



NADIE DEBE PERDER LA VIDA O LA LIBERTAD POR EL DERECHO SINDICAL

 **UDEFEGUA**
Guatemala

Unidad de Promoción y Defensa de los Derechos de Trabajos Formales



✿ Consultor:

Carlos Alberto Fernández

Coordinadora UDEFEGUA:

Claudia Virginia Samayoa

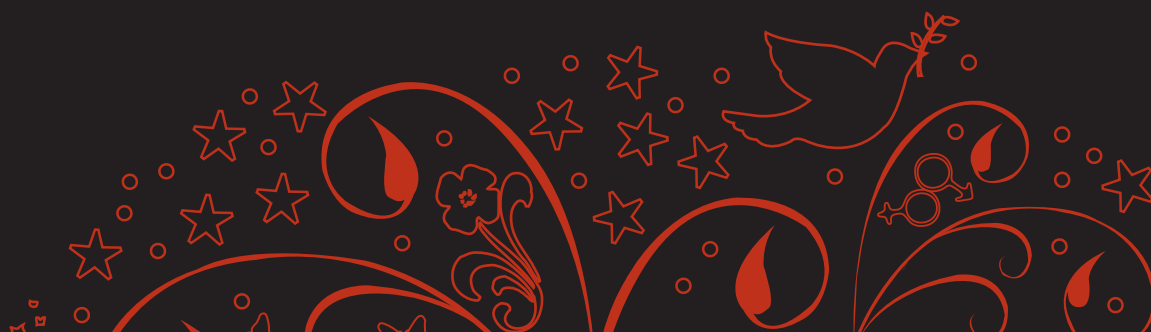
✿ Unidad de Protección a Defensoras y Defensores de Derechos Humanos

1a. calle 7-45 zona 1, oficina 2b

Guatemala, Guatemala

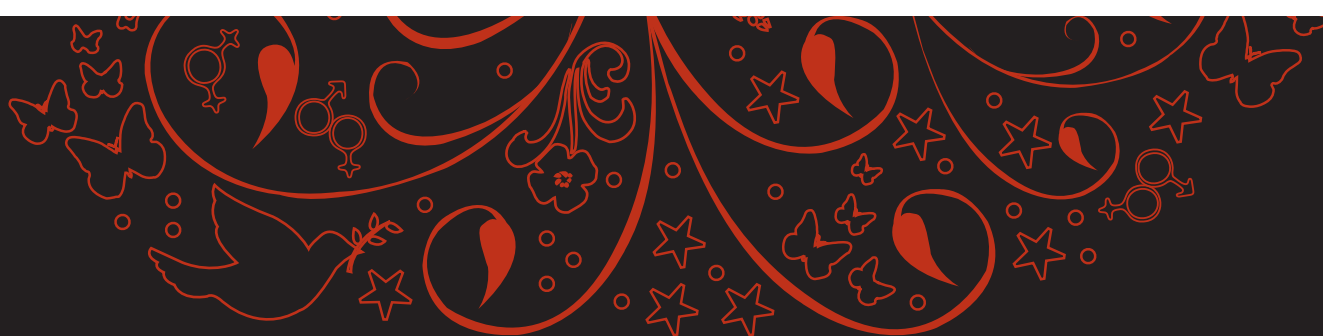
2254-5840 • udefegua@udefegua.org

www.udefegua.org



NADIE DEBE PERDER LA VIDA O LA LIBERTAD POR EL DERECHO SINDICAL

Guatemala, 2010





ÍNDICE




ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	03
MARCO METODOLÓGICO	05
MARCO TEÓRICO	08
SINDICALISMO EN GUATEMALA	08
Antecedentes Históricos	08
La Era Revolucionaria	08
La Contrarrevolución	10
El Inicio del Conflicto Armado Interno y el Movimiento Sindical	11
Los cambios que No Ocurrieron con la Firma de la Paz	14
MARCO JURÍDICO PARA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	15
NORMATIVAS NACIONALES	15
Constitución Política De La República De Guatemala	15
Código de Trabajo	17
Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga para Trabajadores del Estado	18
Reformas a la ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado	20
Normativas Internacionales	20
Convenios ratificados por Guatemala	20
Proyectos de Reforma legal al Código de Trabajo	21
DR-CAFTA	21
EL CONTEXTO DE SU RATIFICACIÓN	21
Implicaciones para la Actividad Sindical	22
Conflictividad Laboral Vinculada a la Entrada en Vigencia del DR-CAFTA	23
Conflictividad Laboral	23
Tipos de Conflictividad Laboral	24
Alcances de la Conflictividad Laboral	24
Ataques Contra Sindicalistas en Pleno Siglo XXI	25
Secuelas Institucionales Encontrados	31
Desarticulación del movimiento sindical	31
Cómo Opera la Desarticulación del Movimiento Sindical en el Estado guatemalteco	33
Cómo Opera la desarticulación del Movimiento Sindical en la Iniciativa Privada	34
La Conformación de Paralelas	37
Operativos Psicológicos de Descomposición	40
Fracturas dentro del Movimiento Sindical	43
Como se Percibe la Actuación de las Autoridades en los Casos Laborales y de Violaciones contra la Integridad y la Vida	45
Efectos en la Situación de Inseguridad para hacer el trabajo sindical	47
Las Perspectivas que se Tienen Hacia el Futuro	49
SECUELAS ENCONTRADAS A NIVEL INDIVIDUAL	50
RESULTADOS ENCONTRADOS POR ÁREA INVESTIGADA	54
Problemas a lo interno de las organizaciones sindicales	55
Percepción en cuanto a su seguridad personal	55
Área 4: Perspectivas personales a futuro	56
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	63
RECURSOS INFORMÁTICOS	65



INTRODUCCIÓN



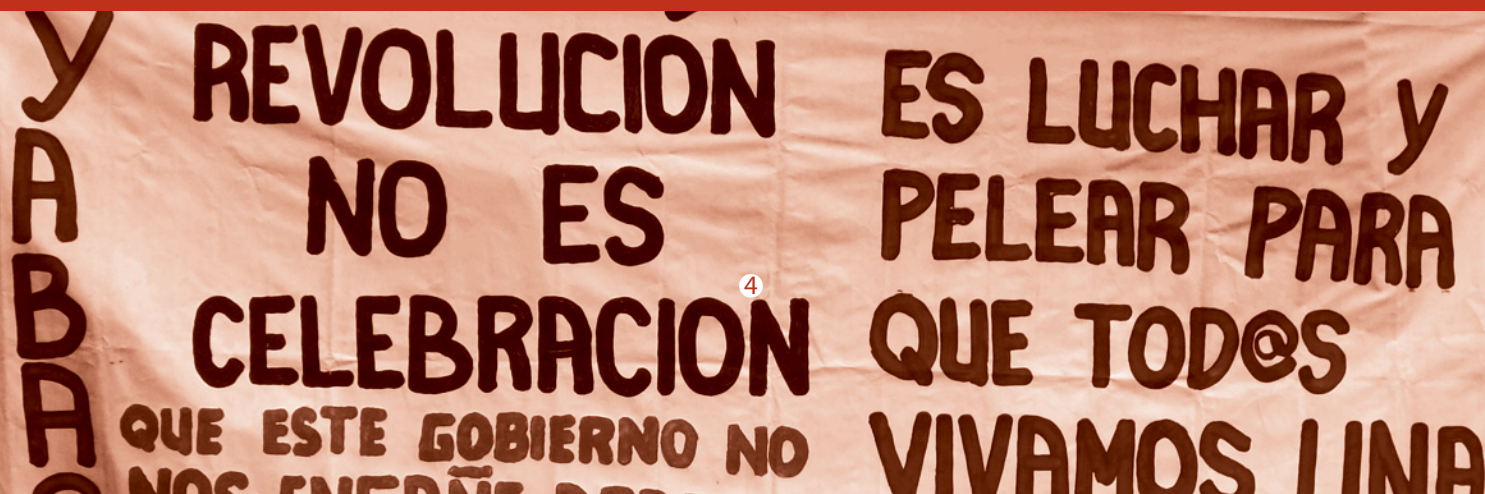


A trece años de haberse firmado los tratados de Paz Firme y Duradera, Guatemala se encuentra en un período que si bien es de un postconflicto, no necesariamente ha sido de Paz. El año de 2008, fue el más violento de la época de la posguerra y el año de 2009 posiblemente supere las cifras de violencia del año anterior. La conflictividad social continúa en aumento y la capacidad del Estado guatemalteco de responder adecuadamente a las demandas de la población es menor. Los sectores que manejan los grandes flujos de capital tienen dificultad, para modernizar su visión de país y mantienen los discursos y prácticas, que han configurado su propia visión neocolonialista. Aunado a lo anteriormente expuesto, los últimos once años se han experimentado fuertes crisis políticas, las cuales han puesto en vilo la gobernabilidad del país. Escándalos de corrupción, tráfico de influencias, nepotismo, obstaculización de la justicia, entre otras, han causado un impacto negativo en el imaginario social, en cuanto a la cosa pública se refiere. Además de tener un Estado que en general, cada día tiene más dificultades para desarrollar acciones de largo aliento dada su poca capacidad de recaudación fiscal y de generación de recursos propios; debido a que entre otras cosas a las privatizaciones de las empresas estatales que le proporcionaban recursos para su funcionamiento. Ahora el Estado se ve sin los recursos necesarios para ejecutar obras.

Por otra parte, la tan sonada apertura económica y sus beneficios, la cual llegaría con la entrada en vigencia de los tratados de libre comercio entre los países de centro y sur América con Estados Unidos, no llegó a suceder. Al menos para las grandes mayorías de la población, para quienes dichos beneficios no han sido del todo perceptibles, quienes por el contrario en términos generales han visto deteriorada su situación laboral y por ende económica, la cual ha venido de la mano de las estrategias encaminadas a la desregularización de las relaciones laborales implementadas tanto desde el sector empresarial y Estatal.

En este contexto, es en el cual se desarrollan las acciones de las organizaciones sindicales del país que sobreviven en esta era de posconflicto en medio de una tendencia creciente de agresiones, las cuales por su parte, atraviesan sus propias dinámicas internas, las que de alguna manera se intentan desdoblar en este documento, que propone a través del análisis desarrollado, integrar algunos elementos para una reflexión crítica y propositiva de los eventos que actualmente influyen directamente en el devenir institucional de dichas organizaciones. Muchas de las ideas o informaciones vertidas en este documento, deben ser leídas con detenimiento y otras con madurez, para que al final, si el lector así lo desea, pueda formarse las propias e iniciar de esta forma un diálogo constructivo a partir de las reflexiones que dicho material provoque. No es la intención abrir un debate estéril o mediano en su alcance, es contribuir de manera sustantiva a retomar o a construir las posibilidades que permitan, que nunca más alguien pierda la vida o la libertad por el derecho a ejercer la libertad sindical.

UDEFEGUA agradece el apoyo brindado por los líderes sindicales y sus sindicatos para la realización de esta investigación y espera que los resultados puedan ser utilizados para buscar mecanismos de protección más ágiles en los que podamos contribuir. Por otra parte, agradecemos el apoyo de OXFAM-NOVIB para la realización y publicación de esta investigación.





MARCO METODOLÓGICO



TIPO DE ESTUDIO:

- o Descriptivo
- o Cualitativo/Cuantitativo

UNIVERSO:

- o Líderes y miembros de sindicatos de Guatemala.


GRUPO MUESTRA:

- o Sindicato de Trabajadores de Aeronáutica Civil
- o FESTRAS
- o CUSG
- o SITRAPETEN
- o Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
- o Unidad de Acción Sindical y Popular
- o Confederación Guatemalteca de Trabajadores de Guatemala
- o Frente Nacional de Lucha
- o Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud de Guatemala
- o Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal
- o Sindicato de Trabajadores Organizados de la Empresa Portuaria Quetzal
- o Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Coatepeque
- o Sindicato de vendedores independientes de Coatepeque
- o Movimiento Sindical Indígena y Campesino
- o Coalición de trabajadores de la maquila AVANDIA S.A
- o Unión de Trabajadores de Quetzaltenango
- o Movimiento de Trabajadores Campesinos
- o Pastoral Interdiocesana de la Tierra

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

La primera fase del estudio consistió en establecer el número de sindicatos que reportaran hechos de violaciones en contra de sus miembros. Para lo cual fue necesario acceder a información dentro del registro de la UDEFEGUA y revisar los archivos de todas las violaciones reportadas durante el período comprendido por este estudio y que se encontrara dentro de los archivos de la institución. Por otra parte, se vio como necesario el solicitar información a instituciones claves tal es el caso de la oficina del Procurador de los Derechos Humanos, la Comisión Presidencial de Derechos Humanos y Fiscalía Especial de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas. Instancias se tenía la impresión pudieran aportar datos importantes en cuanto al número, tipo de hechos registrados, acciones emprendidas desde cada una





de las instancias y seguimiento a los casos reportados. Por lo cual se hizo uso de la Ley de Libre Acceso a la Información. Así mismo, se realizó una revisión documental de fuentes secundarias existentes que pudieran aportar datos teóricos de importancia para este estudio y además, se recopiló información generada por distintas organizaciones sindicales y que han circulado de manera física y electrónica, con la finalidad de contar con elementos que complementaran y dieran sustento extra durante la fase de análisis de los datos recopilados.

Para la recopilación de la información directamente con las fuentes, se diseñaron instrumentos tanto para los aspectos individuales, que guardan relación con los efectos (secuelas) actuales que los hechos de violencia han ocasionado en los actores del sector y que permitieran tener una panorámica de la situación emocional que las personas entrevistadas cursan. Así como una ficha para la recolección de datos de nuevas violaciones reportadas por los sindicalistas.

Ficha de registro de información

- o Objetivo: recolectar información general relacionada con las violaciones a derechos humanos y los impactos de las mismas
- o Tipo de preguntas: cerradas (sí/no)
- o Método de recolección: llenado por el entrevistado/entrevistador

Para la recolección de información a nivel institucional se elaboró una guía de entrevista en la cual se formularon preguntas abiertas, para que el entrevistado pudiera exponer los datos que considerara relevantes en cuanto a los ítems que se exploraban. La intención de este instrumento era tener una panorámica en cuanto a la situación institucional en la que los sindicatos se encuentran en la actualidad.

Guía de entrevista individual

- o Objetivo: profundizar en campos de información atinentes al proceso que se documenta, para contar con impresiones y datos de manera más descriptiva
- o Tipo de preguntas: abierta (describir)
- o Método de recolección: entrevista directa

Se realizaron 33 entrevistas individuales y tres entrevistas con actores considerados como relevantes para los fines del estudio. Información que fue ingresada en una base de datos, para su registro, utilización y resguardo correspondiente. Asimismo, se procedió a la elaboración de cuadros y análisis estadístico de los hallazgos y de la información recopilada proveniente tanto de fuentes internas como externas.

De los casos sistematizados, se seleccionó aquellos que pudieran representar de manera clara y contundente los hechos registrados y permanecer objetivos durante el proceso de análisis de la información, respetando la esencia de los comentarios y respuestas vertidas durante las entrevistas.



MARCO TEÓRICO

SINDICALISMO EN GUATEMALA


Antecedentes Históricos

Desde sus inicios las uniones de sindicalistas en Guatemala han atravesado diversas etapas. Las denominadas asociaciones mutualistas (1821-1918), quienes haciendo uso del derecho general de asociación, conformaron agrupaciones de trabajadores artesanales, quienes laboraban por cuenta propia, que perseguían fines que se limitaban al socorro y auxilio mutuo o al estudio. Estas agrupaciones no perseguían fines, reivindicativos, ni se planteaban la lucha de clases. Sin embargo, fueron la génesis del movimiento que en el período de 1919 a 1920 conformaron el primer movimiento sindical que perseguía causas reivindicativas de los trabajadores y que jugó un papel importante en las gestas políticas que en ese período derivaron en la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera.

La década comprendida de 1920 a 1930 constituye una etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco, en la que se supera el modelo mutualista y se trasciende a una estructura organizativa que permite la conformación, dentro de un marco jurídico precario, para los movimientos sindicales. En ésta, se logran reivindicaciones importantes, tal es el caso de una jornada ordinaria de ocho horas, derecho a la sindicalización y a la huelga. Así mismo, se marcó el actuar de dichas agrupaciones dentro de un fuerte componente de participación e incidencia en la política nacional e internacional que el movimiento obrero sostenía. Con la llegada de Jorge Ubico al poder, y el inicio de la dictadura, se entra en un estadio de retrocesos en las luchas sociales y políticas emprendidas por los sindicatos, que no son superadas sino hasta la llegada del período revolucionario.

La Era Revolucionaria

Tras el derrocamiento de la “dictadura Ubiquista”, se inicia una década (1944-1954) en la que se consolidan los mayores avances en política social, particularmente en lo laboral. El proceso revolucionario estuvo marcado por una actividad política fuerte por parte del movimiento sindical; en el cual se intenta la consolidación de un movimiento sindical unificado. La instauración de una nueva Constitución de la República la cual contiene una sección específica para el tema laboral, y que ordena la reglamentación del mismo a través de un Código de Trabajo, en el cual se contenían los beneficios y obligaciones de los trabajadores y se abre el espacio para el reconocimiento de las organizaciones sindicales, la generación de garantías jurídicas y políticas para la conformación de los mismos con fines reivindicativos. Es de resaltar que el papel tutelar de las leyes laborales contenidas en el código, brindaba por primera vez las protecciones a los trabajadores que por décadas les fueron negadas. La entrada en vigencia de dicha normativa, es una de las “ganancias sociales”, obtenidas en la época.



Sin embargo, antes de la entrada en vigencia del código de trabajo, el gobierno de la revolución tuvo que contener de alguna manera, la fuerza que el movimiento sindical ya desbordaba en dicho contexto, ya que "... el inusitado movimiento de organización sindical, tanto de los trabajadores urbanos como de los agrícolas, y en especial frente a los conflictos laborales que estaban estallando en el área rural, el gobierno del presidente Juan José Arévalo decretó en agosto de 1945 la suspensión de la sindicalización de los trabajadores agrícolas hasta que se remitiera el código de trabajo."¹ Las razones de tal decisión, estuvieron dentro de un marco político en el que " la oposición calificaba todo acto de gobierno como "un acto comunista" y que dicha oposición infiltraba entre las organizaciones campesinas"² El código de trabajo entró en vigencia el primero de mayo de 1947. Se inicia entonces un proceso de legalización de las organizaciones sindicales existentes.

El código de trabajo promulgado en ésta época no fue perfecto ya que posibilitaba la conformación de sindicatos campesinos, pero "limitaba su función a organizar cooperativas y establecer instituciones de asistencia y previsión social para sus miembros."³ Este hecho, demuestra que el período denominado de la revolución, aún permanecía con ciertos aspectos conservadores en cuanto al estatus quo que se ha marcado entre las relaciones de la población urbana y del área rural. Sin embargo, se estima que la "tasa de sindicalización alcanzó niveles sin precedente"⁴ la cual "hasta la fecha no ha podido ser igualado."⁵

Lo anterior, se encuentra estrechamente vinculado al nivel organizativo alcanzado por los sindicalistas de dicho período, a la apertura democrática impulsada por el gobierno, que generó condiciones de seguridad y respeto a la libre asociación. No esta de más decir que en el período comprendido de 1944 a 1954 se establecen una serie de luchas sindicales que logran mejores condiciones para el sector obrero de dicha etapa.

Sin embargo, el sindicalismo no era percibido de manera positiva por los sectores conservadores en la región centroamericana, en dicho período se daba el surgimiento movimiento solidarista, el cual se constituye como un correlato al sindicalismo. Se atribuye el solidarismo al costarricense Alberto Marten, quien lo plantea en el año de 1,947; el cual, en su momento no tuvo el eco deseado en el istmo y que fue cobrando vigencia en Guatemala al menos en la década de los 80, en la medida que el empresariado guatemalteco comprende lo que el mismo representa y la oportunidad que este les ofrece en cuanto al manejo de la conflictividad en términos laborales. Asimismo, observamos que Guatemala, al igual que otros países del istmo centromericano, la economía estaba sustentada en un modelo inminentemente agrario. La transición hacia otros modelos de producción para la generación de fuentes de empleo y de riqueza, ha ido evolucionando de manera paulatina en la región. Tal vez por ello, el solidarismo pasó desapercibido en la misma por casi 36 años (1947-1983).

Por otra parte, es necesario retomar que los gobiernos revolución (Arevalo-Arbenz), no contaban con el apoyo de los sectores económicamente poderosos del país, quienes aliados al gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica, quien propugnaba una política antisocialista, tomaron medidas para contrarrestar los efectos que la misma tenía sobre sus intereses y desarrollaron una lucha que desembocó en el derrocamiento del régimen revolucionario y abrió paso a un período contrarrevolucionario, que centró sus esfuerzos en el desmantelamiento de los logros sociales y políticos que la revolución pudiera haber alcanzado durante dicho período.

1 ODHAG (2009), Albizuere/Najarro "¿Por qué ellas y ellos?. Guatemala

2 Ibidem

3 Ibídem

4 Ibídem

5 Ibidem

La Contrarrevolución

El gobierno denominado de la contrarrevolución, marca un período de tiempo en el que se inicia la persecución y el intento de destrucción del movimiento sindical y popular organizado, el cual se agudiza en los 36 años que oficialmente dura el Conflicto Armado Interno –CAI– (1960 a 1996) en Guatemala. Sin embargo, dicho período no puede entenderse dentro de un contexto político local únicamente.

Debe ser visto desde una perspectiva mundial y regional, la cual está marcada con períodos de profundización de la crisis económica y la polarización ideológica, que llevó al intervencionismo del gobierno Norteamericano, a través de la Agencia Central de Inteligencia (CIA por sus siglas en inglés) y que derivaron no solo en el derrocamiento del régimen revolucionario, sino en la utilización de mecanismos de control social utilizados en dicho contexto. Asimismo, en el ámbito local, se inicia una migración de modelo económico, que de manera paulatina traslada los mecanismos para la generación de riqueza de un modelo agrario, hacia un esquema de prestación de bienes y servicios, que se consolida con el paso del tiempo. Los proyectos económicos de la oligarquía guatemalteca, son y seguirán siendo de largo aliento.


El proceso iniciado con la contrarrevolución tuvo un impacto en todos los niveles de organización económica, social y popular del país, retomando la violencia selectiva, mecanismo utilizado por la dictadura ubiquista, pero con un componente más fuerte de represión. En este punto, debemos retomar que los niveles organizativos y de participación social alcanzados en la “primavera democrática”, no tienen parangón histórico, razón por la cual los mecanismos de terror utilizados deben recrudescerse, para lograr algún margen de efectividad.

De tal suerte que con la renuncia de Jacobo Arbenz Guzmán el 27 de junio de 1954, las organizaciones sociales en general, pasaron a ser *non gratas* para el nuevo régimen que desde su inicio, la emprendió contra las organizaciones sindicales, a quienes identificaba como adversarios no solamente políticos, sino que atentaban contra el esquema económico que la clase oligárquica del país propugnaba. “*El 10 de agosto de ese año, la junta militar consagró en la ley, la disolución del movimiento sindical por medio del decreto número 48...*”⁶ de ese año.

La persecución desatada desde ese entonces contra el movimiento social y sindical, tuvo un fuerte impacto en la posibilidad que dicho colectivo continuara en pro de sus causas reivindicativas y les llevó al borde de la extinción, la cual en la década de los 80, alcanzó nuevas dimensiones y se basó esencialmente en la persecución, desaparecimiento mediante secuestros, ejecuciones extrajudiciales y criminalización de las y los líderes del movimiento sindical. Lo anterior se analiza de manera breve más adelante en este documento.

Aunque se reportan en la historia guatemalteca espacios de apertura por parte de las dictaduras militares, en determinados momentos de la coyuntura nacional frente a los sindicatos, no se observa una apertura real para permitir el funcionamiento de los mismos. De tal cuenta, que los sindicatos ven disminuido su margen de acción, lo que significa que estuvieron activos en la medida que el generalato instaurado lo permitía o la dinámica de conflictividad social lo exigía. Es en estos momentos, de tensión social cuando un nuevo vigor parecía ser inyectado en las bases y dirigencias, lo que lleva al movimiento sindical a reconfigurarse y replantearse frente al contexto social y político del momento.

6 *Ibidem*



De tal cuenta que la filiación del movimiento sindical con los grupos de izquierda que se encontraban en conformación, fueron engrosados en sus filas por liderazgos y militancias del movimiento sindical. Sin embargo, los niveles de participación social disminuyeron irreversiblemente y la fragmentación del movimiento sindical quedó propiciada.

El Inicio del Conflicto Armado Interno y el Movimiento Sindical

A pesar de la conflictividad previa que vivía el país, se reconoce oficialmente que en el año de 1960 inicia el denominado Conflicto Armado Interno -CAI- y que dura hasta el 29 de diciembre de 1996. Dicho período puede seccionarse en décadas, para su estudio, comprensión y realizar algunas observaciones del impacto de la violencia en el movimiento sindical.


La década comprendida de 1960 a 1970 esta constituida de una serie de factores económicos que afectaban la región. Es el período en el que se lanza una contra ofensiva contra el comunismo y es la etapa de la agudización de la "guerra fría". Estados Unidos, una de las principales potencias económicas y militares del mundo se encuentra inmerso en la guerra de Vietnam, guerra que se extiende hasta casi mediados de los años 80's y en un conflicto ideológico y armamentista con su principal enemigo, la Unión Soviética. Un período de recesión económica mundial, que afectaba entre otros, a la región centroamericana que vio disminuidas sus posibilidades de mantener sus relaciones comerciales con su principal socio, quien utilizaba la mayoría de sus recursos económicos al conflicto bélico que sostenía, además de la respectiva retracción en el gasto que las familias norteamericanas se vieron en la necesidad de hacer. En este marco de crisis, con la correspondiente caída del PIB, la inestabilidad en el ámbito productivo generado por las condiciones políticas internacionales, las luchas político-ideológicas de Guatemala se vieron agudizadas.

En este contexto el movimiento sindical se encontraba con cierta fuerza, producto de su reorganización, pero no lo suficiente al menos en apariencia, para soportar los embates que el recrudecimiento de la violencia producto de la respuesta que el Estado guatemalteco tenía frente a cualquier grupo social que adversara los interés de clase que defendían. Por otra parte, el movimiento sindical formaba parte de las *bases naturales* del movimiento guerrillero, sobretodo en el área urbana y existía una clara vinculación, al menos ideológica entre ambos sectores, lo cual lo volvió vulnerable de alguna manera y objeto de ataques encaminados a su desestructuración.

En este período, es cuando el Estado guatemalteco toma las primeras acciones represivas contra actores sociales, tal es el caso reportado el 12 de abril de 1962 "*cuando desde un vehículo militar abrieron fuego contra un grupo de estudiantes de Derecho que estaban en la puerta de su facultad con el resultado de tres estudiantes muertos*"⁷. La persecución a grupos sociales organizados, tal es el caso de los sindicalistas fue evidente. Este hecho en particular, puede situarse como uno de los primeros reportados, en los que claramente hay una participación de las fuerzas de seguridad del Estado, que es utilizada para reprimir y defender los intereses de grupos económicos o políticos que detentan el poder en Guatemala.

La década de los 70 estuvo marcada por un repunte en los hechos de persecución, asesinato y desaparicimiento de actores vinculados al movimiento social. Década en la que prominentes guatemaltecos fueron asesinados, por las fuerzas del Estado que eran utilizadas para tales fines. Muertes como la de Adolfo Mijangos, Manuel Colom Argueta, Alberto Fuentes, Oliverio Castañeda o de líderes

7 Nota de Prensa Libre citada en el libro ¿por qué ellas y ellos?; ODHAG(2009)



sindicales tales como *"Jaime Monge Donis, secretario general del Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Arnoldo Otten exdirigente del SAMF y del CSG"... "Tereso de Jesús Oliva, Secretario del Movimiento Campesino Independiente (MCI) y dirigente de la CTF..."*⁸

Lo anterior, denota ya la implementación de una estrategia encaminada al descabezamiento del movimiento social o de organizaciones sindicales, que eran consideradas fuertes en ese momento y que ameritaron un ensañamiento por parte del Estado, con la finalidad de debilitar a las mismas y provocar un daño irreparable que llevara a las bases de dichos movimientos a desestructurarse en el mejor de los casos o a diluirse en las luchas de poder que el vacío abrupto, propiciado por el descabezamiento deliberado del movimiento sindical generó en el mismo.

La estrategia de la contrainsurgencia, tuvo dos escenarios que pueden resumirse de la siguiente manera: uno rural, en el cual se perpetraron con un carácter de masividad las agresiones contra el campesinado, quien era percibido como fuente de apoyos para la insurgencia⁹ y otro urbano, con un componente de agresiones de carácter selectivo y de terror ejemplificante, cuyo objetivo era desarticular cualquier movimiento social no afín a los intereses de los sectores económicos del país. En este contexto, el movimiento sindical ve cada vez más reducido su margen de acción y si se incorpora la variable de conflictividad interna que dichas agrupaciones atravesaban, el margen de vulnerabilidad e indefensión estaba decantado. Aunque en dicho período se registra actividad en este colectivo, aunque los márgenes de éxito de las luchas emprendidas eran casi nulas debido a los altos costos que se pagaron producto de la represión.

La década comprendida de 1980 a 1990, puede visualizarse en dos grandes bloques: el primero comprendido por los últimos gobiernos militares de facto, caracterizados por lo virulentos en cuanto a los ataques perpetrados contra la población civil en especial contra la población universitaria y los sindicalistas. En este tiempo *"sucedieron los secuestros masivos de dirigentes sindicales el 21 de junio (de 1980) en la CNT y en EMAUS en agosto"*¹⁰ Ya para el año 81, se refiere que la situación del movimiento sindical era precaria, es de suponerse que el impacto de los hechos antes descritos, derivaron en una serie de factores, que terminaron en la inmovilidad del movimiento sindical.

Otro de los mecanismos utilizados para la desestructuración del movimiento sindical, está relacionado a la incorporación del solidarismo como mecanismo de prevención de la conflictividad laboral, *"el cual estuvo estrechamente vinculado al proyecto contrainsurgente del gobierno guatemalteco. La primera asociación solidaria que tuvo éxito en Guatemala fue fundada en 1983 en la plantación de café y cardamomo de La Perla, en la conflictiva zona de El Quiché. El propietario de La Perla fue ejecutado por la guerrilla en 1975, acusado de torturar y secuestrar a campesinos de la zona. Su finca, de 15,300 manzanas fue atacada en varias ocasiones por los guerrilleros. En un intento de garantizar estabilidad y defensa a la propiedad, el hijo (...) fundó una asociación solidaria y vendió a los trabajadores el 40% de la empresa. Inició también la primera patrulla de defensa civil que hubo en el país, entregando a los trabajadores armas con las que debían defender la hacienda de nuevos ataques guerrilleros."*¹¹ Dicho tipo de organización persiste hoy en día y es una de las formas de organización de trabajadores que en las empresas privadas se promueve. A las organizaciones solidaristas, se las percibe como instrumento para la desestructuración y socavamiento de las organizaciones sindicales, en el sentido que éstas son promovidas por la parte patronal.

8 ASIES Tomo III (s/f). citado en ¿por qué ellas y ellos? ; ODHAG (2009)

9 Véase el caso de la masacre de Panzós que marca el inicio de los ataques masivos contra la población rural.

10 Ibídem pagina 8

11 Revista envío, número 115, mayo 1991

En el período denominado de transición democrática, el cual inicia en 1985 con apertura para la instauración de gobiernos electos de manera democrática, que lleva a Vinicio Cerezo en el año de 1986 a la presidencia de la República por el Partido Democracia Cristiana, abre la posibilidad de la participación social, aunque el poderío militar encuentra fuerte presencia en el gobierno y no se dan mayores cambios en los mecanismos de represión Estatal, los cuales continúan siendo utilizados para mantener el control social en la población guatemalteca. Sin embargo, se brindan condiciones mínimas para la organización de los trabajadores del Estado y se abre una etapa en la cual resurgen liderazgos en dicha línea. En este período se reconoce el derecho de las personas a organizarse (libre asociación) y el derecho a la huelga. En el marco de ésta apertura, surgen nuevos liderazgos, aún con los riesgos que conllevaba en dicha etapa el agremiarse para la promoción y lucha por los derechos sociales, ya que como se explicó anteriormente los mecanismos de represión continuaban vigentes.

La etapa comprendida de 1990 a 1996, está marcada por una tenue reactivación del movimiento social guatemalteco, que se caracteriza por el retorno en años anteriores y en dicho período de cuadros políticos que estuvieron en el exilio por muchos años, debido a su militancia en alguno de los grupos considerados como el “enemigo interno” y se reinicia un proceso de reconfiguración de actores sociales que buscan reactivar su participación social a través de Organizaciones No Gubernamentales ONG’s o reincorporarse a las organizaciones sociales de las que formaron parte antes del exilio.

Sin embargo el contexto sigue siendo convulso, para el movimiento sindical en sí mismo no significa una reactivación en masa, sino más bien un paulatino reinicio de actividades públicas de ciertos grupos sindicales, tal es el caso del Movimiento Magisterial, quienes se posicionan frente al Estado en pro de sus luchas reivindicativas. En 1996 con la firma de los acuerdos de Paz firme y Duradera el 29 de diciembre del mismo año, se inicia una nueva etapa en que cesa, al menos en apariencia, la persecución y acoso a los liderazgos y militantes de las organizaciones populares por parte del Estado guatemalteco.

En dicho período, también inicia la apertura económica de la región y se suscitan cambios en el modelo de administración del país con un enfoque económico de corte neoliberal, lo que implica que no necesariamente exista una apertura real hacia las causas de las luchas de las organizaciones sociales. Esto en el contexto del proceso de globalización de las economías. Los sindicatos, están profundamente debilitados, heridos por 36 años de violencia sistemática, no muertos.

Rótulo que pende del dintel de la puerta de la “Escuela Sindical y Popular Ernesto Che Guevara”. En las instalaciones de la Unión de Trabajadores de Quetzaltenango.

ESCUELA SINDICAL Y POPULAR
ERNESTO EL “CHE GUEVARA”



Los cambios que No Ocurrieron con la Firma de la Paz

El inicio de la desmovilización de la URNG y el retorno a la incorporación a la vida política/democrática de dicha agrupación, marca el inicio de cambios sustantivos en la vida del país.

Debemos considerar en este punto que la llamada pacificación en la región, era parte de un replanteamiento de la estrategia macro política impulsada por el gobierno Norteamericano, quien ve el financiamiento de los conflictos armados como innecesarios y aperece a los grupos de poder de los países en conflicto, a establecer procesos de paz que permitan la apertura económica y que genere condiciones de seguridad mínimos para establecer lazos comerciales con los países en su patio trasero (México y Centroamérica). Estados Unidos, ve al istmo como socio comercial en el cual los productos generados por la industria de su país, tengan un nicho de mercado en el cual comercializarse.

Más en lo local, en la apertura democrática y ante el debilitamiento institucional que la izquierda contrajo por décadas de persecución, en Guatemala se instalan gobiernos de derecha quienes abren la posibilidad de iniciar procesos masivos de privatización, que es prácticamente el último estadio del CAI, en el cual se empieza con la reducción del Estado dejándolo sin fuentes de ingreso vitales para su funcionamiento. De esa cuenta se privatizan las empresas Estatales de telecomunicaciones (GUATEL), la Línea Guatemalteca (AVIATECA) y la Empresa Eléctrica de Guatemala (EEGSA), esto sin la menor oposición real. En este contexto algunos sindicatos de trabajadores del Estado de dichas empresas intentaron oponerse a dichas privatizaciones, pero sin el éxito deseado. Con la oferta del Estado de retiros voluntarios masivos, cobró vigencia la posibilidad de privatizar dichas empresas, posiblemente uno de los efectos más sensibles que el CAI dejó es la poca capacidad de reacción y/o participación social. Dichas privatizaciones en otras décadas, habría desatado una movilización social que posiblemente impidiera tales hechos y hubiera terminado con la caída del gobierno de turno.

El único sindicato que parecía tener fuerza de convocatoria, para defender sus intereses de grupo era el movimiento magisterial, quienes mantuvieron una fuerte oposición ante tales hechos.

A la fecha el movimiento sindical se percibe desde la opinión pública como organizaciones que funcionan de manera descohesionada y por lo tanto con un pobre poder de convocatoria entre los afiliados. Independientemente de esa aseveración, los sindicatos no han logrado adquirir la fuerza de la década de los 70s, lo cual puede ser en gran medida uno de los efectos directos de la violencia, donde la participación social era fuertemente castigada; 12 años después de la firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera, los hostigamientos, amenazas y asesinatos parecieran continuar perpetrándose contra este colectivo, aunque no con la virulencia de los años de la represión. La apertura democrática no le ha sido suficiente para reconfigurarse, fortalecerse y plantearse ante los nuevos retos que los nuevos tiempos demandan. Asimismo, el poder reaccionar con mucha mayor eficiencia ante los hechos de persecución, amenaza, criminalización o asesinato de alguno de sus miembros. Los historia continua en su devenir y los sindicatos de Guatemala permanecerán como un elemento importante y en algunos casos activos de la misma.



MARCO JURÍDICO

PARA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Como ya hemos visto, la organización sindical no fue posible hasta la conformación de una Constitución Política de la República que contemplara la figura del sindicato; y por otra parte un Código de Trabajo que reglamentara los aspectos vinculados al mismo. Estos dos elementos serán brevemente analizados en lo que a sindicatos corresponde, ya que le brindan la sustancia legal en la que reposa la conformación de los mismos. Asimismo, observaremos algunos elementos contenidos en las normativas internacionales signadas y ratificadas por Guatemala en materia sindical y algunos elementos vinculados a reformas a las normativas de carácter nacional y que tienen una incidencia directa en los sindicatos como organizaciones de los trabajadores y para los trabajadores.

NORMATIVAS NACIONALES


Constitución Política De La República De Guatemala

En el capítulo anterior, observamos que durante el período de la “...Revolución del 20 de octubre de 1944 se emite una legislación social tutelar de los trabajadores que va adquiriendo perfiles mas nítidos y firmes a medida que avanza la revolución democrático-burguesa. A partir del 15 de marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la república, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga”¹², entre otros que marcan un camino de reivindicaciones sociales en todos los aspectos, mismos que persisten en la actual constitución, a pesar de los fuertes golpes recibidos a la legislación en esta materia en el pasado.

La sección octava de la Constitución Política de Guatemala, en adelante *la Constitución*, promulgada en 1985 contempla en el artículo 102, literal “q”, el **derecho a la sindicalización libre de los trabajadores**. El cual reza literalmente: “Este derecho lo podrán ejercer, sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo”

Este artículo de la Constitución, nos permite observar que en la conformación del marco político de la Nación, dichas organizaciones y su creación, han sido concebidas desde la refundación misma del país y que por lo tanto gozan de los derechos inherentes a dicha política.

12 Historia del Movimiento obrero en Guatemala (1976); Augusto Cazali Avila <http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/org/funciones/trabajo/sindicatos/mas-informacion/historia-del-movimiento-obrero-en-guatemala>



En el entendido que en lo referente a política laboral, existen resistencias de distintos sectores a acatar las normativas o que insisten en disminuir los derechos otorgados en la Constitución se retoma en este punto el **Artículo 106** Constitucional que expresa la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. Por considerarlos de interés en esta sección tomaremos dos grandes aspectos contemplados en dicho artículo:

- a. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.
- b. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

La tutelaridad del derecho laboral queda demarcada en este artículo y se observa que la interpretación de la ley siempre deberá ser en favor del trabajador, exceptuando los casos que el Código de Trabajo estipule. A pesar de las condiciones jurídicas mínimas necesarias par su conformación, las organizaciones sindicales no han contado con el apoyo institucional desde el aparato Estatal para su fortalecimiento, promoción y protección. Por el contrario, las acciones tomadas por el Estado en los últimos tiempos, han ido en detrimento de la consolidación de este tipo de organizaciones y en desmedro de las condiciones laborales hacia el interior. Una de las formas en las que el Estado obstaculiza la conformación de sindicatos es el modelo “retiros voluntarios”, que llevó a la jubilación masiva de trabajadoras y trabajadores de la cosa pública y a la consiguiente contratación en el rubro denominado 0-29, figura creada para la contratación de trabajos accidentales o temporales dentro del aparato Estatal y que ha sido sobre utilizada en todas las instituciones públicas. Impidiendo la conformación de pasivo laboral, mediante la evasión de una relación laboral como el código de trabajo la define, ya que el mismo es considerado pernicioso para las finanzas públicas y los sindicatos, sujetos indeseados en la administración pública que conforme pasa el tiempo, se debilitan cada día más, ante la imposibilidad de congregarse nuevos miembros entre sus filas, ya que los contratos 0-29 no le permiten. No está de más decir, aunque no es el objeto de esta investigación que las contrataciones 0-29, 0-189, 0-22 y otras existentes, cuando son utilizadas, para evadir la relación laboral que de facto se da entre los contratados y el Estado, son nulas ipso jure según el artículo 106 constitucional, toda vez que se establece dicha relación laboral continuada, cuando una persona es recontratada, para las mismas funciones o actividades año con año, como sucede actualmente en el Estado guatemalteco. Lo anterior sirva a manera de un ejemplo, del debilitamiento que desde lo institucional existe hacia la posibilidad de fortalecer el sindicalismo.

Código de Trabajo

En función del estudio que realizamos, revisaremos la normativa que el código de trabajo contiene en relación al sindicalismo, contenidas en el Título Sexto, Capítulo Único y revisaremos algunos de los numerales que para esta investigación revisten un interés particular, en cuanto que estipulan algunas condiciones que garantizan el funcionamiento de los mismos.

Artículo 209. (Reformado por el artículo 4 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido.

Artículo 211. (Reformado por el artículo 1 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República).

El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

- a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.
- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica.
- d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.

A pesar de contar con una protección específica, sindicalistas son objetos de despidos injustificados, o son acosados laboralmente para que desistan de su participación en el sindicato. En los casos en los que se ha procedido por parte de la parte patronal con un despido injustificado en contra de sindicalistas, la reinstalación de los trabajadores ha sido infructuosa.

En el recuadro inferior, se pueden leer las causales legales para la disolución de un sindicato, las cuales deben ser consideradas por una instancia superior, que en ningún caso contiene al sector patronal y que pone de manifiesto los extremos por los cuales una organización de este tipo sería disuelta.

Artículo 226. A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

- a) Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedece consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.

- b) *Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; y*
- c) *Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.*

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.

Artículo 227. El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

- a) *Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal.*
- b) *Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el artículo 225; y*
- c) *Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223.*

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga para Trabajadores del Estado

La ley de sindicalización y regulación de huelga para trabajadores del Estado, elaborada y aprobada en 1986, mediante decreto legislativo número 71-86, es un instrumento legal creado, para ejercer un control sobre los movimientos de huelga que se presentan en el país, desde distintos grupos de trabajadores del Estado y de alguna manera restringir la totalidad de paros en la prestación de servicios en entidades públicas. El contexto en el que se da esta ley, es en el momento de apertura democrática, el cual trajo consigo un gran número de movilizaciones de distintos sectores, que por primera vez en muchos años encontraban cierta apertura, para la gesta de movilizaciones sociales. Es importante, retomar que el factor de persecución contra liderazgos de movimientos sociales se encuentra a la orden del día, el CAI ahora se encuentra en una fase de remisión ante el fuerte debilitamiento que la guerrilla ha tenido en el interior del país, debido a la virulencia de las estrategias contra-insurgentes llevadas a cabo por el Estado guatemalteco. La citada ley, es un intento desde el poder coercitivo que las normas jurídicas tienen, para evitar la paralización del Estado que se encuentra amenazado ante la expectativa que la supuesta apertura democrática trae consigo. Sectores sociales que fueron inmersos en un letargo forzado, iban reactivándose poco a poco. Los sindicatos, fueron algunos de esos sectores.

El decreto 71-86, toca aspectos del derecho a la sindicalización ya tratados en el Código de Trabajo y el énfasis del decreto es realmente en lo que corresponde a las huelgas y mecanismos para despidos de trabajadores del sector público, que desempeñan funciones en sectores que son considerados como esenciales, para el funcionamiento de la nación.

Artículo 4, inciso "d":

- d) *Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:*
 - d.1)** *Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos;*

- d.2)** Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;
- d.3)** Administración de justicia y sus instituciones auxiliares;
- d.4)** Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;
- d.5)** Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y
- d.6)** Servicios de seguridad pública.

Extraído del decreto 71-86

Sin embargo, el énfasis de dicho decreto radica en los mecanismos legales que el Estado puede utilizar, para proceder al despido de trabajadores sindicalizados, como vemos en el recuadro siguiente:

Artículo 4, literales “c”, “f” y “g”.

Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables.

Tampoco constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes:

c.1) Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y,

c.2) En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

.....

f) Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal c. de este artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.

g) Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales.

Está claro que el sistema se protege a sí mismo, y se sirve de los mecanismos legales necesarios, no solo para declarar un proceso de huelga como ilegal, sino a tomar las medidas de represalia que estime pertinente, aún la vía de negociación haya sido agotada y que no se encontrare solución por la vía conciliatoria para el conflicto. Los procesos de huelga que sean declarados como ilegales, derivarían en despidos de trabajadores que encabezaran o apoyaran el movimiento. Se dejan pues, dispuestos los mecanismos de jurisdicción y competencia que esta ley ordena, en instancias en las que autoridades de turno, tienen injerencia y pueden direccionar el accionar de dichas instancias que le son propicias en el espacio de un conflicto determinado. (ver recuadro donde se lee el artículo 6 de dicha ley).

Artículo 6. Jurisdicción y Competencia.

Son competentes para conocer de los Conflictos Colectivos de carácter económico-social, que se produzcan entre trabajadores del Estado y éste y sus entidades descentralizadas y autónomas, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la zona económica donde tengan los trabajadores su principal centro de ejecución de labores. Si se trata de conflicto de los trabajadores del Organismo Judicial, conocerán en primera instancia las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y en segunda instancia, la Corte Suprema de Justicia, por su cámara respectiva. Para los efectos correspondientes, el Estado deberá formular sus listas de integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, haciéndolas llegar a la Corte Suprema de Justicia, en enero de cada año, por medio del Procurador General de la Nación.

REFORMAS A LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Las reformas a la ley planteadas en mayo de 1996, diez años después de su planteamiento original fueron correcciones de forma y estilo. El fondo permanece inalterable, por lo que no nos detendremos en un análisis de los artículos.

Normativas Internacionales

Constituyen el cuerpo de normas discutidas y aprobadas por las naciones en el concierto de una organización internacional, en el cual se encuentran agrupadas y tienen la alternativa de incorporarlas como leyes de orden público cuando son signadas y ratificadas por los gobiernos que representan. Los convenios internacionales que se citan a continuación, han sido signados y ratificados por Guatemala en lo referente al tema sindical.

Convenios ratificados por Guatemala¹³

LIBERTAD SINDICAL

- o Convenio No.11, 1921, Derecho de Asociación en la Agricultura Ratificado el 3 de mayo de 1988. Publicado del 11-8-88.
- o Convenio No.87, 1948, Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado del 11-2-52.
- o Convenio No.98, 1949. Derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado el 22 de enero de 1952. Publicado del 12-2-52.
- o Convenio No.141, 1975, Organizaciones de Trabajadores Rurales. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado de 16-3-89.

¹³ Fuente: <http://www.mintrabajo.gob.gt/org/leyes-y-convenios/convenios-internacionales-a>



Proyectos de Reforma legal al Código de Trabajo

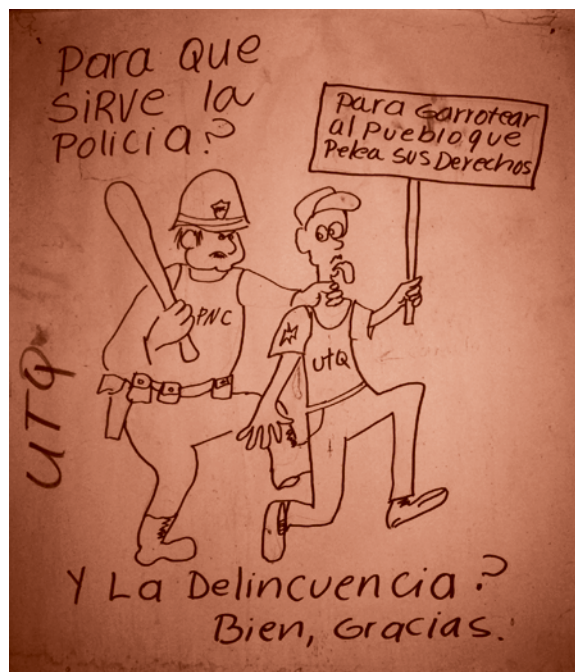
En el mes de julio del año de 2001, se constituyó un decreto legislativo que transfería la responsabilidad de la imposición de multas de los jueces laborales, hacia los inspectores laborales, así como otras reformas al Código en temas atinentes a lo sindical. Lo anterior aducía una celeridad en la implantación de las sanciones y a las acciones que la inspección general de trabajo podía efectuar, para el cumplimiento de las mismas. El acuerdo implicaba una serie de vacíos legales; y es que las atribuciones de la autoridad judicial no son delegables. Así mismo, en otras fallas de forma y de fondo que la Corte de Constitucionalidad halló. En tal sentido, el decreto fue declarado inconstitucional, con la resolución 898-2001 y 1014-2001 de fecha 03 agosto de 2004, en el cual se anula lo expresado en el decreto 18-2001.

Por otra parte, se analiza la formulación de una reforma al código de trabajo por la comisión tripartita, en la cual se puedan adoptar los mecanismos para que los jueces que no hagan valer las sentencias emitidas, tengan responsabilidades penales, sobre todo en los casos de reinstalación cuando hubo despidos injustificados. A la fecha se desconoce del avance de dicha propuesta.

DR-CAFTA

EL CONTEXTO DE SU RATIFICACION

La región centroamericana, para el año de 2002 constituía un socio comercial de los Estados Unidos de América importante. Se estima que más del 40 % de sus exportaciones totales¹⁴, provenían de esta región. Sectores económicos de Centroamérica y Estados Unidos, manifestaron interés en que sus gobiernos suscribieran un tratado de libre comercio, que permitiera tener un marco jurídico, para establecer relaciones comerciales. Aprovechando los cambios que en la región centroamericana se generaron desde la pacificación de algunos países que sostenían condiciones de conflictos armados, se iniciaron una serie de espacios de negociación, para la firma del tratado de libre comercio entre los Estados Unidos, la República Dominicana y Centroamérica, la cual "inicia el 8 de enero de 2003. Los Ministros responsables del comercio exterior de



14 Fuente: <http://www.cafta.sieca.org.gt/Enlaces.aspx?ID=001003>

Centroamérica y el Representante Comercial de Estados Unidos, Robert Zoellick anunciaron en San José, Costa Rica la firma de un tratado que después de largas jornadas de negociaciones entra en vigencia en el año de 2005¹⁵.

Hubo críticas durante el proceso de negociación del DR-CAFTA. Poco acceso a la información, secretividad, disensos entre el sector empresarial y el gobierno, una sociedad civil que tuvo poco margen para involucrarse, fueron algunos de los elementos que estuvieron presentes. La aprobación del tratado, no contó con la unanimidad en el congreso de la república, fue aprobado mediante una moción de "Urgencia Nacional", para lo cual era necesario contar con 105 para su aprobación. El resultado fue de 126 votos a favor y 12 en contra. En dicho contexto se suscitaron protestas en las calles, en contra de la ratificación del mismo. Las posiciones vertidas en el congreso, podrían de alguna manera reflejar las opiniones que diversos sectores de la población y que la opinión pública, sostenían en ese entonces.

(Ver recuadro inferior)

Al emitir su voto favorable, Rayo, quien pertenece al partido Unionista afín a la Gran Alianza Nacional, en el gobierno, expresó que "estoy inconforme con la situación de Guatemala, sueño con una Guatemala mejor y eso depende de nosotros y el tratado nos brinda a todos una gran oportunidad de cambiar las cosas".*

El diputado de la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), ex guerrilla, Víctor Sales, al votar en contra, argumentó que el acuerdo "fue negociado a espaldas de la población... solo defiende los intereses de un pequeño grupo de empresarios... y el gobierno se ha resistido a informar del verdadero contenido, objetivo y efectos".

Fuente: AP

Citado en: <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/internacionales/431654.html>

* Mariano Rayo

La votación descrita, se da en un congreso de la República, en el cual las bancadas en su mayoría representan a la derecha, que multifragmentada ocupa cuotas importantes de poder en el legislativo y una izquierda con poco margen, para hacer una oposición que se hiciera sentir¹⁶. El factor determinante, lo tuvo el cambio de postura que la bancada de la Unión Nacional de la Esperanza -UNE- quien figuraba como oposición.

Implicaciones para la Actividad Sindical

El DR-CAFTA contiene un capítulo concerniente a lo laboral. De este tomaremos los artículos que tienen relevancia en la cuestión sindical, tal es el caso del artículo 1, de la sección laboral, capítulo 16 de dicho tratado que reza: *Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT). Cada Parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos establecidos en el Artículo 16.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación.*

En tal sentido, el derecho de asociación y de libertad sindical estaría garantizado, puesto que se reconoce el mismo como una disposición internacionalmente reconocida y que está contenida en los códigos de trabajo de los países firmantes. El artículo 16.8: Definiciones, contiene en las literales "a" y "b" los

15 Ibídem

16 A la fecha las condiciones de la izquierda en Guatemala no han cambiado, continua siendo un bloque minoritario (2 diputados).

derechos reconocidos internacionalmente relacionados con el tema sindical, siendo estos (a) el derecho de asociación y (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente.

En resumen, el capítulo laboral del DR-CAFTA no contraviene las legislaciones nacionales y los tratados ratificados por los países en la OIT; Al contrario, conmina a los países a cumplir al menos con lo estipulado por dicha organización, así mismo a la aplicación de la legislación laboral vigente.

Artículo 16:2 numeral 2.

Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.

Conflictividad Laboral Vinculada a la Entrada en Vigencia del DR-CAFTA

Con la entrada en vigencia del tratado, los sectores que reportan algún nivel de conflictividad, siendo el sector de las industrias maquiladoras textiles, el cual estimaba que en el año 2007 en “165 maquilas se empleaban aproximadamente a unas 50 mil personas”¹⁷; de las 165 empresas únicamente “tres cuentan con organización sindical”.¹⁸ Las empresas maquiladoras, en su mayoría se encuentran en manos de capital extranjero, de origen Coreano, quienes manejan esta industria. Las dificultades para la conformación de organizaciones sindicales radica en la intolerancia de los dueños de las maquilas ante este tipo de organización, a la facilidad con la que se cierra una industria de este tipo y reabirla con otro nombre o a trasladar operaciones a otro país del istmo. Aunque las empresas se encuentran obligadas a obedecer las leyes laborales del país, la debilidad institucional del Ministerio de Trabajo, para dar seguimiento a través de las inspecciones laborales, a las condiciones que presentan las personas que laboran en dicho sector, deja en el desamparo a miles de trabajadores que están sujetos a horarios de trabajo ilegales, maltratos y al no reconocimiento de las prestaciones que por ley les pertenecen. El trabajador de este sector, en su mayoría mujeres, parece poco proclive a la conformación de organizaciones sindicales, tal vez por el recrudecimiento de la crisis económica y laboral de los últimos años y al temor de perder sus empleos.


El violentar la legislación vigente en el país, parece no tener un impacto en la posibilidad de establecer negocios con otros países y de exportar los productos a otros países. A pesar de lo contenido en el tratado, y a la ordenanza de velar por el cumplimiento de las legislaciones laborales vigentes de los países signatarios, como condición para establecer negocios.

Conflictividad Laboral

Se entiende que ocurre cuando las condiciones de trabajo se deterioran en el seno de las empresas y tiene como consecuencia el desencadenamiento de un conflicto de trabajo o también conocido como

17 Fuente: <http://www.elperiodico.com.gt/es/20080705/economia/60316>

18 Informe de violaciones contra sindicalistas ITUC; <http://survey09.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=0&Lang=ES>



conflicto laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la conflictividad laboral puede medirse por el número de huelgas y cierres patronales experimentados por un país a lo largo del año. Un conflicto laboral es pues, la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados.¹⁹

La conflictividad laboral es el resultado de un proceso de descomposición de las relaciones y de divergencias entre los intereses del sector patronal y de los obreros.

Tipos de Conflictividad Laboral

La tipología en cuanto a los conflictos laborales, esta vinculada al motivo del mismo. En el entendido que la conflictividad laboral es un conflicto de intereses, en ese contexto los conflictos laborales se pueden agrupar de la siguiente manera,²⁰:

- o Condiciones individuales o colectivas de trabajo
- o Reconocimiento de derechos básicos
- o Frente a problemas específicos de una empresa o del sector
- o Reclamaciones en torno a una negociación colectiva
- o Motivaciones políticas, por presión al gobierno.

Alcances de la Conflictividad Laboral


Los conflictos laborales, según su origen pueden tener distintos alcances. En cuanto que un conflicto individual tiene una dimensión más limitada en cuanto al impacto del conflicto, el tratamiento o intervención es localizado, o de bajo impacto. No así, los que tienen una dimensión colectiva, ya que su tratamiento implica métodos para su resolución distintos. Aquí el impacto de la solución es mayor, ya que involucra y afecta a un número mayor de individuos.

En tanto que un conflicto individual, puede tener una connotación de índole personal, diferenciada o específica, tal es el caso de los problemas que surgen entre un individuo y su jefe, por ejemplo, debido a la conducta de este último hacia el trabajador. Por otra parte, condiciones de trabajo con un carácter colectivo, pueden estar vinculadas a la decisión de la gerencia de un empresa de dotar y capacitar a sus empleados en procedimientos mínimos de seguridad, para una labor determinada.

En ambos casos, los alcances de la conflictividad están determinados por el tipo de conflicto y por el número de personas involucradas en el mismo. En lo que derive cada uno de los ejemplos anteriores, es un factor determinante el tratamiento que se le dé a la situación desde ambas partes.

¹⁹ Fuente: http://es.wikipedia.org/wiki/Conflictividad_laboral

²⁰ Conflictividad Laboral; La Huelga. Concepto, estadísticas y teoría. Revista Acciones e Investigaciones Sociales. Navarrete y Puyal. No. 3 (1995) <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170187>



Los conflictos laborales tienen varias alternativas mediante las cuales pueden ser abordados, siendo estas las siguientes:

- o Negociación
- o Conciliación o mediación
- o Arbitraje

Se deben considerar las anteriores formas de resolución de un conflicto laboral antes de la toma de medidas de hecho, tales como el paro laboral o la huelga. Cualquiera de las anteriores, debe considerarse como la última opción y comprender que constituyen un mecanismo de presión, pero la única vía para la construcción de acuerdos es la negociación, ya que permite una profundización en el conocimiento del problema, el análisis del mismo y promueve la búsqueda conjunta de posibles soluciones.

Sin embargo, los conflictos laborales no necesariamente se ventilan en instancias de negociación, algunos alcanzan una dimensión de violencia hacia los dirigentes de organizaciones sindicales o trabajadores miembros de la misma. En algunos casos, se atribuyen estos hechos a la parte patronal, quien ante la negativa de escuchar los reclamos de los trabajadores e instalar un proceso de negociación, adoptan acciones para reprimir el movimiento y de esta manera evitar cambios que le signifiquen un aumento en sus gastos de funcionamiento y por lo tanto una reducción de las ganancias. Los casos en los que se ha reportado violaciones contra sindicalistas, serán analizados en la sección siguiente, a partir de una compilación de datos y reportes emitidos por diversas organizaciones que nos permitan tener una panorámica de las mismas y los impactos en dicho sector.

Ataques Contra Sindicalistas en Pleno Siglo XXI

La UDEFEGUA, ha registrado en los años comprendidos del 2000 al 2009 una serie de ataques contra defensores de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que estadísticamente han mantenido un comportamiento. Se reportan entre el 2000 y el 2005 al menos "231 ataques"²¹, de los cuales "el liderazgo sindical recibió el 24% de los ataques. Los cuales se estima para el caso de los sindicalistas, están vinculados más a la tendencia a la respuesta violenta ante la conflictividad"²² que estos colectivos atienden. Sin embargo, se estima que existe un subregistro de los ataques perpetrados contra defensoras y defensores de derechos humanos en general, debido a que "se carece de un registro nacional de organizaciones de derechos humanos"²³ que pueda arrojar datos que permitan cuantificar de manera certera los ataques sufridos.

Sin embargo, la información recolectada hasta esa fecha sirve, para demostrar que las persecuciones en contra de las y los defensores se encuentran vigentes y que responden a patrones de violencia generados por la presencia política de dichos grupos, en temas de interés Nacional, en los cuales se ven confrontados con el Estado o los sectores económicos poderosos que adversan la oposición utilizando la estructura del Estado o de cuerpos clandestinos, para generar los ataques y las agresiones contra dicho sector.

21 Front Line Guatemala y la UDEFEGUA (2006): Ataques en Contra Defensoras y Defensores de Derechos Humanos; C. Samayoa. Página 95.

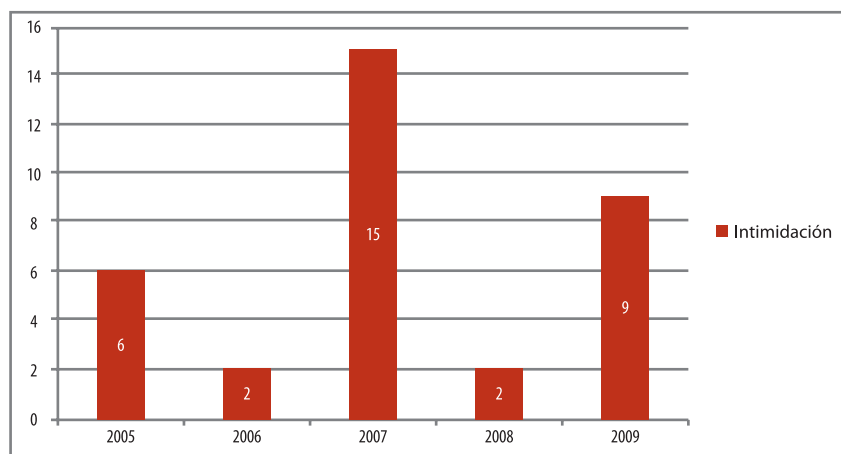
22 *ibidem*, página 96 y 99

23 *Ibidem* página 38

En cuanto a los registros de hechos de intimidación en contra de sindicalistas (ver gráfico 1) se observa que el año de 2007 fue el año en el que se registraron 15 de estos hechos, el equivalente a un 44% del total registrados en un período interanual comprendido de los años de 2005 al 2009. Sin embargo, los datos contenidos para el período 2009 a la fecha en que este estudio se realiza, lleva contabilizados 9 hechos de intimidación registrados al mes de agosto de este año, el equivalente al 26% de estas agresiones para el mismo período interanual. Lo cual puede significar que el año de 2009, sin tener las características preelectorales del año 2007, presenta características de violencia similares a las de dicho año. Lo anterior al establecer una media de hechos de intimidaciones ocurridos por mes siendo la distancia métrica de 0.125 entre 2007 y 2009.

GRÁFICA 1:

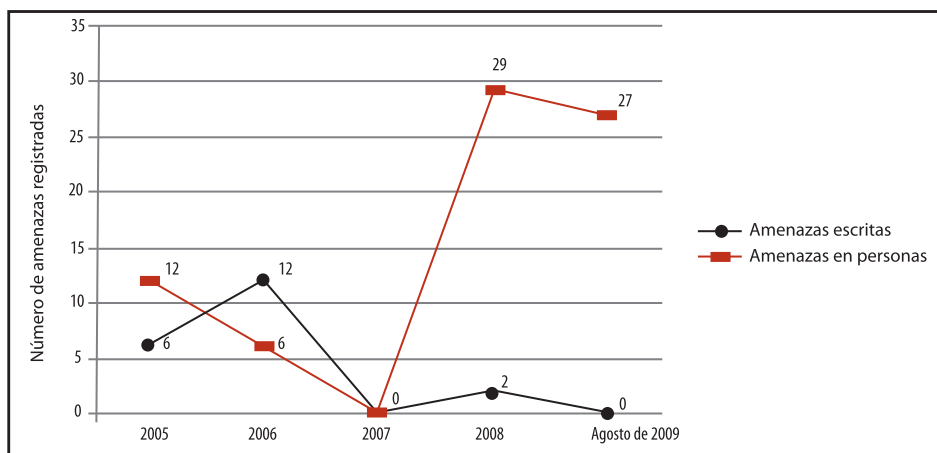
Intimidaciones contra sindicalistas, consolidado interanual 2005-2009



Otro de los hechos que guarda relativa frecuencia de violencia en contra de los sindicalistas está relacionado a las amenazas escritas o las que se hacen en persona. Como se observa en el gráfico 2, el año de 2007 continúa presentando uno de los picos más altos en cuanto al comportamiento de este hecho, 29 amenazas en persona un 39% del total de estas agresiones. Al igual que el gráfico anterior, se observa que al mes de agosto de 2009, UDEFEGUA tiene registradas 27 de éstas amenazas equivalente al un 36% de las mismas, lo cual hace al año de 2009 un período bastante violento en relación a los años anteriores. El comportamiento estadístico de las amenazas escritas es de menor frecuencia, sin embargo estas también causan un impacto a nivel personal y organizacional, los cuales se estudian más adelante en este documento.

GRÁFICA 2:

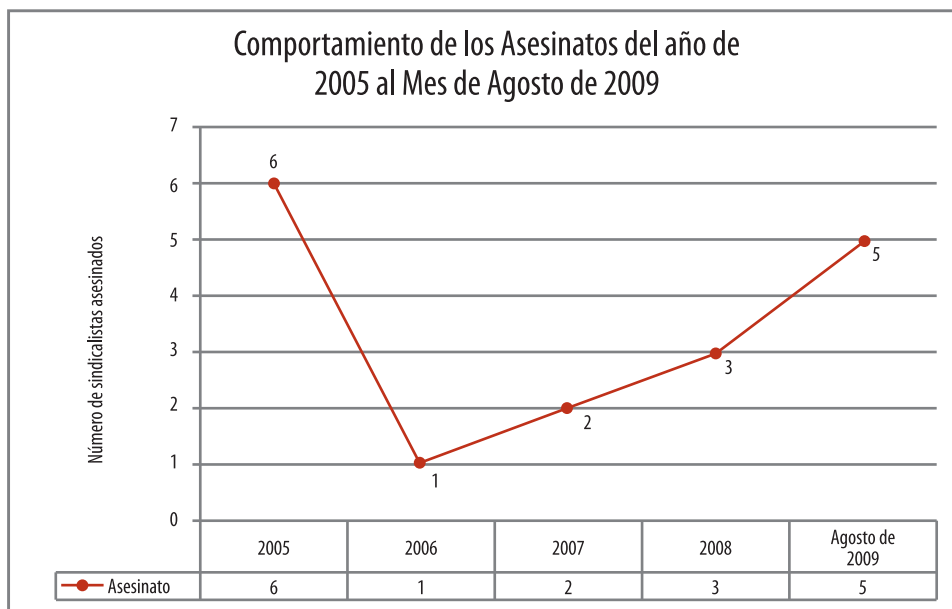
Amenazas escritas o en persona en contra de sindicalistas durante los años de 2005 al mes de Agosto de 2009



En relación a las muertes violentas en contra de sindicalistas se observa que al mes de agosto de 2009 tiene un comportamiento alto, en relación a los años anteriores. Al igual que en los análisis anteriores solamente superados hasta la fecha de publicación de este documento, por el año 2007. Como se puede observar en el gráfico inferior, el año de 2009 tiene reportadas el 29% de las muertes violentas del consolidado interanual, lo cual es otra de las muestras del repunte que la violencia contra este sector durante el período.

GRÁFICA 3:

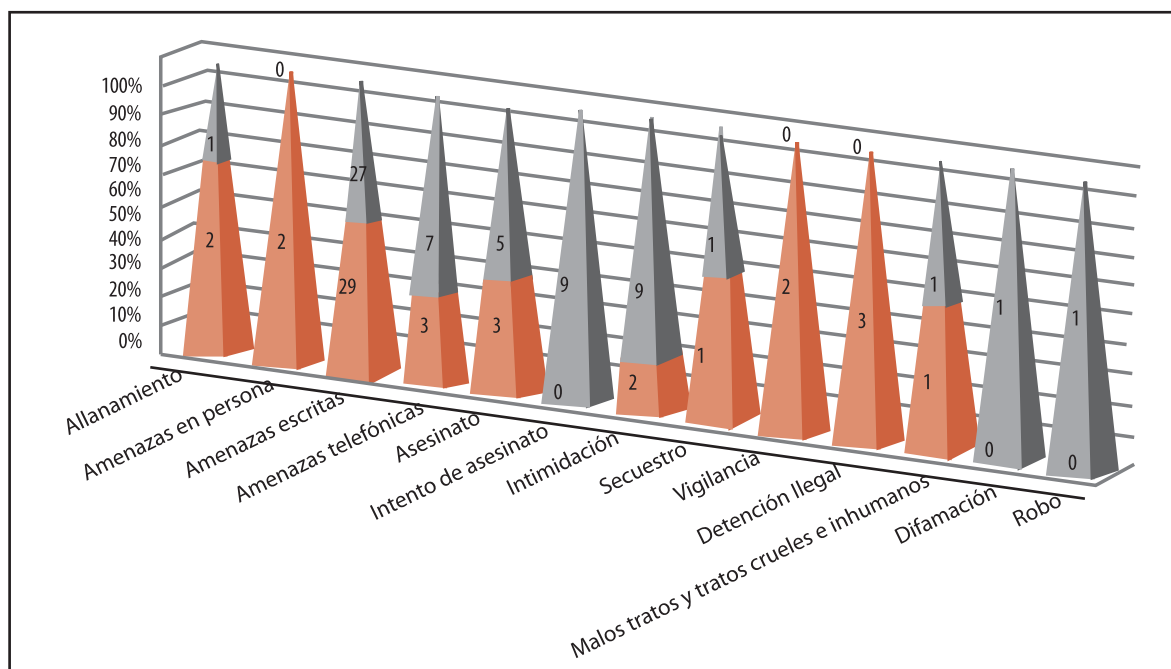
Asesinatos en contra de Sindicalistas registrados durante los años de 2005 al 2009



En términos generales se observa que el año de 2009, ha sido más violento que el año de 2008, observándose un repunte en los hechos de violencia en contra de sindicalistas registrados y que guardan relación con la actividad sindical, tal y como se muestra en el gráfico 5 de la página siguiente, siendo los intentos de asesinatos, asesinatos, intimidaciones, amenazas telefónicas y escritas las que presentan mayor grado de significancia en cuanto a hechos contra este colectivo.

GRÁFICA 4:

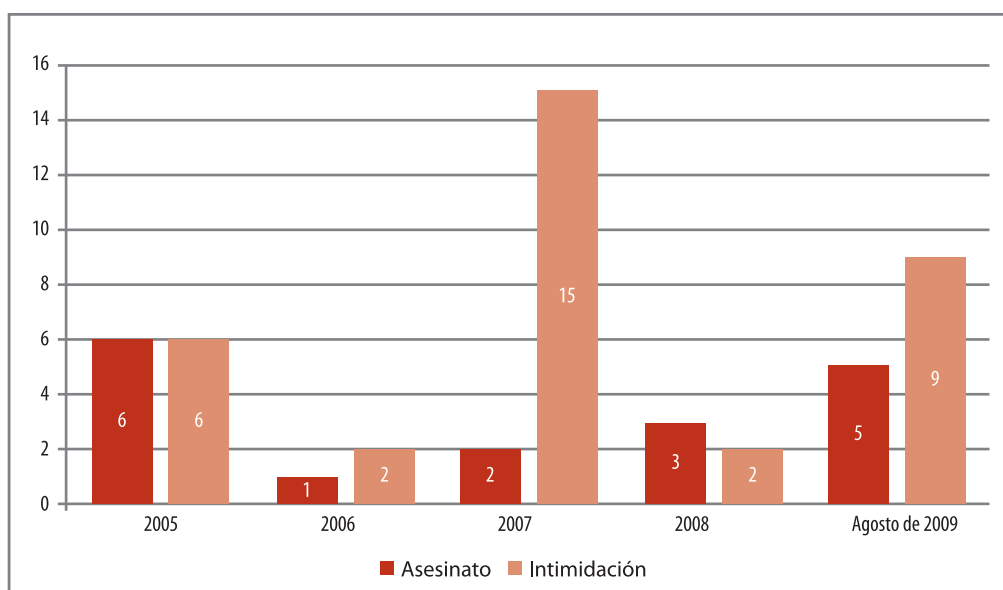
Hechos de violencia contra sindicalistas registrados durante los años de 2008 y 2009



Las intimidaciones en contra de los sindicalistas han mantenido un comportamiento en términos generales asimétricos en cuanto al comportamiento de los asesinatos contra dicho grupo. Esto puede estar vinculado a una estrategia de violencia en la cual se ejerce intimidaciones con mayor frecuencia, ya que en algunas ocasiones el simple hecho de la intimidación puede influir en el comportamiento de un determinado grupo sindical. Sin embargo, se puede establecer de acuerdo a la información registrada por UDEFEGUA que el comportamiento de estos hechos, en el año de 2005 fue simétrico, es decir se concretaron igual número de intimidaciones y asesinatos. Siendo los años de 2006, 2007 y 2009 los que mantienen un comportamiento relativamente asimétrico; se observa que se han perpetrado mayor número de actos de intimidación, que asesinatos. Lo anterior en contraposición con el año de 2008, igualmente asimétrico pero a la inversa, ya que se observa que los asesinatos en contra de sindicalistas, que actos de intimidación. Lo anteriormente descrito se representa gráficamente en el siguiente esquema:


GRÁFICA 5:

Correlación entre actos de intimidación y asesinatos en contra de sindicalistas, durante los años del 2005 al 2009



A manera de ejemplificar y trascender los datos estadísticos, que son sin duda de importancia pero en ocasiones no permite observar la complejidad que cada uno de los casos representa. Es por ello que creemos que las amenazas, agresiones e intimidaciones contra sindicalistas no deben ser tomadas como hechos aislados o situaciones que se puedan vincular al tema de inseguridad generalizada que el país vive. La mayoría de los sindicatos, se encuentran en un contexto poco favorable para realizar dicha actividad, y las mismas van tomando su propia dimensión de acuerdo a la envergadura de las problemáticas que cada sindicato aborda. En la mayoría de los casos, las tensiones entre patrono y trabajadores llega a extremos que trascienden el acoso laboral o las amenazas de despidos, en ocasiones la tónica de las mismas sube de nivel y las condiciones generales de la conflictividad se agudizan. El caso de los trabajadores de tres fincas, siendo estas Ampohe S.A, Chapters S.A y Frutera del Motagua, los cuales se agremiaron en un sindicato denominado Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal, por sus siglas SITRABI, el cual nos puede servir como un caso paradigmático de las situaciones de inseguridad que se generan dentro de un contexto de conflictividad laboral.

Las empresas antes mencionadas, habían recaído en incumplimiento de un pacto colectivo suscrito con dicho sindicato, negarse a pagar un aumento salarial pactado, cancelación de la cuota patronal para el funcionamiento del sindicato el cual no fue cancelado durante dos años y el pago del aguinaldo a los trabajadores. La exigencia por parte de los representantes de los trabajadores, en cuanto al cumplimiento de lo anteriormente descrito, generó una serie de reacciones del sector patronal, para acallar dichas demandas. Es así como el 20 de julio de 2007 "cinco soldados del Ejército de Guatemala irrumpieron (...) en la sede del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI), ubicada en Morales Izabal, donde interrogaron sobre la dirigencia, la cantidad de afiliados y el tipo de trabajo que realiza la organización (...) Los sindicalistas (...), indicaron que uno de los militares de apellido Moscoso, les aseguró que las fuerzas



*armadas investigan a las entidades populares, para evitar la ola de delincuencia, por lo que era obligación proporcionar los datos requeridos (...) Es un requerimiento del Estado Mayor y un trabajo de inteligencia, para coordinar operaciones con la Policía Nacional Civil*²⁴. Los oficiales del Ejército no portaban identificación, orden de juez competente u otro documento oficial que ordenara tal allanamiento e interrogatorio. Este hecho fue denunciado en el ámbito nacional e internacional por la dirigencia de dicho sindicato, el cual acumuló muestras de rechazo y preocupación por parte de distintas entidades sindicales.

El temor y la tensión que este hecho produjeron, fueron puestas de manifiesto por los líderes de dicha organización, las cuales cobraron nuevamente valor cuando el 23 de septiembre de ese mismo año Marco Tulio Ramírez Portela, Secretario de Cultura y Deportes del Comité Ejecutivo Central de SITRABI y quien también fuera hermano del Secretario General del mismo Noe Ramírez Portela, fuera brutalmente asesinado a inmediaciones de su domicilio en el interior de la Finca Yuma, ubicada en los Amates Izabal. Según reportes oficiales de entrevista con familiares del fallecido en las que se señala haber visto días antes del atentado mortal "(...) un vehículo sospechoso que no era de esa finca tipo Pick-Up de color Blanco doble cabina, con vidrios polarizados (...). Este mismo vehículo que andaba rondando el día sábado por la noche, ingresó nuevamente el día domingo a eso de las 05:30 horas, por la garita de las Ruinas, en donde el fallecimiento de su esposo fue a las 05:45..."²⁵ El día del asesinato Marco Tulio Ramírez salió como de costumbre, temprano en la madrugada hacia su trabajo a pie, cuando se encontraba aproximadamente a unos "30 metros de distancia..."²⁶ de su domicilio se escucharon varias detonaciones, razón por la cual su esposa "salió a ver de inmediato, y ella observó que se trataba de dos hombres, con gorros pasamontañas (...), observó que uno de ellos regresó y lo acabó de matar, (después salieron) corriendo hacia la carretera, y que posiblemente algún carro los esperaba"²⁷. Al momento del hecho, Marco Tulio Ramírez, vestía ropa de trabajo; su camisa a cuadros azul, un pantalón de lona negro, botas de hule negro y su cincho hecho con pitas de nylon²⁸. La causa de la muerte, fue un *shock traumático e hipovolémico severo secundario a heridas por proyectiles de arma de fuego*²⁹. Marco Tulio murió en el lugar de los hechos a la vista de sus familiares y conocidos. Según versiones de algunos vecinos, la noche previa al asesinato "cuatro sujetos usando gorros pasamontañas y armados a bordo de dos motocicletas de potente motor (230CC) rondaban la vivienda (...), (quienes) lo esperaron (...) estacionaron las motos y le ocasionaron la muerte (...), en la escena del crimen se localizaron 12 vainas calibre 9mm y tres ojivas calibre ignorado (...)"³⁰.

Varias hipótesis se vertieron alrededor del caso, una señalaba a la administración de la empresa del hecho sangriento. Situación que provocó malestar en la gerencia de la misma ya que la vinculación con este hecho podría provocar problemas en la comercialización del producto en los mercados internacionales y a solicitar a la dirigencia del sindicato que se les desvinculara del hecho en un comunicado. Sin embargo, había cierta tensión en la relación de la gerencia de la empresa y Marco Tulio. En una misiva de la dirigencia del sindicato, se argumenta el "hostigamiento que (la gerencia y la administración) mantienen en su contra (...) recuerda cuantas veces no golpeo fuertemente la mesa de discusiones en sus oficinas diciéndome (:) que se creía Marco Tulio, que porque era el hermano del Secretario General del sindicato no lo podía despedir (...), cuando lo acusaba de ser el incitador en llevar a aquellos paros de labores a los trabajadores de la finca Yuma, cuando el administrador de esa finca a cada momento violaba el pacto colectivo de condiciones

24 Comunicado de denuncia emitido por la dirigencia de SITRABI

25 Informe vertido por el jefe del a Sub-estación Quirigua, comisaría 61 Puerto Barrios, 613 estación los Amates Izabal. Oficio S/N. MRSO/2007. 27 de Septiembre de 2007


26 Ibidem

27 Ibidem

28 Informe forense. Forma 30. 23 de septiembre de 2007

29 Certificación Médica de Defunción, extendida el 23 de septiembre de 2007

30 Informe ref: MRH/encargado-Oficio No. 166-2007, comisaría 61 Puerto Barrios, 613 estación los Amates Izabal.



de trabajo (...)"³¹ Por otra parte, la no participación de las autoridades administrativas de la empresa queda en tela de duda, cuando vehículos particulares ingresan a propiedad privada y salen libremente después de perpetrar el hecho, por eso la dirigencia del sindicato cuestionó a la gerencia de la empresa para que *"pidiera cuentas a la empresa de seguridad que usted paga, de lo que había ocurrido dentro de la propiedad de BANDEGUA. (...y que dejara) que el Ministerio Público hiciera su trabajo y que dentro de los resultados de las investigaciones se miraría si BANDEGUA tenía participación en el crimen o no"*³².

Sin embargo, la preocupación de la empresa era un tanto más simple, el estar vinculados a un hecho sangriento podría ocasionar sanciones a la exportación del producto y esto a su vez ocasionar pérdidas millonarias a la empresa. Por lo que solicitaron a la dirigencia de este sindicato, que emitieran un documento para desvincularlos y no tener sanciones en esta línea.

Otra hipótesis del caso, estaba direccionada al entonces alcalde municipal Oscar León como la persona que *"mandó a asesinarlos por haberle retirado su apoyo (político) en su campaña que parece que este lo había abordado en varias oportunidades amenazándolo si no lo apoyaba. Marco Tulio en su oportunidad dijo que no apoyaba a Oscar porque lo habían vinculado con el narcotráfico(...)"*. A la fecha, se desconoce el avance en las investigaciones de este caso, los miembros de este sindicato continúan abogando porque el mismo se esclarezca, pero las diligencias e investigaciones al parecer se encuentran estancadas.

Otra de las organizaciones sindicales que ha sido objeto de ataques constantes es el Sindicato de Trabajadores de la Salud de Guatemala -SNTSG-, instancia que forma parte del Frente Nacional de Lucha -FNL- la cual reporta una serie de amenazas e intimidaciones contra personas miembros de su organización, las cuales están circunscritas en el ámbito laboral, éstas han estado vinculadas al hecho de denunciar ante las autoridades superiores del Ministerio de Salud malos manejos administrativos y/o abusos de poder en hospitales o centros de salud, entre otras cosas.

Al cierre de esta investigación dos hechos de amenazas en contra de familiares de sindicalistas se suscitaron, siendo uno de ellos, el caso de la ex-esposa de uno de los líderes sindicales de UASP Rubén Mazariegos quien fue víctima de un hecho de violencia. Al parecer hubo un asalto en el momento que la susodicha se encontraba en una abarrotería, en un sector popular, hecho en el que hubo intercambio de balas y resulto herida una menor quien fue identificada como hija del líder y la ex-esposa. Dicho hecho, se da en un contexto de violencia generalizada en el país, en el que distintos negocios son extorsionados por grupos del crimen organizado y en los que se registra violencia al momento de perpetrarlos. El mismo se encuentra en las averiguaciones que las autoridades correspondientes realizan para esclarecer el hecho.


SECUELAS INSTITUCIONALES ENCONTRADOS

Desarticulación del movimiento sindical

La violencia, se ejerce en Guatemala como un mecanismo de control hacia sectores de la sociedad, que interfieren con los intereses de los grupos de poder, el principal objetivo es conservarlo. El usufructo del uso de la fuerza, no es exclusivo del Estado, ha sido también un mecanismo que desde estructuras paralelas, opera y mediatiza acciones dirigidas a proteger los logros que estos grupos han obtenido a

31 Carta al gerente de BANDEGUA de fecha 13 de octubre de 2007, en respuesta a una misiva enviada por la gerencia de la misma, para desvincularla del caso.

32 Ibidem



lo largo de su historia. Lo ocurrido durante el Conflicto Armado Interno y la forma en que el Estado, a través de las estructuras de seguridad conformadas, para la defensa y preservación del mismo, las cuales fueron utilizadas, para salvaguardar los intereses de grupos económicos poderosos. En ese contexto, la violencia, tiene por objetivo inmovilizar al contrario, ocasionando el mayor impacto, al menor costo; aplicando el nivel de presión necesaria. De tal cuenta que las agresiones, pueden tener diferentes niveles de intensidad, formas de aplicación, grupo sobre el cual se ejerce y por lo tanto, impactos focalizados o colectivos.

El movimiento sindical en Guatemala, no ha sido ajeno este tipo de hechos y por lo tanto, presenta una serie de impactos, que tienen su expresión en dos niveles, que a razón de este estudio se intentan visibilizar, siendo éstos los que tienen una expresión en cuanto al funcionamiento de las centrales, federaciones o pequeños sindicatos. Es a nivel institucional y otro, que se expresa a nivel del individuo.

Los liderazgos entrevistados, expresan que las situaciones de amenaza y violencia que se han vivido, han provocado cierto nivel de inmovilidad a lo interno de las organizaciones. La cual se expresa en tanto que algunos directivos o cuadros operativos, se abstienen de activar en función de los objetivos del grupo. Es decir, que existe cierto temor, que produce inmovilidad personal, la cual afecta los intereses que las organizaciones sindicales puedan tener.

Este tipo de situaciones, en algunos sindicatos ha producido la sobrecarga de roles, en los que otros directivos o personeros de la organización, han tenido que asumir las actividades que los otros se niegan o temen hacer. Esta situación produce un desgaste personal en aquellas personas que se cargan para sí mismos, el trabajo de los otros y por otra parte es una situación precursora de conflictividad interna, ya que se inician una serie de cuestionamientos, hacia aquellos miembros de la organización que no activan.

La violencia sistemática hacia el movimiento, ha traído consigo, dificultades para promover el crecimiento de las mismas. *“Algunas personas se atemorizan y no se acercan para participar en el sindicato (...)”*³³. La posibilidad de ser víctima de un ataque, disminuye el interés en participar en las personas y por lo tanto, las oportunidades de reclutamiento de nuevos sindicalistas. Aunque existe una visión optimista en algunos sindicatos, que refieren percibir algún grado de crecimiento en sus organizaciones. Sin embargo, la percepción general es que el crecimiento de éstas, se encuentra seriamente comprometido. De tal cuenta que en relación al crecimiento per se de los sindicatos abordados, en ninguna organización se obtuvo datos reales de tal crecimiento. Por el contrario, algunos expresan que hay un estancamiento en cuanto al crecimiento y que la tendencia es a la baja en relación al número de afiliados.

Pero el crecimiento de dichas organizaciones, está comprometido no solo por las situaciones de amenaza que se viven, hay que aunar al análisis, los modelos de contratación que las empresas privadas y el mismo Estado han asumido. En cuanto a las relaciones laborales, dentro de un Estado/ Sociedad Neoliberal *“...el resultado ha sido acentuar la explotación del trabajo, ensanchar el espectro de las poblaciones que sobreviven en el llamado sector informal de la economía, sobre todo, introduciendo la temporalidad en las contrataciones colectivas o individuales de trabajo (...) que es verdaderamente la forma histórica y empírica que viene asumiendo la flexibilización de la fuerza de trabajo y la desregulación laboral mal llamada “reforma laboral”*”³⁴

33 Entrevistado No. 4, impactos institucionales

34 Adrián Sotelo Valencia; “Globalización, Dependencia y Desregulación Laboral, CELA-UNAM-México. 2004. Página 12

Cómo Opera la Desarticulación del Movimiento Sindical en el Estado guatemalteco


El Estado guatemalteco, desde el año 1995 inició los procesos de desregulación de las formas de contratación, que sin duda tiene un impacto en las posibilidades de crecimiento de estas organizaciones. El inicio de este esquema, comenzó con los procesos de retiro voluntario de cientos de trabajadores que se encontraban bajo los renglones presupuestarios que generaban “pasivo laboral”, e incorporando a las plazas que quedaban vacantes a las y los trabajadores, ahora dentro de un principio de contrataciones temporales. Esta flexibilidad, que se asume dentro de los tratos laborales, tuvo un impacto en el funcionamiento del Estado, dado que la experiencia, el conocimiento y el entendimiento del mismo, quedó subestimada. Se borró de tajo, la historia de los movimientos de trabajadores del sector Estatal, quienes al principio resistieron, pero la fuerza implementada, para que las personas se incorporaran a los programas de retiro voluntario, fue superior y se instala un esquema de contratación que hasta el día de hoy, violenta los derechos laborales. Es decir, que el Estado se convierte en el principal violador, de las leyes laborales en Guatemala.

De tal forma que los entrevistados observan que estos modelos de contratación de personas, limita la posibilidad de crecer, toda vez que las y los trabajadores contratados bajo renglones presupuestarios, que no contemplan las prestaciones y derechos laborales que el Código de Trabajo contiene, la incorporación de éstos a los sindicatos se hace difícil. Sin embargo, algunas organizaciones sindicales, refieren tener las puertas abiertas a este tipo de trabajadores y se manifiesta interés en incorporarlos. Pero el riesgo de despido, es una constante al punto que los laborantes bajo este tipo de renglones (0-29, 0-22 o 0-189), son amenazados en cuanto que, ingresar a un sindicato les puede costar el contrato, o en los casos menos abrasivos simplemente se les indica que no tienen ese derecho.

Poco o nada se ha logrado, para “regularizar” nuevamente las contrataciones de estas personas, quienes en algunos casos tienen muchos años de estar sujetos a este tipo de contratos, sin ningún derecho o posibilidad de reclamarlo. La anterior situación, según refieren las fuentes consultadas, constituye un impedimento para que los trabajadores gocen de los derechos laborales contemplados en el código de trabajo, entre ellos el derecho a la sindicalización. Esta situación, además provoca que dentro de las instituciones públicas exista una alta rotación de personal, sobre todo en las épocas donde se dan los cambios de gobierno, esto debido a los compromisos políticos adquiridos durante las campañas electorales con diferentes sectores. El resultado de dicho contexto, es el despido injustificado de personal capacitado y la desarticulación de los procesos institucionales iniciados.

Siempre dentro lógica del funcionamiento del Estado, en algunas municipalidades del país, tal es el caso de los miembros del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Coatepeque, existe una tendencia a desarticular los movimientos sindicales mediante amenazas y provocar inmovilidad organizacional mediante hostigamientos a miembros del sindicato. En este caso que nos sirve como ejemplo, se observa como a partir de la toma de posesión de la nueva corporación municipal, se inician una serie de acciones contra trabajadores organizados por parte de las autoridades, las cuales inician con el despido injustificado de 22 personas que se encontraban bajo el régimen de contrato 0-22, quienes tenían 10 años laborando bajo este renglón presupuestario. El sindicato, inicia una serie de acciones para apoyar a los compañeros despedidos, situación que les trae amenazas y hostigamientos a los directivos del mismo, acciones que ellos suponen provienen del Alcalde Municipal de Coatepeque³⁵. Asimismo, refieren que miembros del sindicato, han sido objeto disminución de cargos por el hecho de ser sindicalistas. Un

35 Caso documentado número 14.



resultado que se puede mencionar, relacionado a estos hechos, es que algunos directivos “...no quieren activar”, según refiere la persona entrevistada. Se percibe que la sensación de miedo ante un posible atentado contra la vida de los sindicalistas, está presente. En este contexto, es importante mencionar que la región de Coatepeque se ha visto envuelta en una serie de enfrentamientos entre distintos sectores, tal es el caso de los vendedores del sector informal y la Municipalidad de Coatepeque. Además de la aparición de grupos, quienes se auto denominan los Guardianes de Coatepeque u otro que se designa como los Zetas, quienes por medio de volantes, han vertido amenazas en contra de diferentes personas de la localidad y se arrogan la función de velar por la seguridad de los habitantes de la región. Asimismo, se vincula al Alcalde Municipal con hechos de represión y violencia en contra de personas no afines a su agrupación política. Lo cual, pone a este sindicato en ambiente convulso, en el cual si ocurriese un hecho de violencia en su contra, se subvertiría en un hecho que podría ser adjudicado a cualesquiera de los grupos citados.

En esta situación los sindicalistas refieren que sus estrategias, para la lucha por los derechos laborales han sido reenfocadas o mejor dicho, y en palabras de una persona entrevistada “...nosotros ahora hemos tratado de abstenernos un poco, para no entrar en conflicto, tratamos de acudir al diálogo...”. “Hemos sido tolerantes y bastante pacientes, por la situación de violencia en este lugar.”³⁶ Los modelos de afrontamiento, ante las situaciones de violencia que las personas enfrentan en su cotidiano, tiene como respuesta “normal”, la de establecer otros mecanismos que les permitan, resignarse frente a la violencia como persona y como grupo.

Cómo Opera la desarticulación del Movimiento Sindical en la Iniciativa Privada

Por su parte, en la iniciativa privada guatemalteca, no ha sido afín ideológicamente a los preceptos planteados por el sindicalismo. Y en su afán de conservar la hegemonía que el poder económico les confiere, han realizado maniobras que en el contexto de impunidad que el país atraviesa, les garantiza la no oposición legal cuando atentan contra las pocas organizaciones sindicales que funcionaban en las empresas o evitando que las mismas se conformen.

La respuesta del sector empresarial frente a este tipo de organizaciones, cuando se intentan conformar, ha sido brutal. Utilizando para ello, métodos como el despido de los trabajadores sindicalizados, a pesar de la protección legal esgrimida en el código de trabajo, en cuanto a la inamovilidad de este grupo de trabajadores, quienes al iniciar los procesos de restitución frente a los juzgados de trabajo, transitan por un tortuoso proceso que, contrario a los tiempos de reinstalación que reza la ley (24 horas máximo), pueden durar como lo demuestran varios casos ventilados en los tribunales de trabajo, muchos años. Estas acciones, no han podido ser detenidas por las organizaciones sindicales, a pesar de contar con denuncias presentadas con las autoridades competentes.

Por otra parte, se han instalado en algunas empresas organizaciones solidaristas, las cuales son utilizadas como mecanismos alternativos para la disolución de los sindicatos que operan en las mismas. El planteamiento de dicho tipo de organización de trabajadores, se realiza para des-estimular la participación o conformación de los mismos. Las asociaciones solidaristas ofrecen “beneficios” que un sindicato no puede ofrecer, tal es el caso de seguros de vida, créditos para la compra de viviendas, comisaratos para trabajadores afiliados, comedores o centros de recreación, participación en los cuales entre otras cosas forman parte del “atractivo”. Importante es decir que dichas asociaciones, funcionan al

36 Caso 14, instrumento de impactos institucionales

menos en teoría con capital aportado tanto por la parte patronal como obrera. No obstante, este tipo de organizaciones es una estrategia para impedir el crecimiento de los sindicatos, porque en su esencia no propenden la reivindicación de los derechos de los trabajadores. *“Los sindicalistas guatemaltecos afirman que tienen una importante desventaja en la confrontación con estas nuevas asociaciones. Mientras los nuevos sindicatos tienen que luchar durante años con una burocracia enemiga para ganar un estatus legal, los solidaristas consiguen rápidamente el respaldo oficial. Porque apoyan al empleador, las asociaciones solidaristas disponen de abundante capital, de un fácil acceso a los recursos que necesitan para sus actividades y hasta de permiso para realizar reuniones en las horas de trabajo”³⁷.*

Para muestra de los niveles de ineffectividad de los tribunales de trabajo, se cita el caso de los trabajadores sindicalizados de la Empresa Distribuidora del Petén, que funcionaba dentro de la empresa Agua Pura Salvavidas, de la Cervecería Centroamericana y propiedad de los hermanos Castillo. Este grupo de personas conforman un sindicato, que pretendía hacer valer los derechos de los trabajadores, ante los constantes abusos laborales a los cuales eran sometidos por la empresa, quienes durante el proceso de formación de la organización sindical, fueron objeto de acoso laboral, amenazas e intimidaciones.


Durante la corta vida que dicho sindicato tuvo, el nivel de conflictividad al cual fue sometido, fue grande, si se considera el poco tiempo de funcionamiento que el mismo logró a lo interno de la empresa. Como respuesta obtenida por la formación del mismo, se da el cierre de la empresa Distribuidora del Petén y el cese de sus actividades comerciales. Esto ante la imposibilidad de desestructurar el sindicato mediante la compra de voluntades y la práctica de actos de intimidación, que según los afectados era promovida por la parte patronal. Se procedió al despido de todos los trabajadores sindicalizados, que eran un número de 47 personas y al traslado de los no sindicalizados a otras empresas de la Cervecería.

Los actos de inconformidad por el despido, llevaron a los trabajadores a impulsar una demanda en los tribunales de trabajo, para que se les reinstalara, así como emprender una serie de acciones de manifestaciones públicas contra la empresa. Hechos que suben de tono, cuando son desalojados de una manifestación pacífica frente a las instalaciones de la Cervecería Centroamericana, en el cual se producen hechos de violencia en contra de los sindicalistas por parte de la compañía de seguridad privada que tiene bajo su resguardo el cuidado de las instalaciones de la empresa. Después de estos hechos, en los cuales son agredidos los manifestantes, se produce días después el asesinato de uno de los miembros del consejo directivo del sindicato en condiciones aún no esclarecidas. Hecho que fue denunciado nacional e internacionalmente. Esta situación, crea un sisma a lo interno de las militancias del sindicato, quienes ven vulnerada su seguridad personal. Seguido de este suceso de violencia, se incrementan los hostigamientos y amenazas en contra de los miembros del sindicato. Las fuentes entrevistadas, refieren haber sido objeto de visitas en sus domicilios por personal administrativo de la empresa, en las cuales les ofrecían dinero a cambio de la renuncia a la empresa y al sindicato.

37 Revista envío, número 115, mayo 1991

Fotografía donde tres sindicalistas que se manifiestan pacíficamente frente al Parque Central, hacen una señal de “resistencia” espontáneamente al solicitarles una fotografía..





Esto marca el inicio de una estrategia encaminada a desarticular el sindicato vía la compra de voluntades, en cuyos casos ofrecen fuertes cantidades de dinero, para que las personas desistan del derecho de reinstalación y renuncien al sindicato, además de ofrecerles trabajo en otras empresas. Situación a la que por temor, algunas personas acceden.

Sin embargo, después de haber obtenido las renunciadas respectivas, el compromiso de mantener una fuente de empleo era roto y la persona despedida. El resultado de estas acciones fue la pérdida de miembros del sindicato, quedando alrededor de 27 personas actualmente activas dentro del movimiento, quienes persisten en sus reclamos de reinstalación. Este grupo de trabajadores, mantiene una manifestación pacífica frente a las instalaciones del Palacio Nacional de la Cultura, en donde han situado un campamento improvisado, en el cual los manifestantes, tienen alrededor de 2 años viviendo en condiciones deplorables.


Las muestras de resiliencia encontradas en este grupo de manifestantes y los contenidos simbólicos elaborados, los cuales le dan sustento y sentido a la lucha emprendida, se demuestran en la siguiente expresión vertida por uno de los sindicalizados: *“nosotros no pensamos dar ni un paso atrás, porque nuestro objetivo es la reinstalación y de allí, no pensamos movernos, de cambiar nuestras ideas...y aunque la empresa venga y pretenda comprar nuestras voluntades, ofreciéndonos cierta cantidad de dinero, no pretendemos recibir ese dinero. En lo personal Yo no lo pretendo y mis ideas antes de meterme al movimiento no eran estas. Nunca pensé a llegar a ser una persona sindicalizada, pero es una experiencia muy bonita y lo mejor de todo esto, es que uno aprende muchas cosas, a defender(se) a uno mismo y a defender a muchas personas enseñándoles sus derechos como trabajadores. Aparte de eso, pensamos que somos un gran ejemplo para las demás organizaciones que se quieran formar en sindicato, porque no es con cualquier empresa con la que nosotros estamos luchando, estamos claros que es con una empresa que tiene como 98 empresas solo en Guatemala verdad y si nosotros logramos entrar a esa empresa, que estamos seguros con fuerza de voluntad a si va a ser, va a ser un gran ejemplo para los demás compañeros que se quieran sindicalizar”³⁸*

El caso SITRAPETEN, cuenta ya con dos sentencias a favor de los demandantes, las cuales no han sido acatadas por la parte patronal. El estado actual del caso, es de un amparo a favor de la empresa, el cual deja temporalmente sin efecto los dos fallos anteriores. Situación que ha llevado a la dirigencia de dicho sindicato a interponer otros recursos legales, para los cuales cuentan con el apoyo legal de FESTRAS.

En la línea de la desarticulación de los sindicatos, se encuentra otra muestra en las empresas maquiladoras, que en su mayoría están constituidas por capital extranjero, quienes desarrollan actividades comerciales en el país, sin observar las normativas laborales vigentes. El caso de la empresa maquiladora FRIBO, puede servir de ejemplo, en la cual 16 personas miembros del sindicato de trabajadores de esta empresa, fueron despedidos ilegalmente por lo que iniciaron un proceso de reinstalación el cual ganaron. Después de bregar con la resistencia de los dueños de la maquila, para cumplir con la orden de reinstalación, siete (7) personas logran este objetivo, quedando nueve (9) personas sin ser sujetas de dicho proceso. Desde la reincorporación, los trabajadores fueron objeto de malos tratos por parte de los administradores y el acoso laboral habría sido una constante.

Aproximadamente el 10 de julio de 2009, miembros del sindicato de trabajadores de dicha maquila fueron amenazados con ser despedidos por personeros de la misma. Incluso, manifestaron la posibilidad de lincharlos, so pretexto de tener que encontrar trabajos para la maquila, ya que para poder pagar sus

38 Transcripción de fragmento con Entrevistado 01, en el campamento improvisado frente a las instalaciones del Palacio Nacional de la Cultura, 2 de octubre de 2009.



prestaciones la empresa debía tener trabajo y pretendían obligarlos a conseguirlos. Obviamente, los trabajadores no contaban con los medios, ni los recursos para desempeñar dicha actividad, además de serle ajeno a sus funciones como operarios.

Otra de las formas de abuso a las que fueron sometidos, era cuando se constituían en sus puestos de trabajo, el personal administrativo de la empresa les externaba que se regresaran a sus casas, que ese día no habría trabajo. Además, les decían que la empresa estaba parada en la producción. Por otra parte, refieren haber sido amedrentados por hombres armados a las afueras de la empresa, quienes de manera sospechosa les veían y en clara forma de agresión les mostraban armas de grueso calibre.


La conflictividad desde el proceso de reinstalación fue en aumento, hasta que el dueño de la empresa expresó verbalmente a un grupo de trabajadores que prefería cerrar la fábrica antes que tener un sindicato en ella. Es así como el 21 de agosto de 2009, cierran la fábrica dejando en el desempleo a todas las personas que laboraban en la misma. En dicho proceso, el dueño de la fábrica inicia a argumentar con los otros trabajadores (no organizados), que se cerraba la fábrica por culpa de los sindicalistas. Razón por la cual, algunas personas la emprenden contra los mismos, los insultan y agreden verbalmente, ya que los identifican como los supuestos responsables del cierre de la empresa.

Los dueños de la maquila se niegan al pago del total de las prestaciones adquiridas (liquidación) de todos los empleados, entregándoles aproximadamente un 10% de las mismas a los trabajadores no organizados y dejando sin dicho pago a los sindicalizados. Además de negarse a pagar una quincena laborada.

El dueño de la maquila respondía al nombre de “Señor Cha”. La fábrica no es la primera vez que cierra operaciones, según la fuente consultada, quien asegura que los dueños de algunas maquilas utilizan esta estrategia, como mecanismo para la evasión fiscal y del pago de prestaciones acumuladas. Esta maquila por ejemplo, transitó con varios nombres: en un principio se llamaba *Cocos*, después *FRIBO* y se supone que actualmente se denomina *Modas Dae Han*. Aunque se refiere que es la misma empresa, cambia el representante legal y razón social, por lo cual se hace imposible dar seguimiento al caso. Sin embargo, se hacen los esfuerzos necesarios y denuncias correspondientes, sin que a la fecha se tengan resultados positivos en cuanto a la persecución de las faltas y delitos cometidos.

La Conformación de Paralelas

D*ivide et Impera*, frase utilizada por los romanos, que resume no solo un pensamiento político, sino una estrategia para mantener el poder. Misma que con el tiempo, ha sido retomada por otros autores, tal es el caso de Nicolás Maquiavelo, quien en su obra *el Príncipe*, la esgrime y desarrolla; nos permite su comprensión y observar el objeto de su aplicabilidad. Este principio político, es una de las armas más poderosas que se puedan tener contra el otro, en el entendido que es a *ese otro*, a quien hay que inmovilizar o hacerlo fácil de manejar. Este principio ha sido aplicado por todos los imperios de la historia de la humanidad, lamentablemente para las masas dominadas, con muy buenos resultados. La vigencia de dicho esquema de pensamiento en quienes detentan el poder, ya sea momentáneamente como ocurre con los gobiernos electos democráticamente o, *ab-aeterna* tal es el caso de las dictaduras, ha demostrado su utilidad práctica frente al poder del grupo, que constantemente hace presión para imponerse al poder del individuo. En tal sentido, la masa debe ser controlada de alguna forma.




Para comprender de mejor manera el tema del paralelismo sindical, debemos retomar en este punto, que la estrategia de control social promovida durante el Conflicto Armado Interno, no priorizaba este tipo de acciones, aunque se dieron. Éstas en su conjunto, estaban más bien direccionadas, a la destrucción mediante el desaparecimiento de los máximos líderes sociales del país. Como muestra, aunque ya se ha desarrollado en un capítulo anterior, podemos recordar como el 21 de junio de 1980 se da el *“secuestro masivo de lo más granado del movimiento con el allanamiento violento de la sede de la Central Nacional de Trabajadores (CNT), cuando su Consejo se reunía para saldar diferencias internas, surgidas en su seno por la actitud de dirigentes comprometidos con el movimiento revolucionario (...). Dos meses después, el 24 de agosto y por similares razones, un nuevo secuestro masivo conmovió a la opinión pública y en especial a los trabajadores. 17 dirigentes, sindicalistas y estudiantes, eran sacados del Centro de Retiros Espirituales de Emaús (...). A estos hechos le siguieron los allanamientos a las centrales sindicales, los secuestros y asesinatos de sindicalistas, abogados, estudiantes, catequistas, dirigentes campesinos, sacerdotes, intelectuales, periodistas y pobladores, mientras el exilio se multiplicaba* ³⁹. La represión durante la época de la lucha armada disminuyó considerablemente el número de liderazgos de calidad, en muchas de las organizaciones sociales y es quizá esta situación la que ha permitido permear las organizaciones sociales, que en el pos-conflicto se estaban re-articulando, lo anterior es una tarea que presenta poca dificultad.

En el contexto de violencia, la comunidad internacional levanta la voz ante las violaciones a los Derechos Humanos. El régimen trata de mostrar una cara distinta y que permitiera de alguna forma, disminuir los impactos negativos que su imagen sufría en dichos espacios. Es así como en el 82, con la llegada de Ríos Montt al poder mediante un golpe de Estado, se marca una estrategia política/militar encaminada a generar cierta apertura social y brindar algunas condiciones controladas para la supuesta apertura *“en el que participaron sindicalistas como Juan Francisco Alfaro Mijangos; representantes de los indígenas como Mauricio Quixtán; cooperativistas como Rolando Baquix; y abogados como Toledo Peñate. (...). Su conformación le permitió al gobierno un margen de maniobra y aparecer como el iniciador de una apertura en momentos en que más intensificaba su actividad militar rural (...), nombró al Coronel Joel Emilio Estrada como el responsable de la política sindical y al Ministro de Trabajo, Otto Palma Figueroa, como adorno que avalaba todo cuanto dijera el gobierno, yendo él, con Carlos Toledo, antiguo dirigente del Sindicato de Pilotos Automovilistas (SPAS), afiliado a FASGUA, (ya desaparecida por la represión) a representar al gobierno en la Conferencia Internacional de la OIT realizada en Ginebra, Suiza. (...) Pronto se verían sus intenciones de impulsar un sindicalismo mediatizado bajo la custodia de un coronel y una política de tierra arrasada en el campo.”*⁴⁰. El gobierno de esa época inició acciones ante organismos internacionales para la consecución de apoyos técnicos y económicos para la promoción y el resurgimiento del sindicalismo. En este contexto *“las opiniones giraban alrededor de la necesidad de la formación de nuevos dirigentes, pero también sobre la persistencia del miedo y el temor; sin embargo, bajo esas condiciones, surgió una expresión sindical, la Confederación de Unidad Sindical Guatemalteca CUSG. Era una actividad muy parecida a la que se dio después del derrocamiento del gobierno de Arbenz en 1954, cuando el gobierno de Castillo Armas recurrió al asesoramiento del sindicalismo libre y llegaron a Guatemala Serafín Rumualdi de AFL, Daniel Benedetti de CIO y Raúl Valdivia de la Federación Cubana del Trabajo”*⁴¹. Lo anteriormente expuesto, nos permite ver de manera muy sintética como distintos regímenes de turno, han infiltrado de alguna manera a las organizaciones sindicales o han formado sindicatos cercanos a los intereses del mismo, la década de los 80 es quizá por cercana, paradigmática en cuanto que es en ésta, cuando ven la luz organizaciones tales como el *“Instituto Guatemalteco de Formación Social (IGEFOS) de inspiración social cristiana y su principal función es la realización de cursos y talleres de formación sindical (...), después la creación de la Federación*

39 Los años ochentas: Década crucial para el sindicalismo guatemalteco”. Albizures. (2009)

40 Ibidem página

41 Ibidem



Nacional de Trabajadores y la Asociación Nacional de Trabajadores Estatales de Guatemala (ANTEG). (...) Esto permitió el surgimiento de la Coordinadora General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) en el año de 1,987, utilizando el nombre y las siglas de la combativa e histórica central de la época revolucionaria...⁴² Justo es decir que el tiempo y la renovación de algunos liderazgos ha podido reivindicar, en alguna medida, a algunas organizaciones que hoy en día persisten.

Sin embargo, la modernidad y la apertura democrática que el país ha vivido no ha traído consigo cambios sustanciales en cuanto a la práctica gubernamental de intentar tener injerencia o conformar organizaciones sindicales afines a sus intereses. En el transcurso de este Estudio, se encontró información que evidencia una inclinación del gobierno actual hacia esta forma de actuar. El movimiento sindical guatemalteco ha sido víctima en la actualidad de este comportamiento que intenta diezmar la fuerza que el mismo tiene y hacerla propicia a los intereses de los partidos de gobierno en turno. De tal cuenta que los entrevistados, refieren que existen organizaciones sindicales “paralelas” a las originalmente conformadas. Lo cual se logra con la cooptación de liderazgos que militaron en el movimiento sindical y que ahora (o en su momento), operan en función de los intereses del partido de gobierno.

La forma de instalar una paralela en estos días es relativamente sencilla, y se puede definir mediante el siguiente esquema:

Una figura que haya militado en el movimiento sindical (histórico), un grupo de trabajadores que hubieran tenido rencillas con la dirigencia sindicato o que por ser nuevos en la institución desconozcan de la existencia del otro sindicato y por último, el apoyo institucional (de la administración de la entidad, en estos casos pública), que les brinda los medios y las condiciones, que al sindicato original le han sido negadas. Para fortalecerse y crecer en número, se ofrecen ascensos, beneficios particulares o puestos de trabajo. Así mismo, esparcir rumores y sembrar dudas en cuanto a la honorabilidad y ética de los otros líderes sindicales.


Es necesario recalcar, que esta práctica no es nueva o inventada por el gobierno actual. Más bien, se le ha dado seguimiento a la misma o se recicla en función de los intereses de los regímenes de turno y también observando que los mismos, obedecen a intereses de sectores económicamente poderosos, por lo cual al Estado no se le puede entender o interpretar apartado de dicha dinámica. Acotado lo anterior, el fenómeno del paralelismo en la actualidad, es percibido por los liderazgos del sindicalismo entrevistados en este estudio, como una estrategia, que se esboza desde el sector gubernamental con la finalidad de destruir los resabios del sindicalismo en Guatemala.

Aunado a lo anteriormente expuesto, los entrevistados perciben que existe una incapacidad por parte del sector oficial para establecer vínculos con las organizaciones sindicales que tienen una trayectoria reconocida en el país. El problema estriba, en que éstas han militado históricamente con la Izquierda y tienen dificultad para identificar al actual partido de gobierno como socialdemócrata, más bien se percibe como una corriente centro-derecha. Dicho lo anterior, la relación en términos ideológicos se hace insostenible. Promover paralelas, más allá de ser un tema de control o poder *per se*, es una necesidad política, para darle contenido a su discurso oficial.

Los sindicatos que expresan ser objeto de conformación de paralelas son:

- o CGTG, reporta que con la salida de Rigoberto Dueñas debido al desgaste que ocasionó un proceso jurídico en su contra, quien era uno de sus cuadros en la dirigencia de dicha organización. Ahora es

42 Ibidem



miembro de la FEDECAMPO (Federación de Trabajadores del Campo) y desde esta organización, plantea supuestas acciones para la cooptación de cuadros y organizaciones que han pertenecido por años a la CGTG.

- o UNSITRAGUA por su parte, desde la salida de Daniel Velásquez Cisneros y Amparo Lotan, conforman la organización que es conocida como la Federación UNSITRAGUA. Desde la cual inician supuestas acciones de desprestigio en contra de líderes de la UNSITRAGUA (original). Así mismo, se expresa que la conflictividad en este caso ha llegado al extremo de disputas por el uso del Logotipo Institucional, embargo de cuentas institucionales y personales con la finalidad de inmovilizar a UNSITRAGUA.
- o SINTRASALUD es la organización que dice contemplar al 90% de los trabajadores del sector salubrista. En este caso es al FESTRAS, quien promovido el traslado de la organización denominada Asociación de Empleados del Hospital San Juan de Dios a dicha organización. Desde la cual se promete la conformación de un fideicomiso desde el cual se harán los pagos de deudas contraídas con los trabajadores de dicha institución. También se encontraron fracciones de trabajadores del sector salud organizados y adscritos en la UASP. Se cree que las paralelas son promovidas por funcionarios del MSPAS.
- o El Sindicato de Trabajadores de la Aeronáutica Civil de Guatemala –STAG-, también reporta la conformación de dos organizaciones sindicales a lo interno de dicha institución, quienes cuentan con un 10% de trabajadores afiliados entre ambos sindicatos, los cuales cuentan con el apoyo de las autoridades administrativas de dicha institución.


Operativos Psicológicos de Descomposición

El paralelismo por si mismo no es suficiente para desarticular al movimiento sindical del país, es necesario montar una serie de operativos tendientes a potenciar la conflictividad a lo interno de las organizaciones. Es necesaria la implementación de una guerra psicológica, encaminada a provocar rivalidades personales, amargura, desilusión y el desaliento. Para ello es necesario utilizar el arma del rumor, chisme, difamación, etc., a través de los medios de comunicación formales o informales, masivos o directos. Lo importante es que el mensaje llegue y cause los efectos deseados, es decir crear dudas, disidencias y desafección.

En el caso del sindicalismo guatemalteco, desde hace ya varios años, se han utilizado dichas estrategias para fomentar la duda, descontento, a través de la difamación o sobre dimensionar situaciones escabrosas en las que algunos líderes sindicales se han visto involucrados. Para ello, se utilizan recursos informáticos a la orden del día, para distribuir por dicha vía correos electrónicos de envío masivo en los cuales se difama y/o se ventilan situaciones de conflictividad que se dirimen a lo interno de algunas organizaciones sindicales.

Una muestra de como opera uno de estos operativos se describirá a continuación, el cual se desarrolla en contra de la CGTG y UNSITRAGUA. Esta campaña, es dirigida por una persona quien se identifica con el nombre de Genaro Recopachi, aparentemente Profesor en Educación Media (PEM) y analista de una nueva organización “sindical” denominada Central Sindical de Trabajadores -CST-, quienes ideológicamente se definen como “solisindicalismo” (neologismo para amalgamar Solidarismo y Sindicalismo, ambos términos incompatibles ideológicamente); la frase tipo eslogan de dicha organización es “*El sindicalismo ha cambiado, cambia tu también*”⁴³. Esta persona se autodenomina “*analista certificado CST, nombrado*

43 Correo electrónico enviado por el usuario genaro_recopachi@yahoo.es de fecha 16 de agosto de 2009



por los empresario de la CST como autoridad⁴⁴” Desde esta misma dirección electrónica se han enviado informaciones falsas en las que se señala que “con el apoyo del sector sindical y privado, se inaugurará en (...) Guatemala un centro educativo sindical, (el cual) será un centro de entrenamiento sindical (...), que beneficiará a 5 confederaciones sindicales (no centrales), en Guatemala no existen verdaderas centrales sindicales, solo una y 5 organizaciones no legales, y a través de ellos más de 100,000 organizaciones sindicales. Para la puesta en marcha del proyecto educativo, la entidad ha recibido varios fondos a través de una organización internacional que promueve actividades sindicales y de servicio comunitario. Se tiene proyectado educar y formar a las siguientes organizaciones, previo consulta, porque sabemos que solo a través de la educación mejoraremos la calidad de vida de los guatemaltecos: CGTG, CUSG, CCDA, CNAI, CNSP, FNL FESOC y UNSITRAGUA. Nuestra intención es reducir la brecha entre la ignorancia sindical y el verdadero sindicalismo (...)”⁴⁵. Al analizar dicha información observamos que:

- o En principio el sector privado no es afín a la conformación de organizaciones sindicales, ni mucho menos a la promoción de espacios de consolidación o formación política de los mismos.
- o Se señala que las organizaciones sindicales existentes carecen de criterios y de la formación política para ejercer sus actividades sindicales, lo cual es en gran medida inconsistente, si se toma en cuenta que muchas de estas organizaciones son históricas y sus liderazgos han participado en distintos eventos nacionales e internacionales de formación. Por lo que invitarlos a participar dentro de este supuesto proceso no es más que una forma de insultar y/o de evidenciar deficiencias técnicas u organizativas que pudieren existir.
- o No se tienen registro del número de organizaciones sindicales existentes en el país, pero se estima que no sobrepasan las cien organizaciones sindicales, por lo que el número de 100 mil es un dato desproporcionado, irreal y falaz.
- o Las organizaciones internacionales que promueven el fortalecimiento del sindicalismo mantienen una relación estrecha con dichas organizaciones, por lo que difícilmente utilicen intermediarios o subsidiarias vinculadas al sector empresarial que saben no son afines al movimiento sindical para su fortalecimiento, lo harían de manera directa y específica.

Sin embargo, este tipo de operaciones tienen un impacto ya que algunas personas perciben que “... ahora, es que los sindicatos tanto los más fuertes, tales como la CGTG y UNSITRAGUA, han tenido problemas muy fuertes de identidad. No se que problemas internos tengan. Pero, esa situación a la larga se refleja en los sindicatos pequeños. Lo que ocurre ahora, es que en lugar de aumentar la fuerza del sindicato, el mismo está disminuyendo, por los problemas que los sindicatos grandes tienen o sea, las centrales.”⁴⁶


Como parte de esta campaña, también se generaron falsos puestos de trabajo, los cuales se ofertaron y enviaron igualmente de forma masiva a los correos personales e institucionales de las organizaciones sindicales en mención. En algunos de dichos correos se intentó hacer ver como que personas que laboran o militan en dichas organizaciones enviaron sus hojas de vida aplicando a los puestos de trabajo, generando correos de respuesta “automática” de una “bolsa de empleo” en el cual agradecían el envío de los datos y prometían tomarlos en cuenta en el proceso de selección y reclutamiento. Estos correos, con copias a las dirigencias de todos los sindicatos. Lo anterior suscitó que algunas personas respondieran de la misma forma, desmintiendo el haber enviado datos y diciendo “Yo no he enviado ningún CV y le suplico que me borre de su lista de contactos. Ya deje de estar tratando de manipular información (...)”⁴⁷

44 Idem de fecha 19 de agosto de 2009

45 Idem de fecha 31 de agosto de 2009

46 Caso 16. Instrumento de impactos institucionales

47 Correo de persona afectada, el cual se mantiene bajo reserva, el cual fue enviado como respuesta a cesguatemalagerenciarrhh@gmail.com



Lo anterior, fue utilizado para hacer creer que personas vinculadas a sindicatos de reconocida trayectoria, habían optado a dichos puestos. Ésto para generar desconfianza en contra de ellas o ellos y de provocar su separación de dichas organizaciones. La intención, debilitarlos mediante la pérdida de personal de confianza o personal técnicamente capacitado.

La tónica de los mensajes y de los pseudo-análisis han ido subiendo en su nivel de agresividad, en los que se encuentran acusaciones, difamaciones y señalamientos que pueden afectar la credibilidad de algunos líderes sindicales, quienes son blanco de dichos ataques. Las organizaciones no han permanecido inertes ante dichos ataques, y algunos se han respondido a éstos de manera técnica haciendo mención de la recopilación de decisiones del comité de libertad sindical de la OIT por ejemplo se hace mención de los numerales 872 y 873 respectivamente en los cuales se argumenta que las organizaciones solidaristas se deben abstener de realizar actividades sindicales y a que se garantice la protección contra los actos de injerencia de los empleadores tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador.


Lo anterior, provocó una respuesta agresiva por parte de “Genaro Recopachi”, en el cual insulta y desmerece a los líderes y organizaciones sindicales del país, en particular aquellas que forman parte del Movimiento Sindical Indígena y Campesino de Guatemala por sus siglas -MSICG-, misiva en la cual esta persona quien se identifica como un servidor de los trabajadores sindicalizados dice *“el movimiento de los trabajadores está apagado y no prosperará jamás”*⁴⁸.

En la misma línea de operativos psicológicos el MSICG ha sido blanco de ataques y señalamientos en contra de sus liderazgos quienes forman parte de las organizaciones sindicales siguientes:

- o Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala -CGTG-
- o Confederación de Unidad Sindical de Guatemala -CUSG-
- o Comité Campesino del Altiplano -CCDA-
- o Federación Obrero Campesina -FESOC-
- o Frente Nacional de Lucha -FNL-
- o Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala -UNSITRAGUA-

El MSICG ha asumido posiciones encontradas con el gobierno actual, al que han sindicato de promover el paralelismo y al cual han señalado nacional e internacionalmente por dichos hechos. Es importante retomar lo que se describió en el apartado anterior en cuanto a que UNSITRAGUA, ha sido víctima de la inscripción de una organización sindical con su mismo nombre y el Ministerio de Trabajo ha promovido dicha situación al permitir el trámite de la misma. Lo anteriormente expuesto, ha suscitado que organismos tales como la Confederación Sindical de Trabajadores/as de la Américas -CSA-, miembro de la Confederación Sindical Internacional -CSI- emita pronunciamientos dirigidos al mismo Presidente de la República, en los cuales se le expresa la *“preocupación por las anomalías existentes en el proceso de inscripción de la Federación Sindical Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala – UNSITRAGUA-, que conllevan a la violación a la libertad sindical al admitir la inscripción de una organización con un nombre similar a una organización legítima, representativa y preexistente son que dicho proceso haya sido impulsado desde una organización legítima y que, de no repararse tal situación, se ejercerán presiones a efecto de*

48 genaro_recopachi@yahoo.es de fecha 18 de agosto de 2009



suspender los beneficios de que goza Guatemala en el marco del SGP-PLUS⁴⁹(...)⁵⁰” Otros organismos se han pronunciado al respecto por la misma situación solicitando al Presidente de la República “que haga lo posible a los efectos de que terminen las campañas destinadas a dividir el movimiento sindical guatemalteco (...)⁵¹”.

Sin embargo, los ataques contra el MSICG han continuado, obviamente no desde una estructura oficial sino como parte de un operativo psicológico de descomposición, en los cuales se ataca a miembros del MSICG, generando una serie de correos electrónicos en los cuales se agrede la privacidad de los representantes sindicales y de la asesora legal del movimiento en los que personas supuestamente vinculadas a la Federación UNSITRAGUA vierten comentarios difamatorios en contra de personas vinculadas al MSICG. Éstos pueden no ser generados desde dicha organización, pero el marco de conflictividad en el que se encuentran puede prestarse para que ésta sea utilizada como el vehículo para esgrimir dichos comentarios y promover la desarticulación de dicho movimiento. Al menos esa es la posición de Amparo Lotán, dirigente de dicha organización, la cual en una misiva de respuesta del ITUC-CSI-IGB, en la cual la parafrasean desmintiendo su supuesta participación en la elaboración y distribución de dichos correos desde la dirección institucional, en la que argumenta que dichos documentos ha sido “escritos de la manera más baja, vulgar e irresponsable y que solo refleja la inmadurez y patanería de sus autores⁵²” Lo anterior sirva a manera de ejemplo de una de las formas en que funcionan estos operativos, los cuales en su efecto inmediato, repercuten en la imagen internacional y nacional de movimiento sindical en general.

Fracturas dentro del Movimiento Sindical


Al realizar las entrevistas, una de las situaciones que algunos entrevistados vertieron fue en relación a disonancias en la relación entre los liderazgos del movimiento sindical. Sin embargo, las fracturas en el movimiento sindical, pueden tener su origen, en la época del CAI, durante el período más crudo de la violencia de Estado, en el cual para lograr la desarticulación de la guerrilla se acertaron golpes certeros a la organización de estos grupos. La desarticulación de la guerrilla urbana mediante golpes estratégicos a las unidades clandestinas; el cerco militar cada vez más fuerte en el área rural, de la mano de una estrategia de tierra arrasada y la conformación de patrullas de autodefensa civil, en la primera mitad de la década de los 80’s, diezmaron no solo las posibilidades de crecimiento de las fuerzas insurgentes, también acentuaron las diferencias a lo interno de la misma, que a parte se debatía organizacionalmente entre la vida o la muerte.

49 En 2005 se creó un nuevo régimen destinado a países especialmente vulnerables y con necesidades particulares de desarrollo. El régimen cubre alrededor de 7200 productos que pueden entrar en la UE libres de impuestos. Los beneficiarios deben cumplir una serie de criterios, entre otros el de la ratificación y aplicación efectiva de 27 convenios internacionales clave en materia de desarrollo sostenible y gobernanza. Para ser beneficiarios del régimen “SPG Plus”, los países deben demostrar que su economía está escasamente diversificada y es, por ello, dependiente y vulnerable. Por escasa diversificación y dependencia de una economía se entiende que las cinco mayores secciones de sus importaciones a la Comunidad cubiertas por el SPG representan más de 75% del total de sus importaciones cubiertas por el régimen. Asimismo, las importaciones del país cubiertas por el SPG deben representar menos del 1% del total de importaciones a la UE cubiertas por este régimen. Los países beneficiarios deben además haber ratificado y aplicado efectivamente los 16 convenios básicos sobre derechos humanos y laborales y 7 de los 11 convenios relacionados con la gobernanza y la protección del medio ambiente. Fuente: http://wikiaduanas.com/wikipedia/index.php/SGP_Plus

50 Carta dirigida al presidente de la República de Guatemala referencia D09 030 Guatemala 9 de fecha Sao Pablo, 10 de agosto de 2009.

51 Carta dirigida al presidente de la República de Guatemala referencia HTUR/MCH, del International Trade Union Confederation ITUC, Confederación Sindical Internacional y del Internationaler Gewerkschaftsbund de fecha 27 de agosto de 2009.

52 Carta dirigida a Julia Amparo Lotan por el ITUC-CSI-IGB de fecha 26 de agosto de 2009



Una vez consolidada la estrategia militar, los diferentes grupos insurgentes, quienes carecían de una dirigencia unificada, fueron orillados a abandonar la lucha armada. La lucha revolucionaria para finales de los 80's, se resumía en algunos focos pequeños de resistencia, pero sin posibilidades militares de prevalecer. La lucha revolucionaria estaba condenada a desaparecer sin alcanzar el sueño dorado y la paz se imponía.

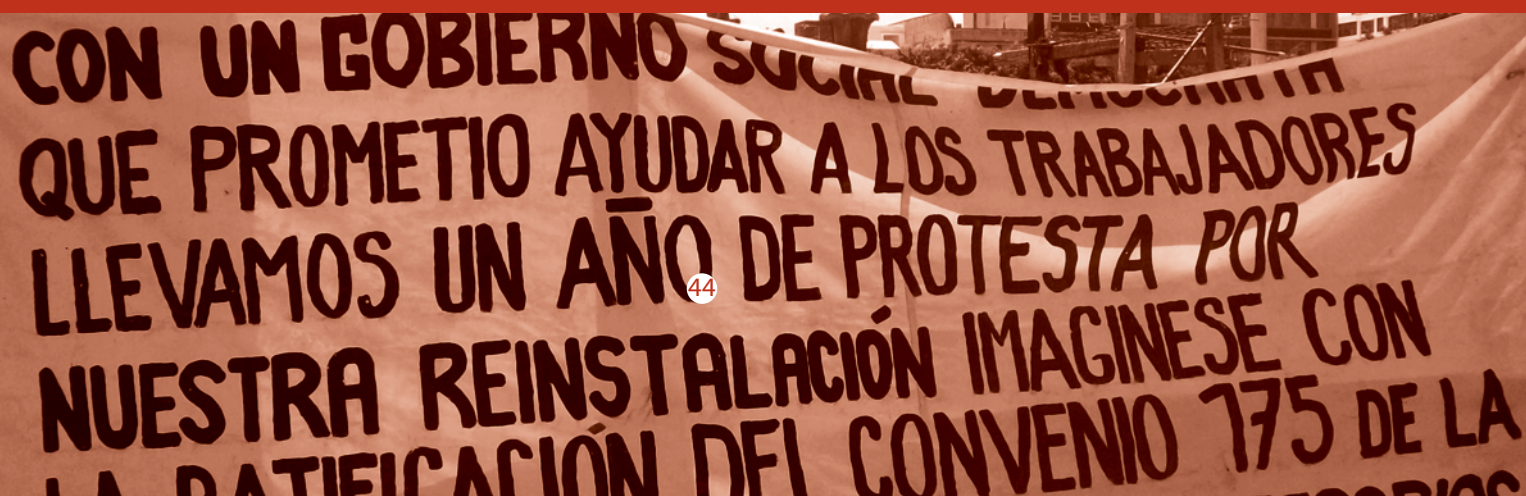
Sin embargo, las fracturas que a lo interno de los grupos de izquierda y que tuvieron su origen en el período anteriormente descrito, posiblemente es el combustible que alimenta las diferencias entre algunos liderazgos y militancias de distintos sectores de la izquierda guatemalteca en la época actual. Lo que una vez fue fracturado, no ha vuelto a consolidar. En un país donde la pluralidad partidaria es una constante, la cual es producto de las diferencias y erosión de las relaciones entre los liderazgos de una misma organización partidaria, sea ésta de derecha u otra corriente, los desencuentros que entre la izquierda puedan existir, no son tenidos como cosa extraña. En este contexto, la pluralidad de organizaciones sindicales es ahora normal y no necesariamente dañina, toda vez estos grupos pudieran converger, como lo hace la derecha en situaciones que políticamente son de su interés.

En este punto, debemos visibilizar la existencia de al menos 6 organizaciones que se autodenominan Centrales o Federaciones de trabajadores y que cada una de ellas, entre sus filas, cuenta con un número significativo de pequeños sindicatos. Al momento en que este Estudio se realizó, hubo distintas manifestaciones por parte de los entrevistados que denotó la fragmentación dentro del movimiento sindical. Desconfianzas, señalamientos de poca transparencia o de haber sido cooptados los liderazgos de algunas organizaciones sindicales importantes el país, por parte del sector Gubernamental. Organizaciones y liderazgos que en otrora trabajaran juntos, ahora tienen francas distancias.


El potencial nocivo para la acción y la maniobrabilidad que esta fragmentación trae consigo es evidente. Como ejemplo se refiere que, mientras un grupo de organizaciones aboga por determinada causa o grupo en instancias nacionales o internacionales, por el lado contrario, el otro grupo asume una posición pro-gubernista o pro-patronal. Lo anterior, promueve que se acentúen las diferencias y se neutralicen posibles avances en cuanto a temáticas vinculadas con el sindicalismo, por ejemplo, el derecho a la libertad sindical o al pago de prestaciones. La anterior situación puede abonar en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales "paralelas", ya que como reza el refrán popular -en río revuelto, ganancia de pescadores-.

Un caso que puede ser paradigmático, en relación a lo anterior, se describe a continuación brevemente: El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud, -SINTRASALUD- organización que es miembro del Frente Nacional de Lucha, -FNL- había entablado negociaciones para la consecución de un aumento del 80% de las prestaciones laborales percibidas por los trabajadores del sector salud del país.

Fotografía tomada de una de las mantas colocadas en el Parque Central de Guatemala, donde se ubica un campamento donde radican los manifestantes de SITRAPETEN.



**CON UN GOBIERNO SOCIAL DEMOCRÁTICO
QUE PROMETIO AYUDAR A LOS TRABAJADORES
LLEVAMOS UN AÑO DE PROTESTA POR
NUESTRA REINSTALACIÓN IMAGINESE CON
LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 175 DE LA**



Estas negociaciones, se daban en un contexto de confrontación con las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, -MSPAS-, quienes no pretendían ceder ante las mismas argumentando falta de presupuesto, para poder cubrir los costos administrativos que tal medida traería consigo. Sin embargo, los representantes del SINTRASALUD permanecían firmes en sus planteamientos.

Ante la imposibilidad de llegar a acuerdos y consensos al respecto de tal situación, las autoridades del MSPAS establecen supuestas negociaciones privadas con miembros de la Unidad de Acción Sindical y Popular -UASP-, organización a la cual se le relaciona con estar involucrada en una serie de acciones pro-gubernistas, ya que los líderes de dicha organización han recibido supuestos beneficios e inmunidad frente a procesos legales en su contra por parte de la administración de gobierno actual. La UASP es señalada de firmar un pacto colectivo en nombre de los trabajadores del sector salud por un 25% de aumento⁵³, un 55% por debajo de la pretensión original del SINTRASALUD, quienes por su parte se arrojan la representatividad de los trabajadores de dicho sector, al igual que UASP quien cuenta entre sus filas con grupos de trabajadores sindicalizados y afiliados a su organización.

Las acusaciones de intromisión u obstaculización son vertidas en ambos sentidos. Por su parte, a Luis Lara del FNL y miembro del SINTRASALUD, se le señala de supuestamente intentar captar fondos provenientes de la cooperación internacional que estaban dirigidos a UASP, para que sean asignados al FNL. Estos extremos no son comprobables, pero sirvan de muestra del comportamiento que las acusaciones tienen.

Estos casos, son un ejemplo no solo de la conflictividad entre organizaciones sindicales, sino de los efectos que el paralelismo, que se explicó en el apartado anterior, provocan en el movimiento sindical el cual debe ser entendido más allá de la conformación de organizaciones “espejo”; es la duplicidad en las acciones que se encaminan en problemáticas determinadas, en la utilización de recursos y en la carencia de visión de largo plazo, para establecer un proyecto que beneficie a las y los trabajadores de distintos sectores del país.


Como se Percibe la Actuación de las Autoridades en los Casos Laborales y de Violaciones contra la Integridad y la Vida.

Otra de las situaciones detectadas por este estudio, es en relación a la percepción que los sindicalistas en general tienen, del papel que juega el Ministerio de Trabajo o el Ministerio Público, en los procesos iniciados, para la búsqueda de justicia. Se reportan casos en los que se han producido despidos ilegales hacia trabajadores sindicalizados, los cuales no han podido ser resueltos mediante la vía legal. Lo anterior, según la percepción de algunos entrevistados guarda relación porque las “...autoridades están a favor de los empresarios. Pareciera (que) están de acuerdo”⁵⁴ Esto se podría explicar porque “no responden a las denuncias, ni aplican la justicia, como en nuestro caso que nos tenían que restituir y se pasaron alrededor de cinco meses sin hacerlo y otra sala dice que no da lugar la reinstalación”.⁵⁵ Otras percepciones, balancean lo anterior en tanto que se observa que el “Ministerio de trabajo, tiene un presupuesto demasiado bajo, para la cantidad de trabajo que realiza” (...además, se ha observado que tienen) “personal sin perfil técnico (bachilleres, maestros, peritos, etc.)”. (Lo anterior se puede cambiar si se hace un esfuerzo serio por impulsar) “una carrera

53 El diario la Hora del 3 de marzo de 2009 publicó la noticia en que Rubén Mazariegos junto a otras autoridades de la UASP y representantes del MSPAS firman la ampliación de un pacto colectivo el cual se discutía desde septiembre de 2008 con dicha organización, con dicho “(...) acuerdo, autoridades del Ministerio de Salud también evaluarán, en un plazo de 90 días a partir de la firma del pacto, el incremento de 25% sobre el salario nominal de los empleados...”.

54 Caso 1, instrumento de impactos institucionales

55 Ibidem



judicial". Por otra parte, se percibe que hay "mucha corrupción a nivel de los inspectores de trabajo, porque el inspector puede decidir si multar o no, lo cual se apareja con el soborno que le pueda dar la parte patronal. No se aplican los criterios jurídicos existentes en el derecho laboral. No hay jueces especializados en el tema laboral, en el interior los juzgados son mixtos. Atienden lo laboral, familiar, civil, administrativo, entonces el juez no es especializado en algún tema en específico. Por esa situación, hay un mal manejo de los casos, los atienden como casos civiles y aplican criterios civilistas para los casos laborales. Esto afecta"⁵⁶.

Sin embargo, la calificación general es hacia éste ente es mala. Se puede explicar la anterior percepción, en tanto que se tienen procesos de reinstalación, que no han sido ejecutados o resoluciones no apegadas a derecho.

El Ministerio Público, que ha tenido bajo su responsabilidad la investigación de casos en los que miembros de sindicatos han sido asesinados o agredidos, tiene una calificación desde la percepción de los entrevistados como "deficiente en la investigación"⁵⁷. El sistema de justicia es visto como "...nulo."⁵⁸.

La susceptibilidad que algunos magistrados y jueces tienen, para ser cooptados, quedó en evidencia en el último proceso de selección de Magistrados a la Corte Suprema de Justicia de Guatemala. Situación que evidenció la Comisión Internacional Contra la Impunidad en Guatemala –CICIG– y que puso de manifiesto la debilidad estructural que el sistema de justicia que Guatemala tiene. Ésto por la politización en la selección de los magistrados. Proceso que ocurre de igual manera con los jueces, quienes al ser seleccionados mediante un proceso político y no técnico, están limitados por los mismos intereses que les han colocado en esos puestos. La percepción de nulidad del sistema de justicia, está plenamente justificada en cuanto que jueces y magistrados responden a intereses de los sectores a los que representan. Los casos del orden laboral, se encuentran situados en un circuito que está diseñado, para que la ley no sea aplicada. O como le expresa uno de los entrevistados: *"la estrategia que utilizan los patronos, es pagarle al juez de paz, quien es el que le va a notificar en la finca. Entonces el patrono sabe el día que el juez le va a ir a notificar, ese día cierran la empresa. Llega el notificador a hacer el requerimiento, cuando ve la empresa cerrada, se regresa. Entonces todo regresa al mismo punto, porque para volver a notificar, hay que hacer la solicitud y para eso pasan uno o dos meses. Cuando esto ocurra, él ya sabrá el día que van a llegar diligenciar y vuelven a cerrar la empresa. (... El) MP, no es objetivo, utiliza recursos en ocasiones de los empresarios para hacer algunas diligencias. Es una cuestión política."*⁵⁹


Por su parte el sector Gubernamental guatemalteco, se ha defendido frente a las acusaciones de la inoperancia que es percibida por el sector sindical organizado. En el documento de las Conclusiones vertido en la Discusión del caso Guatemala en la Comisión de Aplicación de Normas de la 98 conferencia Internacional del trabajo Sobre el Convenio 87, del año 2009 "...el representante Gubernamental indicó que durante el presente régimen de Gobierno no se han dado casos de persecución antisindical, que hay avances en las investigaciones penales sobre algunos asesinatos de dirigentes sindicales y que se fortaleció la Comisión Multidisciplinaria que da seguimiento a los casos de asesinatos de sindicalistas, así como se creó una fiscalía específica para investigación de actos de violencia contra sindicalistas dentro de la Fiscalía General". Sin embargo, a pesar de la existencia de estas instancias, no se muestran avances sustantivos en las acciones que se diligencian, en función de la resolución de los casos. Únicamente, en el caso del Asesinato del líder sindical Pedro Zamora, se han registrado algunos avances, el resto de casos permanecen en su estatus de trámite. Dicha fiscalía, es un avance en la búsqueda de justicia, pero aún es percibida como una instancia débil. Lo anterior se sustenta

56 Caso 16 instrumento de impactos institucionales

57 Caso 4, instrumento de impactos institucionales

58 Caso 12 instrumento de impactos institucionales

59 Caso 16 instrumento de impactos institucionales



con lo expuesto en el documento de la Declaración de la Comisión de Alto Nivel, publicado por la OIT en febrero de 2009, en base al documento de conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 2008 y la aceptación por parte del Gobierno de Guatemala, en el que se considera que dicha fiscalía “(...)necesita un incremento significativo de su capacidad y presupuesto para poder tratar de manera efectiva las quejas relativas a actos de violencia contra sindicalistas (asesinatos, agresiones, amenazas e intimidaciones). Ello implica un aumento del número de fiscales y de investigadores y una capacitación especializada para poder tratar de manera adecuada y oportuna la cuestión de los dirigentes sindicales y sindicalistas. La misión sugiere firmemente que se otorguen recursos adicionales a los programas de protección a sindicalistas y testigos existentes y que los mismos se coordinen adecuadamente a fin de que sean verdaderamente efectivos”.

Lo anteriormente expuesto, evidencia que en Guatemala se continua desde el sector Gubernamental, dando respuestas únicamente políticas a problemáticas complejas, carentes de un planteamiento técnico serio, que haga viables a las nuevas entidades que se conforman y que se pueda cumplir con el objeto por el cual fueron creadas. Conformar instancias Gubernamentales carentes de presupuesto, personal técnicamente capacitado y de un contexto judicial favorable para la impartición de justicia, como se observa en éste caso en particular, abona en el llano terreno de la impunidad y de la inoperancia del sector gubernamental en su conjunto. En la misma línea, pero dentro de las instancias judiciales y del comportamiento de las partes dentro de un proceso laboral o judicial determinado, se observa “... el uso abusivo de procedimientos de amparo y de apelación (...), el incumplimiento de las decisiones judiciales sin multas o sanciones judiciales y la inhabilidad de los tribunales para ejecutar decisiones judiciales”⁶⁰.


La ausencia de justicia, tiene un fuerte impacto en la viabilidad de las organizaciones sindicales. En tanto que, todo los casos que permanecen impunes o sin un debido proceso de investigación, limitan la posibilidad de brindar garantías, si no de seguridad, al menos de no repetición de los hechos. Quienes perpetran acciones que atentan contra la vida o la integridad física y emocional de líderes sindicales y sindicalistas, lo hacen en un contexto que les garantiza impunidad. Lo anterior por ende, puede influir en el ánimo de participación de las personas en causas reivindicativas, que a la fecha se percibe como baja, siendo que aportaría elementos que le darían sentido, no solo a las luchas, sino a la memoria de los caídos.

Efectos en la Situación de Inseguridad para hacer el trabajo sindical

El país atraviesa sin lugar a dudas, la crisis de seguridad más compleja desde la transición a la vida democrática. Incluso se compara que los niveles de violencia en el país son superiores a los experimentados durante la época del CAI, esto cuando se hace el análisis comparativo relacionado al número de personas que mueren violentamente por año. Según un informe emitido por el World Bank Institute del 2008, Guatemala tiene una “evaluación relativamente deficiente en cuanto al tema de inseguridad, igual a 0.53 en una escala de 0 a 1, ubicando al país dentro del 22% de países con peor evaluación (percentil 22); es decir, el 78% de países cuenta con una situación mejor que Guatemala”. En relación a la evaluación realizada y de acuerdo a las variables diseñadas para la misma, “evalúan a Guatemala como un país con baja seguridad para las personas, con una considerable amenaza por parte de grupos criminales, periódicas muertes extrajudiciales, sin ninguna independencia del sistema judicial, y deficiente orden y aplicación de la ley, con una escasa rendición de cuentas debida a altos niveles de corrupción que conllevan a condiciones socioeconómicas deficientes.”⁶¹

60 Documento de la Declaración de Alto Nivel , OIT, Febrero de 2009, capítulo de Eficacia del Sistema Judicial.

61 Cita de los hallazgos de la situación de inseguridad en Guatemala, emitido por el World Bank Institute, en el Boletín número 3 “inseguridad”, Fundación para el Desarrollo de Guatemala, 2 de abril de 2009. Pagina 4.



Lo anteriormente expuesto, nos permite situar dentro de un contexto de país, los hechos de violencia dirigidos hacia sectores específicos de la sociedad, tal es el caso de los sindicalistas y orientar el análisis de las percepciones que los mismos expresan en cuanto a la seguridad que tienen para la realización de sus acciones sindicales.

En cuanto a éstas últimas, existe una percepción generalizada en cuanto a que se carecen de condiciones mínimas de seguridad, para realizar el trabajo de activismo, conformación de organizaciones sindicales o denuncias de abusos, así mismo se aprecia que "(...)hay un incremento en la situación de amenaza de los sindicalistas", incluso se aprecia *"un repunte en la violencia contra ellos"*⁶². Como muestra, según el documento de informe "En el Nudo de la Impunidad, de UDEFEGUA –febrero de 2009-, solamente en el año de 2008 el grupo de defensores más atacado, correspondía al del sector sindical, reportando 47 agresiones registradas. Pero más allá del análisis numérico o estadístico de la situación de agresiones, amenazas o asesinatos, el impacto que éstas producen son el objeto de nuestro análisis, ya que la constante situación de inseguridad vivida, tiene un efecto directo en el accionar del sindicato, siendo visibles en la movilidad organizacional y ésta en consecuencia en la calidad, frecuencia y fuerza que los pronunciamientos o acciones promovidas en el seno del movimiento sindical. De tal suerte que se refiere que en algunos casos *"los directivos ya no quieren accionar, ya no quieren seguir con su rol"*⁶³, el miedo o los sentimientos de aprehensión provocan parálisis, des-cohesionan al movimiento y lo vuelven vulnerable. Uno de los entrevistados observa que *"el riesgo (de sufrir un ataque) es latente (...). No creo que existan condiciones de seguridad, pero se sigue trabajando"*⁶⁴. En relación a la calidad de las acciones emprendidas, se refiere que *"ha disminuido la calidad del trabajo, porque quisiéramos orientar más a los trabajadores, pero por andarnos cuidando no podemos"*⁶⁵. La inseguridad generalizada que vive el país, acrecienta estas percepciones y expone las condiciones en las que el trabajo sindical se desarrolla.

Otro hallazgo importante dentro de este estudio, es en relación a la sensación de incremento en la inseguridad desde la entrada en vigencia del DR-CAFTA. Los entrevistados, coinciden en que los niveles de violencia contra los sindicalistas se han mantenido. Sin embargo, UDEFEGUA cuenta con evidencia estadística del comportamiento de los hechos de violencia contra las y los defensores de Derechos Humanos, entre ellos sindicalistas y contrario a la percepción de los entrevistados, se visibiliza un incremento de las violaciones contra las personas de este sector. De 2005 a la fecha se observa una situación de ascenso en dichos hechos y esto puede guardar relación con la entrada en vigencia de dicho tratado. En cuanto a la percepción de que la violencia contra los sindicalistas sigue igual, esta puede explicarse, si comprendemos que uno de los mecanismos de defensa que los seres humanos utilizan, es el de habituación. Cuando las personas se someten por largos períodos de tiempo a condiciones extremas, éstas dejan de percibirse como tales y se "normalizan"; el aparato psíquico del ser humano intenta mantener la homeostasis emocional, podando afectiva y emocionalmente al individuo, para insensibilizarlo en algún grado y de esta manera poder seguir funcionando. La capacidad de adaptación, sigue siendo uno de los mecanismos de conservación mejor utilizados por el ser humano.


Por otra parte, se encuentra que la situación de temor ante cualquier hecho de violencia en contra de la integridad física del sindicalista o de sus familiares. Siendo esta última, la situación que mayor preocupación provoca en los entrevistados. El riesgo personal se asume, pero la posibilidad de daños a terceros, puede ser paralizante.

62 Caso 2, entrevista de impactos institucionales.

63 Caso 14 entrevista de impactos institucionales

64 Caso 7 entrevista de impactos institucionales

65 Caso 10 entrevista de impactos institucionales



También se refiere que existe temor de las personas a participar en espacios de reunión, información o formación, se percibe cierto grado de “temor de acudir a las reuniones que el sindicato realice, ya que si la gente va corre el riesgo de ser despedida”⁶⁶. Lo anterior guarda relación con los mecanismos de contratación que el Estado practica o en el caso del sector privado, en la poca apertura, para la formación de este tipo de organizaciones.

Otro de los hallazgos importantes, es que muchos de los líderes de estas organizaciones, tienen muchos años de estar a la cabeza de la organización a la que representan. Lo anterior puede guardar relación en tanto que la“(…) gente no quiere participar, por el mismo miedo a las consecuencias. No quieren tener problemas o dejar a sus familias. (Algunos) pueden creer que no tienen la capacidad de asumir (el) estar al frente del sindicato.”⁶⁷ Otra de las razones puede ser que, “no se facilita a las bases a tener acceso a los espacios de formación y capacitación, esto más por temor de algunos dirigentes de perder el espacio de poder. Entonces no se promueven los relevos.”⁶⁸ Se percibe que existe un discurso en algunos líderes, proclive a la búsqueda y promoción de nuevos cuadros, pero es una práctica que en la mayoría de los casos no ha iniciado; es un proyecto.

Las Perspectivas que se Tienen Hacia el Futuro

A pesar de lo compleja de la situación que el movimiento atraviesa actualmente, el futuro se manifiesta esperanzador. Según los entrevistados, sus organizaciones se verán con un mayor número de afiliados y fortalecidas. Sus líderes las visualizan trabajando para “que las condiciones de laborales de los empleados (...) y de nuestros afiliados sea mejor cada vez”⁶⁹. En los casos en los que han sido forzados a desarticular la organización se manifiesta la intención de “ver si todavía podemos formarlos”⁷⁰. Se observa que se tiene una profunda convicción de la necesidad de conservar vigentes estas organizaciones y de encaminar esfuerzos para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras. Asimismo se expresa la necesidad y la apertura a dirimir las diferencias entre los distintos liderazgos, para la posibilidad de construir un movimiento más sólido y con posibilidad de lograr un mejor impacto en las acciones que se encaminan desde el mismo. Si bien es cierto existe una pluralidad amplia en cuanto a organizaciones del tipo central o federación, está claro que es necesario “continuar trabajando, para la transformación del país”⁷¹, y “esperamos poder seguir trabajando (...) en el tema de la unidad”.⁷² Está claro que trabajar por la unión es imperativo, por lo que la búsqueda de grandes acuerdos y consensos se hará necesaria, para darle viabilidad a largo plazo al movimiento de trabajadores sindicalizados en Guatemala. La oportunidad, para lograr los mismos será importante generarla, pero con el esfuerzo y compromiso de todas y todos. Asimismo se ve como una necesidad el estar “capacitados (...), más vinculante, (...ser) más profesional(es).

Por otra parte, el área de oportunidad más grande que estas organizaciones tienen al menos dentro del sector Estatal está en “lograr que haya una conciencia en los trabajadores de organizarse. En el futuro, con los 0-29 queremos que se incorporen para que tengan sus derechos y prestaciones”⁷³ es decir, iniciar

66 Caso 11, entrevista de impactos institucionales

67 Ibidem

68 Ibidem


69 Caso 3, entrevista de impactos institucionales

70 Caso 5, entrevista de impactos institucionales

71 Caso 7, entrevista de impactos institucionales

72 Caso 8, entrevista de impactos institucionales

73 Caso 11, entrevista de impactos institucionales



los esfuerzos que sean necesarios para regularizar las condiciones laborales de las personas. En cuanto al sector privado, fomentar la conciencia y la necesidad de observar la libertad sindical por parte del sector empresarial e impulsar campañas de sensibilización, por parte del mismo Estado guatemalteco y en coordinación con las organizaciones sindicales, para promover la libre organización de trabajadores.

En ese contexto que se plantea como ideal, la posibilidad de desarticular los sindicatos que aún permanecen vigentes y el despliegue de estrategias encaminadas a su destrucción, emprendidas tanto desde la empresa privada y el sector público, serán insuficientes. La esperanza del movimiento sindical organizado, estriba en la convicción de cada uno de sus afiliados, que es lograr los créditos sociales y laborales por los que se lucha, los cuales van más allá del activismo. Deben responder a una visión estratégica del movimiento en sindical en general, porque el futuro no existe, se construye día a día, por lo tanto no es un medio o un fin en sí mismo, es un camino que tiene el rumbo que uno define y el punto de llegada que uno desea. De tal cuenta que ***“el futuro tiene muchos nombres: para el débil es lo inalcanzable, para el miedoso, lo desconocido. Para el valiente, la oportunidad”***⁷⁴.

SECUELAS ENCONTRADAS A NIVEL INDIVIDUAL

Los impactos individuales en los sindicalistas, fueron obtenidos mediante un test de pregunta cerrada, siendo las respuestas: sí, no, a veces o no sabe/no responde. Dicho formulario fue llenado por 33 sindicalistas quienes voluntariamente accedieron al llenado del mismo. Los ítems del instrumento estaban desarrollados, para que la persona pudiera relacionar la aparición o presencia de una gama de signos y síntomas, los cuales fueran perceptibles o se atribuyera su aparición por las distintas situaciones de estrés a las que la persona sujeta de estudio ha sido sometida, por su trabajo o militancia dentro del sindicato. Con lo anterior, se intenta considerar solo aquellos efectos que la persona refiera como una resultante de su labor sindical, dejando por un lado aquellos aspectos que pudieran estar presentes por factores propios de la edad, género, condiciones hereditarias o médicas preexistentes por ejemplo, que pudieran desviar las curvas de comportamiento de las entidades establecidas, para la visibilizar de los posibles impactos individuales que las situaciones de estrés a los que la persona puede ser sometida por su actividad sindical. Una de las condiciones establecidas, para el llenado del test fue que la persona se encontrara activa en la organización sindical.

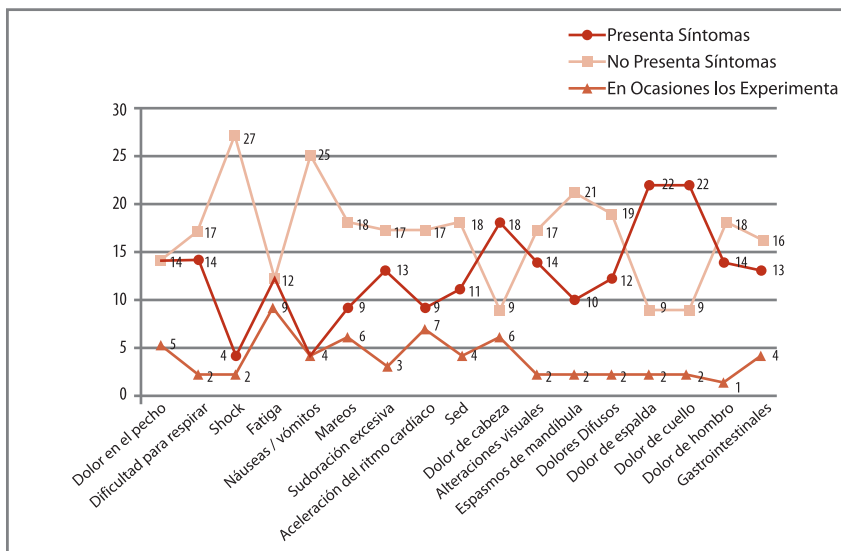
Los resultados obtenidos se han agrupado en grandes categorías, para simplificar su análisis y comprensión, siendo éstos los siguientes:

Área Somática: como se observa en el gráfico 1, las entidades somáticas referidas con mayor frecuencia han sido, cefaleas, dolores de espalda alta y baja, dolor en la región cervical, dolor de pecho y dificultad para respirar, las cuales muestran una aparición significativa y preeminencia sobre otros síntomas explorados. Otras que aparecen en menor frecuencia, pero en niveles medios de forma significativa, están relacionados con sensación de fatiga corporal, sudoración excesiva, sensación de sed, alteraciones visuales, dolores difusos y problemas gastrointestinales. Otras entidades son referidas por las y los sindicalistas como menos frecuentes, son el shock, sensación de náusea y mareo, espasmos de mandíbula los cuales oscilan entre un 12% y 30%.

74 Víctor Hugo. 1802-1885, escritor francés.

GRÁFICA 6:

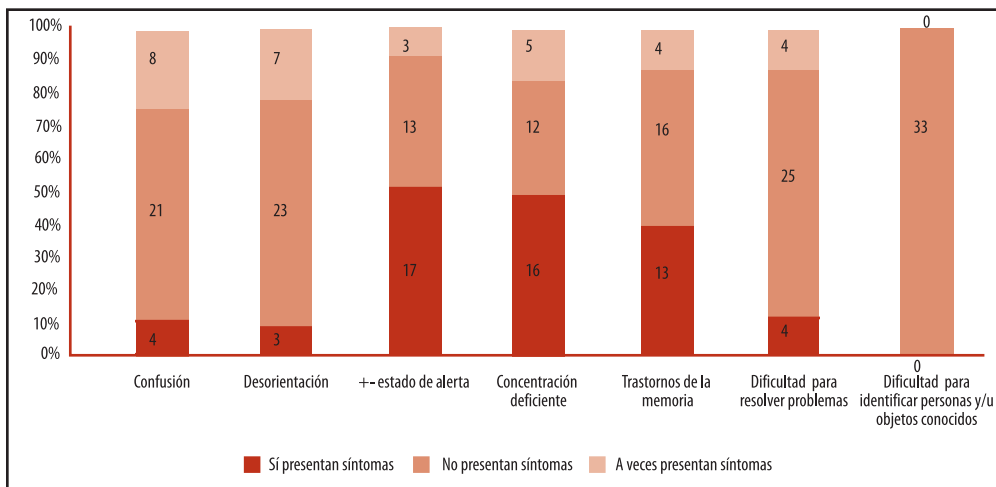
Presencia de Síntomas Físicos Asociados a Estrés en Personas que Participan en Sindicatos



Área Cognitiva: Como muestra el gráfico 2 la presencia de efectos en el área cognitiva por estrés que aparecen en una frecuencia significativa están relacionados con alteraciones del estado de alerta y problemas para concentrarse y en un nivel medio de aparición se encuentra los trastornos de la memoria. El resto de entidades no tienen una frecuencia de aparición importante dentro del grupo de estudio. En términos generales se observa preservada adecuadamente el área cognitiva en términos generales.

GRÁFICA 7:

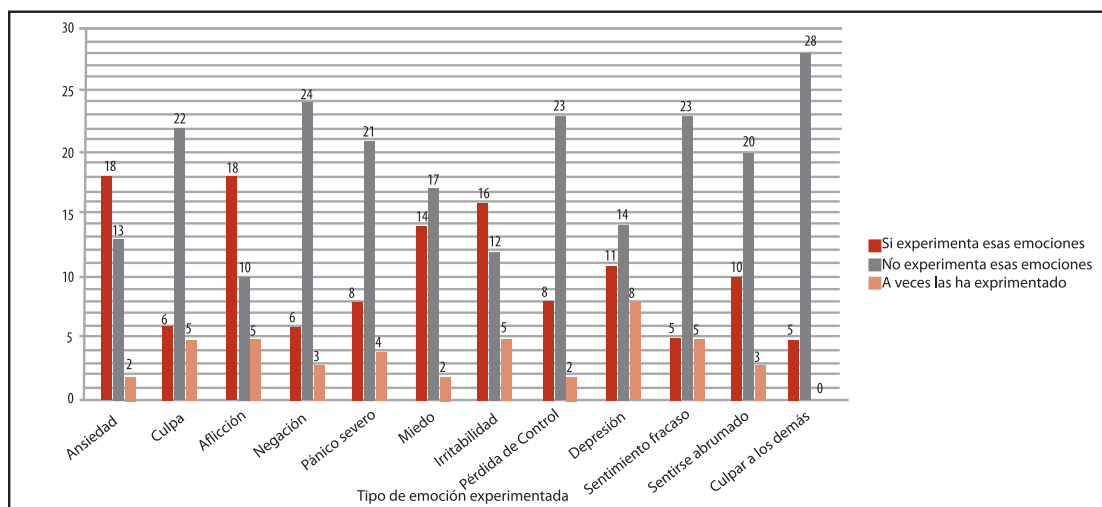
Presencia de Efectos en el Área Cognitiva por Estrés



Área Emocional: en el gráfico siguiente se muestran tres emociones que tienen el nivel de frecuencia referida por los sujetos de estudio con algún grado de importancia, siendo estas la ansiedad, sentimientos de aflicción y la irritabilidad. Sin embargo, a nivel global se observa que entre el 67% y el 84% de las personas consultadas no refieren presencia significativa 7 de los 12 items recogidos en este apartado, lo cual equivale a un 58% de la población estudiada que no manifiesta efectos en esta área.

GRÁFICA 8:

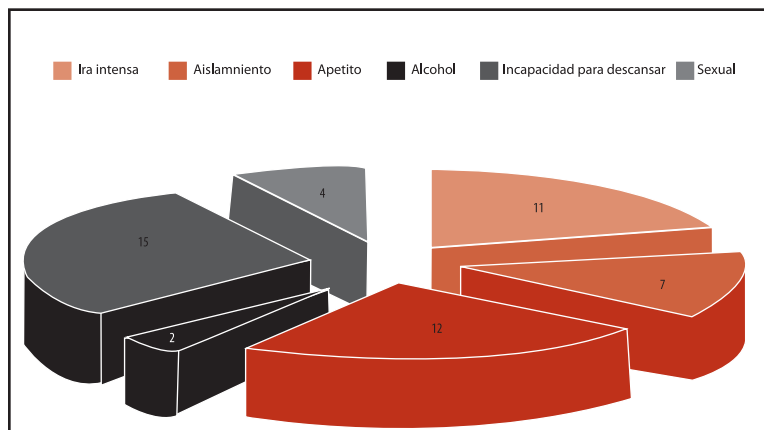
Tipo de emociones manifestadas por las personas que participan en Sindicatos



Área Conductual: Dentro del grupo de sindicalistas, las alteraciones de la conducta no parecen tener un comportamiento estadístico de importancia, siendo que la personas no manifiestan conductas autodestructivas o tendientes al deterioro de su entorno social. Por lo cual, a nivel global se encuentran dentro de los parámetros tenidos como normales, tal y como se muestra en el gráfico siguiente:

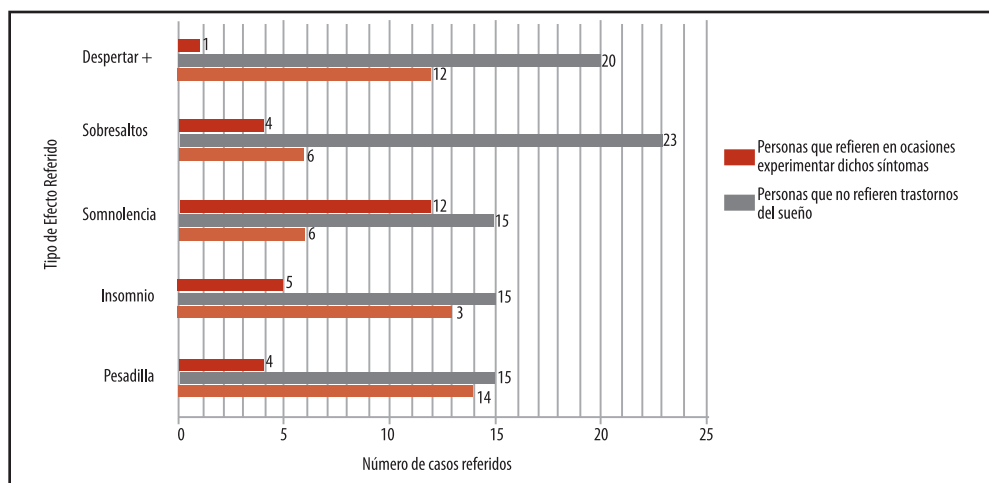
GRÁFICA 9:

Conductas alteradas producto del estrés



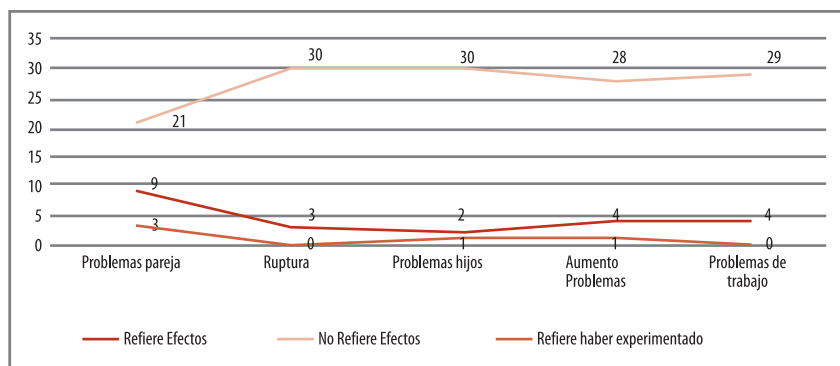
Trastornos del Sueño: Se observa que el grupo en términos generales refiere experimentar trastornos relacionados con el sueño. Como se muestra en el gráfico siguiente, existe una tendencia a la aparición de pesadillas, sobresaltos nocturnos y despertar más de una vez a lo largo de una noche, padecimiento de insomnio y somnolencia durante el día. Dichas características, están presentes entre un 45% y un 70% de la población estudiada, lo cual presenta un grado importante de relevancia en cuanto a la calidad del sueño que el grupo referido experimenta.

GRÁFICA 10:
Trastornos del sueño



Área Social y Familiar: se observa que en ésta se encuentran preservadas en las y los sindicalistas, no guardando ningún nivel de importancia los niveles de deterioro manifestados. La tendencia manifiesta que entre un 63% y 91% de la población estudiada cuenta con un buen soporte familiar y que las relaciones con los compañeros de trabajo no han sido afectados significativamente.

GRÁFICA 11:
Efectos en el Área Social y/o Familiar



Por otra parte, las personas fueron consultadas mediante pregunta abierta en cuatro áreas que para los fines de este estudio se consideraron de importancia. Podemos agrupar las mismas en las siguientes áreas:

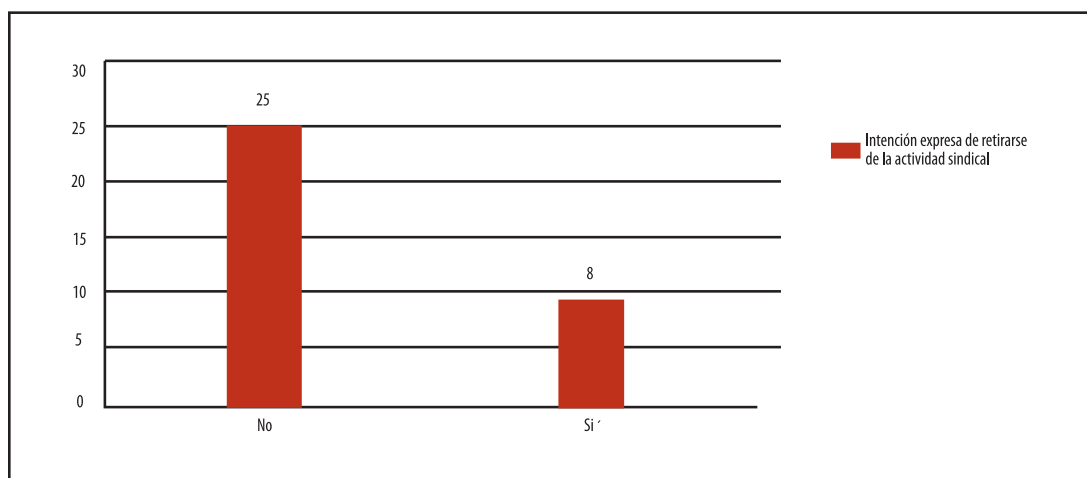
- o Área 1: Intención expresa de retirarse de la actividad sindical.
- o Área 2: Problemas a lo interno de las organizaciones sindicales.
- o Área 3: Percepción en cuanto a su seguridad personal.
- o Área 4: Perspectivas personales a futuro.

RESULTADOS ENCONTRADOS POR ÁREA INVESTIGADA

Intención de Retirarse del Sindicato:

En el espectro más cualitativo de la de las respuestas, es importante citar que las personas entrevistadas refieren que haber formado parte de un sindicato, deja una huella en su historial personal, lo cual los vuelve vulnerables al momento de iniciar la búsqueda de una nueva actividad laboral. Situación que aplica, para ambos grupos, porque aquellos que no reportan intención de retirarse, cuestionan en el sentido de: “si lo hicieran en el futuro, la duda que les genera es ¿a dónde?” o en el caso de los que se lo han planteado con algún nivel de seriedad, en este caso existencial es la misma. Situación que expresa un miedo real, en base a la existencia de “listas negras” de personas no deseables para las empresas, ya que son consideradas como problemáticas o con tendencia a la formación de este tipo de organizaciones, las cuales no son bien recibidas en el sector empresarial. Justo es decir, que todas las personas entrevistadas han manifestado tener convicción en cuanto a las causas perseguidas por el grupo y que ellas también se vuelven un combustible importante en la continuidad dentro de la organización.

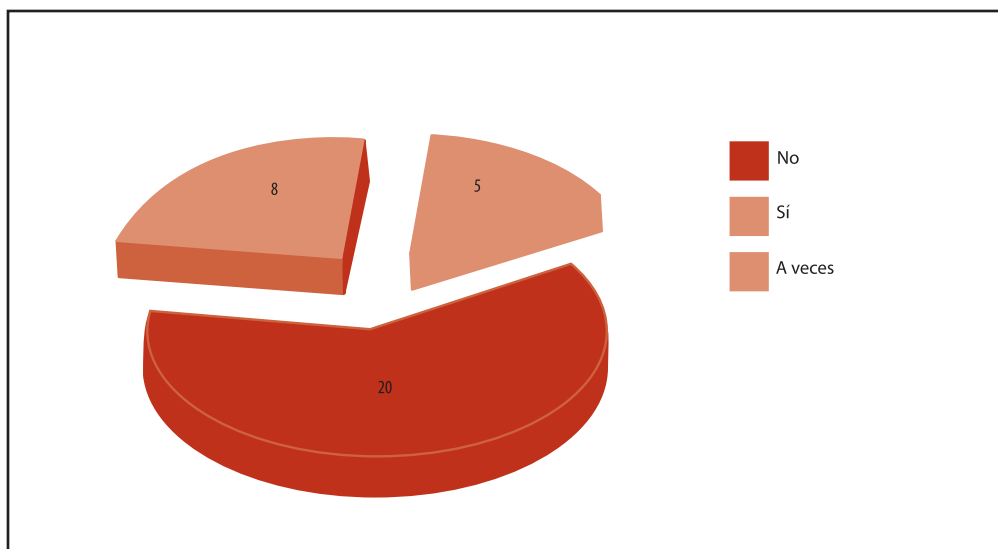
GRÁFICA 12:
Intención de retirarse de la actividad Sindical



Problemas a lo interno de las organizaciones sindicales

El siguiente gráfico muestra problemáticas encontradas a lo interno de las organizaciones sindicales, están relacionadas con una comunicación deficiente a lo interno, lo cual es referido como la principal de las causas. Tanto dirigencia, como bases en general refieren tener en términos generales una buena comunicación. Siendo en un menor porcentaje, aquellas que refieren ya sea con el haber o estar experimentando situaciones relacionadas con problemas internos. Situación contraria, a la encontrada en cuanto a las divergencias que existen entre algunas de las organizaciones, explicadas en el apartado anterior. Los resultados muestran que un 61% de las personas no refiere la existencia de problemas a lo interno de las organizaciones sindicales 24% refiere la existencia de problemas a lo interno de las organizaciones. 15% expresa que en ocasiones se presentan problemas a lo interno de las organizaciones, los cuales son resueltos en la mayoría de los casos.

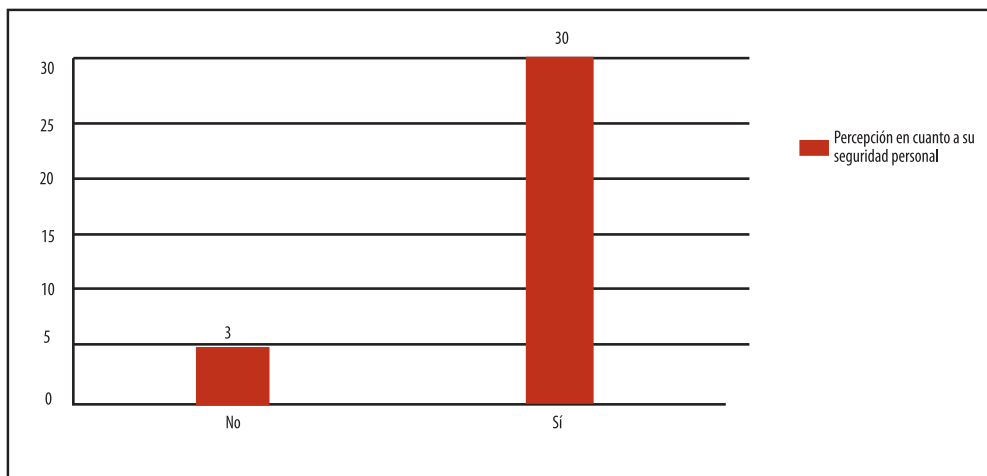
GRÁFICA 13:



Percepción en cuanto a su seguridad personal

En cuanto a este ítem, las personas entrevistadas expresan el tomar medidas mínimas de seguridad, pero reconocen la vulnerabilidad que se tiene ante un posible hecho de violencia contra sus personas u otros compañeros, ya que no cuentan con los recursos institucionales, para la prevención o protección, siendo éstas más de carácter político ante la comunidad nacional e internacional y por otra parte, las asumidas desde la denuncia frente a las autoridades (MP, PDH o COPREDEH), mismas que tienen un carácter de formalidad, ya que no expresan confianza en cuanto a que se asuman acciones concretas, para el abordaje de la misma. El gráfico a continuación muestra que el 91% de los entrevistados expresa temor en cuanto a su situación de seguridad personal, ya que consideran que la misma se ve vulnerada por su participación en la organización sindical. Únicamente un 9% de la población entrevistada no expreso ningún tipo de temor particular en cuanto a su seguridad personal.

GRÁFICA 14:



Área 4: Perspectivas personales a futuro

El futuro, es una percepción y como tal, es expresada de diferentes formas. El grupo de personas entrevistadas refiere en su mayoría la intención de continuar desarrollándose y trabajando en función de los objetivos, que personal y emocionalmente los anclan a la labor que realizan dentro de sus organizaciones sindicales.


Sin embargo, algunos participantes que se encuentran en condición de vulnerabilidad por la situación de conflictividad laboral que atraviesan, expresan temor y desesperanza en cuanto al mismo, ya que perciben que su actividad como sindicalista "(...) tenga futuro (...), porque la gente tiene miedo de agruparse con nosotros, entonces ¿cómo vamos a hacer el sindicato?⁷⁵". Sin embargo dentro del grupo, se encuentra conciencia en cuanto a la necesidad de continuar activando para la conformación, preservación o promoción de los sindicatos, se encuentran expresiones como ésta: "Me gustaría que cuando se haga el sindicato podamos ayudar a compañeros para que nos los despidan o suspendan solo porque sí. Es necesario que nos unamos para que no abusen de nosotros. Lo único que queremos es trabajar sin que nos exploten"⁷⁶.

También se encuentran expresiones, más elaboradas y prospectivas en cuanto al futuro. Se ve como importante "retomar el proyecto de la Central Nacional de Trabajadores, pero más amplia, donde estén tomados en cuenta los trabajadores independientes (sector de la economía informal), campesinado, trabajadores de la salud, sindicatos de trabajadores públicos, etc. Que realmente se lograra retomar el proyecto que desarmaron cuando destrozaron al movimiento sindical y que intentaron acabar con el sindicalismo en Guatemala. Creo que es importante seguir trabajando en el beneficio de las y los trabajadores. Estoy consciente que vamos a encontrar obstáculos por parte del Estado, Ministerio de Trabajo, porque ellos precisamente han obstaculizado la conformación de los sindicatos. Además, estoy clara que pueden recrudecer la violencia contra los sindicalistas, porque estamos tocando intereses de los poderosos de este país, por ejemplo decimos "que los ricos no pagan impuestos"; "denunciamos corrupción en el gobierno (...)."⁷⁷

75 Entrevistado 9, instrumento de impactos individuales

76 Entrevistado 12, ibidem

77 Entrevistado 13, ibidem



También las personas involucradas en este tipo de organizaciones, asume que su participación personal persigue un interés grupal, por lo cual las metas establecidas son parte de esa visión que el grupo persigue, *“la meta es que con el tiempo logremos cambios que necesita el país. Respeto a las leyes laborales, a los tratados internacionales que Guatemala ha firmado. (...)”*⁷⁸ por tal razón, se plantean el *“continuar apoyando a los trabajadores que lo necesitan, para que puedan defender sus derechos y tener condiciones de trabajo más dignas. (...)”*⁷⁹. A nivel del funcionamiento organizativo, se ve con importancia el *“superar las divergencias que alguna vez se dieron. Superar el debilitamiento institucional que estamos atravesando”*.

Por otra parte, se observa por parte del grupo la necesidad de continuar formándose, abrir la posibilidad a la formación de nuevos cuadros y que exista un relevo generacional, que permita no solo la renovación del movimiento, sino la posibilidad que el mismo permanezca. De tal forma que algunos expresan que ya han iniciado a promover dicha situación a lo interno de sus organizaciones.

En términos globales, el futuro es percibido como esperanzador y como una oportunidad, para la continuidad del proyecto sindical en Guatemala. Sin embargo, es importante aclarar que lo anterior son únicamente perspectivas y que se deben establecer las acciones reales/concretas que se consideren necesarias, para la consecución de los sueños o metas trazados.

78 Entrevistado 15, ibidem


79 Entrevistado 18, ibidem





CONCLUSIONES




- 
- o Existen divergencias entre centrales y federaciones sindicales, las cuales han erosionado las relaciones entre los distintos liderazgos de las mismas y en consecuencia, han contribuido al debilitamiento del movimiento sindical en general.
 - o Se observa la implementación de una estrategia a nivel gubernamental tendiente a la conformación de organizaciones paralelas, las cuales intentan desarticular y promover la división del movimiento sindical.
 - o Las autoridades relacionadas al sector laboral dentro de los sectores de Justicia OJ y MP, Ministerio de Trabajo en términos generales, son vistas como deficientes y proclives al sector patronal, ya sea privado o Estatal. Lo cual produce relaciones basadas en la desconfianza, ya que los sindicalistas perciben que las mismas, son un obstáculo para la labor sindical que se realiza en el país.
 - o El DR-CAFTA, no es percibido por las personas entrevistadas como un evento que pudo incrementar la violencia contra el sector, ésto a pesar que UDEFEGUA cuenta con información estadística que denota lo contrario.
 - o Guatemala no tiene condiciones reales para la promoción, respeto y ejercicio de la actividad sindical. Existe una distancia sustancial entre el discurso de apertura hacia la libertad sindical y la práctica hacia este tipo de organizaciones por parte del sector privado y gubernamental.
 - o El futuro es percibido como esperanzador por parte de las personas, a pesar de la falta de condiciones de seguridad y de libertad para la actividad sindical en el país.
Las condiciones de seguridad para el ejercicio de la actividad sindical, está seriamente comprometida, toda vez que se continúan registrando hechos de violencia y violaciones a los derechos de las personas por el hecho de ser sindicalistas.
 - o El área emocional individual se encuentra preservada en términos globales, en los sindicalistas. Aunque se observan algunos impactos de importancia que tienen relación directa con los efectos del estrés a los que las personas han sido sometidas.



RECOMENDACIONES



- 
- o Generar un espacio en el cual se promueva un encuentro entre los liderazgos de las diferentes organizaciones sindicales, en el cual se pueda reflexionar en cuanto a la necesidad de consolidar esfuerzos y lograr consensos, para las luchas que desde cada una de las organizaciones se enarbolan. Ésto con la finalidad que a futuro, se puedan establecer alianzas estratégicas entre dichas organizaciones, para la consecución de mejores resultados y disminuir los posibles impactos negativos que la conformación de paralelas les pueda ocasionar.
 - o Establecer las acciones de gestión política necesarias de manera coordinada con el sector sindical, para que desde el sector gubernamental y Justicia, se realicen las gestiones tendientes al fortalecimiento técnico y presupuestario del Ministerio de Trabajo y de la Fiscalía Especial del Delitos contra Periodistas y Sindicalistas.
 - o Continuar desde UDEFEGUA con el trabajo de registro y sistematización de los distintos hechos de violencia que ocurren contra las y los defensores del sector sindical, así como de la posible vinculación de estos hechos con la promoción de los derechos laborales y sindicales. Asimismo, realizar acciones tendientes al traslado de estrategias y mecanismos, para mejorar los conocimientos, actitudes y prácticas de seguridad en las distintas organizaciones sindicales del país.
 - o Realizar las acciones de posicionamiento político desde las organizaciones sindicales, para realizar denuncias públicas en cuanto a las distintas violaciones a los derechos laborales que ocurren en el país. Lo anterior, planteado desde una estrategia de medios y de acciones de cabildeo político con diferentes actores del sector gubernamental (Legislativo, Ejecutivo y Judicial).
 - o Efectuar gestiones con el sector gubernamental y/o organismos de cooperación, para la consecución de fondos, para desarrollar una campaña de sensibilización y educación en cuanto a los derechos laborales contemplados en el actual Código de Trabajo.
 - o Plantear un proceso de seguimiento, para la atención de los impactos colectivos e individuales, que tienen alguna predominancia estadística en este estudio, así como en el fortalecimiento de las áreas que reportan un buen nivel de funcionamiento. Ésto con aquellas organizaciones y personas que así lo deseen. Lo anterior, con la finalidad de promover espacios de reflexión colectiva y de atención individual, que redunden en una mejora del funcionamiento en ambos niveles, para un incremento de la efectividad y eficiencia de las personas y los grupos en cuestión.
 - o Impulsar acciones para el desarrollo de un plan estratégico interinstitucional, con la finalidad de construir colectivamente una misión y visión a futuro, así como los grandes objetivos y líneas de acción, que les permita como colectivo, evaluar anualmente que tanto han avanzado hacia esa visión esperanzadora de futuro que actualmente se tiene de manera atomizada.



BIBLIOGRAFÍA




- o 2009. Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala -ODHAG-. "¿Por qué ellas y ellos?. En memoria de los Mártires Desaparecidos y Sobrevivientes del Movimiento Sindical de Guatemala". Investigadores: Albizures/Najarro. Guatemala.
- o 1995. Revista Acciones e Investigaciones Sociales. Navarrete y Puyal. No. 3 México.
- o 2004. CELA-UNAM "Globalización, Dependencia y Desregulación Laboral Adrián Sotelo Valencia. México.
- o 2009. Los Años Ochentas: Década Crucial para el Sindicalismo guatemalteco. Miguel Ángel Albizures.
- o 2009. Documento de la Declaración de Alto Nivel , OIT, Febrero de 2009, capítulo de Eficacia del Sistema Judicial.
- o 2009. Hallazgos de la situación de inseguridad en Guatemala, emitido por el World Bank Institute, en el Boletín número 3 "inseguridad", Fundación para el Desarrollo de Guatemala.
- o 2006. "Front Line: Ataques en Contra de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos 2000-2005. Claudia Samayoa. Guatemala.
- o 1985. Constitución Política de la República de Guatemala.
- o Decreto 1441. Código de Trabajo de Guatemala.
- o 2005. "El Príncipe -notas de Napoleón Bonaparte y Cristina de Suecia" Tercera edición. Buenos Aires
- o 2004. Fundación Friederich Ebert. "DR-CAFTA. Impactos sobre sectores sociales menos favorecidos en América Central".
- o 2009. Diario la Hora del 3 de marzo de 2009.
- o Revista envío, número 115, mayo 1991



RECURSOS INFORMÁTICOS



- 
- o <http://www.mintrabajo.gob.gt/org/leyes-y-convenios/convenios-internacionales-a>
 - o <http://www.cafta.sieca.org.gt/Enlaces.aspx?ID=001003>
 - o <http://www.elperiodico.com.gt/es/20080705/economia/60316>
 - o <http://survey09.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=0&Lang=ES>
 - o http://es.wikipedia.org/wiki/Conflictividad_laboral
 - o Historia del Movimiento obrero en Guatemala (1976); Augusto Cazali Avila <http://www.mintrabajo.gob.gt:8080/org/funciones/trabajo/sindicatos/mas-informacion/historia-del-movimiento-obrero-en-guatemala>
 - o http://www.elsoca.org/index.php?view=article&catid=62:guatemala&id=743:guatemala-sitrapeten-presiona-en-su-lucha&format=pdf&option=com_content&Itemid=71
 - o http://wikiaduanas.com/wikipedia/index.php/SGP_Plus





Con el apoyo de:



Oxfam Novib

