Con el auspicio oficial de la COSIBAH, no sólo reunieron 65 mujeres de todos los sindicatos bananeros afiliados, sino también a sus dirigentes masculinos, más los líderes y representantes de las federaciones de trabajadores hondureños y los sindicatos bananeros de Nicaragua y Costa Rica, de la Unión Internacional de Trabajadores Agrícolas (UITA), del movimiento obrero danés, de grupos nacionales de mujeres y la prensa. Ellas solicitaron a German Zepeda, presidente de la COSIBAH, y a Ajax Irías, de la Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH), dar los discursos de inauguración; Iris Munguía les siguió en el uso de la palabra⁵⁸.

Después de presentar los resultados de la investigación, los participantes formaron equipos, muchos de ellos mixtos, para discutir los temas haciendo eco a los resultados del estudio. Los equipos elaboraron acuerdos que todos los presentes —incluyendo los líderes de las afiliadas—, firmaron. Estos acuerdos ofrecen una buena instantánea de las formas precisas en que la COSIBAH definió los temas de las mujeres desde el inicio.

58 Ayuda Memoria de Primera Conferencia Nacional de Mujeres Bananeras, COSIBAH, 15 y 16 de agosto de 1996, San Pedro Sula; «Mujeres demandan mayor participación en sindicatos», *Nueva Visión Sindical*, Año 3, ed. 3, enero de 2002, pp. 12-13.

Primero, salud y seguridad: solicitaron que cada comité ejecutivo demandara que la Compañía proveyera mejor equipo protector y más capacitación en salud reproductiva. Segundo, educación: los sindicatos deben estimular la participación de las mujeres en la educación formal —incluyendo la facilidad de transporte— e incluirlas en los programas educativos del sindicato. Además, el tema de género debe ser integrado en la educación sindical y «dirigido tanto a hombres como a mujeres».

El tercer acuerdo tenía que ver con el estatus de las mujeres en los sindicatos: el reglamento interno debía ser modificado para reconocer legalmente 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 hacer frente a las corporaciones en cuanto a las condiciones laborales de las mujeres.

Quinto, y último, los acuerdos exhortaban a la COSIBAH a establecer relaciones con otros grupos de mujeres de Honduras y con mujeres de 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 hondureño, lleno de energía, estímulo y esperanza.

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

que éstos salieron de la COSIBAH, estando presentes muchas de las grandes figuras masculinas sindicales, la Conferencia legitimó el trabajo de las mujeres, uniendo a todos los sindicatos bananeros hondureños, no sólo al SITRATERCO.

La COSIBAH propició 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, la COSIBAH patrocinó de seis a ocho talleres por año para mujeres y hombres en todos los sindicatos afiliados, en temas como autoestima, género, salud ocupacional, derechos humanos de las mujeres, liderazgo y globalización. Cada taller incluía de veinticinco a treinta personas; casi un tercio de ellos fueron sólo para mujeres.

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 Aguán, 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, asistió a un seminario sobre normas parlamentarios en San Pedro Sula. «De ahí fue donde yo me fui empapando de la gran importancia que era ser una directiva 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 y lanzaron una lucha exitosa para su inclusión en los reglamentos de su sindicato⁵⁹.

En este punto, las veteranas del SITRATERCO habían pulido sus habilidades para la coordinación de los talleres. Por lo general, un taller duraba uno o dos días completos, con tiempo pagado por las compañías, generando cierto ambiente festivo. Comenzaban con discursos de bienvenida y exhortación, seguidos 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 tres a cinco personas, en los que 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 más experimentadas daban ejemplo de liderazgo, ayudaban a otras a practicarlo, e integraban a los hombres, si estaban presentes, en los debates sobre los temas de las mujeres.

Intercalados con los elementos formales, había juegos, conocidos como dinámicas, diseñados para que las participantes se pararan, rieran y divirtieran como grupo.

59 Domitila Hernández, *Historia de Vida*, La Lima, diciembre de 2000.

Por lo general, estos juegos tienen propósitos educativos. Una dinámica clásica es la del cartero. Todas se sientan formando un círculo, con una persona que se para en el centro. Ésta 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 hermosas», y ella fue la única que quedó de pie. Esta reacción la utilizaría después para hablar sobre la 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 reveló que había estado tentada a anunciar: «El cartero viene y trae cartas para todas las que tuvieron sexo anoche». Otra líder dijo: «El cartero trae cartas para todas y todos los que no estén usando calzones»⁶⁰.

60 Conversación personal con Iris Munguía y activistas bananeras nicaragüenses, León, Nicaragua, 16 de noviembre de 2002; entrevista con una activista bananera anónima, noviembre de 2002.

TODO EN LA JORNADA DE UN DÍA

Para tener una mejor idea de estas actividades, 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 Aguán. Gloria García y Miriam Reyes del SITRATERCO, más Zoila Lagos, dirigente de la 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 treinta participantes, todas mayores de veinticinco años, habían llegado también al lugar de la reunión, ubicado atrás del Museo de Bellas Artes de Sabá. No obstante su ostentoso nombre, el local es una estructura simple, sin siquiera una pizarra con tiza para 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 fincas de toda la Costa Norte.

Domitila Hernández —en ese tiempo secretaria de la Mujer del sindicato anfitrión, el 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, las otras 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 de que para hablar de nuestras cosas de mujeres el tiempo resulta corto»⁶¹.

Miriam Reyes, en ese momento secretaria de Organización del SITRATERCO, comenzó a desarrollar 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, Miriam identificó patrones de conducta en los dibujos elaborados. 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 problemática⁶².

Después de esa actividad, 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 lista de recursos e identificaron quién los controlaba: el hombre, la mujer o ambos. Sus sindicatos, apuntaron, tenían pizarras con tiza, correo electrónico, programas de radio; sus casas,

61 Secretaría de la Mujer, COSIBAH, Ayuda Memoria de Jornada sobre necesidades prácticas..., p. 1.

62 *Ibid.*, p. 2.

televisión y sofás; sus comunidades, clínicas, campos de fútbol, kínders. 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»⁶³.

Llegó la hora de un receso; colaboradoras del sindicato trajeron cajas de refrescos en botella y pedazos de queque en platos de cartón. Cuando se juntaron de nuevo, Gloria y Miriam hicieron que las mujeres se enumeraran otra vez y formaran cuatro 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 cuáles son las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres dirigentes». Los grupos reportaron una lista de presiones crecientes en los trabajos de sus empacadoras: «Los salarios no ajustan». «Se exige más producción». «Las mujeres nos enfermamos con mayor frecuencia». «Hay discriminación por 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 en las juntas directivas centrales y tomar parte en las decisiones importantes del sindicato y que esas decisiones benefician a las mujeres». «Que en nuestros contratos co-

63 *Ibid.*, pp. 2-8.

lectivos existan cláusulas que beneficien directamente a las mujeres»⁶⁴.

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 estaban manipulando por una posición, dando como resultado despidos masivos y una creciente inestabilidad en el mercado laboral. Enseguida habló más ampliamente sobre cómo las políticas del neoliberalismo estaban haciendo a los países del 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, señaló, los programas de ajuste estructural ordenaban menos y menos servicios estatales. 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 y otra legislación. Las vacaciones legalmente establecidas dieron a la mujer la oportunidad de descansar, pero no les pagaban las horas libres; las mujeres ofrecieron un ejemplo: la Ley contra la Violencia Doméstica les daba la oportunidad de denunciar a los abusadores, pero no todas la conocían⁶⁵.

64 *Ibid.*, pp. 8-9; entrevista con Zoila Lagos, 22 de octubre de 2004.

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

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 cuarenta grados centígrados en el local. Pero ellas sabían que estaban teniendo un día libre del trabajo en sus empacadoras y que las compañías estaban pagando ese tiempo.

Después del almuerzo, acercándose cada vez más a medidas concretas, Miriam las hizo volver a sus listas 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 ventaja de éstos.

Después, el taller trató un tema nuevo: La división sexual del trabajo en la casa. Miriam pidió a cada cual escribir todas las tareas que 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 sobre las largas horas de trabajo doméstico. Y recalcó que:

La concientización 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 organiza-

ciones y que lo que se puede hacer es incidir en ellos para que nos acompañen a nosotras en las actividades.

Subrayó la importancia de validar el trabajo doméstico y de incorporar gradualmente a los otros miembros de la familia en los quehaceres del hogar⁶⁶.

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. Miriam 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, construyeron una lista de «necesidades prácticas» y una de «necesidades estratégicas» en cada espacio, incluyendo «valorización del trabajo del hogar» y «participación equitativa de las mujeres» en decisiones importantes del hogar. Concluyeron que, en sus sindicatos, 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 que ellas se educaran y, en sus palabras, «adquieran 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 regreso a casa.

66 *Ibid.*, pp. 12-14; entrevista con Zoila Lagos, 22 de octubre de 2004.

En las evaluaciones, las participantes describieron 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 éste, porque aquí se despierta uno.

Mi marido estaba equivocado. En el seminario no me lavaron el coco como él 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 cuán importantes somos las mujeres, en nuestro hogar, sindicato, comunidad y trabajo⁶⁷.

Todo eso en un solo día.

67 *Ibid.*, pp. 16-17.

HACIA UNA NUEVA INTERPRETACIÓN DEL GÉNERO Y DEL SEXO

Inicialmente, el huracán Mitch paralizó la 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 el SITRATERCO. Después se comenzó con el trabajo de apoyo a los sindicatos en sus batallas post Mitch contra la Chiquita y la Dole. El 80% de las mujeres afiliadas a la COSIBAH estaban desempleadas después del desastre. Seiscientas —alrededor de una quinta parte— perdieron sus trabajos en el año 2000, y la mayoría nunca lo recuperó. Además, la destrucción del activismo femenino en el SITRATERCO se replicó en otros sindicatos. «En cada sindicato había cinco o seis mujeres que se mantenían; después de eso, a menudo sólo una», recuerda Iris.

Pero el apoyo institucional de la COSIBAH al trabajo de las mujeres permaneció intacto. Después del Mitch, de hecho, los proyectos de la Coordinadora se expandieron. Durante los primeros tres años posteriores al huracán (1999-2000), patrocinó 42 talleres y conferencias; doce fueron 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 estratégicas⁶⁸.

En el centro del proyecto permanecía la transformación de casos particulares de mujeres: de 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 la COSIBAH. Comienza con una «docena mágica de autoestima», que incluye: «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 otros; Hallar sobre todo la valentía de amarnos como seres únicos que somos».

¿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?

68 Actividades Proyecto COSIBAH, enero 1999 a enero 2002; Secretaría de la Mujer COSIBAH; «COSIBAH y ASEPROLA: Fortaleciendo la Educación en la Región», *Nueva Visión Sindical*, Año 3, ed. 4, abril de 2002, p. 15; Informe Coordinación del Trabajo de la Mujer de la COSIBAH ante la V Asamblea Ordinaria, periodo de octubre 2002 a julio 2003.

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

¿Cómo fomentar la autoestima?

Las respuestas, a su vez, hacen eco a muchos de los temas expuestos en la «La docena mágica». Comienzan por afirmar que la sociedad y la cultura condicionan a la mujer para que no se valore a sí misma o a sus trabajos. El manual se distingue de otros argumentos más individualistas en 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 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, y las personas más cercanas a mí.

YO, LOS MÍOS Y EL MUNDO que nos rodea o el contexto social en el que estamos yo/las demás personas.

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

El texto también consta de una sección titulada «Apuntes sobre Identidad Femenina» escrita por Marcela Lagarde y facilitada por el Centro de Derechos de Mujeres (CDM). «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 éstas, explica, 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 maternos, sin hablar nunca de instintos paternos, por la menstruación actuamos como locas.

En lugar de sentirse vulnerables y débiles —Lagarde concluye— las mujeres deberían de reclamar independencia, sed de saber, de vivir. «resumiendo: convertirnos en madres, pero de nosotras mismas»⁶⁹.

A la par de diseminar este tipo de crítica de los roles tradicionales de género, en 2003, Iris y otras dirigentes de la COSIBAH estaban también capacitando nuevas líderes de los siete sindicatos afiliados para que, a su vez, 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, desarrollaron el segundo taller de Proceso de Seguimiento de Formación de Cuadros. Al solicitarles que formaran dos grupos y seleccionaran nombres, ellas se autonombraron «Las Invencibles» y «Mujeres Educadoras del Futuro». Al grupo de las Invencibles se le asignó el tema «Sexo y género» y al grupo de las Educadoras, «Autoestima». Cada grupo invirtió dos días para diseñar, presentar los detalles y obtener retroalimentación. Cuando finalizó la actividad, cada participante llevó consigo no sólo el Manual sobre Autoestima, sino que unas 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»; las letras de las canciones «Hermano dame tu mano», «Vencemos», «Si se calla el cantor», y «Gracias a la vida»; y su

69 Secretaría de la Mujer, COSIBAH, «Manual sobre Autoestima», s.f.

saludable dosis de autoconfianza como mujer lista para regresar a su sindicato e impartir el taller por su cuenta⁷⁰.

Si bien el propósito de varios talleres de la COSIBAH fue provocar una transformación en las trabajadoras de base en particular, la mayoría fueron diseñados para contar con la participación de mujeres y hombres; un ejemplo es el taller «El Sindicalismo, sus avances, dificultades y perspectivas desde el punto de vista de las mujeres». Muchos de estos talleres mixtos no trataban de género directamente, pero integraban a las mujeres en la corriente principal de la capacitación de los sindicalistas de base en temas como normas parlamentarias, alfabetismo y trabajo con los medios de comunicación.

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

70 Segundo Taller del Proceso de Seguimiento en Formación de Cuadros, Programa de la Mujer, COSIBAH, 1 y 2 de agosto de 2003 y documentos anexos.

ESTABLECIENDO CONTACTOS

El listado de participantes en la Primera Conferencia Nacional de Mujeres Bananeras, celebrada en 1996, indica que la COSIBAH también ha sido un puente para organizaciones de mujeres fuera del sector bananero. Zoila Lagos, que trabaja con Iris Munguía en proyectos de mujeres desde la dirigencia de la COSIBAH, da cuerpo a estas conexiones y a la ampliación del círculo del activismo de las mujeres bananeras que, como veremos más adelante, pronto se expandió 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 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 catorce años como enfermera del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). Despuntó como líder en el sindicato de trabajadores de la salud en los años ochenta y se involucró activamente en movimientos de izquierda, hasta que tuvo que salir al exilio hacia la Ciudad de México, en 1988.

A su regreso, en 1991, Zoila comenzó a interesarse en los temas de las mujeres, al mismo tiempo que las del SITRATERCO estaban desarrollando sus primeros talleres los

domingos por la tarde. Ese año Zoila asistió a la primera conferencia nacional feminista en Honduras, y formó en su vecindario un grupo de mujeres que se centró en problemas de violencia doméstica. A raíz de este trabajo, fue invitada a una capacitación sobre violencia doméstica que brindó el 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 la zona, incluyendo, en 1995, trabajo con las mujeres del SITRATERCO y después con las de la COSIBAH. Cuando el CDM perdió financiamiento a consecuencia del Mitch, sus prioridades cambiaron y despidieron a Zoila. Iris, gradualmente, le dio empleo y así inició su trabajo para la COSIBAH donde, en 2001, se incorporó a tiempo completo.

Zoila llevó muchas virtudes a la COSIBAH: no sólo una personalidad llena de alegría y una concienzuda dedicación, sino una visión amplia ganada en su experiencia política. Sus habilidades para la facilitación y capacitación están muy desarrolladas; es una gran lectora, y con voracidad captura materiales de todas partes para utilizarlos en su trabajo. Quizá lo más importante es su larga experiencia en el movimiento de mujeres hondureñas, que ayuda a las trabajadoras bananeras a imaginar sus propias metas en términos más amplios⁷¹.

Desde 1999, Iris, Zoila y la COSIBAH, han ampliado el trabajo de las mujeres de la federación. En parte están llegando más allá del sector bananero; en parte están pen-

71 Entrevista con Zoila Lagos, 12 de noviembre de 2002, La Lima.

sando con más profundidad en las formas de asumir los retos que enfrentan las mujeres bananeras, como la falta de oportunidades de empleo después de que salen de las empacadoras.

En 2003, la COSIBAH obtuvo dos mil dólares 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 una maestra; durante tres meses, cada domingo, diez mujeres, entre 28 y 40 años de edad, la mayoría solteras, se reunieron en el centro de capacitación del SITRATERCO, 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 pudieron asistir porque, el día anterior, el corte en una plantación se extendió desde las siete de la mañana hasta las ocho de la noche. Con otras donaciones, también han patrocinado clases de cómo hacer dulces y productos horneados.

Al mismo tiempo, la Coordinadora está involucrándose cada vez más en el trabajo fuera del sector bananero. En 2003, Zoila e Iris se juntaron con Norma Rodríguez, una activista campesina de larga trayectoria, y con su compañero Fidel Reyes, para ayudar a la organización de una cooperativa de mujeres para la crianza de cerdos, cerca del puerto de Omoa, próximo a la frontera con Guatemala. Ahí están ayudando a doce mujeres pobres para que aprendan a administrar sus microempresas colectivas, a fin de que en el futuro puedan emprender sus propias actividades económicas independientes.

GÉNERO INCLUYE TAMBIÉN A LOS HOMBRES

Para captar la globalidad del trabajo de las mujeres de la COSIBAH, en los primeros años de 2000, hay que incorporar a los hombres en la historia, porque su apoyo y su compromiso personal son también claves para el éxito de esta experiencia. Por ejemplo, hablemos de Nelson Núñez, el experto 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 su padre, militante sindical, y de un profesor de escuela, de izquierda, quienes le dijeron que nunca debía olvidar sus orígenes. A los diecinueve 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 con un mayor compromiso, lo despidieron; agentes de la compañía lo golpearon y lo encarcelaron. Sólo después de una gran lucha, fue reincorporado a su trabajo. En 1997 comenzó a trabajar como educador en la COSIBAH⁷².

Nelson es de carácter ameno; su sentido del humor y coquetería ocultan su dedicación militante para con la organización. Representa una nueva generación de hombres que escalaron posiciones en los sindicatos bananeros

72 Entrevista con Nelson Núñez, 2 de septiembre de 2003, La Lima.

después de que se estableciera el liderazgo de las mujeres, y que ven el empoderamiento de éstas como algo normal en la vida sindical. Desde 1997 realiza trabajo organizativo para la COSIBAH, que incluye la organización de muchas mujeres.

Liz O'Connor, que trabajó para la AFL-CIO en Honduras cuando Nelson fue contratado por primera vez, recuerda su trabajo en ese proyecto 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 súper oprimidas»; más bien era «nosotros queremos ganar». Si usted va a ganar, no puede pasar por alto el 30% de la fuerza laboral⁷³.

Desde luego, hombres de generaciones anteriores lo hicieron. Nelson es una figura importante en el apoyo al activismo sindical femenino, e igualmente importante en la legitimación del análisis de la política de género como parte de ese proyecto.

Oneyda Galindo representa los frutos de la labor de Nelson —y la de todas y todos los dirigentes de la COSIBAH— en la organización de nuevos sindicatos. Oneyda, madre soltera con cinco hijos, en sus cuatro décadas, pasó quince años trabajando en una planta empacadora no sindicalizada, propiedad de la Chiquita, en las afueras de El Progreso. En 2000 y 2001 surgió como la líder natural

73 Entrevista telefónica con Liz O'Connor, 12 de marzo de 2003.

de una campaña sindical en su plantación y participó en los talleres de la Coordinadora 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 colectivo con la Chiquita. Ahora es la presidenta del sindicato y la primera mujer presidenta 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»⁷⁴.

También está José María Martínez, conocido como Chema. Pasó veintidós años, de sus casi cincuenta, trabajando en la finca Cobb; durante once años ha trabajado en programas sindicales de radio y ahora se desempeña como director de Comunicación de la COSIBAH y también como director de Relaciones Públicas del SITRATERCO. Chema es un gran trabajador y, como la mayoría del equipo, le encanta enviar tarjetas humorísticas vía correo electrónico a sus compañeros y amigos durante su tiempo de almuerzo. Él apoya el funcionamiento de cuatro programas radiales patrocinados por los sindicatos bananeros, a los que se desplaza en una motocicleta propiedad de la COSIBAH. «Sindicalista del Aire» se presenta de lunes a sábado de 7:15 a

74 Entrevista con Oneyda Galindo, 13 de noviembre de 2002, La Lima; «Nuevo Sindicato Bananero», *Nueva Visión Sindical*, Año 4, ed. 5, noviembre de 2003, p. 5.

8:00 de la noche para El Progreso; «Reportero Popular», tres días a la semana en el valle del Aguán; 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 tres mil oyentes cada noche, en parte porque informa las horas a las que los trabajadores deben presentarse en cada finca la mañana siguiente, pero también porque las transmisiones son participativas. No sólo intervienen las personas que se capacitan para dirigir estas transmisiones y producir reportajes, sino que centenares 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 alguien fue despedido injustamente antes de finalizar su periodo de prueba; familiares en los Estados Unidos llaman por teléfono para enviar mensajes en vivo⁷⁵.

A través de estos programas, Chema, al igual que Nelson, incorpora los temas femeninos en la temática principal de los sindicatos, legitimándolos en el proceso. Regularmente anuncia las actividades de las mujeres, invita a Iris y a otras al programa y discuten las preocupaciones de

75 Entrevista con José María Martínez; visita de la autora a Radio Progreso, al programa «Sindicalista del Aire», 22 de agosto de 2003, El Progreso, Yoro.

las mujeres e involucra a productoras y reporteras en el trabajo radial.

Chema, además, legitima el trabajo femenino en el boletín oficial de la COSIBAH, que se publica dos veces al año. La edición de abril de 2002, por ejemplo, incluyó un artículo sobre sindicalistas y globalización; la columna «Nuestra Gente», destaca el perfil de un trabajador de base; hay información sobre tres sindicatos afiliados; una página sobre la huelga de 1954: «Conquistas de la Mujer Hondureña», un 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 hondureña⁷⁶. Chema también apoya incansablemente los proyectos específicos de las mujeres. 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 a celebrarse en los próximos días; lucía completamente imperturbable, como si eso es lo que hacen todos los buenos sindicalistas.

Un último aliado importante, necesario de mencionar aquí, es German Zepeda, presidente de la COSIBAH. Como uno de las figuras más influyentes del movimiento laboral bananero hondureño y latinoamericano, German es crucial para el éxito del trabajo femenino. Su padre fue un trabajador ferrocarrilero para la Chiquita; él mismo trabajó como soldador en una fábrica donde se hacía puré

76 *Nueva Visión Sindical*, Año 3, ed. 4, abril de 2002.

de banano. Con ahínco cursó dos años de colegio mientras trabajaba a tiempo completo y 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 la COSIBAH, convirtiéndose en su presidente.

German es el gran estratega de la Coordinadora. Como Iris, también es un oyente inteligente: a través de sus ojos casi se puede ver cómo las ideas están siempre dando vueltas en su cabeza. Es también un maestro en interpretar el contexto económico y político de la industria mundial del banano. Y, algo de mayor importancia para este análisis, es que él se ha ganado el respeto de hombres y mujeres en el movimiento laboral bananero y es un férreo defensor del trabajo de las mujeres.

Como otros defensores clave, German inició su activismo en el SITRATERCO tiempo después de que se establecieran la Secretaría de la Mujer y el Comité Femenino, bastante después de que se asumiera que las mujeres serían líderes; y él lleva consigo esa cultura al liderazgo de la COSIBAH. Además, no pierde de vista el panorama general; los sindicatos están en pie de lucha contra las transnacionales y comprende que, en esa batalla crucial, el trabajo de las mujeres hace a los sindicatos más fuertes.

CONCLUSIÓN

Afiches, folletos, granjas de cerdos, programas de radio, nuevos contratos colectivos, sin mencionar la primera presidenta mujer de un sindicato bananero, después del Mitch, la COSIBAH ha dado vida a una racha de creatividad y empoderamiento de las mujeres: es la recompensa por las duras y largas jornadas en el SITRATERCO. Los aliados masculinos han ayudado a colocar los esfuerzos de las mujeres en el centro del trabajo sindical. Sumado a lo anterior, la COSIBAH facilita proyectos autónomos en los que las mujeres no tienen que responder a dirigentes potencialmente hostiles en sus sindicatos. Al mismo tiempo, este intenso trabajo, moldeando una red geográfica más amplia y ganando la cooperación de un grupo más numeroso de aliados, 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 haya nacido en el lugar aparentemente menos esperado. Durante los decenios de 1960 y 1970 el movimiento obrero hondureño, junto al de Costa Rica, eran los más fuertes de Centroamérica, con sus sindicatos bananeros a la cabeza. Pero fue en Nicaragua, El Salvador y Guatemala donde surgieron los movimientos insurgentes de los años 1970 y 1980. Las razones son complejas e irónicas. Honduras no experimentó una rebelión como las que se dieron en los países vecinos, en parte, porque una reforma agraria más avanzada absorbió la resistencia

campesina; también porque, en esos años, sus sindicatos estaban seriamente comprometidos con la AFL-CIO.

Además, cuando el conflicto regional estalló, EUA, rápidamente, ocupó Honduras para utilizarla como base militar para la guerra contrainsurgente; gastó millones de dólares en una descarada carrera armamentista, en el entrenamiento de tropas hondureñas, salvadoreñas y «contras», y en el desarrollo de infraestructura como la Base Aérea de Palmerola; el país fue conocido como el «Portaviones de USA en Centroamérica». Al mismo tiempo, las actividades de las organizaciones de izquierda que surgieron fueron reprimidas sistemática y selectivamente⁷⁷.

En contraste con las organizaciones obreras de los otros países, excluyendo Costa Rica, devastados por las guerras y los programas de contrainsurgencia, el movimiento obrero hondureño emergió de estos conflictos, a principios de los noventa, en gran parte intacto. Sobrevivió a la tormenta en mejores condiciones que sus sindicatos hermanos.

Durante esos mismos años, las sindicalistas hondureñas tuvieron la capacidad de aprender, de inspirarse en y vincularse con las luchas de las mujeres en Nicaragua y El Salvador, más avanzadas que en la relativamente pasiva Honduras. Los dos elementos claves de los proyectos de las mujeres de la COSIBAH y el SITRATERCO —sindicatos poderosos y mujeres fuertes— pueden, por eso, entenderse

77 Al respecto, véase: Centro de Documentación de Honduras y Universidad Internacional de La Florida, *Honduras: Realidad Nacional y Crisis Regional*, CEDOH, Tegucigalpa, 1986.

sólo desde una perspectiva de largo plazo, involucrando a toda la región, como también a su supuesto amo del Norte.



Chema Martínez y Belkis Castro, de la COSIBAH, en La Lima, agosto de 2003.



Participantes en la conferencia de la COLSIBA en Puerto Cortés, septiembre de 2004; Digna Figueroa (SITRAPROADASA, Honduras); Nineth Méndez (ASEPROLA, Costa Rica); Adela Torres (SITRAINAGRO, Colombia); Carla Quinto (SITRAINAGRO, Colombia); Reina Sabina Orellana (SITRAESISA, Honduras); sentada en frente, Berta Gómez (FRETRABACH, Nicaragua).

IV

AMÉRICA LATINA: EL GRAN RETO

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 las playas de Puerto Cortés para participar en una conferencia organizada por las mujeres de la 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, construido sobre pilares por aquello de las inundaciones. Esta vez tenían aire acondicionado, aunque el espacio ocupado por la primera mitad de las 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 colectivos, formaron grupos para comparar las cláusulas referentes a sus problemas particulares, como baja por maternidad o remuneración igual. Identificaban cláusulas ya existentes en algunos contratos y definían cuáles de éstas convenía estandarizar en los siete países y con los tres empleadores transnacionales.

Durante los siguientes tres días, escucharon una conferencia de Nineth Méndez, consultora que llegó de Costa Rica, sobre sistemas laborales flexibles; escucharon otra sobre el Tratado de Libre Comercio 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 la COSIBAH, se adueñó del teléfono de la diminuta oficina del hotel, lo conectó a una transmisión en vivo de radio Progreso, y las visitantes tomaron su turno para hablar sobre la situación actual de los sindicatos bananeros y de los proyectos de las mujeres en sus respectivos países.

Después del cuarto día, la conferencia había llegado a su fin. Sentadas en las oficinas de la COSIBAH, mientras nos preparábamos para el regreso, pregunté a Telma Gómez, una joven activista del SITRASURCO, el nuevo sindicato hondureño de la Chiquita, que cual 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».

La preferencia de Telma por la economía política, en lugar de la tertulia o la misma conferencia de Puerto Cortés —parte del centro logístico de la economía global—, con mujeres de siete países discutiendo una sofisticada combinación de temas, mezclando equidad de género con sistemas laborales globales y poder sindical, ejemplifican la completa escala transnacional del activismo de las mujeres bananeras latinoamericanas en 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 más amplio, tanto en términos geográficos como estratégicos; la magnitud de los logros de las mujeres bananeras se torna clara, junto con las acuciosas realidades que todavía enfrentan.



A finales del siglo pasado y principios de 2000, el activismo de las mujeres se extendió por todo Centroamérica y atravesó Colombia y Ecuador, mediante una nueva instancia: la COLSIBA. En el momento que la COSIBAH despegaba con el trabajo de las mujeres en su país, la COLSIBA creaba nuevas oportunidades para tender los vínculos entre las trabajadoras bananeras en América Latina. Al final del milenio, estas mujeres habían utilizado esa apertura institucional para construir una nueva y poderosa identidad transnacional como «mujeres bananeras en lucha» y para proyectar su empoderamiento dentro de los sindicatos desde una esfera mucho mayor.

Los retos en la COLSIBA han sido mucho más grandes que los enfrentados en la COSIBAH. Las apuestas son mucho

más altas, en la medida que las experimentadas y seguras de sí mismas mujeres hondureñas y de otros países encuentran sindicatos con pocos precedentes sobre la equidad de género. Pero la situación, y con ella las mujeres de la COLSIBA, está cambiando de prisa.

La Coordinadora Latinoamericana es, en sí misma, un logro sin precedentes, el producto de un nuevo pensamiento estratégico global de los sindicatos. «Los sindicatos se transformaron al crear estas organizaciones ramales. Lógicamente había un gran problema en el movimiento sindical (bananero). Nunca nos habíamos reunido», recuerda German Zepeda.

En mayo de 1993, los dirigentes de los sindicatos bananeros de Honduras, Guatemala, Nicaragua, Panamá y Colombia se reunieron, por primera vez, en San José, Costa Rica, de manera informal, con sus homólogos costarricenses, para diseñar una estrategia de apoyo a sus asediados sindicatos. De esa reunión surgió la COLSIBA (Ecuador se unió en el año 2000).

La COLSIBA es la única organización en América Latina que ha reunido sindicatos del mismo sector, más allá de las líneas geográficas, en una coalición regional autónoma. Los delegados, por lo general uno o dos dirigentes de cada país, se reúnen varias veces al año; rotan la sede para intercambiar conocimientos sobre las prácticas corporativas, la industria bananera global y la tan importante política comercial en Europa; y, algo muy importante, para diseñar estrategias de respuestas y campañas conjuntas. Cuando surge una crisis en un determinado país —por ejemplo una huelga o el secuestro realizado por la Del

Monte en Guatemala— los líderes de la COLSIBA se desplazan con rapidez, lanzan campañas internacionales de prensa y establecen vínculos con sus aliados. La Coordinadora ha sido especialmente importante en apoyar las campañas sindicales en Ecuador⁷⁸.

Uno de sus grandes logros ha sido el acuerdo de 2001 con la Chiquita, gestionado por la Unión Internacional de Trabajadores Agrícolas (UITA), mediante el cual la Corporación se compromete a respetar los derechos laborales. El acuerdo no sólo institucionaliza a la COLSIBA como la instancia que representa a los trabajadores bananeros en una buena parte de América Latina, sino que brinda una herramienta vital, aunque todavía en construcción, para el progreso y la defensa de los afiliados. Debido a que el 90% 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; de esta forma se ayuda a estabilizar la existencia siempre precaria de sus afiliados. También protege los derechos fundamentales de los trabajadores a organizar nuevos sindicatos en otras plantaciones de la Chiquita o en las de sus subcontratistas. La anuencia de la Chiquita para tolerar la organización, contrasta fuertemente con la activa hostilidad de otras corporaciones bananeras.

78 Para antecedentes e información periódica sobre COLSIBA, véase: www.colsiba.org; U.S./LEAP Newsletter; *Boletín COLSIBA*, No. 18, año 4, 2001.

Los sindicatos afiliados a la COLSIBA divergen dramáticamente en el relativo poder, postura política y posición de las mujeres dentro de ellos. Es difícil entenderlo en un primer acercamiento, pero se puede esbozar el gran cuadro, que resulta complejo porque, con la excepción de Honduras, los sindicatos más fuertes no necesariamente son los más avanzados en los temas de las mujeres.

En uno de los extremos del espectro está Honduras, con sus diez mil miembros y avanzadas políticas de género. El más cercano, en términos de empoderamiento de las mujeres, es Nicaragua. Dos federaciones sindicales: la FETRABACH, Federación de Sindicatos Bananeros de Chinandega y la ATC, la Asociación de Trabajadores del Campo-Trabajadores Bananeros de Nicaragua, aglutinaban cinco mil trabajadores bananeros en 2003.

Como en Honduras, muchas obreras bananeras nicaragüenses poseen una conciencia de género altamente desarrollada. Ambas federaciones tienen Secretaría de la Mujer y sus comités ejecutivos son mitad hombres, mitad mujeres. Sin embargo, varios de los sindicalistas más inflexibles de los sindicatos de América Latina aún detentan el poder en Nicaragua. Y más grave aún, los salarios y las condiciones laborales para hombres y mujeres en las plantaciones sindicalizadas —productores independientes que venden a la Chiquita— son atroces y pagan salarios inhumanamente bajos⁷⁹.

79 Entrevistas con Edilberta Gómez, 15 de noviembre de 2002 y 30 de septiembre de 2004, Puerto Cortés.

En Guatemala, el SITRABI (Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal), en Morales cerca de la Costa Atlántica, representaba a 2833 trabajadores de Del Monte en 2004. Con la significativa excepción de Selfa Sandoval, las mujeres están ausentes en el liderazgo, pero Selfa y sus aliadas ofrecen programas para las mujeres y lo hacen con regularidad. UNSITRAGUA (Unión Sindical de Trabajadores Guatemaltecos), representa a otros 3200 obreros de la Chiquita, así como a varios de la Dole⁸⁰. A título individual, las mujeres pueden ser presencias fuertes en su seno. UNSITRAGUA participa esporádicamente en la COLSIBA.

Desde ahí, en términos de participación femenina en la dirigencia sindical, todo es cuesta abajo. En Costa Rica, la Secretaría de la Mujer y los talleres para las mujeres son figuras establecidas; sin embargo, en otros niveles, su participación es marginal. Los una vez poderosos sindicatos bananeros, con una afiliación de dieciocho mil personas en 1980 y que fueron destruidos por el Solidarismo a finales de la década de 1980, hoy sólo tienen contratos para proteger alrededor de dos mil trabajadores.

En Panamá, los sindicatos en las plantaciones de 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 laborales. Los otros 3600 trabajadores sindicalizados disfrutaban de contratos excelentes; pero la presencia de las mujeres en sus organizaciones ha sido históricamente sumisa. En

80 Entrevista con Irene Barrientos, 8 de noviembre de 2002, Puerto Barrios, Izabal.

1996, cuando la COLSIBA se reunió en Panamá por primera vez, una participante hondureña se horrorizó al ver que las mujeres «solamente hacían la comida». Desde entonces, secretarías de la Mujer se han establecido en varios sindicatos, abriendo espacio para sus actividades en pequeña escala⁸¹.

Finalmente, Colombia y Ecuador representan los mayores extremos. Colombia tiene el número más grande de trabajadores bananeros sindicalizados: 17,500 afiliados en el SITRAINAGRO (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria) en 2004. Ellos gozan de excelentes contratos en las plantaciones de productores independientes y en las 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, incluyendo muchos miembros del SITRAINAGRO: de los veinte hombres que fundaron el sindicato en 1978, sólo cinco están con vida; los actuales líderes sobreviven gracias a la protección armada de 24 horas y a una ambigua tregua con los paramilitares.

81 Inés Binns, Ernelda Peterson e Hilda Ayala C., SITRAIBANA, Secretaría de la Mujer, Informe del Contexto del Área de Bocas del Toro, República de Panamá, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género sobre las Condiciones Laborales y Socio-Económicas de las Mujeres Bananeras, 23 de abril, 2001.

En este intimidante contexto, la presencia de las mujeres en el SITRAINAGRO es marginal. Las colombianas han tenido que luchar, en primer lugar, para ser contratadas en las emparadoras. Menos acostumbradas que los hombres a tomar riesgos abiertamente de cara a la represión y más experimentadas en velar por los niños cuando sus compañeros han sido asesinados, ellas 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 aceptada⁸².

Ecuador es una pesadilla no sindicalizada. Ninguno de sus aproximadamente doscientos cincuenta mil trabajadores está protegido por un contrato, y aquéllos que tratan de organizarse son despedidos, amenazados a punta de pistola, o pasan a formar parte de la lista negra; o las tres situaciones juntas. La Federación Nacional de Campesinos e Indígenas Libres de Ecuador (FENACLE), que representa a los trabajadores agrícolas, ha estado intentando, con tenacidad, organizar a los trabajadores bananeros y obtener siquiera un contrato en ese sector. Una amplia gama de aliados internacionales ha acudido en su auxilio; pero la situación se mantiene sin perspectivas. En la FENACLE las mujeres no están particularmente empoderadas.

82 Entrevistas con Adela Torres, El Progreso, Yoro, 31 de agosto de 2003 y, en Puerto Cortés, el 4 de septiembre de 2004; entrevista con Guillermo Rivera, San José, 25 de enero de 2004.

Varias han trabajado para la FENACLE en distintos proyectos, pero el liderazgo sindical lo ejercen los hombres.

Pese a que constituyen de un cuarto a un tercio de la fuerza laboral bananera y de la membresía sindical en todos estos países, ellas han sido marginadas de la mayor parte del gobierno y poder sindical, y sus asuntos raramente eran considerados antes de 1995. Ese año, cuando se hizo una investigación en los sindicatos, y aun en 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, sí ocupan otros puestos; pero sólo en Honduras y Nicaragua más de una ocupa cargos en la alta dirigencia. El reto que enfrentan las mujeres de la COLSIBA y sus aliados es extremo y, en cada país, los sindicatos mismos están en riesgo.

UNA RED DE MUJERES

Hasta ahora sólo se han presentado las malas noticias que, de ninguna manera, constituyen la historia completa. La COLSIBA no sólo ha fortalecido sus sindicatos afiliados, sino que ha hecho posible cambios significativos en sus políticas de género y ha facilitado la plataforma para complejos proyectos de mujeres, más allá incluso de los logros hondureños.

Cuando la COLSIBA se fundó en 1993, todos los líderes presentes eran hombres. En contraste con la COSIBAH, fundada un año más tarde, los estatutos no mencionaban el trabajo de las mujeres.

Dos años después, cuando celebró su Tercera Conferencia Regional en San Pedro Sula, las mujeres se hicieron presentes por primera vez: Mathilde Aguilar Quiroz, representando 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 iban dirigidas a los empleadores y a sus gobiernos: demandaban estrategias para combatir 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 sindicalistas; también solicitaban apoyo para el intercambio regional entre ellas. De buen modo sugerían que todas las publicaciones dieran un espacio a su problemática. Atreviéndose a plantear su visión más completa, proponían 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 mujer.

Concretamente, propusieron crear la Secretaría de la Mujer en la COLSIBA. Con dos influyentes hombres —Ger-

man Zepeda, presidente de la COSIBAH, y Gilbert Bermúdez, presidente de la Federación de Sindicatos Bananeros Costarricenses— apoyándolas abiertamente, la propuesta pasó sin un murmullo. Iris fue nombrada como secretaria de la Mujer y asumió formalmente en Puerto Barrios, en 1996.

Las puertas de la COLSIBA se abrieron para el trabajo de las mujeres, pero lo que se miraba venir era, en realidad, intimidante. «Tenía mucho temor de aceptar el cargo. Era duro hablar con los hombres a nivel latinoamericano», recuerda Iris.

Tal como lo hicieron en la COSIBAH, en la COLSIBA empezaron con un autoestudio; reunieron informes de cada país sobre el estatus de las trabajadoras bananeras, sus labores, sus prioridades para el activismo y su posición en los sindicatos⁸³. Siguiendo el esquema de las hondureñas, el siguiente paso fue organizar una conferencia —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 el serio análisis que caracterizaría todo su trabajo, las delegadas aprovecharon la conferencia para reconocer los triunfos alcanzados en cada país y para con-

83 Iris Yolanda Munguía, Informe Secretaría de la Mujer, Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros, La Lima, 13 de noviembre de 1995.

centrarse en una serie de prioridades clave para darle seguimiento, principalmente en sus contextos nacionales⁸⁴.

La conferencia de Chinandega preparó el terreno para las conferencias casi anuales de las mujeres bananeras sindicalizadas en América Latina, que realizan rotando la sede, de la misma forma que la COLSIBA; ellas escogen los temas, ubicación y modalidad de cada conferencia que, por muchas razones, constituyen el corazón de su trabajo en la COLSIBA. 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, estas conferencias enfatizaron en los retos que enfrentan en las emparadoras y en las demandas para su inclusión en los sindicatos, al igual que las primeras resoluciones de 1995. Entre 1997 y 1999, incorporaron el tema de atención en salud ocupacional, mediante un proyecto financiado por el movimiento obrero danés. En 2000-2001 se volcaron hacia dos proyectos especiales: realizar un extenso autoestudio y recoger sus propias historias de vida.

En 2002, las mujeres de la COLSIBA comenzaron a interesarse en el contexto internacional; utilizaron sus conferencias para aprender sobre globalización, conservando la conexión con los temas de género, sus vidas y sus sindicatos. En cada caso, siguieron relacionando sus preocupaciones específicas con luchas sindicales más amplias. Por ejemplo, el mensaje del afiche que anuncia la conferencia

84 COSIBAH, Ayuda memoria, Análisis de los Acuerdos..., *op. cit.*

de 2002 sobre el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) y el Plan Puebla Panamá (PPP) —un gigantesco proyecto de infraestructura patrocinado por EUA que se extiende desde el sur de México hasta Panamá—, contenía el siguiente mensaje: «No más control ni apropiación de nuestra región». Así vinculaban las demandas por el control de su cuerpo con las demandas por la soberanía económica regional. La conferencia de agosto de 2003, «Jornada sobre Estrategias y Técnicas de Contratación Colectiva», pasó, 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 en los sindicatos.

En la conferencia de 2004, en Puerto Cortés, tuvieron la capacidad de integrar con facilidad presentaciones aparentemente diferentes sobre el TLC para Centroamérica y los sistemas laborales flexibles, con una discusión sobre cómo estandarizar las cláusulas contractuales relacionadas con las preocupaciones de las mujeres en toda la región. Todo esto va dando vida a una amplia red política y fortalece sus demandas específicas. En sólo nueve años, en otras palabras, a través de su trabajo con la COLSIBA, las mujeres bananeras han pasado de la reflexión cautelosa sobre sus vidas diarias al conocimiento esencial de los procesos económicos y políticos globales, sin perder de vista, en ningún momento, los retos en el hogar y en sus sindicatos.

El creciente espacio intelectual y político ganado fue evidente durante el VII Encuentro Latinoamericano de Mujeres Bananeras Frente a las Estrategias de Apertura

Comercial: ALCA, TLC y Plan Puebla Panamá (PPP), celebrado en San Pedro Sula, del 29 al 31 de agosto de 2002. El evento reunió a dos mujeres de Colombia, siete de Nicaragua, cuatro de Guatemala, una de Costa Rica, una de Panamá y trece de Honduras. Chema Martínez, de la COSIBAH, fue el maestro de ceremonias. Entre los aliados se encontraban: Juan Fúnez, secretario general de la FITH (Federación Independiente de Trabajadores de Honduras); Rolando Mateo, un educador que trabaja 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 duda, el tema, tratados comerciales, era intimidante y muy 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 quiero saber sobre el tema, en que quiero profundizar?». Pronto pasó a una presentación tipo conferencia sobre el contenido de los diferentes acuerdos comerciales y las políticas generales del comercio. Después, se formaron grupos por país para discutir sobre aspectos socioeconómicos: 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 Plan Puebla Panamá? ¿Qué posición tenemos las trabajadoras?

Las respuestas a esas interrogantes muestran a las mujeres bananeras esforzándose por entender no sólo de políti-

cas 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, 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 casas 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».

Al final de la conferencia, habían elaborado 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 neoliberales a todos los niveles», conjuntamente con el respeto a los convenios 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!!!

Más allá de su contenido político e intelectual, las conferencias también brindaban el necesario espacio para que las líderes de cada país se encontraran regularmente y se apoyaran mutuamente. La mayoría de ellas está aislada. Cuando regresan a casa, viven la tremenda presión de cumplir como líderes sindicales, como defensoras de las mujeres y 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 y recibir consejos, relajarse y, en general, para remozar sus 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 responder a las duras preguntas sobre empoderamiento de las mujeres bananeras y hacer frente a sus enormes problemas.

Selfa Sandoval, del SITRABI en Guatemala, es quizá la más asediada de todas. Es una mujer lista, risueña, llena de energía, que conserva su poder en el sindicato porque trabaja duro y la membresía lo sabe. Tiene a su cargo la secretaría de la Mujer y la de Organización, Prensa y Propaganda en el Comité Ejecutivo del SITRABI, así como 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 conten-

tos con esto. Ellos están prestos a ponerla a prueba y a bloquearla o a regar rumores malintencionados a sus espaldas. No obstante, ella florece gracias al apoyo que le brindan las mujeres de otros países. A sólo cinco horas de La Lima, por bus, ella es la más cercana geográficamente a las mujeres del SITRATERCO y de la COSIBAH. Como todas las bananeras líderes, todavía vive el proceso de largo plazo de transformación de sí misma, ayudada por sus redes en la COLSIBA. En 2003, Selfa se postuló para la alcaldía de Los Amates, cerca de Morales. Aunque no ganó, la experiencia la dejó más fortalecida y más segura de sí misma y de la fe de los que votaron por ella.

La 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 se encontraron con mujeres jóvenes para hacer un análisis sobre violencia doméstica. Al día siguiente, 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 talentosas 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 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 la COLSIBA rotan por los países, las

mujeres de base y de liderazgo intermedio participan, reforzando así la cadena de tutoría.

Catalina Pérez Querra constituye un buen ejemplo. Ella trabaja en una plantación de la Chiquita, cerca de Puerto Barrios, representada por UNSITRAGUA, y es la única mujer en la junta directiva de siete miembros. Cuenta que, en 1994, cuando comenzó su trabajo con el sindicato, le resultaba bastante difícil enfrentar a la gerencia 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; y cuenta tímida, pero orgullosamente: «Estando en el sindicato, aprendí mucho. Puedo poner mi nombre»⁸⁵.

Las interconexiones y los viajes han apoyado el trabajo de las mujeres en los sindicatos bananeros a escala nacional. Si bien los proyectos en otros países no están tan desarrollados como en Honduras, están creciendo. En Guatemala, en 2003 por ejemplo, el SITRABI organizó un taller para celebrar el Día Internacional de la Mujer y finalizó un curso de costura de un año de duración, que completaron 34 mujeres. En una escala más modesta, Ligia

85 Entrevista con Catalina Pérez, 8 de noviembre de 2002, Puerto Barrios, Izabal.

Lamich Meléndez, secretaria de la Mujer del SITGAH, un sindicato pequeño que representa a 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 el SITRAINAGRO, bajo la dirección de la Escuela Nacional Sindical. Centrándose en los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las trabajadoras bananeras, la campaña incluyó talleres en cuatro municipalidades rurales en la región de Urabá, seminarios regionales, una conferencia en Medellín, y una amplia campaña de medios a escala nacional, que involucró radio, exposiciones fotográficas, música y figuras populares musicales. Además de defender los derechos reproductivos, 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 momento⁸⁶.

86 SITRABI, Proyecto de Educación para Mujeres por Condiciones Sociales Justas; Selfa Sandoval Carranza, secretaria de Organización, Prensa y Propaganda, SITRABI, Informe de Trabajo, diciembre 2003-abril 2004, p. 2; *El Bananero* (Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas y Anexos de Heredia), julio 2004, p. 3; Escuela Nacional Sindical, Programación Campaña Derechos Laborales, Sexuales y Reproductivos de Las Trabajadoras Bananeras, Medellín, agosto, 2004.

EL NIVEL ACADÉMICO NO LO ES TODO

Sumado a este rico mundo de desarrollo de liderazgos, interconexiones y apoyo para el trabajo en el ámbito nacional, las mujeres de la 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 primero fue un extensivo autoestudio de las trabajadoras bananeras en los países afiliados, que finalizó en julio de 2001. Los resultados fueron presentados en un informe 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 la COLSIBA estaban replicando el enfoque utilizado en Honduras. Pero, esta vez, el ejercicio era mucho más complejo, dada la cobertura geográfica, y las grandes diferencias nacionales y disparidades en educación. El diagnóstico fue explícitamente diseñado para fomentar el interés de las mujeres en sus sindicatos. Como una de sus consultoras escribió en la introducción:

Este tipo de investigación acción tiene... un interés político organizativo de fondo, que permitirá a COLSIBA a través de sus coordinaciones nacionales de la mujer impulsar y ampliar su presencia y organización local/nacional.

Desde el principio, las mujeres 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 emparadoras, desde las líderes hasta las 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. En cada uno de los países afiliados se formó un equipo de investigación: una o dos líderes sindicales, dos o más activistas de base y un facilitador o facilitadora con estudios universitarios. Cada equipo entrevistó a personal de las empresas, dirigentes sindicales y funcionarios de gobierno; investigó en los documentos impresos disponibles; y escribió un reporte de país. En un taller en marzo de 2001, en San Pedro Sula, las participantes recopilaron el material de los países en un informe general final. Según lo dicho, 175 personas participaron en el proyecto, siete de ellas hombres⁸⁷.

Los apuntes del último taller capturan con elocuencia el empoderamiento individual de las mujeres a través del proyecto. ¿Cómo nos sentimos? preguntó un facilitador a 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

87 COLSIBA, Informe Final del 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, Honduras, 29-30 de junio de 2001.

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 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». Resumiendo la experiencia, en respuesta a la 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»⁸⁸.

Primero, el estudio documenta el número de trabajadoras bananeras en cada país y sus características demográficas, como edad y estado marital; después, avanza hacia problemas específicos que enfrentan: horas de trabajo, situaciones de vivienda, opciones para otro trabajo, transporte y demás temas ya expuestos aquí. En la conclusión, ellas 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

88 COLSIBA, Taller de Sistematización..., *op. cit.*, pp. 6-7.

remunerado (productivo), como el no remunerado (reproductivo)⁸⁹.

La segunda parte trata sobre la situación de las mujeres en sus diferentes sindicatos, con detalles por país. En síntesis, es un estudio pionero de las trabajadoras bananeras en América Latina, elaborado por ellas mismas. En 2002, con fondos del movimiento obrero danés, las mujeres de la 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 páginas sobre la Agenda Regional de las Mujeres Bananeras. Ambos materiales se distribuyeron entre todas las afiliadas de la COLSIBA⁹⁰.

El segundo proyecto fue un libro de autobiografías, *Lo que hemos vivido. Luchas de mujeres bananeras*, publicado en 2003. Comenzó en la conferencia de 2001, cuando decidieron escribir sus historias de vida. «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». Así, trabajando con la Asocia-

89 COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género..., *op. cit.*, p.73.

90 Ana Naranjo Porras, *Mujeres trabajadoras bananeras: Desafíos y esperanzas*, Varitec, San José, 2002; COLSIBA, *Agenda Regional de Las Mujeres Bananeras*, San José, 2002.

ción Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), un grupo de facilitadores y facilitadoras con formación académica, las mujeres de la COLSIBA idearon un conjunto de preguntas al que las mujeres, individualmente, respondieron durante los talleres nacionales. Iris resalta lo terapéutico que resultó para ellas 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 doloroso trajo un llanto nuevo, un llanto limpio, curativo y necesario⁹¹.

«Bueno, aquí tenemos todas estas historias, la pregunta era qué se iba a hacer con ellas», recuerda Iris. Las mujeres obtuvieron una donación de tres mil dólares del movimiento obrero danés y otra de la Agencia Católica Irlandesa para el Desarrollo (TROCAIRE). ASEPROLA contribuyó con apoyo técnico; y, junto con Ana Naranjo y Álvaro Rojas de ASEPROLA, 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 de dos de las más experimentadas veteranas del SITRATERCO.

Los editores concibieron el libro como una celebración a la historia y la memoria colectiva de las mujeres

91 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 13.

bananeras sindicalistas. Inicia con una cita anónima de una trabajadora: «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 gran huelga 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 social⁹².

Tanto este libro como el autodiagnóstico, ilustran lo mucho que las mujeres han crecido desde 1985 y los primeros movimientos del activismo femenino en el SITRATERCO. A través de la COLSIBA, las sindicalistas han construido una fuerte identidad colectiva que cruza las líneas de la plantación, el sindicato, la nación y la educación.

92 *Ibid.*, p. 9.

Está construida no sólo con el viaje que disfrutan, los talleres y la memoria histórica capturada en sus autobiografías, sino también con pequeñas cosas como los afiches de sus conferencias anuales, o los monederos con cremallera, los bolsos de lona y los llaveros que llevan a casa, o la taza conmemorativa del Día de la Madre, en mayo 2003, con un mensaje que Zoila e Iris escribieron:

Tú eres alguien Especial
Tú eres una gran Mujer
Porque tienes la valentía de aceptarte y quererte como
eres.

EL PODER EN LAS ALTAS ESFERAS

Si bien el activismo independiente de las mujeres está fortaleciéndose dentro de la COLSIBA, sus máximas autoridades siguen siendo predominantemente masculinas y los retos para las líderes sindicales siguen siendo formidables. Por ejemplo, imaginen la tarde del 15 de noviembre de 2003 en Chinandega. Iris Munguía, Gloria García y Domitila Hernández han participado en un taller mixto sobre violencia doméstica con miembros de base del FETREBACH, en el local de las mujeres sandinistas. Durante el receso del almuerzo, las anfitrionas 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 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 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 la COLSIBA.

Ahí, el panorama cambia por completo: en el recinto 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 que 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 la COLSIBA, no pudo haber sido más claro.

A la mayoría de las reuniones de la 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 los líderes masculinos a escala na-

cional. El coordinador y subcoordinador 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, subcoordinador y secretaria de la Mujer.

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

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 poder⁹³.

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, quien se negaba a reunirse con las representantes del comité de mujeres del sindicato⁹⁴. Pero la mayoría de los dirigentes no es hostil. Lo más

93 Entrevista con trabajadora anónima, noviembre de 2002; también fue mencionado por Iris Munguía: «...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 de 2004, La Lima.

94 Ayuda Memoria, III Conferencia Latinoamericana de Sindicatos Bananeros..., 15-16 de noviembre, 1995, p. 2.

común es una vaga y pasiva aceptación; o una cierta indiferencia, potencial antagonismo o resistencia, que mantienen a raya tanto a los hombres que apoyan a las mujeres, como la legitimidad creciente de la presencia femenina.

Existe un tercer grupo, al que las mujeres se refieren como «aliados»: sindicalistas hombres con los que se puede contar en momentos clave. Los hondureños encabezan la lista, aunque los otros sindicatos también cuentan con hombres, en diferentes rangos, en quienes las mujeres pueden confiar y solicitar apoyo: don Arnulfo, por ejemplo. En el taller de Chinandega, 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 líderes y en los participantes de base, hombres y mujeres. Entre tanto, Berta Gómez, secretaria de la Mujer del FETRABACH, insistía: «Tome una foto de don Arnulfo, tome una foto de don Arnulfo». Quise ignorarla, y pensé que no estaba ahí para prestar 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 de los siete integrantes del recién electo comité ejecutivo local del sindicato. Él representaba al clásico aliado y Berta me estaba enseñando a apreciarlo.

Con todo, las mujeres están avanzando firmemente dentro de la 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 ellos están pendientes de lo que Iris va a hablar o lo que Iris va a decir».

Los primeros documentos que las mujeres produjeron en la 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 estatutos⁹⁵. A inicios 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 ir cambiando las culturas que ya existen», revela Iris. «Como todo el tiempo, durante cientos de años, en la cultura nos dicen que las organizaciones sindicales han sido de hombres,... en una cultura en que todas las organizaciones son de hombres»⁹⁶.

La democracia sindical es una variable clave para el avance de las mujeres. No es asunto de suerte que estén más empoderadas en Honduras, donde los sindicatos bananeros han alcanzado un alto grado de democracia interna. En el SITRATERCO, por ejemplo, pueden participar activamente y con considerable fuerza en los comités de la plantación, en las asambleas ordinarias, y como dirigentes en tres diferentes niveles, así como en el comité de

95 COLSIBA, Informe, Secretaría de la Mujer, La Lima, Cortés, 13 de noviembre de 1995, p. 6.

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

mujeres. Quizá más determinante es que el desempeño de todos los cargos tiene un límite de cuatro años, lo que produce una constante rotación en el liderazgo, genera espacios para el acceso individual y colectivo de las mujeres al poder y brinda a todos los miembros la posibilidad de beneficiarse con la educación sindical.

En muchos de los otros países los cargos sindicales no tienen límite de tiempo; y, en algunos, las elecciones pueden ser bastante espaciadas. Aun en sindicatos con altos grados de democracia interna, en el papel, las prácticas pueden mantenerlas excluidas. «En nuestra organización la estructura no permite el voto de mujeres en las asambleas generales. 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», confesó Selfa Sandoval. Recientemente, sin embargo, después de la formación de cuadros de mujeres en el SITRABI, con la ayuda de ASEPROLA, la COLSIBA y otros aliados, la situación ha cambiado drásticamente: «Anteriormente sólo habíamos tres mujeres ocupando cargos dentro de la directiva y en este proceso logramos la participación⁹⁷ de quince en la dirigencia sindical»⁹⁷.

Con visión estratégica, las sindicalistas están utilizando a la COLSIBA, la instancia internacional, para apalancar su poder en los sindicatos. La COLSIBA, junto con el poderoso ejemplo de Honduras, legitima la presencia femenina en

97 «Selfa Sandoval Carranza», en: *Boletín COLSIBA*, Año 1, ed. 1, julio/agosto de 2004, p. 17.

los diferentes sindicatos nacionales y les garantiza cierta participación en las reuniones de la dirigencia de la COLSIBA, aun y cuando ellas no tengan un estatus similar en su país de origen. Eso sale a luz, con especial claridad, en la política de quién va a las reuniones. Por tradición, cada federación selecciona su delegación y envía uno o dos delegados, dependiendo de los fondos y la disponibilidad. La COLSIBA tiene una política no escrita, frecuentemente invocada, de no interferir en los asuntos internos de sus afiliados. Por lo general esto ha significado que, por ausencia de regulaciones, las mujeres no son delegadas y la dirigencia de la COLSIBA no puede reclamar oficialmente. Sin embargo, en una reunión en San José, en enero de 2004, las mujeres fueron lo suficientemente fuertes como para introducir una nueva regla: cada país debía enviar una mujer y un hombre; así evadieron con éxito la tradición de la no interferencia y establecieron una política de género.

Quien consigue asistir a las reuniones de la COLSIBA forma parte de una poderosa red de información. Si sólo los hombres, más una o dos mujeres, tienen acceso a las reuniones internacionales, ellos mantienen un monopolio vital sobre el conocimiento: no sólo sobre lo que pasó en la reunión, sino 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:

Cuando 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 habla del mercado de banano, cuando se habla de los tratados de libre comercio, cuando se habla de los aranceles, que son bastante gruesos, a veces las mujeres nos quedamos cortas allí en cuanto a la información. Si vos no tenés la información para hablar de un tema en una reunión, tampoco vas a tomar la palabra.

Estos espacios informativos pueden ser poderosos. En una ocasión, un dirigente en un país que era anfitrión de una reunión de la COLSIBA, no informó sobre la reunión a las líderes locales, incluyendo a la secretaria de la Mujer de su sindicato, sino hasta el día después. En un contexto más amplio, si las mujeres no participan en las reuniones de la 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 la COLSIBA en otro país, regresan como portadoras de conocimiento vital y resultan más empoderadas como líderes nacionales.

Las mujeres han manejado efectivamente la política informativa, estableciendo canales paralelos de conocimiento. A través de conferencias, talleres, amistad y proyectos de recolección de información, han forjado una alternativa que complementa, y en parte compensa, la exclusión en la COLSIBA. Una mujer pudo no participar en una reunión donde se discutieron los regímenes comerciales europeos, por ejemplo, pero pudo haber asistido al

taller de tres días sobre globalización, organizado por y para las mujeres.

Por último, estas mujeres tienen acceso a dinero de forma independiente (tema que se desarrolla más adelante). Regularmente, la COLSIBA recibe fondos externos específicamente asignados a proyectos de mujeres. El dinero que envían para los proyectos a escala latinoamericana —como el diagnóstico, libro o las conferencias regionales— pasa directamente de los financiadores a Iris Munguía; esto da a las mujeres autonomía para atender sus prioridades, políticas y proyectos regionales. En países específicos ha sucedido que fondos asignados al trabajo de las mujeres han sido canalizados, por lo general, a través de los líderes de las federaciones nacionales. Desafortunadamente, en ocasiones, algunos hombres han gastado todo, o parte del dinero, en otras actividades —como cuando líderes del SITRATERCO no compartieron los fondos de la OIT— y no lo han entregado a la Secretaría de la Mujer o al Comité de Mujeres.

Pero, también en este aspecto se está progresando. En agosto de 2003, por primera vez, Iris tuvo la posibilidad de distribuir directamente los fondos a las representantes de cada uno de los países. Fue un momento simbólico que demostró poder, aunque cotidiano en apariencia: el último día de la conferencia sobre la negociación, en *El Progreso*, ella, sin decir nada, entregó a la representante de cada federación un sobre conteniendo mil quinientos 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 la COLSIBA.

La información, el dinero y el género convergen con fuerza, especialmente alrededor de recursos como tecnología y equipo, a los que las sindicalistas no han tenido acceso por igual o, a menudo, ninguno. Aun en Honduras, las activistas reportaron en el diagnóstico de 2001 que, en los sindicatos afiliados a la 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 no pudieron tener acceso a las de sus propios sindicatos. A inicios de 2000, en las conferencias regionales de las mujeres de la COLSIBA, las líderes continuamente reportaban que no habían podido comunicarse con Iris Murguía, o entre ellas, porque sus compañeros no les permitían usar el equipo básico. Pero ya están solucionando el problema: en septiembre de 2004, Iris entregó dinero a las secretarías de la Mujer de cada país para que compraran sus computadoras y pagaran un curso de computación de una semana a quince mujeres.

A finales de 2004 varias mujeres, parte de la dirigencia de la COLSIBA, están superando a sus compañeros en conocimiento, habilidad de liderazgo y conducción. Sus bien constituidas redes de apoyo y canales paralelos de información están dando fruto. Por sus habilidades, confianza en sí mismas, visión más amplia y un conocimiento

creciente de asuntos económicos globales, están a la altura de las circunstancias, haciendo equipo con los líderes de sus sindicatos y en las federaciones. De igual importancia es su entregada militancia y energía que, a menudo, puede superar la 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, adoptar 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 sindicalistas bananeros podrán aceptar —e incluso celebrar— los cambios: hombres coordinados por mujeres, presidentas o secretarías generales.

CONCLUSIÓN

Con todo, la COLSIBA es un gran logro: tanto por su existencia misma como por su extraordinaria y avanzada política de género. El proyecto se mantiene a través de la 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 un agudo pensamiento estratégico en su lucha por ganarse, literalmente, un lugar en la mesa de la solidaridad sindical internacional e incorporar sus preocupaciones a la definición inte-

gral del trabajo sindical en el ámbito internacional; al mismo tiempo 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 noventa, para elevar su posición en los sindicatos bananeros hondureños, en los primeros años de 2000, a su vez, Honduras ha sido la pieza clave en la transformación de la COLSIBA y también de las organizaciones nacionales de los trabajadores bananeros en América Latina.

Como bien lo ejemplifica la Conferencia de Puerto Cortés en 2004, el espacio se ha ampliado; tanto para abrazar a las mujeres bananeras a través de distancias geográficas sin precedentes, como a través de sus autobiografías, diagnósticos e iniciativas educativas para asumir de lleno los procesos económicos globales y el lugar que les corresponde en su transformación.

Es por eso que Telma Gómez estaba tan contenta de haber podido entender lo relacionado con el TLC y tener elementos para dar la pelea con éxito.



En el orden acostumbrado, Ligia Lamich, (SITRAGAH, Costa Rica); Selva Sandoval (SITRABI, Guatemala); Luisa Paz Jiménez (ASEPROLA, Costa Rica) y Berta Gómez (FETRABACH, Nicaragua).

Dana Frank



Toño, Jessica, Iris e Iván Munguía, La Lima, Cortés, noviembre de 2002.

V LA GUERRA EN CASA

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

En el centro del desafío que enfrentan, 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 latinoamericanas. Se encuentra enraizado en la familia y cruza la identidad masculina y los roles tanto públicos como privados. Muchos latinoamericanos se enorgullecen de ser machos y disfrutan de 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»⁹⁸. En sus proyectos, ellas están asumiendo constantemente esta pesada tradición cultural. «Él no es machista», es uno de los mejores cumplidos que estas mujeres pueden prodir a un hombre en particular. Más a menudo, ellas hablan de grados. 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»⁹⁹.

En la vida cotidiana, una de las formas inmediatas que la dominación masculina asume es que los esposos o los compañeros de hogar piensan que sus mujeres deben pedirles permiso para asistir a una reunión o incluso para salir de la casa. Las nicaragüenses registraron en el diagnóstico que realizó COLSIBA en 2001, por ejemplo, que un impedimento clave para su participación era la «desconfianza del esposo hacia la mujer y no le permite que participe»¹⁰⁰. Las

98 Sindicato de Trabajadores de la Industria Bananera (SITRAIBANA), Secretaría de la Mujer, Diagnóstico Participativo con 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, p. 1.

99 Entrevista con Miriam Reyes.

100 COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género..., *op. cit.*, p. 63.

hondureñas reportaron algo similar: «los maridos celosos no las dejan participar»¹⁰⁵. En la conferencia de 2003 sobre Negociación y Contrataciones Colectivas, las participantes 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 el hogar que, a su vez, limitan la habilidad de las mujeres para ser sindicalistas activas. La resistencia de los compañeros a cuidar a los niños y niñas, en particular, limita severamente la participación femenina. En una ocasión me encontré platicando con un activista sindical que no era trabajador bananero. Para entablar conversación, le pregunté cuántos hijos tenía. Él respondió que tres. ¿Con quién están ahorita?, pregunté. «Con 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 henchido: «¡Porque soy machista!». (Saqué a relucir mi mejor sonrisa y le 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 sexys»).

Debido a que los compañeros de hogar son, por lo general, muy resistentes a la independencia y a la militancia de las mujeres, no sorprende que la gran mayoría de las activistas sean solteras; eso no quita que, casi en todos

101 *Ibid.*, p. 64.

los casos, 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 Diagnóstico¹⁰².

Oneyda Galindo, de Honduras, la primera mujer en la presidencia de un sindicato bananero, expresa que todo resulta más fácil si se es soltera; no tiene que pedir permiso. En algunos casos, el hecho de separarse de su pareja ha liberado a la mujer para optar por la actividad sindical. Antonia, del SITRATERCO, escribe en su autobiografía:

Al separarme de mi 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.

Y concluía: «Si estuviera con mi esposo, nunca lo hubiera hecho»¹⁰³.

En otros casos, el hombre se ha marchado desde hace tiempo, a otra relación, otra ciudad o hacia otro país. En otros, ellas han tenido que lidiar con una hostilidad abierta por su 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 la COSIBAH, celebrado en 2001 en el valle del Aguán. El esposo de Iris Munguía, el padre de sus tres hijos, le dio un ultimátum: o abandonaba la actividad sindical o él la dejaría. Ella continuó; cuatro años más tarde, él se fue por otras razones.

102 *Ibíd.*, p. 63.

103 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 73.

Con todo, un número significativo de líderes permanecen casadas o en lo que se conoce como unión libre. La mayoría de estas relaciones se mantiene, en gran medida, tambaleante. Santos Licon, una líder en el nuevo sindicato de la Chiquita, del que Oneyda Galindo es la presidenta, dice que tiene que pedir permiso a su esposo para asistir a las reuniones, «y siempre se enoja». Aunque él apoya, en términos generales, su actividad sindical, teme 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 mí que me duelen los pulmones, y tengo derecho de defendernos, y él no se puede meter en esta área conmigo»¹⁰⁴. En privado, varias 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 tienen un acuerdo mutuo de ignorarse, pero permanecer juntos, o porque ambos mienten.

Entre lo más insólito de lo insólito, una dirigente 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, de la dirigencia sindical en Nicaragua, respondió con entusiasmo; «Sí. Él es un dirigente también. Lava platos, aplancha y cuida los niños»¹⁰⁵. La prime-

104 Entrevista con Santos Licon, 13 de noviembre de 2002, La Lima.

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

ra vez que me encontré con él, en agosto de 2004, estaba en la sede del FETRABCH, costurando tranquilamente una falda para su hija en una de las máquinas de coser del sindicato. Quizá no sea fortuito que las tres líderes bananeras de más alto rango en Nicaragua dieran cuenta de compañeros que cocinaban, limpiaban y compartían el cuidado de los hijos; un legado, podemos suponer, del activismo feminista que data de la revolución nicaragüense.

Las difíciles opciones producen una enorme carga de angustia personal. Luisa, una de las pioneras del SITRATERCO, describe su situación durante los años gloriosos de las luchas de las mujeres en ese sindicato, de la siguiente forma:

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, nunca tuve un tiempo para dedicárselos y disfrutar un día con mis hijos en casa, salir a pasear; me arrepiento de no haberles dado todo el cariño que ellos necesitaban en ese tiempo. Pero 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 presiones¹⁰⁶.

Los colegas de estas mujeres, 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; cuan-

106 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 94.

do ellos regresan a casa, la cena está servida. «Yo siento que a veces existe mayor oposición para que las mujeres participen de parte de los mismos dirigentes sindicales», comentó una hondureña en un taller realizado en 2001. «Porque, para el caso, yo invité a una compañera a un taller... y el esposo que también es dirigente me dijo que para qué la había invitado, que a él quién le va a hacer su comida».

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 familia. Ellas dicen que están interesadas en los hombres como compañeros románticos, y a menudo los tienen, pero firmemente sostienen que no vale la pena casarse; eso es, toda la labor doméstica y la subordinación que implica. Aunque la opción de estar solteras las deja agotadas por ser «supermujeres», equilibrando el trabajo sindical con el asalariado, y las responsabilidades domésticas, a cambio reciben libertad y las intensas gratificaciones que provienen de ser madres y luchadoras sindicales.

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, 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 mujeres¹⁰⁷. Emilia narra en su autobiografía:

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 estudiar¹⁰⁸.

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»¹⁰⁹. No es coincidencia que Berta Gómez, de Nicaragua, cuando se le preguntó por qué 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».

En la base, sin embargo, algunas se resisten a romper expectativas de género mediante la crianza de hombres que asumen «roles de las mujeres». En una cultura pro-

107 Secretaría de la Mujer, COSIBAH, Ayuda Memoria de Jornada sobre Necesidades Prácticas..., *op. cit.*, p. 1.

108 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 83.

109 *Ibid.*, p. 114.

fundamente homofóbica, muchas madres tienen el temor de ser acusadas de criar hijos homosexuales. Miriam Reyes cuenta que, en uno de los primeros talleres sobre género organizados por el SITRATERCO, 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. El diagnóstico de la COLSIBA destaca este reto: «Proponemos involucrar más a los hijos varones en las tareas domésticas, haciéndoles conciencia que estas actividades no les quitan la masculinidad»¹¹⁰.



Sin embargo, de forma sorprendente, las activistas bananeras no tienen miedo de ser llamadas lesbianas. Zoila Lagos advierte: «A las mujeres no les importa si les dicen lesbianas. Pero realmente se enfurecen si los hombres dicen que su hijo es homosexual». Pese a ello, la mayoría de las lesbianas en el mundo bananero latinoamericano permanecen profundamente encerradas en el clóset, quizá tan invisibles que se niegan a generar una posibilidad para su aceptación o su condena¹¹¹.

No obstante, la historia de una activista revela, quizá, inesperada aceptación y flexibilidad con respecto a los ro-

110 COLSIBA, Diagnóstico Participativo con Enfoque de Género..., *op. cit.*, p. 71.

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

les de género en estos sindicatos. «Marta Rodríguez» con 36 años de edad en 2003, trabaja en una plantación bananera sindicalizada en Honduras; ella es una de las 54 mujeres entre 280 hombres. Marta es una mujer, pero 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 Femenino de su plantación y, en 2002, la eligieron secretaria general de la plantación. Antes de eso, las mujeres sólo se habían desempeñado como secretarías de actas, a quienes la gerencia de la Compañía sobornaba todo el tiempo; esta práctica influyó para que los hombres de los sindicatos se volvieran particularmente suspicaces de este 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 y es 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 la COSIBAH y la COLSIBA. Ella es ciertamente libre de unirse según su elección. «En el sindicato, yo puedo hacer lo que quiera, sin pedir permiso a nadie»¹¹².

112 Entrevista con sindicalista anónima; «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 que está experimentando con los roles de género y las relaciones con las mujeres. Entre las activistas, Marta es aceptada como «una de las muchachas», aun cuando 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 la militancia de los sindicatos bananeros, la sólida edificación de los roles de género latinoamericanos puede no estarse desmoronando, pero tiene sus fisuras y sus callejuelas, que se amplían 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 se mantienen, justamente, porque están transformando los roles de género con éxito en los mundos formales de la COSIBAH y la COLSIBA, como lo hemos visto, y en sus vidas privadas. También saben que sus hijos crecerán y algunos se convertirán en felices compañeros.

Dana Frank



Maestra y estudiantes en una clase de costura de la COSIBAH, La Lima, Cotés, agosto de 2003.

VI LOS ALIADOS GLOBALES

En el transcurso de esta historia han aparecido nombres de personas que no son trabajadores o trabajadoras bananeras: alemanes, daneses, costarricenses, norteamericanos. Ellas facilitan fondos a las mujeres bananeras, comparecen para explicar el TLC, ayudan a analizar la compleja interacción 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, 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 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 inter-

relaciones entre el activismo sindical, la solidaridad internacional y el empoderamiento de las obreras en América Latina.

Para comenzar, en Honduras, los aliados más importantes han sido grupos de mujeres dentro de las federaciones obreras nacionales, dentro de 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 Femenino.

Las mujeres de la COSIBAH trabajan muy de cerca con el CDM en San Pedro Sula, fundado 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 (UTC) —una organización campesina hondureña—, se ha encontrado regularmente con las mujeres bananeras. 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 obreras bananeras también desarrollaron habilidades de liderazgo a través del contacto con organizaciones po-

líticas como el Movimiento de Mujeres por la Paz «Visitación Padilla», un grupo de mujeres organizado para denunciar y condenar las bases militares estadounidenses durante el conflicto regional, que también brindaba apoyo a las sindicalistas.

Aliados centroamericanos de la clase media o con formación universitaria han proveído habilidades técnicas y analíticas esenciales para las mujeres bananeras. Las personas en Costa Rica que trabajan con ASEPROLA, viajan regularmente por toda Centroamérica y Sudamérica para asistir a la COLSIBA y la COSIBAH. Ana Victoria Naranjo Porras, por ejemplo, ha facilitado apoyo técnico para el diagnóstico de la 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 2003. Otros aliados han ofrecido su voluntariado de manera personal, como Ajax y Alexis Irías, ambos profesionales universitarios. En algunos casos, éstos han ayudado específicamente en los proyectos de mujeres; pero, al apoyar a la mujer como parte de un compromiso más amplio, apoyan a los sindicatos bananeros en general.

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 ausencia de una historia de relación con el movimiento de las mujeres de clase media en América Latina. Por ejemplo, ellas no participaron en ninguno de los encuentros feministas que comenzaron en Bogotá en 1981 y que se extendieron a través de subsecuentes conferencias en Perú, Méxi-

co, Argentina, 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 las conferencias, Iris respondió que sabía de ellas a través de correos electrónicos y la red, pero que nunca habían tenido contacto directo con ellas. Sus esferas organizativas, aparentemente, nunca se traslaparon.

Sin embargo, ha existido, evidentemente, un importante efecto fertilizador mutuo entre el feminismo de clase media y las mujeres bananeras. Iris, Zoila y otras, con avidez, interiorizan conceptos, frases y enfoques técnicos cada vez que los encuentran, y sus fuentes incluyen diversos materiales e ideas producidas por feministas de clase media. El afiche para el VII Encuentro Latinoamericano de Mujeres Bananeras, 2002, sobre el ALCA y el Plan Puebla Panamá, por ejemplo, no sólo utilizó el nuevo término «encuentro» para describir la conferencia, 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».

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 femi-

nista en América Latina, que 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 la COSIBAH y la COLSIBA han estado distribuyendo desde 2003 en todos los sindicatos (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 en diversos espacios¹¹³.

Desde finales del decenio de 1990, los sindicatos bananeros han recibido también ayudas significativas de los aliados de Estados Unidos y, especialmente, de Europa. En Europa, una red de ONG (organizaciones no gubernamentales) conocida como Euroban se ha desarrollado desde los noventa 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,

113 COLSIBA, *Conozcamos de Género*, p. 2. Para análisis de género en COSIBAH, «¿Qué es eso del Género?» *Nueva Visión Sindical*, Año 3, ed. 4, abril 2002, pp. 18-19.

en particular, ha demostrado ser una conexión crucial entre los sindicatos bananeros latinoamericanos y europeos progresistas y fue la fuerza motriz de la conferencia global sobre el banano en 1998¹¹⁴.

En los Estados Unidos, el US Labor Education in the Americas Project, US/LEAP, ha desempeñado un papel similar al publicitar temas con un enfoque explícito en el movimiento obrero bananero. Junto con los aliados europeos, movilizó la indignación ante los ataques de 2002 en Los Álamos, en Ecuador, y brindó solidaridad al SITRABI de Guatemala en 2001, cuando los trabajadores de Del Monte fueron secuestrados. US/LEAP es particularmente adepto a presionar al gobierno de Estados Unidos y a las transnacionales con sede en EUA para garantizar los derechos laborales de los trabajadores bananeros abogando, por ejemplo, para detener el asesinato de sindicalistas en Colombia.

¿Qué hay de la AFL-CIO en todo esto? En 1997 la administración de su 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 mayoría de su trabajo, canaliza verdadera solidaridad al movimiento laboral latinoamericano.

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

La AFL-CIO todavía no ha pedido disculpas públicamente por las décadas de intervención imperialista en el movimiento obrero latinoamericano y, en la actualidad, levanta polvo el debate relacionado con su papel en el intento de golpe de estado en 2002, contra el presidente venezolano Hugo Chávez. Pero, en los últimos diez años, ha respaldado a 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 UITA, la AFL-CIO gestionó trabajos de corto plazo para ellos, como organizadores en el sindicato de empleados de hotel y empleados de restaurante y otras federaciones afiliadas en los EUA¹¹⁵.

La AFL-CIO, US/LEAP, los aliados europeos y la COLSIBA trabajan muy de cerca, a la vez, con la UITA, con sede en Suiza y con una oficina para América Latina en Uruguay. La UITA y la COLSIBA negociaron el importante Acuerdo con la Chiquita en 2001¹¹⁶.

¿QUIÉN PAGA LAS CUENTAS?

Toda esta ayuda cabe dentro de la categoría de la solidaridad. Pero los aliados del Norte también financian directamente a los sindicatos bananeros. El Specialarbejderforbundet i Danmark, o Sindicato de Trabajadores

115 *U.S./LEAP Newsletter*; entrevista con Liz O'Connor; entrevista con Enrique Villeda.

116 Entrevista con Stephen Coats, 26 de julio de 2004.

Semi y No Calificados de Dinamarca (SID, por sus siglas en danés) una importante coalición de sindicatos de trabajadores daneses, ha sido especialmente generosa durante los años 2000, apoyando a la COSIBAH y a la COLSIBA con fondos obtenidos del gobierno danés. SID pagó uno de los dos carros doble cabina de la COSIBAH, por ejemplo, y ha financiado proyectos grandes, relacionados con seguridad ocupacional y salud, así como los salarios del personal de la COSIBAH¹¹⁷. En Honduras, Trócaire da los fondos para los programas radiales de la COSIBAH y compró el otro vehículo. Bananalink en Inglaterra, también ha financiado proyectos de los sindicatos bananeros.

Este dinero circula en la COSIBAH y la COLSIBA para mantener a ambas federaciones activas, apoya la importante lucha para hacer frente a las corporaciones y sostiene 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 aprenden mediante talleres y conferencias que la radio transmite, o cuando Iris se desplaza en el carro de la COSIBAH rumbo a Guatemala, Nicaragua o al interior de Honduras.

Pero, como hemos visto, las mujeres también obtienen financiamiento de forma independiente. SID financió el diagnóstico de las mujeres de la COLSIBA en 2001, y

117 SID calender; www.SiD.org; entrevistas con Iris Murguía; entrevista con German Zepeda; «Delegación de Sindicalistas Daneses Visita COSIBAH», *Nueva Visión Sindical*, Año 3, ed. 4, abril 2002, p. 17.

asignó tres mil dólares para editar y publicar en 2003 la colección de autobiografías. Otras donaciones aparecen en el presupuesto general de la COSIBAH y la COLSIBA, con 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 la COSIBAH y 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, como se ha visto, ha sido crucial en la organización de las mujeres trabajadoras¹¹⁸.

En años recientes, el financiamiento más generoso para los proyectos de las mujeres ha 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 2003 financió cursos de costura, cocina y otros para mujeres bananeras mayores; y, en 2004, las computadoras. En 1999, Trócaire donó a las mujeres de FETRABACH, en Nicaragua, catorce mil dólares para sus proyectos; más recientemente, financió un proyecto de microempresas del cual es parte el proyecto de crianza de cerdos de las hondureñas.

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

Desde luego, existen fuerzas políticas poderosas detrás de este dinero, entre los financiadores y los financiados, y dentro de los sindicatos bananeros mismos. En cada caso, el dinero externo moldea las políticas internas de género del movimiento laboral bananero, en la medida 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, cómo en 1984 y 1985 las mujeres del SITRATERCO se molestaron mucho cuando los varones no compartieron los fondos de la OIT, pese a que estaban destinados al trabajo femenino. También hemos visto cómo, en la COLSIBA, a veces no todo el dinero asignado ha ido a parar a manos de las mujeres; de ahí la importancia del control fiscal que ellas deben hacer.

Desde finales de la década de 1990, el control de los fondos externos, realizado por las mujeres, ha contribuido al florecimiento de sus proyectos y ha legitimado su agenda dentro del movimiento laboral como un todo. Sin embargo, ellas no hubiesen obtenido financiamiento si no hubieran contado con el respaldo 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 han desarrollado depende del dinero externo para pagar los bole-

tos de bus y de avión, así como el hotel y las salas de reunión. Los viajes han provocado un gran impacto en las mujeres bananeras a título individual y en sus proyectos colectivos como un todo. Amanda, una 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 mundo¹¹⁹.

Ella volvió a la escuela, como se lo prometió a sí misma en Costa Rica, y en dos años obtuvo su diploma de educación secundaria y después un grado de enfermería. Adela Torres, la única dirigente en los sindicatos bananeros colombianos, ha visitado Costa Rica y Honduras cinco veces. Con cada viaje ella se ha ido convirtiendo en una figura central en la red de estas mujeres; con cada viaje, su conocimiento de un mundo más amplio ha crecido con rapidez.

Más de veinte mujeres de este gran movimiento han viajado fuera de América Latina a los Estados Unidos o,

119 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 60.

más seguido, a Europa. Berta Gómez, por ejemplo, secretaria de la Mujer en FETRABACH, Nicaragua, es una incansable y, en muchas formas exhausta, militante que ha tenido que luchar duro por la sobrevivencia de su familia. Pero ella se beneficia regularmente de viajes por toda Centroamérica y una vez viajó a Irlanda. Y sabe que en algún momento podría ser de nuevo invitada a Europa o quizá a Estados Unidos. Gloria García, secretaria de Organización del SITRATERCO, ha realizado seis viajes a América Latina, y ha viajado a Washington, Roma y Finlandia. 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»¹²⁰.

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, 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 no tuvo lugar en un país productor de banano, sino que en Hannover, Alemania. Esa confe-

120 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 117.

rencia demuestra lo crucial que es Europa en la historia de las mujeres bananeras: para encontrarse, no viajaron a uno de sus países, sino a Europa, con dinero europeo.

Los líderes de los afiliados a la COLSIBA están conscientes de estos viajes, y saben que no pueden controlarlos. 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 no sólo han viajado repetidamente a Dinamarca, Inglaterra, Francia y en algunas ocasiones a Washington, sino también a la ex Unión Soviética, Europa del Este o a los centros de capacitación de la AFL-CIO. Como dirigentes de alto rango en sus respectivos países, ellos también tienen independencia y acceso a financiamiento externo. Ellos también manejan la política compleja de aceptar dinero de afuera, mientras tratan de mantener la autonomía sobre cómo se invierte. Lo que resulta crucial para nuestra historia es que, los aliados del Norte y el dinero que aportan, han demostrado ser una palanca decisiva para remover las dinámicas de género en los sindicatos bananeros.

CONCLUSIÓN

En síntesis, el impacto de los aliados de las mujeres bananeras ha sido más grande en conjunto, 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 diez en América Latina. Para mujeres sin ninguna otra oportunidad para viajar —excep-

to, 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 escolaridad, la ayuda de los aliados, de muchas clases, les da acceso a los recursos intelectuales de aquellos con avanzados estudios universitarios. Para mujeres que luchan con líderes sexistas de sus sindicatos, viajar al exterior les proporciona elementos para reconocer las diferencias —o las similitudes— de la política de género.

Quizá lo más importante es que, en cada caso, ellas comprenden que los recursos que reciben son parte de un proyecto mayor para empoderar a otras mujeres y fortalecer sus sindicatos. Sólo hay que pensar 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 diez mujeres más del SITRATERCO que, cómo ella, compartían lo aprendido con otras diez. Para las mujeres bananeras la hermandad es global, pero también colectiva.



Trabajadora de una empacadora en Puerto Viejo, Sarapiquí, Costa Rica, marzo de 2002.

VII CONCLUSIÓN UN NUEVO MODELO DE MOVIMIENTO OBRERO

Las trabajadoras bananeras de América Latina han recorrido un largo camino. Han cruzado fronteras de región y nación desde las casas de la Compañía en las plantaciones de Nicaragua o Panamá para asistir a reuniones en Guayaquil o Londres, y han roto enormes barreras de educación, generación y, la más importante, de expectativas acerca de su lugar en el mundo.

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 del milenio y principios de 2000, en florecientes proyectos mixtos en la COSIBAH y en eficaces redes latinoamericanas en la 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, espero, como una pieza extraordinaria de un recorrido aún más extraordinario por la equidad de género en el 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, a finales del siglo XIX, los negocios tentaculares de la United Fruit enlazaron Ecuador con Costa Rica y con Boston. En 1993, un poco más de cien años después, nuevas mutaciones transnacionales de las corporaciones han obligado a los sindicatos de Centro y Sur América a pensar en grandes métodos nuevos, creativos, y a construir las federaciones nacionales y regionales en las cuales se han fortalecido los proyectos de las mujeres. 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 estas mujeres. En muchos otros sectores, las sindicalistas latinoamericanas y sus aliados han desarrollado, pero en pequeña escala, un trabajo similar al de las trabajadoras bananeras. Maestras, enfermeras, trabajadoras de la maquila y otras tienen acceso a capacitación para el desarrollo de liderazgo, por ejemplo. Pero, en ninguno de estos sectores, se han desarrollado lazos transnacionales entre las mujeres. ¿Por qué? 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 el contrario, casi todas las mujeres sindica-

lizadas trabajan para tres corporaciones globales: Dole, Del Monte y Chiquita. Cuando la COLSIBA, en 1993, consolidó los sindicatos bananeros de las tres transnacionales en los siete países, creó el espacio institucional para el trabajo regional de las mujeres. 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; los puntos centrales de sus agendas reflejan la sofisticación con la que han insertado la política de género en la COLSIBA y la 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 algo de suma importancia acerca de su trabajo en las empacadoras, que no sólo trata 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 equidad en el liderazgo y la validación de sus intereses como puntos centrales en las políticas sindicales. Cuarto, se han transformado en militantes capaces en la lucha que las enfrenta a las corporaciones, con un entendimiento refinado de la estrategia que éstas utilizan y un compromiso profundo para hacer valer todos los derechos laborales, ante la mayor amenaza que ha enfrentando la clase obrera latinoamericana: la economía global y su devastación neoliberal.

La evolución de estas mujeres en el tiempo sintetiza el desarrollo 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; 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 estas mujeres es un ejemplo del feminismo transnacional que surgió en América Latina y en otras partes del mundo a finales del siglo xx e inicios del presente. Sin embargo, tres problemas surgen al pretender identificar los proyectos de las mujeres bananeras con el «feminismo transnacional».

Primero, como los lectores se habrán dado cuenta, ellas nunca usan la palabra «feminismo»; hablan del trabajo de la mujer o de equidad de género. Segundo, tampoco usan la palabra «transnacional»; prefieren 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, al igual que sus proyectos, también saben que sus luchas se desenvuelven en contextos de movimientos obreros nacionales específicos, culturas y dinámicas políticas nacionales, que varían ampliamente.

Finalmente, hablar de sus proyectos sólo como «feminismo transnacional» puede sugerir la escisión entre los problemas de las mujeres de los de clase, que son tan centrales en el trabajo de las mujeres bananeras. Como debería estar suficientemente claro, ellas nunca separan

sus políticas de género de sus luchas sindicales; y tampoco lo deberíamos hacer nosotros¹²¹.

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, el 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 *Lo que hemos vivido*, resume de manera hermosa los objetivos del trabajo de estas mujeres:

Una nueva forma de hacer sindicalismo a nuestro juicio implica no sólo 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 organización¹²².

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

121 Muy a menudo, el «movimiento obrero» y el «movimientos de mujeres» se formulan como conceptos separados y no superpuestos, traslapados. En análisis hechos en América Latina (y en otras partes) se considera que esto ha ocurrido debido, en parte, a la resistencia histórica del movimiento obrero a incorporar a las mujeres como iguales y a abordar sus intereses.

122 *Lo que hemos vivido...*, *op. cit.*, p. 8.

ganización. Mejor aún, escuchen cómo Selfa Sandoval 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 comprometo a esforzarme cada vez más». Pero insiste en 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»¹²³. En otras palabras, su identidad como mujer es inseparable de su identidad como activista sindical; y ser una mujer bananera ha hecho posible, para ella, definir un movimiento obrero que abraza y nutre a ambas, y que pelea por la justicia social en las barricadas de género y de clase.

Entender los proyectos de las trabajadoras bananeras nos lleva, finalmente, a una nueva comprensión de la solidaridad obrera internacional. La COLSIBA, con su coordinación de activistas a través de siete naciones, es un nuevo tipo de proyecto, un modelo nuevo de conducción democrática gestionada desde abajo por los trabajadores, que contrasta con la desagradable historia de la intervención de la AFL-CIO durante la Guerra Fría, y la apatía burocrática y el verticalismo de federaciones internacionales oficialistas de larga vida como la World Federation of Trade Unions (WFTU) o la International Confederation of Free Trade Unions (ICTFU).

123 *Ibid.*, p. 64.

Los proyectos de las mujeres de la 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 la 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 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 bananeras.

Desde luego, la historia de los y las trabajadoras bananeras no termina aquí. Es un proceso. Las corporaciones andan por ahí maniobrando para arrasar 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 espacios cada vez más amplios de solidaridad en el plano nacional, regional e internacional. Juntos, los hombres y las mujeres bananeras siguen avanzando en el camino hacia la equidad de género.

Podemos concluir devolviendo la historia a las mismas mujeres bananeras para que la expresen con sus palabras. Por algo sus proyectos les han dado voces propias

con las cuales expresar su visión de la dignidad y del empoderamiento, así como la habilidad —palpable en sus autobiografías—, para imaginar, encontrarse y hablar directamente a sus aliados mundiales. Escuchen primero a Antonia, una mujer bananera de base:

... esperando que me recuerden cuando sean las 12 de la noche y piensen en mí aunque no los conozco, pero espero conocerlas algún día, (...) y ojalá 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 vida¹²⁴.

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

... esperamos que cuando tú 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 general¹²⁵.

124 *Ibíd.*, p. 78.

125 *Ibíd.*, p. 13.

Dana Frank



Oneyda Galindo, la primera mujer presidenta de un sindicato bananero en la historia de América Latina. Finca Buenos Amigos, El Progreso, Yoro, septiembre de 2004.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y OTRAS FUENTES

ENTREVISTAS

- Barrientos, Irene. 8 de noviembre de 2002, Puerto Barrios, Izabal, Guatemala.
- Bermúdez Umaña, Gilberth. 27 de marzo de 2002, San José, Costa Rica.
- Briones, Gladys. 25 de agosto de 2005, La Lima, Cortés, Honduras.
- Carrasco, Isabel. 2 de septiembre de 2004, Puerto Cortés, Cortés, Honduras.
- Coats, Stephen. 26 de julio y 3 de agosto de 2004, por teléfono.
- Galindo, Oneyda. 13 de noviembre de 2002, La Lima.
- García, Doris. 23 de agosto de 2004, El Viejo, Chinandega, Nicaragua.
- García, Edelina. 2 de septiembre de 2004, Puerto Cortés.
- García, Gloria. 5 y 18 de noviembre de 2002; 3 de septiembre de 2004, La Lima.
- Gómez, Edilberta. 15 de noviembre de 2002; 23 y 25 de agosto de 2004, El Viejo, Chinandega; 30 de septiembre de 2004, Puerto Cortés.

- Gómez, Telma. 4 de septiembre de 2004, La Lima.
- Hernández, Domitila. 7 de noviembre de 2002, Morales, Izabal.
- Hernández, Manuel. 5 de noviembre de 2002, La Lima.
- Lagos, Zoila. 12 de noviembre de 2002; 2 de agosto de 2003; 22 de octubre de 2004, La Lima.
- Licona, Santos. 13 de noviembre de 2002, La Lima.
- Martínez, Jesús María. 4 y 7 de noviembre de 2004, Morales, Izabal.
- Martínez, José María. 26 de agosto, de 2004, La Lima.
- Molina, Carmen. 2 de septiembre de 2004, Puerto Cortés.
- Munguía, Iris. 18 de noviembre de 2002; 2 y 3 de septiembre de 2003; 24, 29 de agosto y 1 de septiembre de 2004, La Lima; 11 de noviembre de 2004, Santa Cruz, California.
- Nuñez, Nelson. 2 de septiembre de 2003, La Lima.
- O'Connor, Liz. 12 de marzo 2003, por teléfono.
- Pérez Querra, Catalina. 8 de noviembre de 2002, Puerto Barrios, Izabal.
- Reyes, Miriam. 22 de agosto de 2003, La Lima.
- Rivera, Guillermo. 25 de enero de 2004, San José.
- Rodríguez, Norma Iris. 29 de agosto de 2003, El Progreso, Yoro, Honduras.
- Sandoval Carranza, Selfa. 7 y 9 de noviembre de 2002, Morales, Izabal; 28 de agosto de 2003, El Progreso.
- Torres, Adela. 31 de agosto de 2003, El Progreso; 2 y 4 de septiembre de 2004, Puerto Cortés.

Villeda, Enrique. 12 de mayo de 2003, Los Angeles, California.

Zepeda, German. 13 de noviembre de 2002; 31 de agosto y 1 de septiembre de 2004, La Lima; 15 de mayo de 2005, Oakland, California.

ARCHIVOS

Archivos de la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH), La Lima.

Archivos del Sindicato de Trabajadores de La Tela Railroad Company (SITRATERCO), La Lima.

George Meany Memorial Archives, George Meany Center, American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Silver Spring, Maryland.

DIARIOS Y REVISTAS

Banana Trade News Bulletin

Boletín COLSIBA

Nueva Visión Sindical

SOPISCO News

US/Labor Education in the Americas Project Newsletter

LIBROS Y ARTÍCULOS

- Acker, Allison. *Honduras: The Making of a Banana Republic*. Boston, MA: South End Press, 1988.
- Álvarez, Sonia. "Advocating Feminism: The Latin American Feminist NGO 'Boom'." *International Feminist Review of Politics*. Vol. 1, No. 2, 1999, pp. 181-209.
- . "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.
- Argueta, Mario. *La Gran Huelga Bananera. Los 69 días que estremecieron a Honduras*. Tegucigalpa: Editorial Universitaria, 1995.
- Armbruster-Sandoval, Ralph. *Globalization and Cross-Border Labor Solidarity in the Americas: The Anti-Sweatshop Movement and the Struggle for Social Justice*. New York, NY: Routledge, 2005.
- Babb, Florence. *After Revolution: Mapping Gender and Cultural Politics in Neoliberal Nicaragua*. Austin, TX: University of Texas Press, 2001.
- Barahona, Marvin. *El Silencio Quedó Atrás: Testimonios de la Huelga Bananeras de 1954*. Tegucigalpa: Editorial Guaymuras, 1994.
- Bermúdez Umaña, Gilberth. *El Solidarismo y los arreglos directos en las fincas bananeras de Costa Rica*. San José, Costa Rica: Leonardo Umaña Vargas/Zeta Servicios Gráficos, 2000.

- Bickham Méndez, Jennifer. "Creating Alternatives from a Gender Perspective: Transnational Organizing for Maquila Workers Rights in Central America", en *Women's Activism and Globalization: Linking Local Struggles and Transnational Politics*, ed. Nancy A. Naples y Manisha Desai, New York, NY: Routledge University Press, 2002.
- Centro de Documentación de Honduras y Universidad Internacional de La Florida. *Honduras: Realidad Nacional y Crisis Regional*. Tegucigalpa: Centro de Documentación de Honduras, 1986.
- 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, COLSIBA, 2001.
- COLSIBA. *Agenda Regional de Las Mujeres Bananeras*. San José, Costa Rica, 2002.
- _____. *Conozcamos de Contratación Colectiva*. La Lima, 2004.
- Coordinating Committee of Foro Emaús. *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 Emaús, 1998.
- Flores Valeriano, Enrique. *La Explotación Bananera en Honduras*. Tegucigalpa: Editorial Universitaria, 1987.

- Frank, Dana. "Where are the Workers in Consumer-Worker Alliances? Class Dynamics and the History of Consumer-Labor Campaigns". *Politics and Society*. Vol. 31, No. 3, septiembre de 2003, pp. 363-79.
- French, John D. y Daniel James. *The Gendered World of Latin American Women Workers: From Household and Factory to the Union Hall and Ballot Box*. Durham, NC: Duke University Press, 1997.
- Fruendt, Henry. "Central American Unions in the Era of Globalization." *Latin American Research Review*. Vol. 7, No. 2, 1999.
- Gómez Velásquez, Clara Elena. *Derechos y reveses: De las trabajadoras de la agroindustria del banano en Urabá*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2004.
- González Vásquez, Pilar. *Liderazgos, Líderes, y Liderezas (sic): Una perspectiva de Género para organizaciones laborales de Latinoamérica*. La Lima, 2004.
- Hernández, Alcides. *El Neoliberalismo en Honduras*. Tegucigalpa: Editorial Guaymuras, 1983.
- Honduras: Historias no contadas*. Tegucigalpa: Centro de Documentación de Honduras (CEDOH), 1985.
- Human Rights Watch. *Tainted Harvest: Child Labor and Obstacles to Organizing on Ecuador's Banana Plantations*. New York, NY: Human Rights Watch, 2002.
- Keck, Margaret y Kathryn Sikkink. *Activists Beyond Borders: Transnational Advocacy Networks in International Politics*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 1998.

- Kepner, Charles David Jr. y Jay Henry Southill. *El imperio del banano: Las compañías bananeras contra la soberanía de las naciones del Caribe*. La Habana: Imprenta Nacional de Cuba, 1961.
- Levenson-Estrada, Deborah. "The Loneliness of Working-Class Feminism: Women in the 'Male World' of Labor Unions, Guatemala City, 1970s", en *The Gendered Worlds of Latin American Feminism*, ed. John French y Daniel James.
- Lo que hemos vivido. Luchas de mujeres bananeras*. San José, Costa Rica: ASEPROLA, COLSIBA, SID, 2003.
- MacCameron, Robert. *Bananas, Labor, and Politics in Honduras: 1954-1963*. Syracuse, NY: Maxwell School of Citizenship and Public Affairs, Syracuse University, 1983.
- Mendoza, Breny. *Sintiéndose Mujer, Pensándose Feminista: La construcción del Movimiento Feminista en Honduras*. Tegucigalpa: Centro de Estudios de la Mujer-Honduras y Editorial Guaymuras, 1996.
- Meza, Víctor. *Antología de documentos sobre la situación y evolución del Movimiento Obrero en Honduras (1970-1970)*. Tegucigalpa: Editorial Universitaria, 1981.
- _____. *Historia del Movimiento Obrero Hondureño*. Tegucigalpa: Editorial Guaymuras, 1980.
- Molyneaux, Maxine. "Mobilization Without Emancipation? Women's Interests, the State and Revolution in Nicaragua". *Feminist Studies*. Vol. 11, No. 2 (1985), pp. 227-54.

- _____. *Women's Movements in International Perspective: Latin America and Beyond*. Londres: Institute of Latin American Studies, 2003.
- Naranjo Porras, Ana. *Diagnóstico sobre Participación Sindical de la Mujer en Centroamérica*. San José, Costa Rica: ASEPROLA, 2000.
- _____. *Mujeres trabajadoras bananeras: Desafíos y esperanzas*. San José, Costa Rica: Varitec, 2002.
- Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). *Mujer y trabajo: Diagnóstico sociolaboral y sindical de América Latina y El Caribe*. Caracas: ORIT, 2002.
- Oyuela, Leticia de. *Mujer, familia y sociedad (Una aproximación histórica)*. Tegucigalpa: Editorial Guaymuraras, 2001.
- Posas, Mario. *Luchas del Movimiento Obrero Hondureño*. San José, Costa Rica: Editorial Universitaria Centroamericana (EDUCA), 1981.
- _____. *Lucha Ideológica y Organización Sindical en Honduras (1954-65)*. Tegucigalpa: Editorial Guaymuraras, 1980.
- Putnam, Lara. *The Company They Kept: Migrants and the Politics of Gender in Caribbean Costa Rica, 1870-1960*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press, 2002.
- Randall, Margaret. *Sandino's Daughters: Testimonies of Nicaraguan Women in Struggle*. Vancouver, BC: New Star Books, 1981.
- _____. *Sandino's Daughters Revisited: Feminism in Nicaragua*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1994.

- Raynolds, Laura T. "The Global Banana Trade", en *Banana Wars*, ed. Steve Striffler y Mark Moberg.
- Robinson, William I. *Transnational Conflicts: Central America, Social Change, and Globalization*. New York y Londres: Verso Books, 2003.
- Soluri, John. *Banana Cultures: Agriculture, Consumption, and Environmental Change in Honduras and the United States*. Austin: University of Texas Press, 2005.
- Slutzky, Daniel y Esther Alonso. *Empresas transnacionales y agricultura: El caso del enclave bananero en Honduras*. Tegucigalpa: Editorial Universitaria, 1980.
- Stephen, Lynn. *Women and Social Movements in Latin America*. Austin: University of Texas Press, 1997.
- STITCH (Support Team for Textileras). *Women Behind the Labels: Worker Testimonies from Central America*. Chicago, IL y Toronto, ON: Maquiladora Support Network, 2000.
- Stoltz Chinchilla, Norma. "Revolutionary Popular Feminism in Nicaragua: Ideologies, Political Transitions, and the Struggle for Autonomy", en *Women in the Latin American Development Process*, ed. Christine E. Bose y Edna Acosta-Belén. Philadelphia, PA: Temple University Press, 1995.
- Striffler, Steve y Mark Moberg. *Banana Wars: Power, Production and History in the Americas*. Durham, NC: Duke University Press, 2003.
- Striffler, Steve. *In the Shadows of State and Capital: The United Fruit Company, Popular Struggle, and*

Dana Frank

Agrarian Restructuring in Ecuador, 1900-1995.

Durham, NC: Duke University Press.

Taylor, J. Gary y Patricia J. Scharlin. *Smart Alliance: How A Global Corporation and Environmental Activists Transformed a Tarnished Brand.* New Haven, CT:

Yale University Press, 2004.

US/Labor Education in the Americas Project. *A Strategic Analysis of the Central American Banana Industry:*

An Industry in Crisis. Chicago: US/LEAP; Washington, D.C.: AFL-CIO American Center for International Labor Solidarity, 2000.



La autora, de pie, tercera de izquierda a derecha, con sindicalistas bananeras de Nicaragua y Honduras, en un taller sobre violencia doméstica de la FETRABACH, Chinandega, Nicaragua, noviembre de 2004.

DANA FRANK es profesora de Historia en la Universidad de California, Santa Cruz. Es la autora de *Buy American: The Untold Story of Economic Nationalism* (Beacon, 1999); *Purchasing Power: Consumer Organizing, Gender, and the Seattle Labor Movement, 1919-1929* (Cambridge, 1994); y coautora, con Howard Zinn y Robin D.G. Kelly, de *Three Strikes: Miners, Musicians, Salesgirls and the Fighting Spirit of Labor's Last Century* (Beacon, 2001).

Ha publicado también en *The Nation*, el *Washington Post*, *InThese Times*, *New Labor Forum*, y en numerosas revistas académicas. Cuenta con una larga trayectoria en el trabajo de solidaridad sindical; desde 2002 trabaja con el US Labor Education in the Americas Project (US/LEAP), apoyando a los sindicatos bananeros de América Latina.

Impreso en los talleres de
Editorial Guaymuras,
Tegucigalpa, Honduras,
en el mes de septiembre de 2006.
Su tiraje es de 2,000 ejemplares.