

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 reabrirla 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.

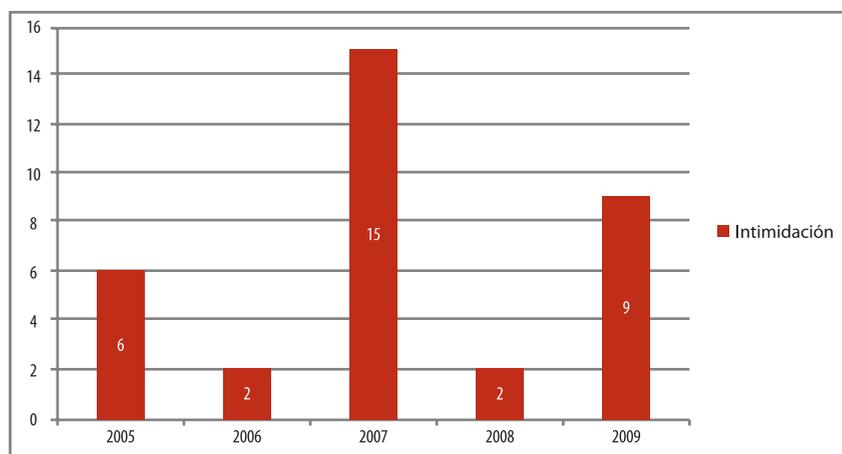
22 *ibidem*, página 96 y 99

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:

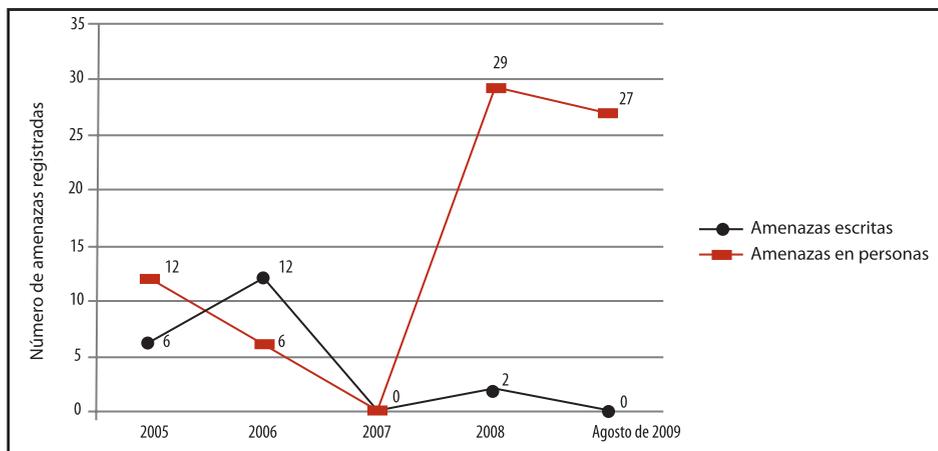
Intimidaciones contra sindicalistas, consolidado interanual 2005-2009



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:

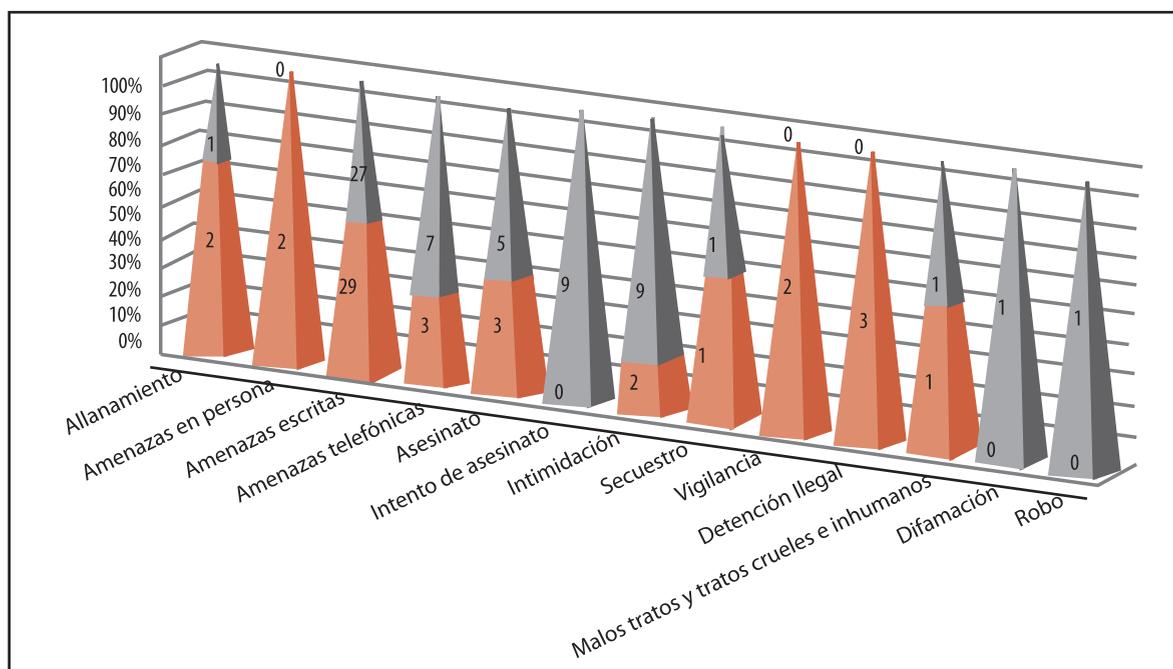
Asesinatos en contra de Sindicalistas registrados durante los años de 2005 al 2009



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:

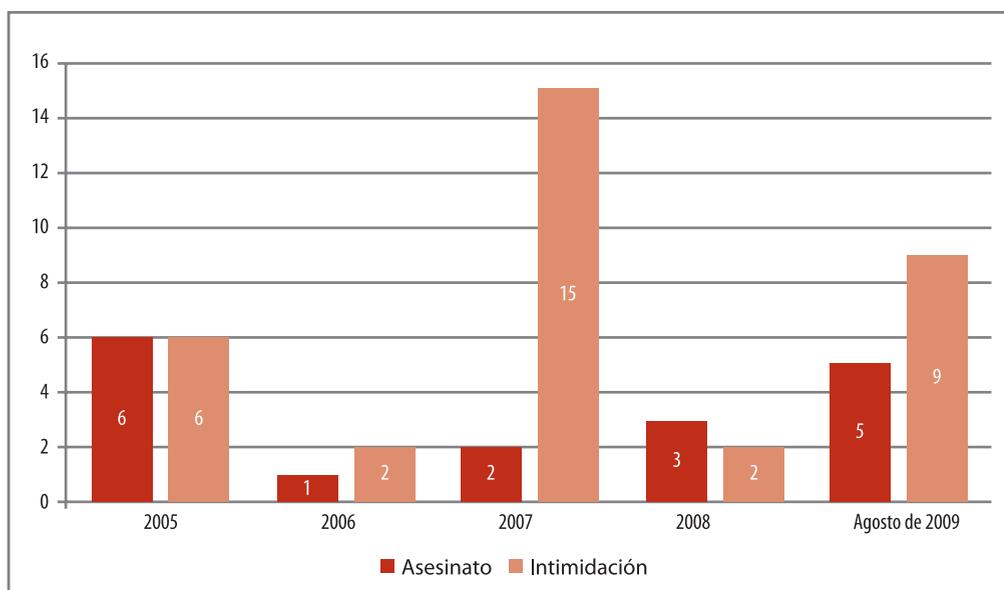
Hechos de violencia contra sindicalistas registrados durante los años de 2008 y 2009



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 fuego²⁹. 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.*

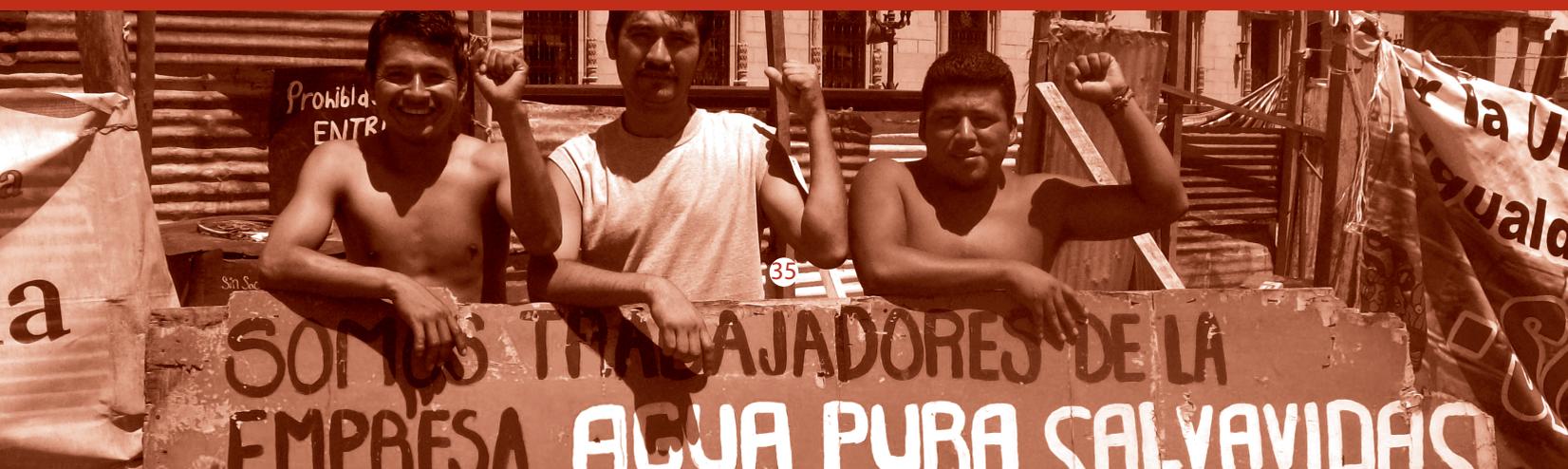
Para muestra de los niveles de ineffectividad de los tribunales de trabajo, se cita el caso de los trabajadores sindicalizados de la Empresa Distribuidora del Petén, que funcionaba dentro de la empresa Agua Pura Salvavidas, de la Cervecería Centroamericana y propiedad de los hermanos Castillo. Este grupo 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 ganan. 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.

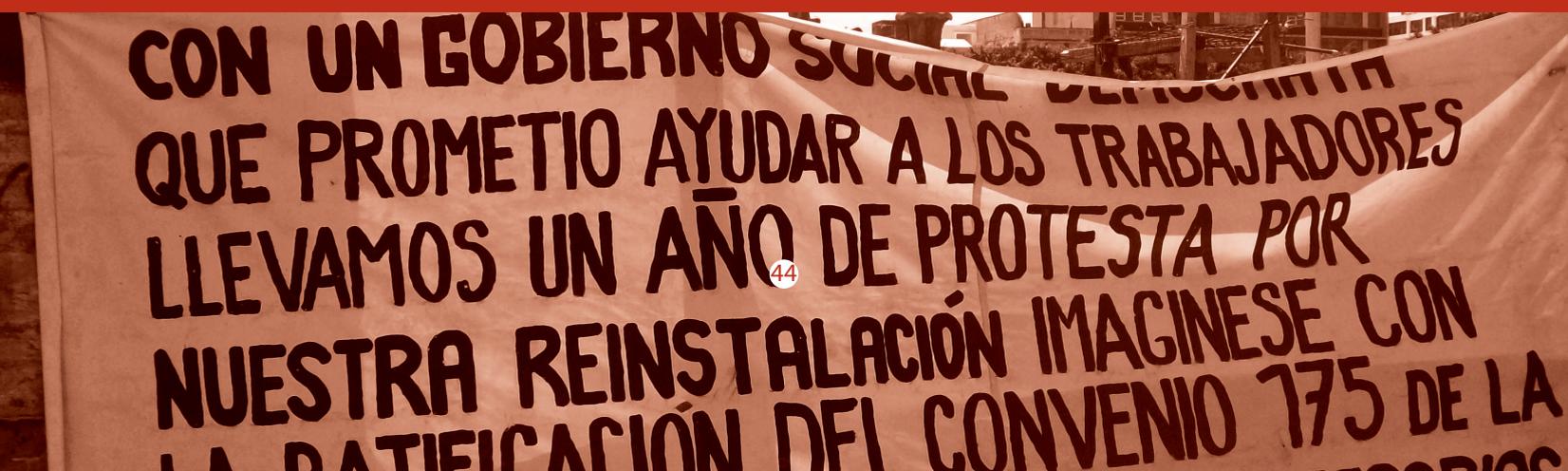
Sin embargo, las fracturas que a lo interno de los grupos de izquierda y que tuvieron su origen en el período anteriormente descrito, posiblemente es el combustible que alimenta las diferencias entre algunos liderazgos y militancias de distintos sectores de la izquierda guatemalteca en la época actual. 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**