

MEGAFONOS

Miradas a la acción colectiva y lucha sindical

El Salvador | 2014-2015

www.fesamericacentral.org

No 1

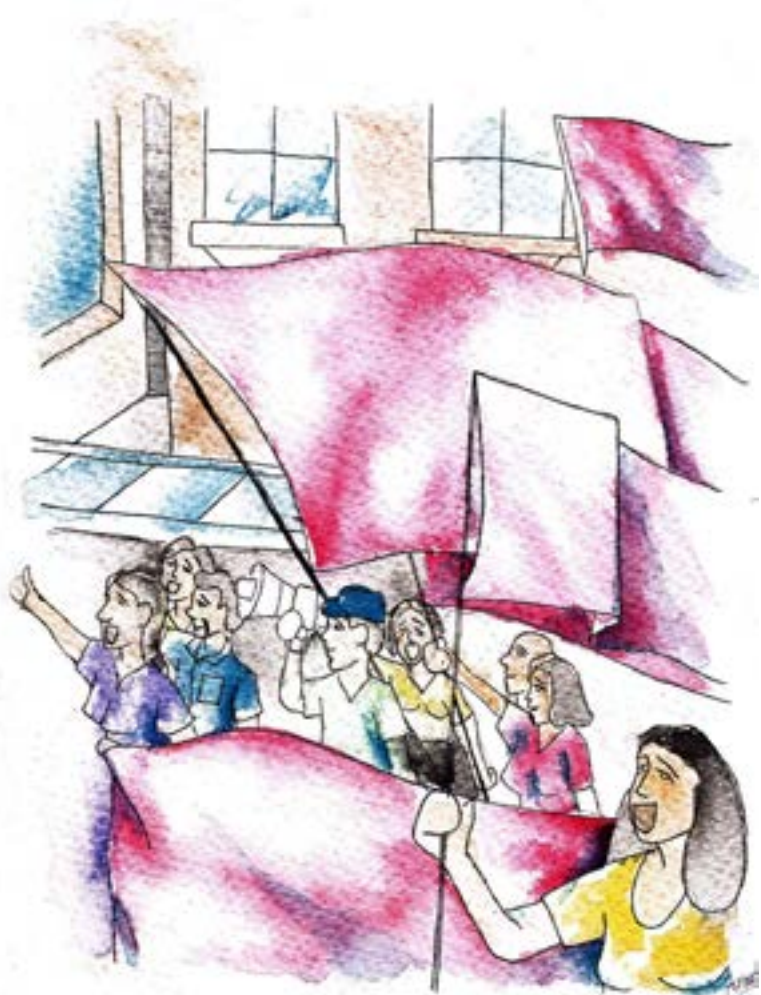


**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG



MEGA FONOS

Miradas a la acción colectiva y lucha sindical



Representante: Joachim Schluetter
 Coordinadora del proyecto: Julia Aguilar
 Compilador: Gilberto García
 Equipo Editorial: Julia Aguilar, Estela Ramírez, Claudia Escobar, Julio Flores
 Megáfonos. No. 1
 Idea: Albrecht Koschuetzke
 Diseño de portada, arte y diagramación: Sandra Díaz & Miguel Ruiz
 Ilustraciones: Alfredo Osorio
 Fotoreportaje y pies de foto: Oscar Leiva
 Asistente de campo fotoreportaje: Carlos Barrientos
 Corrección: Laura Zavaleta

MEGAFONOS - ISSN 2411-0957 La Fundación Friedrich Ebert no comparte necesariamente las opiniones vertidas por las personas entrevistadas o autoras de los artículos, ni estas comprometen a las instituciones en las que prestan sus servicios.

El uso comercial de esta investigación publicada por la Friedrich Ebert Stiftung (FES) no está permitido sin el consentimiento por escrito de la FES. Se permite, previa autorización, la reproducción de los artículos, entrevistas e ilustraciones, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar dos ejemplares a FES - El Salvador.

© 2015 Friedrich Ebert Stiftung
 Dirección: Pasaje Bella Vista, No. 426, entre 9ª Calle Poniente y 9ª Calle Poniente Bis, Colonia Escalón, San Salvador, El Salvador, Centro América.
 Apartado postal: 1419
 Teléfono: (503) 2263-4342
 E-mail: elsalvador@fesamericacentral.org
www.fesamericacentral.org

Revista de divulgación de temas de interés sindical, para el debate, el posicionamiento y el accionar de las organizaciones sindicales de El Salvador.

El Salvador, Año 1, 2014-2015.

CONTENIDO

Presentación	7
Saludo de Sandra Edibel Guevara Pérez, Ministra de Trabajo y Previsión Social	8
Saludo de Víctor Báez Mosqueira, Secretario General de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Las Américas, CSA	10
Tema 1: Collage de voces. Negociación colectiva y libertad sindical	12
Tema 2: Jóvenes en el movimiento sindical	20
Tema 3: Trabajo del hogar y sindicalismo en El Salvador	23
Tema 4: Comunidad LGTBI en el movimiento sindical. Entrevista desde el anonimato	29
Tema 5: Fotorreportaje: trabajo agrícola en la zafra y la corta de café	33
Tema 6: Análisis comparativo. La situación sindical en El Salvador y Uruguay. Por UNI Américas	47
Tema 7: Autorreforma, un enfoque desde el movimiento sindical salvadoreño	52
Tema 8: Campañas internacionales y maquila	60
Tema 9: Seguridad ciudadana. Afectaciones a la actividad sindical	64
Tema 10: Una visión desde fuera del movimiento sindical	66
Tema 11: La inspección de trabajo ¿defensa de derechos o neutralidad?	69
Tema 12: Un día en la vida de un hombre y una mujer sindicalistas	73
Entrevista: Testimonio de Gerardo Díaz y Paz Rosales, “Pazita”, sobrevivientes del atentado a FENASTRAS en 1989	75
Siglas y acrónimos.	77





Presentación de Julia María Aguilar Pereira Coordinadora Sindical Regional de la FES para América Central

“Queremos ser la voz de los que no tienen voz para gritar contra tanto atropello contra los derechos humanos; que se haga justicia...”

(Día a Día con Monseñor Romero, Homilía 28-agosto-1977)¹

Los sindicatos están concebidos como el instrumento

¹ Citado por Fundación Monseñor Romero. <http://fundacionmonsenorromero.org.sv/la-voz-de-los-sin-voz>

organizativo por excelencia para representar a las trabajadoras y los trabajadores, por lo que sus dirigentes se vuelven voceros/as de sus demandas.

Sin embargo, en sociedades como la salvadoreña, donde los medios de comunicación han estado históricamente controlados por grupos de poder como las gremiales empresariales, una de las mayores dificultades que tiene el movimiento sindical tiene que ver con las escasas oportunidades, medios, conocimientos técnicos, recursos y espacios para dar a conocer sus posicionamientos, las acciones que realizan a favor de la población trabajadora y para generar debate acerca de temáticas pendientes y/o polémicas en cuanto a las relaciones laborales y la participación sindical.

En este sentido, se hace necesario desarrollar herramientas que faciliten a las organizaciones mostrar su accionar (más allá de los cierres de calle que suelen ser las únicas acciones que los medios tradicionales suelen cubrir) y que propicien la reflexión tanto de la población trabajadora sindicalizada, como de la no sindicalizada.

Con esta idea surge la revista Megáfonos, que muestra diversos análisis de las lideresas y líderes sindicales sobre las problemáticas que suceden en los centros de trabajo y en el país, sobre el papel que están jugando los sindicatos actualmente y qué modificaciones requieren en términos de estructuras y estrategias, para aportar a la resolución de estas problemáticas. Por tanto, este primer número cuenta desde las voces críticas y autocríticas de sus protagonistas, casos concretos de acciones colectivas y de lucha sindical.

Así, en esta revista podrán encontrar diversos posicionamientos acerca de: ¿En qué condiciones se encuentran las y los trabajadores agrícolas desempeñando sus labores? ¿Qué son los procesos de autorreforma y cómo se impulsan? ¿Se sienten representadas las trabajadoras del hogar en el movimiento sindical? ¿Por qué la juventud no ve en el sindicalismo una opción real para la reivindicación de sus derechos? ¿Qué nuevas estrategias de organización sindical y negociación colectiva se puede impulsar? ¿Es el movimiento sindical realmente un movimiento? ¿Se reproducen en los sindicatos prácticas de discriminación? ¿Qué están haciendo los sindicatos salvadoreños actualmente? ¿Qué se necesita para que la negociación colectiva en el sector privado sea una realidad? ¿Qué se necesita para mejorar los procesos de inspección laboral? ¿Cómo se puede colaborar con los partidos políticos y gobiernos sin que esto implique una pérdida de autonomía? ¿Es responsabilidad del sindicalismo del sector público contribuir a la eficiencia de los servicios que provee el estado?...

La Friedrich Ebert Stiftung, FES, siendo una organización que ve en el sindicalismo un actor fundamental para la construcción de la democracia, pretende a través de Megáfonos, atraer la mirada hacia las problemáticas laborales y sindicales, dar volumen a las distintas voces dentro del movimiento sindical, aportar a la difusión del accionar de las organizaciones, propiciar el debate al interior del movimiento y ofrecerse como una plataforma para la interlocución entre los sindicatos y otros actores sociales y políticos.

San Salvador, El Salvador, mayo de 2015.



Saludo de Sandra Edibel Guevara Pérez, Ministra de Trabajo y Previsión Social

Apreciables dirigentes sindicales:

Reciban mi más sincera felicitación por la iniciativa de publicar el anuario 2014-2015 del movimiento sindical salvadoreño. Manifiesto mi reconocimiento a la trayectoria que el movimiento tiene. Sin duda, sus reivindicaciones, su trabajo y la lucha permanente por el cumplimiento y la garantía de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras han sido necesarios para la democratización y la búsqueda de la justicia social en nuestro país.

Mi reconocimiento se extiende también a la Fundación Friedrich Ebert, que con su apoyo está contribuyendo permanentemente al fortalecimiento y desarrollo del

movimiento sindical. Con esta publicación, el movimiento sindical y sus alianzas cuentan con un instrumento reivindicativo y de difusión de su pensamiento y apuestas políticas. Especial importancia tiene el hecho de que este sea un instrumento consensuado con diversas gremiales y sectores claves del ámbito laboral, lo cual le da mayor legitimidad.

Desde el primer gobierno del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), en el 2009, y también a partir de la iniciada gestión de gobierno del Presidente Salvador Sánchez Cerén, las personas son consideradas el centro de nuestra gestión, como sujetas de derecho y como actrices de los procesos de cambios y transformaciones que estamos impulsando.

En ese sentido, como Ministerio de Trabajo, estamos promoviendo acciones que nos permitan institucionalizar derechos de poblaciones históricamente discriminadas, para lo cual tenemos diversas proyecciones, algunas de ellas ya iniciadas, como la ventanilla de atención a población Lesbiana, Gay, Travesti, Bisexual e Intersexual (LGTBI); las gestiones para que los convenios 169, sobre derechos de los pueblos indígenas, y 189, sobre trabajo doméstico, promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sean ratificados por la Asamblea Legislativa. Además, ampliaremos servicios que permitan un mayor y mejor acceso de las mujeres a sus derechos laborales, para ello proyectamos mejorar e incluir a los protocolos de inspección, indicadores que nos permitan un mayor y mejor conocimiento y constatación del cumplimiento de la legislación por parte de los sectores empleadores.

Es en ese contexto que considero que el movimiento sindical, además de ser un actor clave en el diálogo social, lo es también para la potenciación de los espacios

de democratización y la generación de propuestas que contribuyan con las buenas prácticas, tanto de los trabajadores y las trabajadoras, como del funcionariado.

Es así que me permito hacerles algunas propuestas.

Valoraciones sobre temas laborales a proponer a las organizaciones sindicales de El Salvador:

Quiero iniciar destacando la importancia que el sindicalismo tiene en la sociedad salvadoreña como motor de las luchas sociales, de las trabajadoras y los trabajadores que históricamente han buscado su dignificación y la equidad con justicia social.

Estas dos expresiones, justicia y equidad, son conceptos cotidianamente utilizados, pero alcanzar lo que en su esencia se proponen pasa por diversos aspectos: erradicación de la pobreza, la distribución equitativa de la riqueza, respeto y cumplimiento de los derechos humanos, un aparato estatal eficiente y comprometido con verdaderas prácticas democráticas y la participación ciudadana activa y propositiva en las decisiones fundamentales del país.

De cada uno de esos indicadores sociales tenemos importantes avances alcanzados en la gestión del Presidente Mauricio Funes, y que en el gobierno del Presidente Salvador Sánchez Cerén constituyen la prioridad de plan de gobierno, siendo el primer eje del Plan Quinquenal la generación de empleo.

Sin embargo, sabemos que en la realidad, las fuerzas sociales, políticas y económicas —y como parte de ellas, el gobierno— nos encontramos y nos enfrentamos a una realidad compleja, en la que los conflictos de clase y de género están presentes como signo y expresión de las transformaciones que están moviéndose en diferentes

escenarios de nuestra sociedad, lo cual es positivo, puesto que se presentan en un entorno democrático y con un gobierno que cuenta con diversos mecanismos para la participación y el ejercicio del diálogo y búsqueda de soluciones.

En ese sentido, el sindicalismo es un motor del desarrollo social y político que busca en sus diversas expresiones generar nuevos escenarios, nuevas correlaciones políticas que contribuyan a mejorar y dignificar las condiciones de vida de hombres y mujeres.

En mi condición de Ministra de Trabajo considero que la presencia de conflictos en cualquiera de sus expresiones, pero particularmente en el ámbito laboral, es el indicador de que las fuerzas políticas, en este caso, sindicales, se están moviendo y están actuando. Pero que es esencial que tomemos conciencia que no todas las expresiones de desacuerdos, diferencias o inconformidades que se expresan en los ámbitos públicos nos llevan a profundizar en las causas o a brindar soluciones a las profundas desigualdades que aún persisten en nuestro país.

En ese sentido, considero que los movimientos sindicales cuentan con importantes herramientas jurídicas y políticas que les permiten un ejercicio pleno de sus derechos, no solo para su propio funcionamiento, sino también para denunciar y reivindicar a la clase trabajadora en todos los ámbitos laborales: públicos y privados.

Es real y de su conocimiento que el movimiento sindical no es homogéneo, por el contrario, su heterogeneidad hoy más que nunca está presente en nuestro entorno laboral, especialmente en el ámbito público, hacia el cual se han decantado en los últimos años las mayores demandas de derechos laborales; sin embargo, el ámbito privado carece de una importante exigencia y reivindicación que represente

las diversas injusticias que acontecen en los diversos sectores empresariales: industriales, comercio y servicios, agrícolas, etc.

Un dato que seguramente ustedes conocen es que del año 2009 a septiembre del presente año, los sindicatos en el sector privado crecieron de 243 a 365, y los sindicatos en el sector público, de 10 a 90. Esto es bueno y sano, como decimos en buen salvadoreño, para la ampliación del ejercicio de derechos de la clase trabajadora; sin embargo, este aumento de la organización sindical en el sector privado no se ha traducido en una mayor demanda hacia las patronales, y muchas de las demandas individuales que realizan las trabajadoras quedan en procesos administrativos, no en una actuación política que genere cambios estructurales y mejores condiciones de vida para la población trabajadora.

Esto nos indica que debemos revisar y reflexionar a profundidad el rol que están jugando los sindicatos del sector privado, puesto que llama la atención que, aunque en el sector privado los sindicatos han crecido, la mayoría de demandas laborales son de los sindicatos del sector público.

Esta situación coloca a las instituciones gubernamentales en un escenario desigual, puesto que la empresa privada emplea a un millón doscientos ochenta mil personas, el 75% de ellas son asalariadas permanentes; mientras el sector público emplea a ciento veinticinco mil personas (EHPM, DIGESTYC). Estas cifras no incluyen a miles de personas que laboran en el sector informal.

Hago esta reflexión para proponerle al movimiento sindical salvadoreño algunas acciones que nos permitan avanzar en una agenda común:

- El fortalecimiento del diálogo y la participación, que

forman parte del Plan Quinquenal de Gobierno, a través de los cuales las organizaciones sociales incidan en las decisiones de políticas y propuestas de gobierno.

- Identificar en un orden de prioridades las principales reivindicaciones del sector laboral, que sean posibles de cumplir durante el actual gobierno.
- Lograr una participación más activa en las representaciones tripartitas de los sindicatos que representan las demandas históricas del sector laboral.
- Luchar por homologar el salario mínimo, que actualmente es la mejor muestra de la desigualdad en el ámbito laboral.
- Lograr que el salario mínimo cubra la canasta familiar (alimentos, vivienda, vestuarios y servicios).
- Equiparar el salario de hombres y mujeres en iguales cargos y responsabilidades.
- Contribuir a erradicar las diversas formas de violencia y discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.
- Luchar porque se cumplan los derechos laborales ya regulados.
- Luchar por la erradicación del trabajo infantil.
- Fortalecer y ampliar la unidad sindical para ganar mayor correlación en la lucha por la defensa de los derechos laborales.

Considero que estos diez aspectos deben formar parte de una agenda política de movimiento sindical que sitúe una ruta de trabajo.

Reitero mi compromiso con ustedes para caminar juntos en esta gestión y les reitero mi más sincero reconocimiento a la labor que realizan.

Muchas gracias.



Saludo de Víctor Báez Mosqueira, Secretario General de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA

Resulta un gran honor dirigirme a ustedes al final de un año en el que hubo muchas luchas sindicales y políticas, empezando por las elecciones en El Salvador, donde la izquierda tuvo un triunfo muy apretado. En ese mismo sentido, debe resaltarse la reelección de la presidenta Dilma Rousseff,

en Brasil, por un escaso margen. En ambos países, así como en Chile, Uruguay y otros, el movimiento sindical tuvo que desempeñar un gran papel, pues nunca va a ser lo mismo para los trabajadores y las trabajadoras tener un gobierno de izquierda que tener que soportar un gobierno de derecha. Aún recuerdo cuando, en noviembre del año pasado, presentábamos la Plataforma Salvadoreña para el Cambio ante el entonces candidato del FMLN, hoy Presidente de la República de El Salvador, frente a cuatro mil trabajadores y trabajadoras venidos desde todos los puntos del país.

Esa Plataforma refleja la madurez de los compañeros y las compañeras salvadoreñas, quienes no tienen apenas una reivindicación monetaria como principal objetivo, sino que además desean un país más democrático, con mayor inclusión social, con combate real a la pobreza, donde los derechos de los trabajadores y trabajadoras sean considerados parte integral de los Derechos Humanos, entre otras cosas.

Históricamente está demostrado que los gobiernos de izquierda tienden más a hacer políticas de igualdad e inclusión, mientras que los de derecha quieren beneficiar solo a los empresarios, a los ricos y a los latifundistas.

Pero eso no significa que los sindicatos pasemos a ser correas de transmisión de los partidos o de los gobiernos. Significa que debemos seguir manteniendo nuestra independencia de todo y de todos. Las organizaciones de trabajadores deben ser “independientes pero no indiferentes”, como dicen nuestros colegas del Plenario Intersindical

de Trabajadores y Convención Nacional de los Trabajadores PIT - CNT, la única central obrera uruguaya, que ayudó mucho para que el Frente Amplio conquistara el gobierno, ahora por tercer período consecutivo. Seamos independientes siempre, pero nunca indiferentes a lo que hacen los gobiernos para incluir o excluir, para enriquecer más a los ricos y empobrecer más a los pobres. Los intereses de los trabajadores y sus familias van mucho más allá de las condiciones laborales dentro de la empresa, aunque, claro está, ellas también son importantes y nunca pueden ser dejadas de lado.

Es importante insistir para que los gobiernos aceleren sus políticas de inclusión, para evitar que el principal producto de exportación de nuestros países sea su gente. Pero debemos tener claro que los privilegiados por el viejo sistema se van a oponer. La derecha, los empresarios y los latifundistas usarán los medios de comunicación a su servicio para convencer a la ciudadanía con acusaciones perversas contra aquellos gobiernos que buscan la igualdad. Por ello hay que mantener la presión sobre los gobiernos de izquierda, para ayudarlos. Porque si nos quedamos quietos, ellos solo recibirán la presión de los empresarios.

Nuestra presión será más efectiva si somos más fuertes, si estamos menos fragmentados, si tenemos menos sindicatos pero con muchos más trabajadores y trabajadoras adentro.

Según las cifras que tengo, en El Salvador hay una densidad sindical del 7%. Es decir, solo 7 de cada 100 trabajadores y trabajadoras están organizados en sindicatos. Hay 93 de cada 100

que están esperando ser organizados. Esa es nuestra tarea impostergradable.

Es mucho menor la cifra de trabajadores y trabajadoras protegidos por contratos colectivos que, como sabemos, son instrumentos que pueden contribuir a una mejor redistribución de la riqueza. Y es muy bueno que nos empeñemos en negociar la mayor cantidad posible de contratos, ya que en nuestros países la desigualdad social es muy grande porque los ricos y las grandes empresas no pagan impuestos. Por eso, a la vez de negociar contratos colectivos, debemos pelear para que en nuestros países existan impuestos progresivos y políticas distributivas mejores.

La igualdad que los sindicatos deben buscar no es solamente entre ricos y pobres, sino también entre hombres y mujeres, pues estas hasta ahora sufren innumerables formas de discriminación que van desde la violencia intrafamiliar hasta una menor remuneración que los hombres. Asimismo, debemos buscar la inclusión de todos aquellos sectores que hoy están excluidos por diversos motivos.

En cuanto a las personas jóvenes, debemos cambiarnos la pregunta. En lugar de cuestionar por qué a la juventud no le atrae el sindicato, debemos preguntarnos por qué los sindicatos no son atractivos para dichos jóvenes y qué podemos hacer para que ellos y ellas se afilien. Parece que ambas preguntas son iguales, pero si las leemos bien, veremos que la segunda nos llevará a cambios que deben hacerse dentro mismo de nuestras estructuras para que las nuevas generaciones se interesen en afiliarse e incluso

en dirigir las organizaciones de trabajadores.

Podemos decir mucho más, pero el propósito aquí es darles a ustedes un caluroso saludo y decirles gracias por todo lo que se está haciendo por los trabajadores y trabajadoras de El Salvador.

¡Fuerza, compañeros y compañeras!

COLLAGE DE VOCES

Negociación Colectiva y Libertad Sindical

Experiencias diversas en los sectores: Telecomunicaciones (Sindicato de Industria de Trabajadores de las Comunicaciones, SITCOM), Empresa LIDO (Sindicato de Empresa Lido S.A. SELSA y Sindicato de Trabajadores de Industria de Procesamiento de Alimentos, SITIPA), Maquilas (Sindicato de Trabajadores de Empresa Confecciones Gama, STECG), Sector de las Distribuidoras Eléctricas (Sindicato de la Industria Eléctrica, SIES) y Ministerio de Gobernación (Coalición de 4 sindicatos).

La libertad sindical es un derecho reconocido internacionalmente para todas las trabajadoras y trabajadores. Este derecho permite la defensa de todos los demás y la gestión de la negociación colectiva, la cual posibilita distribuir mejor los excedentes de la producción y mejorar sostenidamente las condiciones de vida de las familias trabajadoras.

El Salvador tiene experiencias muy variadas en la defensa y el ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva. Estas experiencias adquieren diversos matices en las empresas privadas de empresarios locales, en el sector público, en las empresas multinacionales, en las maquilas y en los diferentes sectores productivos.

Caso SITCOM



Wilfredo Berrios, SITCOM

Wilfredo Berrios, del Sindicato de Industria de Trabajadores de las Comunicaciones (SITCOM), nos comparte su experiencia sobre cómo su organización ha enfrentado la falta de libertad sindical en CTE, la empresa de telecomunicaciones que fue privatizada a finales de los años noventa y ahora es propiedad de América Móvil, de Carlos Slim. En su momento, esta dejó de ser una empresa estatal autónoma –ANTEL– para convertirse en uno de los íconos de la privatización.

“Como SITCOM sufrimos una serie de conflictos y arbitrariedades de parte de dos administraciones del partido ARENA (1999-2004 y 2004-2009), cuando estaban al frente del Ministerio de Trabajo los exministros Isidoro Nieto y Roberto Espinal. SITCOM se formó en 2003 como un sindicato de industria, el cual puede organizar a trabajadoras y trabajadores de todo el mercado de las comunicaciones. Esto incluye las grandes multinacionales telefónicas, los medios radiales, escritos y televisivos.

La formación de este sindicato generó preocupaciones en la empresa privada local: podría mencionar a Boris Eserski, que tiene el monopolio televisivo; al Diario de Hoy y La Prensa Gráfica, en la prensa escrita, y al expresidente Elías Antonio Saca, de Grupo Samix (radio), quien estuvo muy involucrado en la oposición a que nos dieran el registro sindical.

Todos estos monopolios incidieron en los gobiernos, específicamente en el Ministerio de Trabajo de aquel entonces, el cual, creyendo favorecer a estas empresas, evitaba darnos la personería jurídica. En consecuencia, nosotros tuvimos que poner a prueba al sistema: interpusimos una demanda en la Sala de lo Contencioso Administrativo para que se nos reconociera la personalidad jurídica, y otra en la Organización Internacional del Trabajo. El

resultado fue favorable en ambas: en el fallo de la OIT se manifestaba que se nos estaba violentando el derecho a la libertad sindical. Este fallo dio la pauta para que, con la llegada del primer gobierno de izquierda, la administración de Mauricio Funes, la entonces ministra de Trabajo, Doctora Victoria Marina de Avilés, estudiara a profundidad nuestro caso y como jurista y constitucionalista, al interpretar la resolución del Comité de Libertad Sindical de la OIT, resolvió otorgarnos la personalidad jurídica a SITCOM.

Esta decisión retó a los poderes fácticos. Pues no se nos reconocía como organización sindical, y por ello, también la transnacional CLARO (CTE S.A. de C.V., filial de América Móvil) se ha negado siempre a reconocernos. Ante esa situación, las juntas directivas y seccionales nos lanzamos a fuertes batallas jurídicas y de hecho, mediante las cuales logramos ser reconocidos a nivel nacional e internacional por los gremios y los sindicatos. Sin embargo, la multinacional América Móvil promovió la disolución del sindicato en un proceso judicial que, pese a que fue rechazado inicialmente en el Juzgado 1° de lo Laboral, fue resuelto a favor de la empresa después de que la misma presentara una apelación ante la Cámara 1° de lo Laboral.

La parcialidad de los ministros de trabajo de los gobiernos de ARENA siempre fue clara. Quien nos negó la personería jurídica inicialmente fue el exministro Isidoro Nieto, el cual, luego de ser ministro de Trabajo (1999-2004) y ministro de Obras Públicas (2004-2006), pasó directamente a ser delegado de los empresarios ante la OIT. Por

otra parte, el exministro Roberto Espinal (2004-2009), quien nos negó en repetidas ocasiones la personalidad jurídica, al finalizar su mandato, retomó su bufete privado llamado “Labor Lawyers”, el cual representa a varias empresas multinacionales, incluyendo CLARO. De hecho, fue el Dr. Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos, el padre del abogado de CLARO Mario Sánchez Chinchilla, quien, actuando como magistrado de cámara, tomó la decisión de disolver SITCOM.”

Esta situación ha llevado al sindicato a interponer un amparo, esta vez ante la Sala de lo Constitucional. La sala resolvió favorablemente para SITCOM, suspendiendo la disolución del sindicato, no porque fuera voluntad de la Sala, sino por la presión de la OIT, los trabajadores y el movimiento sindical nacional e internacional. Hasta este momento todavía está vigente la pelea jurídica, el sindicato espera la resolución final de la Sala de lo Constitucional. Sin embargo, la máxima autoridad en materia de trabajo, el Ministerio de Trabajo, sigue dando a SITCOM el reconocimiento legal. También a nivel internacional ha habido campañas internacionales de presión a la Sala de lo Constitucional para que se pronunciara pronto. Además, la UNI Sindicato Global, de la cual SITCOM es miembro, estuvo involucrada en todo este proceso.

Caso LIDO



Atilio Jaimes, SELSA- FESTSSABHRA

Atilio Jaimes Pérez es secretario general del Sindicato de Empresa Lido S.A. SELSA y secretario general de la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA), afiliada a la Unión Internacional de Trabajadores del Alimento UITA. Él también nos comenta las limitaciones que la falta de libertad sindical está generando en la poca y casi nula negociación colectiva en el sector privado.

“El ejemplo resulta emblemático en el caso LIDO, donde intentamos en dos ocasiones revisar el contrato colectivo de trabajo, dicho contrato colectivo es histórico, con más de 30 años de existencia. A estas alturas, la revisión y la negociación colectiva son casi nulas debido a que

los empresarios buscan destruir los pocos contratos colectivos que existen. Cuando se intenta formar un nuevo sindicato en la empresa privada, ni siquiera se le permite el funcionamiento o su crecimiento, y eso perjudica en el momento de presentar un pliego de peticiones para negociar un contrato colectivo de trabajo.

Se requieren esfuerzos grandísimos de parte de las trabajadoras y los trabajadores para hacer respetar la libertad sindical. Pero esto no solo depende de ellos, sino de la protección que da el mismo Ministerio de Trabajo en la tutela de nuestros derechos. Se deben cumplir los requisitos mínimos que existen para la protección del derecho de organización, de negociación colectiva y del derecho a la huelga, que también lo reconoce la Constitución de la República. Esto también está relacionado con las instituciones judiciales, los juzgados de lo laboral, que deben aplicar correctamente la justicia en este campo, porque lo que se evidencia actualmente es que hay nula protección de estos derechos, donde ni siquiera se respetan las etapas de negociación de los contratos colectivos.

Digo esto con toda propiedad, pues lo hemos vivido como trabajadores de LIDO. En los años 2011 y 2012 intentamos negociar, pero la falta de respuesta nos llevó a huelgas que siguieron todo el proceso establecido en las leyes y en el Código de Trabajo. Sin embargo, nos encontramos con barreras para ejercer el derecho a la negociación plenamente, y concluimos que el Ministerio de Trabajo se queda corto para hacer que ese objetivo sea cumplido.

En el año 2012 fuimos a huelga por el vencimiento

del contrato colectivo. Mientras esa huelga estuvo declarada legalmente, trabajadores de otras empresas laboraron para LIDO, hecho que está prohibido por el Código de Trabajo. De modo que pedimos al Ministerio de Trabajo una inspección especial. La respuesta de la inspección llegó varios días después, cuando ya el Juzgado 4° de lo Laboral había declarado ilegal la huelga. Esto fue en la administración anterior a la del exministro Humberto Centeno. El Ministerio de Trabajo en lugar de ayudarnos nos terminó de afectar cuando intentamos hacer uso del derecho de huelga y la negociación colectiva.

Cuando los trabajadores y trabajadoras se dan cuenta de que se habla de sindicalismo y de derechos, pero esos derechos en la práctica no son respetados y cumplidos, optan por no organizarse debido a la necesidad y la falta de empleo, lo cual sucede más que todo entre la gente joven. La gente con compromisos familiares se dedica a tener un trabajito aunque sea precario, sin hacer uso del derecho de organización.”

Caso Confecciones Gama



Julia Margarita Castro de Campos, STECG

Nos comenta cómo sus aspiraciones de negociar un contrato colectivo, que sería el primero en la industria de la maquila, se vieron frustradas por el cierre de la empresa, en la cual laboraban aproximadamente 240 trabajadoras que cosían para marcas como Fruit of the Loom, Walmart, Keymart, entre otras, bajo la forma de subcontratos.

“La negociación colectiva inició en enero de 2011. Desde hacía por lo menos cinco años resolvíamos las diferencias con la empresa en una mesa de diálogo, directamente con “Don Jimmy” (Jaime Gadala María). Cuando este mecanismo se nos entrampaba, poníamos demandas y hasta parábamos la producción si era necesario. Luego de

alcanzar más del 50% de las afiliaciones mediante una campaña de afiliación, empezamos a negociar.

El día viernes 7 de junio de ese año, habíamos negociado hasta la cláusula 17 en el Ministerio de Trabajo, pero el lunes siguiente la empresa amaneció cerrada. Y entonces, la mesa que se había instalado para negociar las cláusulas del contrato se convirtió en una mesa para negociar los pasivos de quienes nos quedaríamos sin trabajo. Los abogados representantes de la empresa, el Lic. Mario Sánchez Chinchilla y Lic. Prado Pinel, dijeron que la empresa no abriría y que se declararía en quiebra y que ofrecían el 80% del pasivo a cada compañera. Tanto el Ministerio de Trabajo, representado por el Lic. Jorge Castro, como funcionarios de la Procuraduría y demás, nos conminaron a aceptar la oferta de la empresa, diciendo que nunca las empresas ofrecían más del 40% o 50% de los pasivos cuando cerraban. De manera que nosotras aceptamos presionadas por la necesidad de todas las compañeras, para que no se quedaran sin trabajo y sin indemnización; pero también iniciamos otras acciones legales en la Corte Suprema de Justicia, en la Fiscalía General, en la OIT y buscamos la ayuda de organizaciones que nos apoyaron cuando ya todo parecía perdido.

En realidad, cuando cerraron, ellos nos pagaron a su antojo. Cuando hicimos las cuentas de cada compañera, habían pagado solo cerca del 45% del total de pasivos que nos correspondían. Fue hasta diciembre de 2012 que logramos que nos pagaran completamente el pasivo, y eso se logró por la lucha que libramos aquí en el país y afuera, con ayuda del Centro de Estudios y Apoyo Laboral, CEAL, del Workers Rights Consortium (WRC) y

de la Liga Sindical Internacional. Recuerdo que fuimos a protestar al Centro Comercial Galerías Escalón, en plena época navideña, porque los encargados de pagarnos eran empresas del Grupo Simán quienes daban el contrato a Gama (Intradesa e Intradeco) y que por meses nos venían dando largas a la solución de la falta de pagos. Luego de esa protesta iniciaron los pagos, un 28 de diciembre de 2012, en las instalaciones de la ASI (Asociación Salvadoreña de Industriales)."

Caso SIES



Joselito Acosta, SIES

El Sindicato de la Industria Eléctrica en El Salvador (SIES) fue fundado el 15 de septiembre de 1951 y es, quizás, el sindicato que más negociaciones ha sostenido a lo largo de la historia del país. Cuenta con seis seccionales, con negociaciones contractuales cada dos años, revisiones salariales todos los años durante sus 63 años de existencia y una fuerte dosis de negociación colectiva. Estos son logros que resumen decenas de procesos

de negociación, cientos o miles de reuniones y muchas horas de trabajo.

"El primer contrato colectivo lo negociamos en 1954, en el sector de empresas distribuidoras del sector eléctrico —dice Joselito Acosta, secretario general del SIES, quien nos habla de la historia y trayectoria del sindicato—. Hay tres momentos relevantes para el sindicalismo del sector eléctrico en este medio siglo. El primero de ellos es la experiencia de negociar durante los años iniciales con empresas privadas que habían nacido en 1890 y que para 1951 habían pasado muchos años sin presencia sindical. Teníamos la Compañía de Luz Eléctrica de Ahuachapán (CLEA), la Compañía de Luz Eléctrica de Sonsonate (CLES), Compañía de Luz Eléctrica de Santa Ana (CLESa) y CAESS, la Compañía de Luz Eléctrica de San Salvador, que era propiedad de canadienses. Había cierto margen de negociación de una manera normal o tradicional, digamos, se presentaba un pliego, se acercaban las posiciones de ambas partes y se acordaba el contrato colectivo.

Cuando esas empresas pasan a manos del Estado, en 1986, inicia un segundo momento de experiencia de negociación. El país estaba gobernado por la democracia cristiana, era la época contrainsurgente, durante el conflicto armado. El sindicato pasó a negociar con la Comisión Ejecutiva del Río Lempa (CEL), como empresa estatal autónoma que administraba las distribuidoras. En este momento, cuando hacíamos propuestas de aumentos salariales, obteníamos las contrapropuestas y así se desarrollaba la negociación.

En 1997 llega el tercer momento, cuando se privatizan las empresas distribuidoras y salen del control de CEL, y son disgregadas y vendidas por separado a empresas multinacionales. Así que AES Corporation compra CAESS; la Electricidad de Caracas compra tres empresas, y una empresa chilena compra la empresa Del Sur. De esta forma vivenciamos las administraciones de diferentes multinacionales, pues se ha ido dando un relevo: venden, compran, se van. También hemos tenido que lidiar con un nuevo fenómeno, el de las multinacionales latinas, pues tenemos colombianos, chilenos, venezolanos. Otro fenómeno aparte es el de las Empresas Públicas de Medellín, que son municipalidades que tienen capacidad de comprar acciones de empresas fuera de su país. Actualmente, han comprado en Guatemala, México, Panamá y El Salvador.

Aquellas empresas, antes de pasar a manos del Estado, no usaban indicadores de eficiencia y productividad como recurso para negociar con sus empleados, la CEL como autónoma tampoco los usaba. Luego llegaron las multinacionales, que sí los tienen, y privilegiaron este modelo de negociación los últimos 15 años. Las multinacionales imponen metas específicas a la administración local en materia de costos y ganancias, y eso a veces condiciona la negociación con las trabajadoras y los trabajadores. Estos administradores son más agresivos para negociar; tuvimos propuestas donde se condicionaba con el cumplimiento de ciertos indicadores de eficiencia algunas prestaciones a las que ya teníamos derecho. Encontramos casos de multinacionales que no están acostumbradas a tener sindicatos en sus filiales o en la mayoría de sus estructuras, entonces no se muestran inclinadas

a plantear una negociación. En el caso de Del Sur, que es también la que más ha cambiado de dueños, en una ocasión tuvimos que realizar acciones de incidencia en EE.UU., con ayuda del congresista Jim McGovern, de Massachusetts, para desentramar la situación conflictiva que se estaba dando con la multinacional PPL (Philadelphia Power and Light), trascendiendo así la negociación a nivel local en el Ministerio de Trabajo.

Durante los últimos 17 años se enfrentaron situaciones extrañas, desde el caso de una empresa que nos propuso dividir la empresa en dos, dejando a los trabajadores en una unidad que solo tenía costos, y en la otra, a todos los clientes con los ingresos, condiciones que obviamente no aceptamos; hasta casos en donde la empresa ha llegado al Ministerio de Trabajo a presentar su propio pliego de negociación. Mientras nosotros pedíamos mejorar viáticos, salarios o compra de lentes, ellos pedían quitar prestaciones ya alcanzadas.

En otra ocasión, el Superintendente de Electricidad trató de intervenir en la negociación con las empresas diciendo que estas deberían bajar sus costos laborales. Entonces fue Jorge Nieto, exministro de Trabajo y abogado empresarial ligado a la Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, quien intentó incidir al promover el trabajo precario y la subcontratación. Hemos tenido que soslayar situaciones donde pudimos haber perdido los contratos colectivos o la misma existencia del sindicato."

Son numerosas las experiencias que narra el secretario del SIES, Joselito Acosta, las cuales

han tratado de solventarse mejorando el mismo sistema de negociación del sindicato. La clave para más de medio siglo de negociación colectiva ininterrumpida, dice él, está relacionada con el carácter de sindicato de industria con el cual nació el SIES, pues nunca fue un sindicato de empresa. "Usamos el instrumento quizás más poderoso que tienen los trabajadores que es un sindicato industrial o por rama de actividad".

"Espero que en algún momento podamos dar un salto aún más de avanzada y sentarnos con las seis empresas y un bloque del SIES a negociar por rama. El sindicato de industria también nos permitió no tener paralelos y vencer la cultura divisionista que impone el sistema a los trabajadores, ya que en esto también tenemos que hacer un mea culpa los dirigentes, cuando caemos en esas dinámicas de atomización sindical.

Otro elemento positivo a considerar es que nos hemos esmerado en una administración financiera sindical transparente y eficiente, tenemos una estructura a nivel nacional donde aún las seccionales pequeñas tienen sus locales y sus bienes amplios y cómodos para las capacitaciones, y esto no es posible sin un manejo administrativo eficiente y transparente en las finanzas.

También podemos decir que siempre hemos potenciado la capacitación acorde a los momentos que nos ha tocado vivir; hay que mantenerse en constante capacitación, tanto a las personas afiliadas como a las directivas. Nosotros dedicamos buena parte de nuestros recursos a este rubro, aunque haya limitaciones.

Igualmente, debemos entender el rol gremial del sindicato sin perder de vista el vínculo político estratégico con los partidos políticos. Yo recuerdo mucho cuando vino Schafik Hándal aquí, al SIES, luego de la firma de los Acuerdos de Paz, y nos dijo: 'la guerra terminó, hagamos el trabajo, ustedes como gremio y nosotros como partido político'. Ahora vemos que partidos de derecha, como ARENA, manipulan abiertamente a organizaciones sindicales, eso está a la vista.

Y por último, no sé si todos aceptamos esto, pero el sindicato no es para encubrir a trabajadoras y trabajadores ineficientes o improductivos; debemos evitar que se nos vea como guarida para personas que son malas trabajadoras. El sindicato es para que se les respete sus derechos a todas las personas trabajadoras, que el empresario no las humille y que haya trabajo decente. Pero debemos combinar esa doble situación: estar organizados y ser responsables, eficaces y eficientes."



Caso SITRACORREOS



Atilio Navidad, SITRACORREOS

José Atilio Navidad, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Correos Nacionales (SITRACORREOS), nos comenta una experiencia diferente de negociar un contrato colectivo en el sector público, en una coalición de cuatro sindicatos del Ministerio de Gobernación.

“Una de las problemáticas que enfrentamos al principio fue obtener el 51% de los afiliados a cada sindicato, y en suma en todo el Ministerio. Ahí estaban los compañeros de la Dirección de Migración, el Cuerpo de Bomberos, la Imprenta Nacional y nosotros, en Correos. Los cuatro grupos debíamos cumplir ese requisito en cada una de nuestras oficinas, y luego, sumándonos, teníamos que tener como 1,100 afiliados, pues en el Ministerio hay alrededor de 2,500 trabajadores. Así fue como

podimos solicitar la negociación obligatoria, como establece el requisito de Ley. Creamos una instancia a la que llamamos “la coordinadora” de los cuatro sindicatos. Ese proceso nos llevó casi seis meses en los que no nos poníamos de acuerdo; así que tuvimos que construir primero la unidad. Luego, con la mayoría establecida, solicitamos el inicio de la negociación y designamos a los participantes de cada sindicato. El Ministro designó también sus representantes a la mesa de negociación.

Para revisar la propuesta de cláusula por cláusula, tomamos como muestra un formato de contrato colectivo, el del Seguro Social, se le hicieron unos arreglos y lo echamos a andar. Luego, se hizo el cálculo del costo del contrato, que ascendía a 15 millones de dólares para todo el Ministerio. Cuando nos presentamos a negociar nos dijeron que era totalmente imposible, que el Ministerio no tenía esa cantidad de dinero. Ahí fue donde tuvimos que flexibilizar de nuestra parte, ya que la administración decía que solo tenía 300 mil dólares para financiar el contrato. Nosotros considerábamos que lo importante era establecer el contrato y sus cláusulas, aunque cada año se fueran mejorando posteriormente. Finalmente, negociamos un contrato de un costo de 2 millones de dólares. Durante la negociación, que se desarrolló en el año 2013, tuvimos que superar algunas diferencias entre los sindicatos. Por ejemplo, los compañeros de Gobernación incluyeron prestaciones para los trabajadores y las trabajadoras que ganaban más de 1,000 dólares. A nosotros eso no nos parecía mucho, porque la mayoría en los demás sindicatos tienen salarios de 500 a 600 dólares, pero aceptamos para no entrapar las negociaciones, pues ya casi era septiembre, que es cuando

se acuerdan los presupuestos en la Asamblea Legislativa, y queríamos que el Contrato entrara en vigencia para 2014.

El Ministro Ernesto Zelayandía aprobó los 2 millones, una parte proveniente de ingresos propios, más ingresos de correos y otros 400 mil dólares que le aprobó la Asamblea Legislativa. Sin embargo fue ahí donde se complicó el proceso: el tiempo corría y no se aprobaba en la Asamblea. Tuvimos que suspender labores tres días, y nos fuimos a acampar esos tres días, día y noche, frente a la Asamblea. Una de esas noches hicimos el acto simbólico de “velar” al contrato colectivo, como que la Asamblea lo había matado al no aprobar el presupuesto. Pero finalmente se logró la aprobación por todas las instancias correspondientes.

Creo que en la historia de El Salvador es la primera vez que se ponen de acuerdo cuatro sindicatos en una negociación de este tipo. Y yo pienso que no es fácil ponerse de acuerdo, pero es un reto. Imagínese en el Ministerio de Salud, donde hay alrededor de 20 sindicatos, no sería fácil, definitivamente. La lección que aprendimos es que si los dirigentes no estamos haciendo bien la negociación, son las bases las que deben tomar el protagonismo, para ir poniendo a gente que pueda dialogar y que tenga capacidad de negociación y de esa manera evitar quitarle los beneficios a un montón de gente”.

Al observar todas estas diversas historias de lucha reciente e histórica, podemos concluir que existe una gran riqueza de experiencias de negociación colectiva y defensa de la libertad sindical en las organizaciones sindicales salvadoreñas. Podemos encontrar tenacidad, decisión, experiencia,

creatividad, tolerancia; en fin, múltiples cualidades personales y colectivas que, combinadas apropiadamente, pueden redundar en beneficios directos para la población trabajadora.

Sin embargo, las experiencias nos indican que aunque parezca trillado repetirlo, es la unidad de criterios y acción las que en todo momento permiten combinar las mejores cualidades del movimiento sindical para lograr procesos que avanzan. Es la unidad de las trabajadoras y los trabajadores, definitivamente, la principal diferencia entre el avance y el retroceso.

JÓVENES EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

Un asunto importante a resolver desde siempre en el movimiento sindical es la superación del sentimiento de diferencia y el logro de la unidad entre las trabajadoras y trabajadores en los diferentes ámbitos: entre las generaciones, entre los diferentes orígenes de cada uno, entre el personal calificado y no calificado, entre trabajadoras y trabajadores que quieren defender sus prestaciones y otras personas que trabajan en condiciones precarias, a quienes la desesperación les lleva a aceptar condiciones inferiores a las imperantes.

Es frecuente escuchar quejas en el movimiento sobre la poca participación de la juventud actual, que ya no es tan politizada como en décadas anteriores y que acepta bajos salarios con tal de trabajar. Por otra parte, muchas personas jóvenes son escépticas, tienen desconfianzas de las dirigencias actuales y aspiraciones que pareciera que no están siendo convocadas desde el movimiento sindical.

A pesar de todo esto, existen historias de participación en las organizaciones que nos arrojan luces sobre hacia dónde debemos enfocar los esfuerzos. Karla Guevara de López nos comparte su experiencia.



Karla Guevara, SITIAPES

“Soy inspectora de Aeródromo en el Aeropuerto Internacional de El Salvador “Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez”. Hago inspecciones en el área donde están las aeronaves, donde aterrizan; en estas inspecciones nuestra misión es vigilar que se cumpla la normativa nacional e internacional, y si encontramos alguna observación, la reportamos inmediatamente. Es una labor muy importante para la seguridad operacional de las aeronaves y también para las personas pasajeras.”

Karla tiene nueve años de trabajar en la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, CEPA Aeropuerto

es dirigente sindical del SITIAPES, inició sus labores cuando tenía 26 años, y por ser mujer y joven, tuvo que trabajar muy duro al principio. La mayoría de los trabajadores son hombres, y ejecutan una labor muy delicada. Pero con tenacidad superó las actitudes de rechazo, porque estaba convencida de que las labores pueden ejecutarlas por igual hombres y mujeres.

Para vencer los prejuicios relativos al trabajo de campo, desde que entró se dedicó a leer y a estudiar a fondo la normativa, para ganarse el espacio y el respeto de los demás, y de ese modo adquirió los conocimientos necesarios y demostró que podía resolver los inconvenientes en base al conocimiento adquirido y hacer observaciones y recomendaciones como cualquier otro empleado operativo.

Como encargada de la familia, también debe enfrentar el cansancio del día a día, porque después de andar en la pista —realiza inspecciones programadas desde las ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde— llega a su casa a retomar las tareas del hogar. Sin embargo, obtiene una gran satisfacción, su trabajo le gusta y se siente motivada al ayudar a los pasajeros a través de la seguridad operacional, por muy cansado que termine su día.



“En el Aeropuerto aún vivimos mucha discriminación, y la principal es por motivos sindicales. Recientemente ascendieron a un supervisor que hace lo mismo que yo y le mejoraron el sueldo, ahora yo tengo menos salario por el mismo trabajo en condición de mujer y sindicalista. Para mí esa discriminación fue la principal razón para organizarnos. Muchas veces nosotros señalamos problemas de seguridad y operacionales, pero a la administración no le gusta que se señalen los errores, quieren ocultar los problemas, que no se sepan a nivel administrativo. Todas las personas que laboramos ahí amamos nuestro trabajo, lo desarrollamos bien. La lucha es justa y es por eso que necesitamos unirnos a un sindicato, donde hay otras personas como nosotros que van a entender nuestra lucha y nos vamos a apoyar todas y todos.”



Marvin Manzur, SITIAPES

Otro compañero que nos comparte su experiencia es Marvin Manzur, Secretario de Asuntos Legales y Procuración del Sindicato de Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador SITIAPES, seccional ACOPEs de R.L. (Asociación Cooperativa de Portadores de Equipaje de El Salvador). Estuvo despedido y fue reinstalado. Su reinstalo fue uno de los primeros logros del sindicato y del apoyo del Ministerio de Trabajo. Iniciaron la seccional con seis jóvenes, el mayor tenía 26 años, de estos actualmente solo se mantienen tres laborando. Cuenta que aquello que los llevó a organizarse, fue la presión de los patronos, los despidos injustificados y el acoso laboral y sexual.

“Un día andaban volanteando los compañeros de SITIAPES, y desde ahí inició la idea de formar un sindicato, para poder defender nuestros derechos como trabajadores. Hicimos los contactos con el sindicato y buscamos asesoría en el Ministerio de Trabajo. Gracias a dios, hasta la fecha hemos venido creciendo.

Otra razón para organizarnos fue que teníamos un gran recargo de horas laborales. Trabajábamos 50 a 60 horas a la semana; ahora, gracias a lo que se ha logrado por medio del sindicato, se han reducido a 44, lo normal, pero ha sido a base de la misma presión. Nosotros somos portadores de equipaje, ayudamos a los pasajeros con el equipaje, a orientarse, a llenar las hojas de migración y aduanas y a abordar y desaboardar pasajeros en sillas de ruedas y hacer con ellos todo el recorrido. Desde el inicio solicitamos inspecciones al Ministerio de Trabajo, a la delegación de Zacatecoluca, para verificar las ilegalidades. Desde el inicio, la propina que nos dan los pasajeros ha sido la manzana de la discordia, ya que los empleadores y supervisores se la apropian. Los despidos injustificados venían también a causa de la propina. Si veían que algún compañero o compañera se guardaba una parte de la propina de los pasajeros, era motivo de despido.”

El sindicato trabaja mucho para erradicar esas prácticas poco a poco. Hasta el momento, el Ministerio de Trabajo ha investigado mucho, puesto que no hay una ley específica que diga que la propina es de las o los empleados. La Asamblea Legislativa, hace como dos años, emitió una ley para tratar este tema, pero aplicaba únicamente para restaurantes, y aunque existe, también la manipulan los empleadores. Por esa razón han hecho gestiones con el Diputado por el departamento de La Paz, Dennis Córdova, aunque todavía no se presentan avances. “Lo que se está gestionando mediante la CEPA, es que no se le permita a ACOPEs que apruebe un mecanismo de recolección y distribución de la propina, que es lo que estamos impulsando, que este dinero le



quede al empleado y no se la apropie el patrono”, afirma Manzur. “Y eso esperamos lograrlo ahora que hemos obtenido el 51% de las afiliaciones y estamos promoviendo la negociación de un contrato colectivo que nos ampare”.

Ahora luchan por obtener esta normativa por medio de CEPA, que es la que otorga los contratos para operar en el Aeropuerto a las empresas como ACOPEs. Se han enterado de que a dichas empresas les preocupa más las demandas laborales que las inspecciones del Ministerio de Trabajo, y prefieren pagar multas que ceder a las peticiones

del sindicato. Marvin Manzur también hace un llamado para difundir los beneficios de pertenecer a un sindicato, especialmente a las personas jóvenes. “Porque tener un respaldo frente al patrón es ganancia en cualquier tema, ya sea para los contratos, para frenar despidos o explotación laboral. A nosotros nos miraban de menos los patronos, porque ellos son personas adultas y nosotros todos somos menores de 30 años —y tenemos afiliados de 18 años—, y no por eso perdemos el espíritu de lucha. Además, tenemos formación que se nos ha dado para desarrollar la conciencia y tener claro que estamos haciendo.

Todo eso lo hemos logrado a pesar que en 2012, la administración de CEPA permitió el despido de 90 compañeros de la empresa AERODESPACHOS donde todos eran jóvenes como nosotros, con poca experiencia sindical, pero con mucha decisión de lucha. Ahora nuestros avances, son también reivindicando la lucha que dieron los compañeros en su momento.”

TRABAJO DEL HOGAR Y SINDICALISMO EN EL SALVADOR



Vilma Vásquez. Las Febes

Las mujeres son más de la mitad de la población salvadoreña, y cada vez están más involucradas en los diferentes sectores productivos, a costa de desarrollar una doble jornada en el trabajo formal y en el hogar.

Vilma Vásquez es una veterana del sindicalismo. Ya en los años ochenta participó en los movimientos sindicales de la época y enfrentó cárcel, captura y persecución. Fundadora de la Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas) y del Comité

Femenino de la Federación Nacional Sindical de los Trabajadores Salvadoreña (FENASTRAS), desde principios de los años noventa ha combinado su activismo político desde el feminismo y el movimiento sindical, actualmente forma parte de la Asociación de Mujeres Sindicalistas “Febe Elizabeth Velásquez”.

Vilma comparte con el equipo de redacción de Megáfonos sus experiencias más recientes en apoyo a redes de trabajadoras del hogar que están en proceso de sindicalización.

Redacción Megáfonos: ¿De qué forma inicia su trabajo con las trabajadoras del hogar?

Vilma Vásquez: El trabajo de las redes de apoyo a las trabajadoras del hogar lo empezamos con mujeres de la zona urbana de Ciudad Delgado. Creamos una “Red de trabajadoras domésticas”, que son mujeres que viven a la orilla de la línea del tren en Ciudad Delgado. Ahí viven mujeres mayores que trabajaban el sector doméstico y que por eso mismo no tuvieron las condiciones para sacar un crédito, su única alternativa fue tomar esos terrenos que están a la orilla de la línea. Con el sueldo que ganaban tampoco podían financiarse una educación universitaria o técnica. Muchas de ellas vinieron del campo, incluso, conocimos a

una procedente de Honduras. Ellas hicieron su vida aquí y era difícil que volvieran al campo de donde emigraron.

R. M.: ¿Cómo afectaban las condiciones de trabajo a estas mujeres en su proyecto de vida y en sus relaciones familiares?

V. V.: Ellas hablaban mucho de la mala relación con los hijos, debido a que sus condiciones de trabajo les impedían estar con ellos. Hay casos de muchachos mayores, otros que han perecido por la dinámica de violencia, e incluso casos de hijos que son producto de violaciones a las trabajadoras. Ellas han tenido una relación quebrada por estar sirviendo en otro hogar, mientras su hogar prácticamente nunca existió. Todo eso conlleva un deterioro de las condiciones psicológicas, emocionales.

R. M.: También han trabajado una red en Lourdes, Colón. Ahí se hizo un video documental sobre las condiciones que las trabajadoras han tenido que afrontar, ¿nos puede compartir esa experiencia?

V. V.: Estuvimos trabajando para crear una red en Lourdes, Colón. Parte de los problemas que las trabajadoras domésticas tuvieron que enfrentar es que todo el tiempo ellas estuvieron amenazadas

de sufrir agresiones sexuales, incluso, una de ellas declaró que su hijo de 20 años es producto de una violación y que, además, estuvo presa un año. No sabe qué pasó exactamente, pero vio cómo asesinaron a una compañera, fue testigo, y después de eso la mandaron a la cárcel. Esto sucedió en los años ochenta.

En esa red se repetían las historias dolorosas, las compañeras se sentían permanentemente amenazadas, vivían discriminaciones cotidianas, por ejemplo, que les dieran la peor comida por ser empleadas domésticas. Pues, aunque a ellas les digan que son de la familia, están excluidas de una estructura familiar.

R. M.: ¿Qué otros hallazgos ha podido evidenciar desde su trabajo con las trabajadoras domésticas?

V. V.: Tenemos otra experiencia con compañeras que en su mayoría trabajan en Santa Tecla. Nosotras les preguntábamos por qué no salían a su tiempo de descanso. Ellas casi no registran sus derechos a horas extras, jornada de ocho horas o salarios mínimos —es decir, las prestaciones básicas para cualquier trabajadora o trabajador en otro sector—. La defensa de estos derechos está bastante alejada de su conciencia. Sin embargo, hemos notado que el problema es que no tienen el dinero suficiente para ir a su casa, porque les pagan poco y viajar a su casa implica gastar en pasaje, llevar algo a la familia, a los hijos, y por eso prefieren ir a los quince días o al mes. Sin embargo, ellas manifestaron que por lo menos quisieran que se respetaran sus ocho horas laborales diarias y jornadas de trabajo de lunes a viernes.

Con la red que estamos trabajando en Cuisnahuat es más difícil. Ellas descansan un día, sábado o domingo, cada 15 días; solo una compañera descansa los dos días. La mayoría de las 30 compañeras que están en la red llega esporádicamente, unas llegan un domingo, otras llegan otro diferente. Y ellas realmente están totalmente alejadas de conocer sus derechos. Hemos llevado un proceso de informarles, mostrarles las reformas que están en la Asamblea Legislativa todavía sin mayor movimiento. Hemos estudiado con ellas el Convenio 189, el decreto ejecutivo del Expresidente Funes que las incorporó al Seguro Social. Aunque Funes dijo que se iban a incorporar 27 mil trabajadoras al seguro social, entendemos que solo fueron entre 2,700 a 2,800. Entonces las compañeras están en un proceso de toma de conciencia para sindicalizarse.

R. M.: ¿Se ha evidenciado alguna resistencia al tema del sindicalismo?

V. V.: Al inicio, unas compañeras que han estado más cerca de San Salvador han mostrado miedo al sindicalismo, pero tienen menos resistencia. Las compañeras en Cuisnahuat no tienen resistencia al sindicato, pero sí miedo a que las despidan de sus puestos de trabajo. Les explicamos que el Convenio 189 posibilita que las mujeres se organicen y sindicalicen, y que en muchos países ya hay luchas que tienen alrededor de 50 años, como en Chile, Argentina, Costa Rica; que nosotras estamos un poco atrasadas en la defensa de los derechos de las mujeres y sobre todo en el tema del trabajo doméstico, que ha sido una problemática invisibilizada. Pensamos crear sindicatos más adelante.

R. M.: ¿Cómo está afectando la participación en el surgimiento de nuevas demandas en este tema? ¿Han considerado integrar a mujeres amas de casa, por ejemplo?

V. V.: Hemos visto que a las reuniones llegan trabajadoras de casa y amas de casa también. No les podemos decir que no lleguen, porque en la economía del cuidado hay trabajo remunerado y no remunerado. Las que se van a trabajar en casa a veces cambian de una condición a otra. Tenemos el caso de una compañera que trabajó en casa por 15 años, hasta abril de este año, y ahora ha mandado a una hermana más joven y ella se queda cuidándole sus hijos. Son las cadenas que se hacen, porque la mayoría son jóvenes y madres solteras. De las 30 que pertenecen al grupo, solo tres de ellas tienen parejas estables.

R. M.: ¿Cómo avanza el esfuerzo por la ratificación del Convenio 189?

V. V.: Con respecto al Convenio 189, ha habido resistencias. Nosotras creíamos que con el gobierno anterior iba ser un poco más fácil la ratificación, pero no fue así. Resistencias hay en el poder ejecutivo y también en el legislativo. El argumento abre las posibilidades para que la legislación avance en que tengan salario mínimo y jornadas de 8 horas, pero se amparan en el argumento de que la gente que trabaja en las maquilas y que tiene trabajadoras domésticas no va a poder pagar el salario mínimo. Eso nos parece poco realista, porque la gente que trabaja de esos sectores populares deja a sus hijos con su mamá, sus hermanas y de esa forma se apoyan.

Hay resistencias incluso de las diputadas, indistintamente de los partidos, pero nosotras hemos buscado más a las diputadas del FMLN. Sin embargo, tanto de la derecha como de la izquierda nos ha llegado ese argumento. Lo mismo sucede con funcionarias del ejecutivo, como la Procuradora General de la República, que dicen que a su trabajadora le gusta usar uniforme porque no gasta su ropa y que ella la ve como de la familia. Ahí es donde aplica lo que dice Julia Evelyn Martínez, que si son de la familia por qué no las ponen en el testamento, pues, lastimosamente, esas fueron las palabras de la Procuradora en la presentación de una investigación del Instituto de Derechos Humanos de la UCA IDHUCA.

Tenemos, entonces, que hay muchas resistencias, pero quien tiene que ratificar el convenio es la Asamblea Legislativa, por supuesto también interviene el Ejecutivo, a través de Relaciones Exteriores y del Ministerio de Trabajo. Nosotras esperamos tener una reunión con la Ministra actual, donde participemos todo un equipo de compañeras activistas e investigadoras que hemos dado seguimiento al tema convocado por la Fundación Ebert, ya que el Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad y obligación de agilizar que este convenio se ratifique.

Yo tengo la esperanza que encontraremos voluntad política de la Ministra para apoyar este proceso. También creo que tiene que materializarse el compromiso del movimiento sindical de ver aquellos sectores más desprotegidos, donde más se violentan los derechos de las trabajadoras, donde son más pisoteados y humillados en su dignidad como persona.



R. M.: ¿Cree usted que estos proyectos son factibles, dado el carácter pionero de este tema en la defensa de los derechos de las mujeres?

V. V.: El problema es que tal como están ahorita las estructuras y como históricamente han funcionado en el movimiento sindical, no ven a los sectores mayoritariamente ocupados por mujeres. En los años veinte, la historia recuerda un movimiento de trabajadoras domésticas. Sería importante ese reconocimiento como parte del movimiento sindical, para resolver y armonizar las relaciones laborales; es fundamental refrescar y rejuvenecer al movimiento sindical con estos sectores que poco se han visto. Por supuesto, no es fácil organizar y sindicalizar a las mujeres, porque no las ha convocado el sindicalismo, no les dice nada sobre cómo van a ser reconocidos sus derechos como trabajadora y sus derechos relativos a la doble jornada, relativos a si es madre soltera o si está acompañada, si vive violencia, si sus hijos se enfermaron o si amamanta, o sobre la

carga psicológica emocional con que una mujer va a su centro de trabajo, dejando a sus hijos lejos por mucho tiempo, como en el caso de las trabajadoras domésticas. Toda esta problemática tiene que ser parte dentro del movimiento sindical.

Esta es una oportunidad para enriquecer el movimiento sindical, darle un nuevo rostro, no solo un rostro masculino. Necesitamos darle mayor frescura a través de esta alternativa que está convocando a las mujeres. Si las mujeres se sindicalizan otras se van a sentir convocadas y representadas en el movimiento sindical, por eso es importante que integremos un proyecto sindical de país. No podemos hablar de liberación y emancipación si no tomamos en cuenta a más de la mitad de la población, que somos las mujeres. Es importante hacer esos cambios en nuestras mentes, en nuestra responsabilidad y en nuestra conciencia política.

El caso de SIMUTHRES



Aída Rosales, SIMUTHRES

En el sector de las trabajadoras del hogar, ya existen esfuerzos que se han concretado en cuanto a la organización sindical. Nos referimos al caso del Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas SIMUTHRES legalizado recientemente a finales de 2014. Los retos para su sector están planteados para lograr cambios en el marco jurídico que hagan posible proteger y facilitar la organización y la consecuente lucha por la dignificación del trabajo. Y para conocer la perspectiva, directamente de las actoras de este proceso, solicitamos sus opiniones a Aída Rosales, actual secretaria general del SIMUTHRES, quien también forma parte de un colectivo de trabajadoras del hogar que empezó a organizarse en 2010

como parte de un esfuerzo de la Asociación de mujeres “Mélida Anaya Montes”, mejor conocido como “Las Mélicas”, y quien posteriormente a la formación del sindicato fue electa como secretaria general.

“Entre los objetivos que nosotras planteamos como sindicato está lograr que se ratifique el Convenio 189 de la OIT y las reformas al Código de Trabajo, debido a que somos parte de las organizaciones que están promoviendo estos temas. Es ahí donde nos amparan nuestros derechos, que pueden ser un salario digno, vacaciones, el seguro social. Porque el expresidente dijo que las mujeres trabajadoras de casa particular podrían ser inscritas por su empleador al régimen de seguridad social, pero lo dejó opcional, no es una ley o una obligación que tienen que cumplir. Por eso es importante que avance la ratificación del Convenio 189, para que se vuelva obligatorio el respeto a nuestros derechos laborales.

La Ministra que ha entrado en esta gestión, ya que es una compañera aliada feminista, ha mostrado toda la disposición para que se cumpla la Ley, y que el sindicato sea legalizado. Lamentablemente, con el anterior Ministro no vimos mucho apoyo y no nos daba muchas esperanzas que pudiéramos lograr registrar nuestra organización. Ahora es diferente gracias al apoyo de la señora Ministra.

Nosotras pretendemos que muchos de esos derechos nuestros que están solo mencionados pero que no se cumplen, se hagan cumplir. Porque eso es lo que hacen muchas veces los jueces y los aplicadores de las leyes, que no las aplican. Ahí tenemos el ejemplo de nuestro propio proceso de

organización, cuando nos afiliábamos al sindicato para ser fundadoras, tuvimos que demostrar ante el Ministerio de Trabajo la relación laboral con el empleador o la empleadora. Por esta razón despidieron a muchas compañeras en ese proceso, pues se dieron cuenta que ellas se estaban sindicalizando. Muchas de nosotras teníamos que decirle primero al empleador o empleadora que iba a llegar esa notificación del Ministerio de Trabajo. En algunos casos no las despidieron, porque hay patronos o patronas que son un poco flexibles porque una ya tiene años trabajando con ellos.

Lo que nosotras queremos como sindicato es lograr que la patronal nos dé un mejor trato, que no nos discriminen. Como ellos pensaban que los podíamos demandar o exigir otras cosas, eso no les pareció, porque, al estar una sindicalizada, tienen la obligación de respetar nuestros derechos y nuestras prestaciones. Por eso hacemos un llamado a las demás organizaciones sindicales, quisiéramos que nos apoyaran, porque sabemos que todas unidas podemos transformar las leyes y nuestras condiciones, y para que las mujeres vayan conociendo sus derechos y puedan demandar a las instituciones correspondientes con la certeza que vamos a ganar cualquier demanda.

Las leyes pueden aprobarse, podría ratificarse el Convenio, pero si las mujeres no conocemos nuestros derechos, no denunciamos. Muchas veces las trabajadoras no denuncian porque cuesta mucho ganar los casos. La patronal tiene los recursos para pagar o contratar sus abogados, mientras nosotras no tenemos la facilidad de contar con apoyo para enfrentar esos procesos. Entonces no hay garantía de que podamos ganar los casos. Hemos tenido

algunas experiencias en los juzgados en que las mujeres mejor desisten, porque tienen que probar muchas cosas ante el juez. Se trata de andar dando vueltas para que caminen los casos y sin recursos es difícil, no se les facilita faltar a sus trabajos, y es peor cuando incluso no tienen trabajo, porque no tienen para el pasaje o para pagar papelería. Entonces, las trabajadoras mejor optan por buscar trabajo y abandonar el caso, porque se necesita mucho tiempo y recursos, que definitivamente no tenemos. Al igual que cualquier trabajador o trabajadora como trabajadoras domésticas prestamos un servicio por lo que aportamos a la economía del país, que no es poco pues se calcula que somos cerca de 90 mil trabajadoras domésticas. Cuidamos de los hijos de otros y abandonamos a los propios. Todo eso nunca ha sido reconocido y mucho menos valorado.

Cuando estamos en avanzada edad es común que nos echan y sin pagarnos nada porque creen que ya no somos eficientes aunque hayamos dejado en esas familias toda una vida esa es nuestra triste realidad. Nuestra lucha es para que todo eso cambie pues basta ya de tanto abuso y discriminación a nuestro sector.”

Visión desde la OIT:



María José Chamorro, OIT

Artículo de María José Chamorro, experta en temas de género de la Organización Internacional del Trabajo OIT

La Oficina Internacional del Trabajo tiene como misión promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en general, y en este caso de las trabajadoras domésticas. El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, se adoptó en la Conferencia Internacional del Trabajo del 2011 y seguidamente se aprobó un Plan de Acción para promover su ratificación. Como parte de este Plan de Acción la OIT promueve los diálogos nacionales tripartitos y con un mayor número de actores sociales, para que los países avancen hacia su ratificación.

En El Salvador, la legislación laboral tiene un capítulo específico para las trabajadoras domésticas, con derechos reconocidos pero en condiciones de discriminación en relación con los demás gremios de trabajadores (por ejemplo, tienen diferente regulación de jornadas y no tienen derecho al salario mínimo). Otro ejemplo es el de seguridad social, donde ha habido avances porque en 2010 se aprobó por decreto ejecutivo un Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores del Servicio Doméstico. Por primera vez en la historia salvadoreña se reconoció este derecho a las trabajadoras domésticas. Sin embargo, se hizo en una condición diferenciada del resto de gremios, porque es un régimen voluntario y no obligatorio, y difiere en cuanto a beneficios. Ambas características han hecho que los niveles de aseguramiento no hayan crecido como se esperaba y que, por tanto, las trabajadoras domésticas sigan de hecho con altos niveles de desprotección.

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) lanzó el 18 de junio una campaña apoyada por la OIT y por su Oficina de Actividades para los trabajadores (ACTRAV) que tiene como **leitmotiv**: “Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro”, en todos los países incluyendo a El Salvador. El propósito de esta campaña, que es también el del Convenio, es el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas al mismo nivel que el resto de trabajadores y trabajadoras. Un objetivo simple en apariencia pero tremendamente complejo de alcanzar en la práctica.

Es importante recordar que la ratificación de un Convenio por parte de un país lo obliga a

cumplirlo y por tanto a tomar medidas en la ley y en la práctica para cumplir con las disposiciones del Convenio. Por eso, para la OIT la promoción de la ratificación de este Convenio y su aplicación, una vez ratificado, se convierte en una hoja de ruta para que se produzcan cambios que se traduzcan en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras domésticas.

Como OIT queremos propiciar y reforzar el diálogo entre actores sociales para reposicionar el tema, en el sentido de visibilizar y reconocer las precarias condiciones de trabajo así como la discriminación legal y formal que sufren muchas trabajadoras domésticas. Y también, para posicionarlo en el marco de una valorización del trabajo reproductivo como un trabajo esencial para la sociedad. Así lo señala la propia CSA en la PLADA (Plataforma Laboral de las Américas) al indicar la necesidad de que se valore socialmente el trabajo reproductivo como una condición fundamental para avanzar hacia la igualdad. Esta valorización del trabajo del hogar contribuirá, sin ninguna duda, a valorizar el trabajo doméstico remunerado. Existen otras instituciones como la Friedrich Ebert Stiftung (FES) que también están trabajando para contribuir a ese debate que debe darse a nivel nacional con el fin de lograr los cambios que se están promoviendo.

Por ello, en un ejercicio de diálogo tripartito “plus” (empresarios, gobierno, trabajadores y demás actores) estamos promoviendo la generación de un diálogo plural en donde cada actor social, desde su posición, intente avanzar hacia la construcción de acuerdos básicos para mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas.



Foro: “Caminando hacia la Ratificación del Convenio 189 de la OIT”, organizado por FES, CSTS y FSS, septiembre 2013.

Desde las Conferencias Internacionales del Trabajo –antes y después de la adopción del Convenio- y desde la campaña de CSI y CSA, se ha promovido que el tema empiece a ponerse sobre la mesa con mayor énfasis. El esfuerzo que estamos respaldando desde la OIT quiere contribuir a ese posicionamiento del tema en el debate público como un tema de derechos laborales, de igualdad de género y también de derechos humanos. Las condiciones de trabajo en que se desempeñan las trabajadoras domésticas, con jornadas extensísimas y poco reguladas, sin seguridad social, sin salario mínimo, sin acceso a pensión, experimentando muchas de ellas situaciones de violencia... las sitúan entre aquellas con mayores déficits de trabajo decente y por eso son una prioridad para la OIT.

Finalmente, el hecho de que las trabajadoras domésticas ejerzan su derecho a la libertad sindical es un avance. Por primera vez hay un sindicato

de trabajadoras domésticas en El Salvador y eso les va a permitir hacer oír más su voz en la esfera pública para demandar la mejora de su situación y el cumplimiento de sus derechos como trabajadoras. La ratificación del C. 189 permitirá, además, recurrir a los mecanismos de control de la OIT para verificar su cumplimiento. El caso de El Salvador es una experiencia positiva, porque un grupo de trabajadoras domésticas se constituye como sindicato, reconociendo que esta acción les permitirá tener un nivel de incidencia distinto al que tendrían como asociación.

Como OIT tenemos el compromiso de brindarle cooperación técnica sostenida a estas compañeras y sus organizaciones sindicales para fortalecerlas, para trabajar en conjunto con las centrales y confederaciones y para que puedan tener voz y voto dentro del movimiento sindical y dentro del mundo del trabajo.

TEMA 4

COMUNIDAD LGTBI EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

Entrevista desde el anonimato

En las últimas décadas, la comunidad conocida como LGTBI (Lesbianas, Gay, Transexual, Bisexual e Intersexuales) ha sido un movimiento muy activo alrededor del mundo en la conquista de derechos civiles y políticos. De ser una comunidad que luchaba contra los crímenes de odio, la estigmatización y los derechos a la salud, fue cualificando cada vez más sus conquistas, que ahora van desde el reconocimiento a los matrimonios del mismo sexo, hasta el completo reconocimiento de sus derechos humanos, civiles y políticos sin ningún tipo de discriminación. Su presencia ha ido ganando notoriedad también en otros temas, como la lucha contra la guerra de Irak en EE.UU. o la promoción de la conciencia del cambio climático y la lucha contra el calentamiento global.

Sin embargo, surge una gran interrogante para analizar qué tanto espacio tiene esta comunidad en el movimiento sindical. En un momento en que muchos se quejan de las bajas tasas de sindicalización, ¿está el movimiento sindical abriendo sus puertas a esta parte de la población cada vez más dinámica?

Para abordar este tema, realizamos una entrevista, desde el anonimato, a un miembro



El Salvador, Marcha por la diversidad sexual 2013 / Foto cortesía de Ebony Pleasants, Fotógrafa independiente

de la comunidad, quien también tiene una activa participación sindical.

Redacción Megáfonos: ¿Cómo se percibe desde su experiencia en el trabajo sindical el interés, atención o reconocimiento a la comunidad LGTBI como parte de la

población trabajadora de importancia para el movimiento laboral?

Miembro de la comunidad: El primer acercamiento que tengo a este tema fue un caso que conocí en el año 2008, el caso de una mujer transexual en una maquila a quien no

se le permitía ir al baño de hombres ni al de mujeres. El sindicato solicitó una inspección y el inspector estableció en el acta: “créese un baño para las mujeres transexuales”. Desde ese momento surgió un cuestionamiento, pues se considera que este tema es más personal que del sindicato, y hablar significa decir que eres parte de la comunidad. Pero, empezamos a proponer que se abordara el tema de diversidad sexual y afectiva como una cuestión sindical y consecuentemente, también empezaron a manifestarse muchas actitudes cerradas argumentando que esa es una cuestión que no le compete al sindicato.

A pesar de eso, mi sueño más grande es ver un contrato colectivo con una cláusula a favor de mujeres “trans”. Se puede hacer, no es imposible. Así como hubo capacidad para hacer una ley para equiparar los derechos de las personas con discapacidad, podemos hacer algo similar. Pero hay mucho trabajo por delante.

R. M.: ¿Existe, entonces, una discriminación explícita en el ámbito laboral a las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI?

M. C.: Desde un inicio hay discriminación, porque hay diferentes salarios mínimos, y buena parte de la comunidad LGTBI, específicamente el sector de mujeres transexuales (conocidas comúnmente como “trans”), se coloca en el segmento más bajo. Una buena parte solo tiene como opción trabajar en las maquilas o en el trabajo sexual.



El Salvador, Marcha por la diversidad sexual 2013 / Foto cortesía de Ebony Pleasants, Fotógrafa independiente

sindicatos?
He conocido planteamientos de abrir espacios en las estructuras de las organizaciones sindicales, pero se ha encontrado resistencia. Imaginemos. Si hay dirigentes sindicales que generan violencia en su casa, también van a discriminar. “Aquí vienen los c.... a querer una cuota de poder en el sindicato”, manifestaron algunos cuando conocieron las iniciativas, y expresaban que no era posible porque eso no es un tema sindical.

R. M.: Desde su experiencia, ¿cuál sería el primer paso para modificar estas prácticas culturales de rechazo y estigma en los

M. C.: El primer paso es empezar por un proceso de sensibilización interno sobre el tema, a todos los niveles y en todas las estructuras. Aunque se diga que ya hay mucha capacitación en los sindicatos, este tema está ausente. Debe de dejarse claro que en la comunidad hay gente de todas las profesiones, ocupaciones y clases sociales. La gente piensa que todas las personas homosexuales son mujeres trans ya que es el sector que recibe más directamente la discriminación y estigmatización, o que todos los gays se visten de mujer.

En 2011, la OIT hizo un estudio sobre acoso sexual, por medio de un grupo focal de población LGBTI. Ahí se planteó cómo se vive dentro del sindicato el acoso, y más que acoso es una forma de violencia. Por ejemplo, se piensa que una persona, por ser homosexual, está interesada en tener relaciones con todo mundo. No se comprende que a alguien le pueden gustar los hombres, pero no quiere decir que quiera con todos los hombres, esas cosas tan básicas no se comprenden. Eso provoca que en estos espacios, si todas las personas te ven así, tienes que poner ciertas barreras para lograr un poco de respeto.

Si se discrimina a las mujeres, cómo no van a discriminar a una mujer trans. Por eso los miembros de la comunidad difícilmente van a querer llegar a un local sindical donde los van a ver mal, donde van a tratarlos mal, creo que falta todo un proceso de sensibilización hacia el movimiento sindical.

Este es un problema complejo, pero creo que ha llegado el momento de un acercamiento entre la comunidad y el movimiento sindical. Debemos enfrentar ciertas realidades; primero, que hay muy poco interés del movimiento sindical de abordar el tema, y segundo, que tampoco hay interés de la comunidad LGBTI en sindicalizarse. Esto se debe a los estigmas, a la construcción de la imagen del famoso sindicalista tira piedras-quema llantas, y no al sindicalismo más propositivo, que dialoga. Entonces, hay una dificultad de encuentro de ambos movimientos. Cada quien anda haciendo su propia lucha y ambos movimientos son

víctimas de la estigmatización.

Por eso cuando hace poco se creó la Coordinadora de Unidad Social y Sindical CUSS, me pareció trascendental que mencionaran el tema de la diversidad sexual, lo he almacenado como algo que me da esperanza.

Yo creo que también la comunidad debe hacer una alianza estratégica con las mujeres, ya que estas llevan una lucha histórica para lograr cargos de dirección en los sindicatos. La comunidad está en mayor desventaja ya que en los sindicatos no se habla del tema. Todavía no hay un proceso de sensibilización a la dirigencia sindical.

R. M.: ¿Qué rol juega el Estado en esta problemática?

M. C.: A nivel de país, existe una Dirección de Diversidad Sexual adscrita a la Secretaría de Inclusión Social. Muchos miembros de la comunidad esperaríamos de esta dependencia más resultados, que hiciera un trabajo más político, pero el proceso del cambio es paulatino, no vamos a ver los resultados de la noche a la mañana. Ahí es donde los sindicatos como actores políticos podrían generar una mayor propuesta.

Debemos ir pensando en cómo conjugar las potencialidades de ambos movimientos. En nuestro país la sindicalización no supera el 7%, y eso denota la poca capacidad de incidir en las políticas públicas, de promover propuestas, o incluso de paralizar, por alguna propuesta del Estado que se considere perjudicial. Debemos

mejorar esa capacidad instalada, de lo contrario es imposible. Ese 7% no es significativo de toda población que está trabajando. Es todo un universo que está desprotegido, que no se ha sindicalizado.

Por otro lado, debemos aprovechar los avances para reivindicar el tema de los derechos de la comunidad LGBTI en la izquierda política. Sabemos que la derecha está bien ligada con la iglesia católica y con otras iglesias también. Y en ellas hay una línea bien fuerte de cerrar filas en el tema y pasar a los miembros de la comunidad a una especie de segunda categoría de seres humanos. Y lo vemos en temas tan sensibles como es el aborto terapéutico o de las 17 mujeres que están presas porque pasaron por un mal procedimiento terapéutico, sé de muchas diputadas del Frente que quisieran apoyar el tema, pero ahí entran los temas electorales.

Lo mismo pasa con el reconocimiento a los derechos a la comunidad LGBTI. El proyecto político en el que varios hemos creído es un proyecto de cambio y de reconocimiento de derechos. En la comunidad hay personas de todos los partidos, pero durante las pasadas elecciones trabajamos en identificar cuál proyecto político nos garantizaba algunas esperanzas de cambio. Y establecimos que era este, el proyecto del actual gobierno, y por ello hicimos un llamado a apoyarlo, porque considerábamos que al menos es el que nos visibiliza y nos toma en cuenta. El otro proyecto mayoritario no nos quiere ver ni en pintura. Y con lo cerrada que fue la votación, estoy seguro

de que el voto de la comunidad fue importante.

Mientras tanto, según un estudio de la ONU, somos el 7° país más homofóbico del mundo. Aquí se matan mujeres trans, por ser trans ¿el movimiento sindical está diciendo algo? Hay que hablar de los dos géneros establecidos y sus derechos, llevar ese paso de sensibilización es un proceso lento, pero necesario.

Otra oportunidad es el Decreto Ejecutivo No.56 que hizo el expresidente Mauricio Funes en materia de no discriminación hacia la población LGTBI en las instituciones públicas. Habría que evaluar en qué medida se ha cumplido. Es obligación de este segundo gobierno del cambio llevar este mismo decreto al ámbito del sector privado, que es donde más se discrimina a la comunidad. Las empresas privadas despiden a sus empleados si descubren que son homosexuales o lesbianas. Tenemos el caso del Canal 33: un trabajador publicó algo en su Facebook acerca de su pareja gay, entonces lo despidieron. Su carta de despido dice que lo despiden porque este hecho va en contra de los valores y principios de la institución. Son medidas que generan una total discriminación. ¿Dónde están sus derechos laborales? ¿Dónde están los sindicatos? Ya pasaron tres años y se sigue peleando su caso en los tribunales.

R. M.: ¿Usted piensa, entonces, que la primordial tarea es la sensibilización?

M. C.: Sensibilizar a toda la estructura y a otras organizaciones también implica, por ejemplo, abordar el tema insignia: que a la comunidad LGTBI toda la gente la vincula con la prevención del VIH.

Sin embargo, hay otros temas fundamentales, que constituyen verdaderas crisis en esta comunidad, como es el empleo. También en las personas jóvenes y en grandes sectores. Por eso tenemos que ser críticos con el movimiento, para hacerlo avanzar. Por ejemplo, en la manifestación del 1° de Mayo vemos muchas consignas, “quiten al funcionario X, mejores salarios para nosotros”, pero no ves una manta que diga “empleos para quienes no tienen”. Eso pasa porque somos una sociedad egoísta; mientras tengamos nuestros empleos y nuestros ingresos, importa poco que otros no lo tengan.

Ya hubo un informe a la Comisión Internacional de Derechos Humanos sobre el tema del empleo para la comunidad, el cual se promovió el año pasado desde FESPAD. Mucha gente dijo: “sí, verdad, las organizaciones laborales nunca nos hemos preocupado por este tema ¿será el momento de hacerlo?” Pero yo pienso que el momento siempre ha existido, siempre ha habido despidos, discriminación y falta de empleo en nuestra comunidad. Por eso tenemos que trascender los temas tradicionales. Hay otras experiencias que podemos tomar ejemplo, como las Comisiones Obreras de España (CC.OO.), que tienen una política de atención a la diversidad sexual y afectiva. Mis respetos para esa práctica, ya hay hasta colectivos. Y así como se marcha el 1° de mayo o el día del sindicalista, hay una marcha mundial por la diversidad, y el bloque de sindicalistas marchan y piden empleo y fin a la discriminación en el empleo. Se juntan todas las banderas de lucha relacionadas con el empleo.

En nuestro país es más complicado, se corre el

riesgo de una mayor discriminación. Yo conozco a varios compañeros de la comunidad que están en varios sindicatos, y quizás la gente los identifica, pero no se puede hablar abiertamente del tema porque puedes generar o molestias a la persona o evaden y se pierde cualquier logro que se haya conseguido. Quienes estamos inmersos en la comunidad nos tenemos que aliar con las mujeres y con algunos hombres sensibilizados, porque las mujeres ya llevan un proceso adelantado sobre su participación. Y no es de ir arrebatando los espacios de poder, pero es de generar igualdad de condiciones. De lo que se trata es de poner una silla más, porque nadie quiere ceder la que ya tiene. Empezar a sensibilizar es el reto que tenemos.

Trabajo agrícola, zafra y recolección de café

Fotografías y pie de foto: Oscar Leiva
Asistente de Campo: Carlos Barrientos
Introducción: Gilberto García

Desde hace algunos años, circuló la noticia que en los cultivos de caña de azúcar y café en el oriente del país se estarían empleando a trabajadores y trabajadoras de los países vecinos, específicamente Nicaragüenses y Hondureños. La noticia fue polémica en muchos sentidos y las explicaciones fueron variadas. Desde el interés de las y los trabajadores migrantes en que se les remunerara en dólares, la falta de interés de los salvadoreños y salvadoreñas en ese trabajo, hasta la dependencia en las remesas familiares, se barajaron como posibles explicaciones.

En noviembre de 2014 realizamos un recorrido por los departamentos de San Salvador, La Unión, San Miguel y Usulután, justo en las fechas en que inicia la zafra de caña y las cortas de café. No pudimos

corroborar el uso de mano de obra migrante de los países vecinos, algunas personas nos comentaron que esta práctica casi ha desaparecido en los últimos 6 años. Más si pudimos corroborar que en ambas actividades se usa mano de obra proveniente de migración interna. Encontramos personas cortadoras de caña que acampan en Usulután provenientes de Sonsonate y Morazán y laboran en plantaciones de San Miguel. Según sus propias explicaciones, en San Miguel el pago es mejor y se les provee alimentación. Condiciones que no encuentran en el occidente ni en la zona central del país. Uno de los encargados del ingenio azucarero, nos comentó que el mito de los trabajadores y trabajadoras extranjeros aún persiste aunque ya no tenga mucho de cierto. “Ahí van los chochos” manifiesta que les dicen algunos, cuando ven los buses de transporte de personal.

En el café, es importante señalar el gran impacto que la Roya ha causado en los cultivos. En las zonas altas de Usulután y San Miguel, el impacto de ésta es evidente, los cultivos están afectados, y la producción de cada planta disminuye en consecuencia, requiriendo mayor esfuerzo de algunas personas para lograr las cantidades requeridas diariamente. Las cortadoras, nos hicieron referencia a que en años pasados la corta de café atraía mano de obra proveniente de Honduras. Sin embargo, las explicaciones que nos proveyeron indican que actualmente dado el impacto de la Roya, ya no acostumbran viajar a nuestro país, pues en Honduras han logrado contener la plaga lo que redundo en que el rendimiento allá es mucho mayor.

En la zafra pudimos corroborar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esta diferencia se percibe no solo cuando los hombres desarrollan algunas de las actividades mejor remuneradas como la corta (que se paga por tonelada cortada a la cuadrilla de trabajadores/as), sino también cuando hombres y mujeres realizan la misma labor, por ejemplo, la limpieza de rastrojos en el terreno posterior a la corta.

En la corta del café, pudimos corroborar la existencia del trabajo infantil como parte de la costumbre de trasladarse como unidad familiar a las zonas de trabajo, dado que se paga a las cortadoras y cortadores por arrobas o quintales recolectados. Las poblaciones cafetaleras, pese al evidente impacto de las remesas familiares y el turismo, siguen siendo zonas con muchas carencias sociales y con elevados índices de pobreza.

El movimiento sindical salvadoreño tiene escasa representación en ambas tareas agrícolas; más bien, esta se concentra en los ingenios de caña. En los años 80's y 90's la presencia sindical fue también importante en los beneficios de café donde hubo incluso negociación colectiva, pero en la actualidad prácticamente ha desaparecido.

Lo intenso del trabajo en la zafra y en la corta de café y las condiciones laborales que ahí se viven, demanda de la acción reivindicativa y gremial de las organizaciones sindicales.

CAFÉ:

HACIA LA FAENA

Miembros de la familia Guevara Maravilla caminan hacia el trabajo en una finca de café en Alegría, Usulután. Imelda Guevara Maravilla, de 37 años, afirma que le pagan \$5 dólares por cada quintal cortado entre los miembros de su familia que participa en esta actividad económica cada fin de año. Muchos campesinos salvadoreños y campesinas salvadoreñas que dependen de la corta del café involucran a menores de edad de su familia en el trabajo, con el fin de lograr obtener ingresos en estos lugares donde el trabajo es escaso.



Alegría, Usulután.

PLAGA

Ricardo Napoleón Ayala Martínez, de 44 años, quien vive en el cantón San Juan Alegría, Alegría, Usulután, muestra una hoja afectada por la roya. Un hongo que bota la hoja de los cafetos y que ha afectado en los últimos años la producción de café. Muchas familias que dependen del ingreso de la temporada de corta de café han visto que no hay trabajo debido a que los cultivos no están produciendo a normalidad. Muchas fincas optaron por cortar los árboles y resembrar.



Finca La Palma, Alegría, Usulután

POCA PRODUCTIVIDAD

Ricardo Napoleón Ayala Martínez, de 44 años, revisa granos de café que tienen secando al sol. La corta en la finca en la cual labora ubicada en el cantón San Juan Alegría, Alegría, Usulután ha sido irregular, pues los granos en los árboles se maduran de forma no uniforme. “La tierras han desmejorado”, afirma Ricardo, quien dice que no hay dinero para tratar las tierras con fertilizantes y muy pocas personas son contratadas para la corta de los terrenos afectados por la roya hasta en un 70%.



Finca La Palma, Alegría, Usulután

POBREZA

Una mujer en estado de desamparo come pupusas y café regaladas en una fría mañana de Alegría Usulután. En el área, hay muy pocas oportunidades económicas aparte de la época de la corta de café.



Alegría, Usulután.



Alegría, Usulután.

TIERRAS CAFETERAS

Imagen panorámica de los cafetales de la zona de Alegría, Usulután. Según cuentan pobladores hace una década en tiempos de buena producción y sin roya los cafetaleros de la zona tenían que recurrir a mano de obra extranjera para cortar. Ahora la producción ha caído drásticamente debido a la plaga de roya. La economía de miles de trabajadores se ha visto afectada.



Finca Cartagena, Alegría, Usulután.

TODA LA VIDA CORTANDO

María Francisca Escobar, de 57 años, mueve los frutos de café recién cortados durante su faena en la Finca Cartagena en el municipio de Alegría, Usulután. “Es primera vez que vengo a esta finca. Yo corto allá por San Isidro. Este es buen café, he venido hasta aquí porque allá casi no había trabajo. No hay dinero. A mí me pagan 3 dólares el día”. María afirma que toda la vida ha trabajado en cortas de café. “En el tiempo de antes no había roya. Yo escuché que hace unos 10 años hasta venían hondureños a cortar por estos lados”.



Finca Cartagena, Alegría, Usulután.

EL QUE FUE GRANO DE ORO

Detalle de frutos de café de la Finca Cartagena, municipio de Alegría, Usulután. Para El Salvador y principalmente en la última mitad del siglo pasado, el café representó una de las principales actividades económicas del país. Las bajas y subidas en el precio del grano determinaban la bonanza o la crisis del país. La economía de miles de salvadoreños a través de diferentes generaciones han estado vinculada con esta actividad.

CAMBIO CLIMÁTICO Y POBREZA

Francisco Alexander Hernández, de 35 años, corta café en la finca Cartagena, en el municipio de Alegría. Ha realizado esta actividad en los últimos 20 años de su vida cada fin de año. "El clima nos ha afectado. Antes no llovía así en estos meses y ahora mucho café se ha caído". Francisco afirma que no hay muchas fuentes de trabajo en estos meses por lo que se esfuerza mucho por cortar todo lo que pueda en la temporada del café.



Finca Cartagena, Alegría, Usulután.

JOVEN CORTADOR

Emerson Edenilson Barrientos Luna, de 18 años, trabaja en los cafetales del municipio de Alegría, Usulután, El Salvador. "Yo corto desde que tenía 8 años", afirma. "Cuando cortamos mucho, hasta 12 dólares al día y cuando está malo quizás unos 8" dice. Emerson afirma que la corta de café es la única oportunidad de ganar dinero al final de año.



Finca Cartagena, Alegría, Usulután.

ZAFRA

Un joven acarrea caña recién cortada en las faldas del volcán de San Salvador. El cultivo de caña genera actualmente 50.000 empleos directos y unos 200.000 indirectos según la Asociación de Azucareros Salvadoreños. La Zafra 2014, inició formalmente el 10 de noviembre.



Nejapa, San Salvador.



Nejapa, San Salvador.

GANANDO EL SUSTENTO

Jesús Ramírez de 23 años, originario de Guazapa, El Salvador, trabaja en la corta de caña en la zona de las faldas del volcán de San Salvador. Afirma que trabaja desde los 10 años en la zafra. Gana 8 dólares diarios en esta actividad. Los ingenios azucareros, han incorporado el componente de producción de energía eléctrica, para su propio consumo y para vender al mercado regional.



Hacienda San Francisco, El Tránsito, San Miguel

QUEMA

José Pedro Carranza Lemus, de 22 años, realiza una quema controlada de un campo para sembrar caña de azúcar en la hacienda San Francisco, Municipio de El Tránsito, San Miguel, El Salvador. Trabajador desde los 12 años afirma que la caña representa su único trabajo a parte de pescar en las lagunas de la zona. José gana 10 dólares diarios por su faena en la zafra. La práctica de la quema es prohibida por el Ministerio de Medio ambiente y Recursos Naturales, sin embargo es una práctica común. La calidad del suelo sufre con cada quema.



Hacienda San Francisco, El Tránsito, San Miguel

EN LLAMAS

José Ricardo Ramos Fuentes, de 57 años y José Pedro Carranza Lemus, de 22, trabajan juntos en una quema controlada de rastrojo de caña de la última cosecha para preparar la tierra y sembrar nuevamente. Mientras uno de ellos va prendiendo fuego con una antorcha empapada de diesel, el otro, haciendo uso de una bomba manual de agua, cuida que el fuego no se salga de control.



Hacienda San Francisco, El Tránsito, San Miguel

DOS GENERACIONES

José Ricardo Ramos Fuentes, de 57 años, José Pedro Carranza Lemus, de 22 años. José Ricardo gana 7 dólares diarios y José Pedro gana 10. Juntos realizan una quema controlada para la resiembra de caña en su lugar de trabajo. Las quemas de los rastrojos se realizan de preferencia en las tardes, cerca del anochecer, la temperatura se eleva considerablemente y es una tarea con grandes riesgos laborales.

MADRUGANDO

Desde muy temprano, trabajadoras y trabajadores caminan hacia los campos de caña para limpiar la tierra y prepararla para resiembra de este cultivo en terrenos administrados por la Compañía Azucarera Salvadoreña S.A. CASSA.



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel.

INICIO DE LA FAENA

Cuando apenas amanece, el sol de la mañana baña a los trabajadores y trabajadoras. Hombres y mujeres de todas las edades participan en esta actividad. Pronto se sembrará una segunda cosecha. Al fondo la Laguna El Jocotal.



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel.

MENOS SUELDO PARA LA MUJER

Ana Emilia Martínez, de 45 años, afirma que desde pequeña ha trabajado en la zafra. Por “limpiar monte”, le pagan 5 dólares. Las mujeres usualmente reciben menos paga que los hombres. A su espalda el volcán Chaparrastique más conocido como volcán de San Miguel.



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel.

DESAYUNO

Frijoles y tortilla es el desayuno de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras que realizan labores en la zafra.

MONOCULTIVO

Una joven mujer es vista trabajando en los campos de zafra preparando el terreno para una nueva resiembra. Los suelos pierden fertilidad y muchos minerales al estar expuestos a monocultivos. Igualmente, la práctica de quema de los cañales afecta también la productividad del suelo. Por lo general las mujeres ganan menos que los hombres en las actividades agrícolas.



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel.



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel.

MANOS FUERTES

Manos de José Antonio Alvarado, de 55 años, trabajador empleado por la Compañía Azucarera Salvadoreña CASSA. Ha participado en el proceso de la zafra desde hace 42 años. Afirma que la temporada de la zafra representa su único ingreso en el año, y que el resto lo dedica a la agricultura de subsistencia para su familia. Trabaja aproximadamente 10 horas al día.

FUERZA SALVADOREÑA

Joaquín Ramos de 23 años es visto en acción durante la corta de la caña de azúcar. Originario de Sonsonate, viaja adonde se necesite su fuerza de trabajo., “Somos varios trabajadores y trabajadoras de Sonsonate. Tenemos un campamento en Usulután”. A parte de su actividad en la caña, Joaquín siembra maíz. Afirma que hace unos 15 dólares diarios con su trabajo duro. “Aquí he aprendido a echar verga, tengo un hijo que mantener”, afirma.



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel.



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel.

ROSTRO DE LA ZAFRA

Rostros curtidos por los años, el calor, el tile y el sol. Retrato de Felix Castro, trabajador sonsonateco. El hombre quien no recuerda cuantos años tiene, asegura que le pagan “100 pesos” por temporada. La corta se realiza en un campo donde el día anterior se ha realizado una “quema controlada” ésta tiene por objeto quemar buena parte de las hojas y dejar la caña expuesta para facilitar la labor de los cortadores y cortadoras.



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel.

EQUIPO PARA GANARSE EL PAN

Los trabajadores y trabajadoras, reciben el equipo reglamentario de seguridad para la corta, que incluye guantes, protector de chimpinilla, botas, sombrero y un termo de agua. Los salarios rondan los 13 dólares en promedio.



Hacienda La Pajarera, El Tránsito, San Miguel.

CONDICIONES DE TRABAJO

Un breve receso a media mañana permite tomar alimentos y recargar las energías para continuar las labores hasta cerca de las cuatro de la tarde. Las trabajadoras y trabajadores prefieren emplearse donde se incluya la comida y transporte como parte de la remuneración, como sucede en este caso. Las trabajadoras y trabajadores en esta hacienda, son migrantes internos provenientes de Sonsonate y Morazán acampan en un sitio acondicionado por la Compañía Azucarera Salvadoreña CASSA en Usulután.



ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SITUACIÓN SINDICAL EN EL SALVADOR Y URUGUAY

Elaborado por UNI AMÉRICAS, con aportes de
Leonard Mattioli y Gilberto García

En diciembre de 2013, UNI Américas, el sindicato global del sector de servicios, empezó a considerar la utilidad de un análisis comparativo de los casos uruguayo y salvadoreño, dadas las similitudes de ambos, pero también las marcadas diferencias. Ante la posibilidad de la llegada de un segundo gobierno progresista a El Salvador, surgió la idea de contribuir con este análisis a vislumbrar por dónde se podría caminar. Este hecho se concretó luego de unas elecciones muy disputadas, pero que dejaron como claro vencedor al FMLN en una segunda vuelta, en marzo de 2009. La idea que se ha concebido es: cómo desde lo sindical se puede contribuir a impulsar y a resguardar los cambios sociales que tienen lugar en El Salvador, e iniciar esfuerzos en este sentido.

Existe en El Salvador y Latinoamérica un marcado interés por la experiencia uruguaya y su gobierno progresista, no tanto por sus aristas más públicas, como si por la construcción de movimientos sociales que respaldan el proceso. Y en particular, el interés también radica en el papel que ha correspondido al movimiento sindical como



Conferencia Regional de UNI Américas, Montevideo, Uruguay, Diciembre 2013

organizador fundamental del poder y accionar de la clase obrera. Una mirada comparativa de los procesos salvadoreño y uruguayo podría ser reveladora de fortalezas y debilidades.

Una vez constatada la victoria electoral del FMLN,

UNI Américas puso en marcha el pequeño estudio comparativo entre compañeras y compañeros uruguayos y salvadoreños. A continuación se sintetizan los aspectos centrales del estudio realizado, así como las propuestas desarrolladas a partir del mismo.



De forma que queda a criterio de las y los sindicalistas salvadoreños y de las personas tomadoras de decisiones del actual gobierno y del partido FMLN decidir la utilidad de esta propuesta de un esquema estratégico entre el movimiento sindical, el partido y el gobierno, así como las consecuencias prácticas que de ella pueda deparar.

El proceso uruguayo

Cuando el Frente Amplio asumió el gobierno en 2005, encontró un sistema de relaciones laborales destrozado. Si bien, desde muy temprano en el siglo XX, el país contó con una avanzada legislación laboral y desde 1943, con un sistema de negociación tripartito y convenios colectivos por industria, la dictadura militar, de 1973 a 1985, y los gobiernos de derecha, de 1990 a 2005, se encargaron de menoscabar dichas conquistas. El último golpe contra el sistema de relaciones laborales fue la no convocatoria, a partir de 1990, de las instancias de negociación colectiva, la flexibilización de contratos y regímenes de trabajo y el desmantelamiento de los organismos de inspección de trabajo.

Tabaré Vázquez asumió la presidencia el 1 de marzo de 2005, y el 1 de julio el gobierno ya convocaba a las instancias nacionales de negociación colectiva. Se reestructuraron los grupos de negociación, atendiendo a los cambios ocurridos en la fuerza de trabajo, reduciendo a la mitad su número. El gobierno sugirió pautas salariales para los aumentos, mostrándose flexible para superar las mismas en los sectores laborales de menores ingresos. Homologó los acuerdos logrados en forma tripartita o entre gobierno y patronales o gobierno y sindicatos, volviéndolos obligatorios para todos los empleadores. Al tiempo que reformó y fortaleció rápidamente los

organismos de inspección de trabajo.

Junto con lo anterior, el Frente encontró un movimiento sindical diezmando. La ausencia de negociación colectiva por 15 años y la flexibilización de los contratos de trabajo permitieron a las patronales barrer con miles de dirigentes y militantes sindicales. Inmediatamente después de logrado el gobierno y con su respaldo, los partidos del Frente con mayor influencia y experiencia sindical se enfocaron en reorganizar a trabajadoras y trabajadores en el sector privado para preparar la negociación colectiva que el gobierno convocaría. Este necesitaba que la negociación colectiva tuviera respaldo de masas, con el fin de contrapesar las presiones de las cámaras empresariales.

El accionar conjunto de gobierno y partidos del Frente, así como el entusiasmo de los trabajadores y trabajadoras por la victoria electoral de la izquierda, determinó que el PIT-CNT (central sindical única) creciera de unos 100.000 a unos 200.000 afiliados entre el 1º de enero y el 1º de julio de 2005. Esto ocurrió al tiempo de decenas de conflictos por reconocimiento sindical, cumplimiento de leyes laborales, inscripción en la seguridad social de muchas personas trabajadoras, pago del salario mínimo vigente, solución a cuestiones de higiene y seguridad, etc. El acelerado crecimiento sindical produjo vacilaciones en las cámaras empresariales, al tiempo que brindó seguridad al gobierno sobre el respaldo con que contaba.

Para el final del primer gobierno del Frente, en 2010, se habían desarrollado tres exitosas rondas de negociación colectiva. Estas consagraron incrementos salariales de un 30% por encima de la inflación

del período. Los convenios colectivos nacionales por industria incluyeron cláusulas que mejoraron las condiciones de trabajo en muchos sectores. Se multiplicó por 10 el número de inspectores de trabajo y se aprobaron 35 leyes sobre relaciones laborales. Algunas persiguieron dar extensión universal a derechos básicos, como el límite de las ocho horas de trabajo diarias para las personas asalariadas rurales. Otras, buscaron proteger el proceso, como la Ley de Libertades Sindicales.

En 2007 se enfrentó el mayor desafío. Los transportistas iniciaron un lock-out patronal, bloquearon la refinería de petróleo y rodearon el Parlamento. El movimiento no difería del que terminó en el golpe de estado contra Salvador Allende en Chile. El hecho de que el Frente hubiera restablecido la negociación colectiva, protegido el derecho a la sindicalización y que el PIT-CNT tuviera para esa fecha unos 300.000 afiliados son hechos que explican el desenlace. Fue ejecutada una huelga general y miles rodearon el Parlamento en defensa de la democracia. El gobierno sintió respaldo para enviar las fuerzas de choque a romper el bloqueo de la refinería. Las patronales volvieron a negociar.

El segundo triunfo electoral del Frente y el gobierno de José “Pepe” Mujica abrió paso a otra etapa del proceso. Sin carecer de tensiones, el sistema de relaciones laborales uruguayo se ha estabilizado. La persistencia del Frente ha demostrado a la mayoría de las patronales que en la actual correlación de fuerzas el mejor camino es su integración al mismo de manera proactiva. Por su parte, el PIT-CNT no ha dejado de crecer en miembros, hoy en día está rozando los 400.000 afiliados y afiliadas. El gobierno y el partido saben que pueden contar con

el movimiento sindical para defender el proceso de cambios sociales en marcha, incluso en momentos de peligro, como el de 2007.

El proceso salvadoreño

Ustedes conocen más que nosotros El Salvador. Nada podemos agregar a vuestro saber. No obstante, desde afuera a veces se ordenan en forma diferente los hechos o se establecen otras relaciones entre ellos. Incluso difiriendo con nuestra descripción, lo anterior puede hacer valiosa para ustedes esta reflexión. Se trata de una mirada nutrida por la experiencia de cientos de procesos de sindicalización, profundización de derechos, cambios institucionales y negociación colectiva impulsados por nuestra federación sindical internacional en decenas de países de todo el mundo.

Una experiencia política no es transferible mecánicamente, pero tampoco desdeñable. La historia de los trabajadores y las trabajadoras salvadoreñas, así como de sus expresiones políticas y sindicales, es mucho más tormentosa que la uruguayo. La matanza de 1932 representa en forma extrema la modalidad privilegiada de relación que la clase dominante local establecería con trabajadores y campesinos, al menos hasta los Acuerdos de Paz de 1992. No obstante esto, hubo en El Salvador intentos de regular las relaciones laborales por otros caminos que la violencia. Antes de la matanza de 1932, es el caso de la Ley de aprendizaje y oficios de 1914, de la Ley de protección de los empleados de 1927 y de la Ley de horarios de trabajo de 1928. Entre 1950 y 1956, nuevamente encontramos avances en materia de regulación de derechos y obligaciones laborales, con la Ley de sindicatos, la Ley de contratación colectiva, la Ley de riesgos en el trabajo y la Ley de contratación individual.

En un contexto político adverso, la movilización de los trabajadores y trabajadoras logra en 1972 que sea aprobado el Código de Trabajo.

Lamentablemente, hasta los Acuerdos de Paz de 1992 no se hallan más avances. Este dio lugar al Foro para la Concertación Económica y Social (FCES), el cual, si bien no funcionó por más de un año y apenas delineó tímidas reformas laborales, es un antecedente al que volveremos más adelante en este trabajo.

Cuando el FMLN llega al gobierno en alianza con otras fuerzas sociales y políticas en 2009, encuentra un panorama laboral y sindical tan desolador como el uruguayo de 2005. Entre 1994 y 2009 el movimiento sindical salvadoreño fue barrido de la mayor parte de los centros de trabajo, habiendo incluso desaparecido organizaciones sindicales históricas. Los datos oficiales daban cuenta en 2008 de una tasa de sindicalización del 4.3%, mientras que los mismos datos para 2013 hablan de una tasa de sindicalización del 7.4%. Sin duda son datos alentadores y reflejan el esfuerzo del gobierno y del partido por abrir puertas al ejercicio de los derechos laborales y sindicales.

No obstante, son datos que deben ser puestos bajo escrutinio. No para hacer la crítica por la crítica misma, sino para salvarnos de todo conformismo. Para entender la situación y poder cambiarla en sentido progresivo. Un primer dato revelador, son las asimetrías de género. Según los datos oficiales referidos para 2013, el 9,75% de los hombres está sindicalizado, mientras que solamente lo está el 3,92% de las mujeres. Un segundo dato revelador, son las asimetrías ramales. El 70% de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados estaría en la industria de la construcción. Al tiempo que varias fuentes cuestionan la verdadera afiliación y el carácter independiente de algunos sindicatos del sector.



Conferencia Regional de UNI Américas, Montevideo Uruguay, Diciembre 2013

Pero si entramos en el terreno de la negociación colectiva, la realidad es desoladora. Excluyendo los datos de la industria de la construcción, solamente el 0.46% de las trabajadoras y los trabajadores salvadoreños está cubierto por contratos colectivos. Se trataría de 4,573 trabajadores y trabajadoras del sector privado, 6,729 de las empresas estatales y 1,187 de la administración pública los que tienen contratación colectiva, en un horizonte de 2.72 millones de trabajadores y trabajadoras. Sin duda, no se le puede cargar al gobierno del cambio la responsabilidad por esta terrible situación. Es la herencia de décadas de dictadura y de violencia del capital sobre el trabajo. Pero cambiar esta realidad es una verdadera urgencia.

Los hechos acaecidos a posteriori de las últimas elecciones en El Salvador, con las amenazas de no reconocimiento del nuevo gobierno por parte de los sectores más reaccionarios de la derecha, es una señal de alarma que seguro quedó en vuestra agenda. Dichas amenazas no difieren en carácter de los hechos observados en Brasil, Venezuela o Argentina. Los sectores más reaccionarios de las clases dominantes locales están promoviendo acciones que cuestionan la continuidad democrática y los procesos de cambio en curso. Nosotros estamos convencidos que la sindicalización masiva y la negociación colectiva son herramientas clave para confrontar esta coyuntura política.

Mirando hacia delante

Una de las lecciones más importantes del proceso uruguayo es que la convergencia de partido, gobierno y sindicatos puede lograr rápidos resultados en materia de sindicalización de trabajadores y trabajadoras y negociación colectiva. Al mismo tiempo, la negociación colectiva retroalimenta la sindicalización, construyendo respaldo y defensas para el gobierno y el proceso de cambios. La condición para esto es que el accionar por arriba y por abajo se desarrolle de manera simultánea, produciéndose acciones y cambios tanto a nivel de la base como en el plano legal, en la estructura institucional y su funcionamiento. Por ejemplo, a nivel formativo, inspección administrativa, judicial, etc.

Este es el marco dentro del cual proponemos pensar la realidad y el proceso salvadoreño. En primer lugar, la legislación y las instituciones laborales están diseñadas para promover y contener el sindicalismo por empresa. Esto facilita la fragmentación y atomización de los trabajadores y trabajadoras, al tiempo que reduce sus posibilidades de éxito en la constitución de sindicatos. Por otro lado, los requisitos para establecer procesos de negociación colectiva, de más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras afiliados en las unidades de negociación, refuerzan las dificultades para la constitución de sindicatos y para que estos sean exitosos. Este nudo debe ser desatado para permitir avanzar.

Proteger la sindicalización con accesibles y seguros procesos para el registro de organizaciones, fundadores y delegados sindicales; impedir legalmente el despido de estos últimos y establecer rápidos procesos ministeriales o judiciales de reincorporación de despedidos por motivos antisindicales; garantizar el reconocimiento de las organizaciones sindicales por parte del gobierno y las empresas cumplidas unas exigencias legales básicas, y facilitar y legitimar los procesos de negociación colectiva por empresa con la presencia de observadores ministeriales son medidas iniciales que creemos clave para posibilitar la sindicalización en el sector privado.

Estructurar un sistema de negociación colectiva por industrias o ramas de actividad que considere las cadenas de valor de la economía salvadoreña es fundamental para reestructurar el sistema de relaciones laborales en función de la economía realmente existente. Esto permitirá vincular negociaciones salariales al crecimiento de unos u otros sectores de la economía y ponderar factores como el mercado interno o los precios de exportación. De la misma forma, permitirá al gobierno bloquear los mecanismos de dumping laboral y social que pueden distorsionar la competencia y la distribución del ingreso, y que pueden ser utilizados para generar o amplificar tensiones sociales.

Desarrollar una masiva campaña de sindicalización en sectores y empresas claves, para lo cual es fundamental focalizar recursos humanos y materiales, al tiempo de focalizar la cobertura institucional que puedan dar las instituciones estatales. No es posible sindicalizar al mismo tiempo a todas las personas en todos los sectores y en todas las empresas. Se trata de preparar y entrenar a organizadores

sindicales, que con dedicación parcial o total puedan dedicarse a organizar a trabajadoras y trabajadores en los sectores y empresas seleccionados. Se debe realizar un trabajo específico para aunar a todas las direcciones sindicales democráticas e independientes en el mismo esfuerzo.

En la medida de lo posible, se debe contar con una legitimación externa, que dificulte el sabotaje del proceso de reestructura de las relaciones laborales y de organización de las personas trabajadoras por parte de los sectores más reaccionarios del empresariado y la derecha. Las federaciones sindicales internacionales tienen acuerdos marcos globales y procesos de diálogo abiertos con corporaciones multinacionales que pueden servir de apoyo. Lo mismo vale para personal gerencial de esas empresas, ministros e inspectores de trabajo o funcionarios de organizaciones internacionales, que entienden que derechos sindicales y negociación colectiva son democráticamente beneficiosos.

Este es en líneas generales el esquema estratégico en el cual proponemos pensar las acciones a llevar adelante. UNI Global Union, como federación sindical internacional de los trabajadores del sector servicios, con más de 20 millones de personas afiliadas alrededor del mundo, en actividades como las finanzas, el comercio, las comunicaciones, la limpieza, la seguridad, la salud, el postal y otras, promueve la sindicalización y la negociación colectiva sin esperar ayuda de partidos o gobiernos.

Pero en un contexto como el salvadoreño, reconoce que hay intereses comunes entre partido, gobierno y sindicatos que vale la pena explorar en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

AUTORREFORMA, UN ENFOQUE DESDE EL MOVIMIENTO SINDICAL SALVADOREÑO

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) ha definido la autorreforma sindical como:

“El proceso de autorreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral. El proceso de autorreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.”

Hace más de diez años, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas ha colocado a la autorreforma como un tema central para el movimiento sindical. Esta pretende un cambio institucional en tres ámbitos específicos:

- los mecanismos de afiliación,
- los mecanismos de gestión interna,
- los procedimientos de representación y defensa de intereses.

En El Salvador, existen múltiples federaciones y confederaciones sindicales. A continuación se presentan las opiniones sobre la autorreforma en la voz de actores importantes para el movimiento sindical.

Cuando al dirigente de la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS), Francisco Quijano, se le preguntó cómo se han aplicado recientemente los cuatro principios componentes de la nueva autorreforma en el sindicato que dirige y cuál es su opinión al respecto, contestó:

“Para la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños, la autorreforma sindical es el conjunto de cambios y transformaciones que debemos asumir las organizaciones sindicales salvadoreñas para lograr el fortalecimiento y la representatividad de la clase trabajadora de nuestro país, que nos permita alcanzar un nuevo modelo de desarrollo sustentable.

Estamos conscientes de la necesidad de retomar estos cambios por medio de la implementación de cuatro componentes discutidos y aprobados por la CSA, que son: a) organización-afiliación,

b) sindicalismo por rama/industria y territorio, c) democratización-participación y empoderamiento y d) libertad sindical-negociación colectiva.

En este marco, en la CATS hemos asumido el tema de la autorreforma por medio de una campaña permanente de organización y afiliación de las trabajadoras y los trabajadores en las estructuras sindicales ya existentes; en su defecto, extendimos este esfuerzo hacia la creación de nuevas estructuras. A pesar de los obstáculos que presenta nuestra legislación para construir sindicatos por ramas/industria, principalmente en el sector público y municipal, hacemos esfuerzos para crear federaciones específicas para cada sector y así unificar las propuestas que permitan negociar para el conjunto de servidores públicos y municipales. Dejamos claro que no es una tarea concluida pero pensamos que sí es un mecanismo correcto para que la negociación abarque el mayor número de trabajadores y trabajadoras y así convertir en una realidad el lema de “más afiliados, menos sindicatos”.

En el componente democratización-participación y empoderamiento, nuestra central hace el

esfuerzo de crear las condiciones básicas para que las iniciativas no solamente se queden a nivel de discursos. En estas tres fases hemos creado una pequeña guardería en la sede central de la CATS para abrir este espacio de participación, formación y dirección de las organizaciones sindicales a más mujeres y jóvenes. Hemos trabajado en el diseño de programas de formación integral enfocados en el desarrollo de habilidades artísticas (como los talleres de pintura), habilidades informáticas (clases computación) y habilidades culinarias (talleres de panadería) y otras habilidades productivas (cosmetología). Como producto de estos talleres, ha habido una mayor participación de mujeres y jóvenes.

Finalmente, el componente libertad sindical y negociación colectiva consiste en la lucha diaria constante por hacer cumplir los convenios de la OIT ratificados por El Salvador, en donde muchos jueces laborales no los aplican en beneficios de las trabajadoras y los trabajadores. Así es como tenemos dirigentes sindicales (mujeres y hombres) despedidos por el ejercicio sindical tanto en la empresa privada, como en las empresas públicas y municipales. Esta es la principal razón por la cual no solo los sindicatos deberíamos tomarnos la tarea de hacer campañas por el reconocimiento, respeto e implementación de los convenios internacionales que tutelan estos derechos, sino también, el Gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debería realizar campañas publicitarias a efecto de que se respete el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva como eslabones necesarios e indispensables para una verdadera democracia en el país.”

Santos García, CSTS

“La autorreforma sindical consiste en dejar de hacer las cosas como tradicionalmente se han hecho. Esto implica cambiar las estructuras sindicales transformando la mentalidad de quienes estamos al frente de las organizaciones. Actualmente, la acción sindical se maneja por inercia y no por planificación, y hacer las cosas de manera distinta constituye un desafío.

En El Salvador se han creado más sindicatos, pero casi no hay nuevos trabajadores sindicalizados. Las cifras del Ministerio de Trabajo reflejan que ahora hay 457 sindicatos, 41 federaciones y 7 confederaciones. Esto refleja que ha aumentado el número de sindicatos, pero no el número de trabajadores sindicalizados. Particularmente en el sector público se ha incrementado el número de trabajadoras y trabajadores afiliados a sindicatos, aunque buena parte de estos “nuevos” miembros



Santos García, SIES. En congreso de UNI Global Union, Nagasaki 2010

ya habían estado organizados en asociaciones. Es decir, los afiliados no han variado su actividad sustancialmente. Creo que esta es una práctica que va contra la lógica de la autorreforma, pues pareciera que está dividiéndose más el movimiento sindical en vez de fortalecerlo. ¿Quiénes son los responsables de esto? ¿Los trabajadores o las trabajadoras que se han pasado a otro sindicato o somos responsables las y los dirigentes? Lógicamente, nosotros, porque ha faltado la formación adecuada para los afiliados en cuanto a la concientización sobre el movimiento, de forma que tengan la capacidad crítica de no prestarse a juegos, generalmente, de los dirigentes resentidos, que son quienes crean nuevos sindicatos con los mismos afiliados.

Otro tema es la organización sectorial. Deberíamos estar haciendo la lucha por tener idealmente un solo sindicato por cada sector. Pero pareciera que vamos en dirección opuesta a la autorreforma. Si en un sector como Salud hubiese un solo sindicato, habría más posibilidades de contar con un contrato colectivo de trabajo. Pero creo que en ese sector hay alrededor de 25 sindicatos y ni un solo contrato colectivo. No sé si ahora que hay más sindicatos, hay más personas afiliadas. Parece que vamos en contra de la lógica. En el pasado, en el Magisterio existía una sola asociación donde estaban agremiadas las profesoras y los profesores, no eran sindicato porque la ley no lo permitía, pero ANDES 21 DE JUNIO estaba “de norte a sur y de oriente a occidente”, como decía su lema, era una sola organización. Hacía temblar a cualquier gobierno represivo de derecha. En la actualidad, ¿cuántas organizaciones tiene el Magisterio? Son muchas,

pero con pocas posibilidades reales de negociación.

Si nosotros, que estamos al frente de la organización, no entendemos que debemos cambiar nuestra mentalidad, la implementación de la autorreforma será muy difícil.

También debemos hacer los esfuerzos necesarios para representar a los sectores laborales más precarios. En el caso salvadoreño, se trata de los terciarizados. Desde los sindicatos, los dirigentes debemos generar conciencia en el nivel de las personas afiliadas para que dentro de las empresas o instituciones que laboramos, si hay empresas contratistas, sea nuestra responsabilidad y obligación asegurarnos de que la empresa garantice en el contrato de servicios el respeto a los derechos laborales y humanos de los trabajadores. Esto incluye el pago del seguro social, fondo de pensiones y que le respeten los derechos establecidos en el Código de Trabajo, que le entreguen el equipo de trabajo y de seguridad. Esto, como primer paso. Seguidamente, nuestro rol es facilitar que estos trabajadores y trabajadoras de empresas de servicios se organicen en sindicatos. Especialmente, porque el Código de Trabajo, la Constitución de la República, los convenios y los tratados internacionales en materia laboral y de derechos humanos, les reconocen exactamente el mismo derecho que nos reconocen a los trabajadores que estamos en la empresa primaria, es decir la contratante.

Quiere decir que esta es una lucha permanente. En la medida de que organicemos estos sectores vamos a lograr que esas condiciones precarias que se han tenido en el pasado vayan dando un

giro. Porque en el país las empresas contratistas se quedan con las jugosas ganancias y el trabajador o la trabajadora que va a prestar sus servicios queda en condiciones precarias. Es responsabilidad de los sindicatos y de sus dirigentes acompañar de principio a fin a esos trabajadores para que organicen su propio sindicato, y es nuestra tarea garantizarles que no los vayan a despedir en el proceso de constitución del mismo, pues no existe ningún impedimento legal para que esto suceda.

Igualmente, debemos acompañar el esfuerzo que hay en diferentes sentidos para promover la organización de las trabajadoras domésticas. Estas tienen casi un régimen laboral “carcelario” ya que no tienen un horario definido, sufren todo tipo de discriminación en las casas donde laboran, no se les otorga ni se les paga vacación, no se les paga seguro social ni AFP, y además reciben órdenes de trabajo de todos los que habitan en la residencia. Es decir, todos sus derechos son vulnerados. Se deben hacer los esfuerzos necesarios para que sea ratificado el Convenio 189 de la OIT y que en este sector se puedan organizar las trabajadoras en sindicatos, con trabajadoras que están activas en sus trabajos y no con trabajadoras que no están laborando, ya que eso no tendría ninguna efectividad. En este sector definitivamente urge constituir sindicatos verdaderos.”

Por su parte, Julio Flores, secretario general del Sindicato de Obreros de la Industria de la Construcción Similares y Conexos de El Salvador, SOICSCES, afiliado a la Federación Sindical Siglo XXI, nos comparte también sus impresiones sobre el tema.

Julio Flores, SOICSCES



“Para mi consideración, el tema de la autorreforma sigue siendo un tema nuevo. Como federaciones y confederaciones, hay que hacer cambios que no son fáciles, que pueden a lo mejor llegar a las trabajadoras y los trabajadores que no están organizados. Como sindicato, desde la Firma de los Acuerdos de Paz, nosotros hemos tratado de cambiar el estilo y el método de hacer el trabajo sindical. Nosotros fuimos parte de la FENASTRAS de los años setenta y ochenta, y llegamos en esa federación hasta 1996. Cuando detectamos que había muy mala administración, optamos por retirarnos y empezamos a darle ese giro al sindicato nuestro, a hacer sindicalismo propiamente dicho.

Nosotros no sabíamos de contratos colectivos y no habíamos puesto atención a que los registros de personas afiliadas estuvieran actualizados, entonces decidimos hacer algunos cambios. Desde esa época no se oía hablar de autorreforma en el país, pero la misma necesidad nos obligó a

hacer cambios drásticos, a tal punto que algunos afiliados de ese entonces no entendían nuestros propósitos y nos señalaban que cómo íbamos a aceptar el marco legal del contrato colectivo donde nosotros también tendríamos que respetar lo pactado con los empresarios. Entendimos que tampoco era el momento de estar en conflictos en cada momento.

Durante la época de guerra, tampoco entendíamos de diálogo ni de negociación, sino del garrote, la mechuda, la huelga y la toma del centro de trabajo. Tuvimos que adaptarnos también como sindicato a este nuevo momento en la historia del país, y nos pusimos como objetivo principal crecer, tener nuestro contrato colectivo y ser una organización autosostenible. Gracias a Dios y al esfuerzo que hemos hecho con nuestras personas afiliadas, lo hemos logrado después de varios años. Tenemos un contrato colectivo en el cual más de quince empresas son firmantes, tenemos más de diez mil afiliados y contamos con un local propio. Actualmente no dependemos de ninguna empresa ni de ningún partido político.

A pesar de que en aquel momento no conocíamos este concepto de autorreforma, entendemos que el sindicato, la federación y cualquier confederación deben ver hacia adentro y autoevaluarse, para llegar a esos trabajadores que no se afilian, que probablemente desconfían de los sindicatos.

Somos un sindicato de la construcción y como proyecto, podemos llegar a las fábricas adonde se procesan los diversos materiales

de construcción. Esa es una tarea pendiente que aún tenemos proyectada como parte de nuestro fortalecimiento. Vamos a informarnos y a prepararnos mejor antes de emprender ese paso, porque tenemos más experiencia en el área de la construcción (infraestructura, carreteras, puentes).

También hemos reformado nuestros estatutos, en los cuales hemos incluido a una Secretaría de la Juventud, donde hemos tenido buenos resultados, ya que muchos de nuestros afiliados (por el tipo de fuerza de trabajo) son jóvenes. Estamos afiliando un promedio de 25-30 nuevos trabajadores mensuales, de los que un 60% - 70% son jóvenes menores de 30 años, que necesitamos que se involucren más en las actividades del sindicato. Nos falta incluir una Secretaría de las Mujeres, ya que aunque en el sector nuestro no hay muchas, sí tenemos algunas mujeres afiliadas, quizás cerca de unas 50 afiliadas, de las que solamente 10 o 15 son activas.

En la Federación tenemos el sector de vendedores llamados “informales”. Ese sector es donde más hemos crecido, quizás porque en alguna medida el sector de la construcción es variable. Sin embargo, son otras dinámicas porque en la construcción negociamos con empresarios, alcaldes y concejos municipales. La negociación es más política. Tenemos sindicatos también en seguridad privada y en el sector público.

Los trabajadores del sector informal son discriminados e invisibilizados, y son casi el 60% de la población. A veces en las mismas



organizaciones sindicales he oído a compañeros del sector público que menosprecian a estas organizaciones porque dicen que no tienen empleador o interlocutor. Yo creo que esa es una lectura incorrecta, porque no se ve que es un sector en potencia, donde el movimiento sindical puede aprovechar esa afluencia de trabajadoras y trabajadores que no tienen otras opciones, y

que aun así se rehúsan a dejar de pertenecer a la clase trabajadora. Nosotros tratamos de seguirlos apoyando.

Hemos tratado de hacer las cosas para crecer y fortalecernos dentro de la Federación. Somos una federación conformada por diversos sectores, eso es una ventaja, pero también constituye una desventaja porque es tanta la diversidad que es difícil manejar las problemáticas de todos los sectores de la misma manera.”

Roger Gutiérrez, dirigente del pensamiento histórico de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), hace una visión retrospectiva para contextualizar el tema de la

autorreforma, poniendo en el centro del análisis la necesidad de superar algunas debilidades sindicales como es la capacidad de autorrenovarse y evolucionar a estadios diferentes para enfrentar el modelo de acumulación capitalista centrado en la liberación del mercado introducido con más fuerza a partir de la firma de los Acuerdos de Paz.



Roger Gutiérrez, FEASIES

“La autorreforma, para ser franco, no se conoce en esos términos, sino que se asume como una necesidad evolutiva de la forma de hacer sindicalismo desde el interior de la estructura sindical. Como FEASIES, fuimos la última federación que se formó durante el proceso de la guerra y tuvimos una reflexión del proceso político de 1983 a 1987, por tal razón no nos contaminamos de la trayectoria sindical jerarquizada, rígida y desconfiada de la época de los años setenta y ochenta.

Nacimos como organización en 1987, y aunque nacimos en medio de la guerra, nuestra lógica fue hacia otro derrotero: el diálogo y la negociación. Esto nos dio la pauta para facilitarnos alguna comprensión del proceso político hacia los Acuerdos de Paz. Recuerdo que hubo un problema durante la transición de lo que había sido en un principio la Unidad Nacional de los Trabajadores Salvadoreños (UNTS) a lo que sería después la organización. La FEASIES fue pionera en entender de diferente forma la realidad sindical y laboral e impulsó formas de hacer sindicalismo

menos vertical y autoritario, rompimos con alguna ortodoxia sindical, lo que nos trajo contradicciones en el desarrollo sindical en esa época.

La guerra había implicado caer en un sindicalismo vertical, con escasa independencia, para evitar mayor vulnerabilidad como entes sindicales, más que propiamente un desarrollo político-sindical que incorporara otras visiones aparejadas al mundo del trabajo. Entonces, al llegar los Acuerdos de Paz, nos hicimos una pregunta básica para decidirnos a tomar una opción y lo fuimos a hacer en una encerrona en un lugar alejado de San Salvador, allá por 1993. ¿Cuál era la tarea a seguir? Continuar con un sindicalismo compartimentado, casi clandestino, como antes (que nos preocupaba porque nos alejaba de las nuevas realidades), o un sindicalismo abierto pero que nos generaba más contradicciones. Decidimos, entonces, que la educación sería el tema pivote y eje transversal entre ambos planteamientos. Así fue que con el tema de la educación y formación sindical y laboral decidimos ir en un proceso de transición.

Fuimos entendiendo en la práctica el avance del modelo económico que se estaba imponiendo y que la paz era importante para la burguesía porque le creaba las condiciones necesarias para que sus miembros pudieran hacer negocios. Luego, el montaje del Foro de Concertación Económico Social (FCES) para resolver el tema económico social no dio la oportunidad de entender o incidir en esos elementos. Como FEASIES teníamos sindicatos en varias empresas multinacionales, que se fueron perdiendo progresivamente, porque seguían funcionando con la misma lógica, y fueron perdiendo fuerza en esa otra dinámica; nos movieron el piso a los compañeros y compañeras, y no se tuvo la capacidad de reaccionar.

Recuerdo el caso de la fábrica CONELCA, fabricante de conductores eléctricos, antes Phelps-Dodge. Se planteó que iban a reducir los salarios porque, según la empresa, eran los que pagaban los más altos salarios en la zona industrial del Boulevard del Ejército, muy arriba del mínimo legal. Como las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados no aceptaron los términos, ellos cerraron, pero al siguiente día abrieron de nuevo la fábrica con otro nombre y una lógica de trabajo diferente, entrando de lleno el asunto de la competitividad de las empresas a partir de una mayor precariedad, y no pudimos detener ese proceso. Algo similar pasó en la empresa Nestlé y en Kimberly Clark.

Es importante traer a cuenta las reflexiones de esa época, con el artículo de Mark Anner “Hacia la sindicalización de los Sindicatos” publicado en la revista ECA en 1996, el cual planteaba cinco elementos que deberíamos cambiar en el sindicalismo. Había que descubrir los nuevos marcos para la adaptabilidad. Sin embargo, el elemento cultural de temor al cambio siempre se hizo sentir muy fuertemente. Ese proceso era delicado porque si no decíamos las cosas con las palabras correctas, con los planteamientos correctos, con la tradición de considerarnos “sindicatos rojos”, podrían tildarnos de parecer sindicatos blancos o amarillos. Desde ahí, la práctica de FEASIES ha sido de una acción sindical diferente de mayor apertura en lo conceptual y en el ejercicio de las relaciones laborales, y hemos trabajado con especial dedicación los temas de género, juventud y hoy más recientemente el tema de la diversidad sexual.

Hay que entender cómo ha evolucionado el mundo del trabajo, desde el despojo a principios del siglo XX de los medios de producción del trabajador y trabajadora artesanal para construir el proletariado, hasta el

proceso actual del auge del “trabajo independiente”, sin relación laboral, ortodoxamente hablando, bajo la nueva figura eufemística del “microempresario” o “por cuenta propia”. A mucha gente le parece humillante y despectivo que lo identifiquen con el sector informal. Es triste observar cómo el movimiento sindical en el caso de los desempleados y las desempleadas, que muchas veces han sido despedidas por su involucramiento en luchas reivindicativas, cargan con la culpa que la nueva lógica económica hace prevalecer e impone que te han despedido por ser una persona ineficiente, que tú mismo eres culpable de lo que te ha sucedido con el empleo y hasta el movimiento sindical te da la espalda. Al sindicalismo le cuesta entender estos procesos, entender la formalidad versus la informalidad, los adultos versus los jóvenes o las mujeres versus los hombres. Todos estos conceptos se mueven de forma dialéctica, son nuevos retos para el movimiento sindical, especialmente porque hablamos de un sindicalismo tradicional en contraposición a uno novedoso, diferente y renovado.

Y todo eso lo seguimos viviendo desde aquellos años de la transición de la UNTS hasta hoy, por ejemplo, con la propuesta de Ley de la Función Pública. En lo personal, me involucré de lleno en ese proceso a partir del lanzamiento del segundo borrador, porque el primero era totalmente nocivo y lo rechazamos por completo. Había posicionamientos que aseguraban que la propuesta era solo otra más de los intereses del imperialismo. Sin embargo, si estudiamos la actual Ley del Servicio Civil, que data de 1963, tampoco fue un instrumento útil para frenar los más de cuarenta y cinco mil despidos que sufrimos en el sector público durante la década de los noventa, en la época del embate neoliberal con los procesos de privatización,

los programas de ajuste estructural y otras medidas que atacaron la estabilidad laboral alcanzada constitucionalmente. Y entonces queda aquello de aferrarse a lo que ya tenemos, aun cuando pueda resultar anacrónico u obsoleto.

En la discusión del segundo borrador nos enfrentamos también con carencias de conocimiento, en general, sobre la complejidad del sistema de leyes que afectan hoy los derechos laborales y sindicales. La discusión sobre derecho colectivo fue limitada; la mayoría de representantes sindicales del sector público lo desconocían y recayó en aquellas instituciones autónomas con alguna experiencia, sobre todo en el tema de contratación colectiva. No obstante, grupos sindicales en el sector siguen protestando contra ese nuevo proceso de reforma, y continúan avalando una reforma de la ley del Servicio Civil, igualmente presentada por otros intereses a la Asamblea Legislativa. Lo que ha conducido a mostrarnos divididos y posicionados en aspectos más de carácter ideológico que de superación o mejoramiento de los derechos conquistados y que lleven a la profesionalización de los servicios públicos.

Las dirigencias sindicales enfrentamos un proceso en donde el modelo de libre mercado nos ha saqueado ideológicamente; se ha aplicado con mucho rigor la precarización y desvaloración del trabajo. El impacto ha sido muy fuerte en la estructura sindical, sociológica y psicológicamente hablando, y en la manera tradicional de hacer sindicalismo. Me viene a la memoria que estudiando intenté hacer un trabajo universitario de la afectación en trabajadores y trabajadoras mientras estaba sucediendo el proceso de las privatizaciones, pero no encontré apoyos ni comprensión desde el lado de la academia o del propio mundo sindical.



Tenemos un movimiento sindical poco formado y quienes se formaron necesitan de conocimientos más actualizados. Por ello, formarnos fue nuestra idea en 1993, priorizar en la educación como un elemento básico, diagnosticarlo como un problema y obstáculo en nuestra realidad laboral y generar una organización sindical diferente, con estrategias claras de cómo hacer común la acción sindical. Siendo hasta en el período 2000-2002 que logramos definir un proceso teórico de formación y desarrollo sindical, que aún ahora lo estamos promoviendo y explicando.

La falta de formación sindical hacia un modelo de organización sindical diferente ha impedido el aprovechamiento de oportunidades de desarrollo colectivo. Antes, por ejemplo, había grandes obstáculos para la organización de sindicatos, especialmente durante los gobiernos represivos y al amparo de regímenes políticos fuertemente ideologizados, ante los cuales no se podían formar sindicatos de forma legal. Luego de los Acuerdos de Paz, se permitió que sus integrantes fueran como mínimo 35 miembros. Pero la facilidad actual se ha convertido en desventaja al promover la atomización del movimiento, donde cada quien quiere hacer su propio sindicato pues es más fácil conciliar con quien compartimos la misma perspectiva que con quien tiene ideas diferentes. Eso aleja los otros derechos sobre la huelga y la contratación colectiva. Cuesta mucho persuadirnos, y, mucho más, convencernos de debatir las ideas y adoptar formas diferentes para la causa sindical.

En un momento, frente a los Tratados de Libre Comercio, tuvimos la bandera de “No al TLC”. Mucha gente hasta se burlaba de nuestro lema, pero no entendía que nuestra posición tenía como base el conocimiento de los impactos negativos de

estos tratados. En algunas ocasiones nos teníamos que levantar de las discusiones cuando se planteaba que no conocíamos lo que se estaba negociando o pretendiendo conocer. Cuando se presentó la coyuntura de la ratificación de los convenios sobre libertades sindicales, no teníamos una idea clara de qué se trataba la declaración de la OIT sobre la práctica de los derechos caracterizados como fundamentales, desconocíamos cómo podían articularse en el marco de las negociaciones comerciales. Lamentablemente, tuvo que venir una empresa multinacional como la Atunera Calvo a imponer y presionar que se ratificaran los convenios 87 y 98, porque si no ellos perdían su ventaja comercial frente a Europa. Mucha gente en el movimiento sindical no conocía la importancia de esos dos convenios u otros referidos al sector público. Pensemos eso como una debilidad. Con el tema de la autorreforma se habla de promover por lo menos 40 convenios, además de los ocho fundamentales. Tenemos ahí un gran reto para conocer a profundidad y comprender qué significa todo eso, para la transformación de la estructura y ejercicio sindical.

Tuvimos también debates fuertes sobre la aceptación o el rechazo a la privatización, a la autonomía e independencia sindical ante patronales, gobierno o partidos políticos. Enfrentamos ese proceso con las dificultades que conllevó también la falta de conocimiento profundo de los tratados internacionales y documentos oficiales que concernían a este proceso. Los compañeros y las compañeras sindicalistas que lograron sobreponerse, de alguna manera se encontraron con nuevas formas de negociar con las empresas multinacionales. Sin embargo, sectores que acumulan mucha ganancia, disputaron que la ganancia no la hacían las personas trabajadoras, sino era la empresa y no se podía obligar a distribuir la

riqueza mediante la contratación colectiva. El modelo económico de libre mercado flexibiliza los derechos, asume que son privilegios sindicales. La lógica de las empresas es concebir como “sus ganancias” y un asunto de competitividad la precarización de los derechos, por ello son reacias a mejorar las prestaciones vía negociación del contrato colectivo.

No es fácil entender, impulsar y aplicar el modelo de autorreforma sindical, inclusive es un punto de muchas críticas dentro del movimiento sindical actual, porque se cree que es una aceptación a la lógica capitalista. Sin embargo, nuestra posición es firme: no podemos continuar de la manera en que hemos venido accionando, la lógica laboral es cambiante y avanza sin que nos percatemos de los cambios en la forma de organizar el trabajo, y nos hemos quedado concibiendo solo las relaciones laborales (las relaciones sociales de producción) a partir de la fuerza supuestamente acumulada que decimos tener. Como FEASIES a partir de su propia evolución, y de las definiciones de un mayor entendimiento del mundo del trabajo hoy, creemos que la autorreforma es una vía necesaria para alcanzar un desarrollo de los derechos de trabajadores y trabajadoras.

CAMPAÑAS INTERNACIONALES Y MAQUILA



Estela Marina Ramírez,
SITRASACOSI

Estela Marina Ramírez es actualmente presidenta de la Liga Sindical Internacional para Responsabilizar a las Marcas Multinacionales y secretaria general del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Sastres, Costureras y Similares

(SITRASACOSI). Por más de 14 años fue obrera de la maquila en diferentes empresas y, junto a varias de sus compañeras, en 2005, iniciaron un proceso ejemplar en el caso de Hermosa Manufacturing, un proveedor de ADIDAS. La demanda consistía en exigir a su empleador el pago salarios y de prestaciones sociales adeudadas en diferentes instancias. Este camino llevó al primer enjuiciamiento penal de un empresario, proceso que llevaría incluso a la detención del mismo.

Desde entonces, Estela ha sido una de las figuras más involucradas en El Salvador en la organización de las mujeres de la maquila. En esta colaboración, Estela nos comenta el proceso de creación de la Liga Sindical Internacional y las más recientes luchas desarrolladas en el sector de la maquila.

“A finales del año 2010, iniciamos reuniones con varios sindicatos de la región centroamericana, y fue en este espacio donde notamos que enfrentábamos los mismos problemas en Honduras, Nicaragua, El Salvador y República Dominicana. Nos organizamos y logramos celebrar un encuentro regional de sindicatos, en Honduras, a finales del año 2011. Ahí tuvimos oportunidad de rememorar las campañas que se habían hecho, algunas de ellas con éxito en su momento; por ejemplo, en el caso del cierre de una empresa en El Salvador, se logró el pago a las trabajadoras y la apertura de un nuevo centro de

trabajo. Y aunque el acuerdo no fue duradero, el éxito fue que por primera vez una marca respondía, a pesar de que el dueño fuera de otro país. Teníamos también el caso de Hermosa y de otras luchas similares en Honduras. Hay que rescatar que en ellas hubo solidaridad internacional y eso fue muy importante para alcanzar esos pequeños logros, que eran grandes en su momento y en relación a los problemas que hemos afrontado históricamente en estos países.

En febrero del año 2012 se realizó otro encuentro, esta vez, en El Salvador, donde nos comprometimos no hacer más luchas dispersas, sino a tener una coordinación más formal y directa entre organizaciones sindicales. Posteriormente, trabajamos la idea de cómo queríamos llamarle a nuestra organización, en este ejercicio participamos todas y todos, hasta que coincidimos en llamarle “Liga Sindical Internacional para Responsabilizar a las Marcas Multinacionales”.

A partir de entonces empezamos el trabajo. Primero, identificamos objetivos a organizar, sobre todo aquellos que fueran susceptibles a la denuncia internacional, porque en las universidades de otros países las marcas venden una imagen que en realidad no cumplen, los Códigos de Conducta son en realidad un maquillaje, en el fondo hay condiciones de explotación, violación a las libertades sindicales y a las

leyes vigentes en la mayoría de los países donde se produce para estas multinacionales.

Logramos, en el año 2013, tener organizados varios centros de trabajo en Centroamérica y República Dominicana, donde trabajamos con esta estrategia, cumpliendo estas tareas según las capacidades de cada lugar. Cada centro es diferente, algunos pueden avanzar mucho más, otros caminamos más lentos, dependiendo de las realidades que cada quien tiene en su país.

Pero junto a este trabajo, como LIGA ya teníamos nuestros organizadores en Suramérica y Asia, para contactar a otras organizaciones cuyo quehacer está relacionado con las marcas. Así se fue haciendo una coordinación más amplia, que despertó el interés cuando comenzaron a verse grandes resultados. En el año 2013 tuvimos despidos en diferentes fábricas sindicalizadas en Nicaragua y El Salvador, pero se lograron los reinstalos. También se logró detener cierres de empresas en Honduras y Nicaragua, y se dan otros logros importantes en Camboya, Bangladesh e Indonesia. Estas experiencias exitosas, bajo una estrategia conjunta, fueron atractivas para las demás organizaciones, porque somos un movimiento internacional de obreras y obreros del sector textil que luchamos unidos, esa es nuestra estrategia.

Más que condenar o exigirle a un solo empresario que tiene responsabilidad en una fábrica y en un país, estamos enfocando nuestras energías en responsabilizar a los verdaderos dueños de la producción y del mercado, los verdaderos patronos y jefes que son las marcas. Por ejemplo, la mayor parte de la producción para la multinacional Adidas en 60 países del mundo se destina para la exportación



Estela Ramírez (tercera de derecha a izquierda) durante visita a Filipinas, noviembre 2014

a los grandes mercados donde hay capacidad de compra, no es parte del consumo local de los países productores. La multinacional se queda con un 80% de toda la ganancia que genera la clase trabajadora, por tanto es a quien debemos exigirle el cumplimiento de las libertades sindicales, salarios dignos, respeto a los seres humanos, que es lo que tanto se necesita.

En la actualidad, la Liga ha logrado expandirse y tener representación en 12 países del mundo. En uno de ellos, Camboya, la organización miembro de la Liga es el C.CAWDU, una organización muy beligerante y fortalecida que, en el transcurso de este año, ha enfocado su lucha en el incremento del salario mínimo a \$177. Los salarios en ese país son bien bajos, sobre todo si los comparamos con los salarios de El Salvador o Honduras, donde hay mejores salarios en algunas plantas sindicalizadas, producto de una negociación colectiva exitosa (por ejemplo, en plantas de Fruit of the Loom).

Tenemos mucho en común todos los integrantes de la Liga, a veces, la barrera que tenemos que vencer es el idioma, pero nos une la lucha por la dignificación de los obreros y obreras del sector textil. Y esta no impide que seamos solidarios desde la Liga con aquellas organizaciones que piden pronunciamientos de apoyo. El internacionalismo obrero es uno de nuestros grandes objetivos, para romper barreras y fronteras. Somos explotados por la misma burguesía internacional y por lo tanto, solo con la unión podemos triunfar, dignificarnos y salir adelante. Esta es la clave para los éxitos alcanzados en aquellas campañas donde las leyes locales ya no nos otorgaban muchas esperanzas a las trabajadoras y trabajadores.

Algo muy importante es que las campañas no las hace una sola organización. La unidad con la que hemos luchado, bajo un solo objetivo, nos ha permitido tener acuerdos. Identificamos un caso, la Liga exige su resolución, no solo al gobierno de ese país o al

empresario local, también se le exige a la marca que es el verdadero patrono de los trabajadores en cualquier lugar del mundo. También se hacen alianzas con otras organizaciones, con las cuales no necesariamente tenemos que coincidir en todo, pero si hay puntos en común tratamos de desarrollar esa alianza. Por ejemplo, en Europa, la Campaña Ropa Limpia ha sido una aliada estratégica, nos ha facilitado la incidencia y la participación en la asamblea anual de los accionistas de Adidas, por mencionar un caso. En ese contexto, también realizamos una gira por varias ciudades de Alemania que fue todo un éxito, con una cobertura mediática bastante buena. Estas organizaciones le han apostado al trabajo de sensibilización ciudadana, para que el ciudadano tenga poder crítico hacia las multinacionales, y eso ha ayudado a resolver casos específicos.

Cuando una empresa cierra y el empresario desaparece, generalmente los gobiernos no pueden obligarlo a responder, porque el marco jurídico nacional no resuelve, no existe un tribunal internacional donde buscarle, emplazarle y obligarle a responder por sus actos. Sin embargo, las campañas de presión y la lucha unificada nos han permitido tener logros importantes.

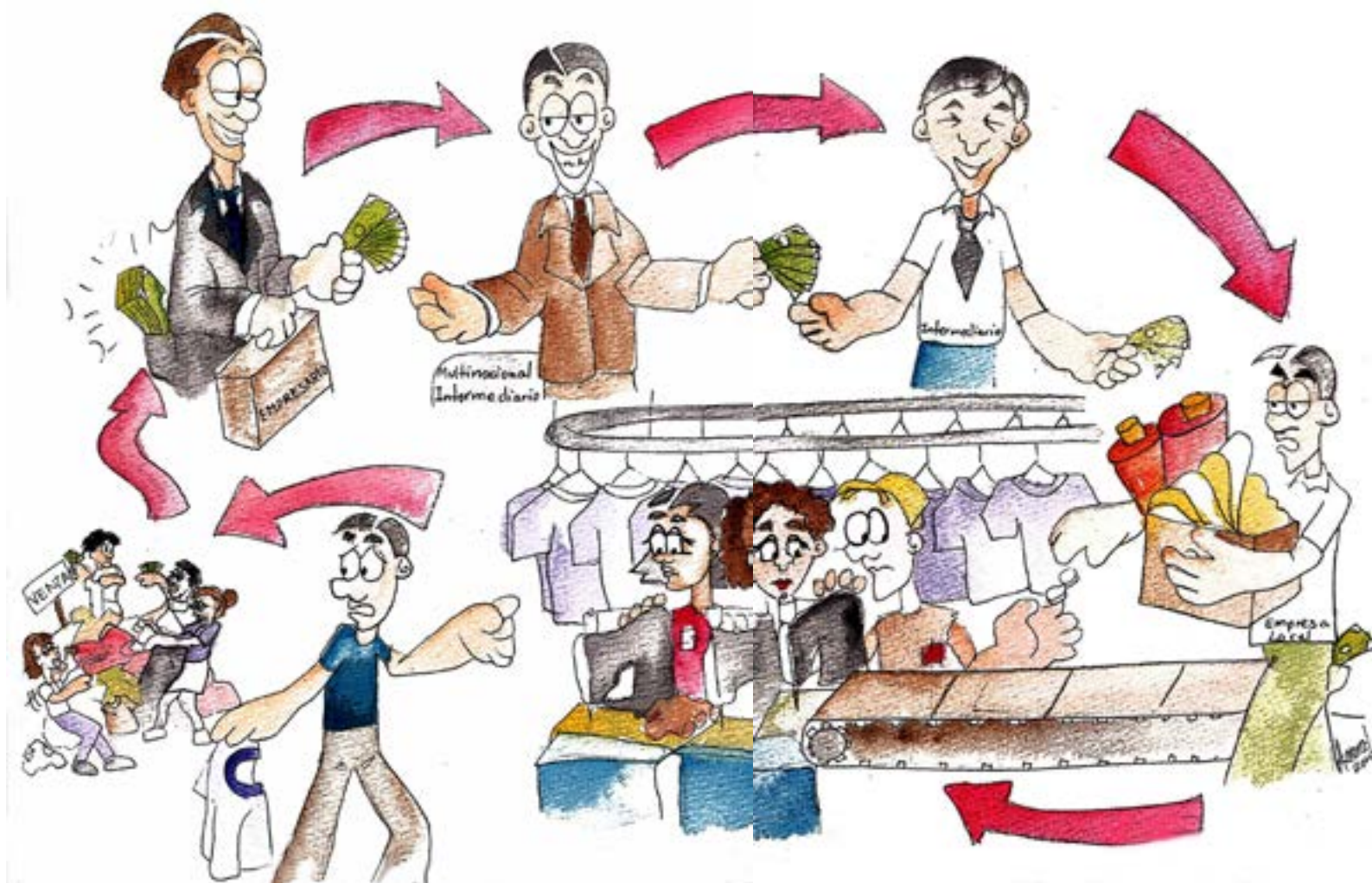
Específicamente este año ocurrió un caso significativo: el cierre de Manufacturas del Río después que el Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles STIT alcanzara el requisito legal y solicitara la negociación colectiva en noviembre de 2014. Los dueños de esa empresa eran Alfonso Hernández Arce (salvadoreño) y Roberto Bequillard (nicaragüense), que estaban integrados al grupo Kaltex, de México. Ellos cerraron el 7 de enero de 2014 y se desentendieron. Las autoridades nos decían que no podían hacer nada

para presionarles, más que seguir un largo y tedioso proceso judicial para embargar las máquinas.

Pero el internacionalismo obrero trasciende fronteras, y eso hay que reconocerlo y pregonarlo, para animar a la gente a que se integre a luchar de manera unificada. Programamos un día de acción, y mientras aquí con las trabajadoras del STIT nos hicimos presentes a la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), un grupo de activistas protestaba en la sede de Kaltex en México, y miembros del sindicato Service Employees International Union (SEIU) y activistas estudiantiles realizaron una protesta en un hotel de Miami, donde tenían un evento la AAPN (American Apparel Producers Network, Red de Productores Estadounidenses de Prendas). La AAPN es una asociación de maquiladores estadounidenses, cuyo expresidente es el propietario de Manufacturas del Río (fue presidente en el período anterior). De manera que, aunque las compañeras del STIT que estaban solicitando el apoyo no podían hacerse presentes en Miami o México, hicieron sentir su voz a través de nuestros aliados.

Esa actividad fue clave para que el dueño de Manufacturas del Río se comprometiera a pagar la mitad de las prestaciones en efectivo y el resto, con la venta de la maquinaria. Este es un acuerdo que aún está en proceso de cumplimiento. Las autoridades en nuestro país no se explican cómo lo logramos, porque la legislación no da para eso, pero el éxito radicó en las campañas y la articulación de esfuerzos. A un grupo de trabajadoras y trabajadores solos en su país los accionistas de las marcas no les escuchan, porque andan al otro lado del mundo. Sin embargo, no es igual si estamos gritando en El Salvador, pero también están gritando otros en México, en República Dominicana, en Reino Unido, en Asia.

Debemos tomar ejemplo de las hormigas, la picada de una hormiga no molesta mucho, pero el enjambre de todas las hormigas sí lastima, se hacen sentir. Así es la lucha. A eso está encaminada, a fortalecerse y poder doblarle las manos a las multinacionales que son quienes cometen tantos abusos a los derechos humanos.”





SEGURIDAD CIUDADANA

AFECTACIONES A LA ACTIVIDAD SINDICAL

El tema de la seguridad ciudadana ha estado en los primeros lugares de la agenda nacional en los últimos años. El agravamiento de las condiciones de seguridad ha transformado completamente muchos aspectos de la vida en nuestro país. Por tanto, es de esperarse que la actividad sindical haya sido afectada de una u otra manera por esta dinámica. La falta de condiciones laborales dignas, los despidos y las pérdidas de empleo vinculadas a las privatizaciones y otras medidas de ajuste estructural, así como la falta de empleos decentes durante los años de la postguerra son algunas de las causas a la base del agravamiento de la inseguridad ciudadana. Por tanto, estamos ante la urgente necesidad de mejorar el tema del empleo y los ingresos de la clase trabajadora como parte de una solución integral a los temas de violencia e inseguridad. Esta es la razón por la cual quisimos conocer algunas percepciones de cómo ha sido afectada la actividad sindical por estas actividades, y los resultados son preocupantes, pues han aumentado las dificultades para realizar la actividad sindical.

Karla Guevara de López, Inspectora de Aeródromo en el Aeropuerto Internacional de El Salvador,

“Monseñor Oscar Arnulfo Romero y Galdámez”, nos afirma que definitivamente como miembro de una organización sindical que implica el desplazamiento para visitas y actividades, “una se arriesga” —dice— “debido a que tiene que ver mucho la seguridad ciudadana con la capacidad de las organizaciones de estar más cerca de su base”. La falta de seguridad les limita a desplazarse libremente en las zonas donde trabajan o laboran sus afiliadas y afiliados.

Por otro lado, Atilio Jaimes Pérez, secretario general de FESTSSABHRA, comenta los cambios que han percibido con el aumento de la inseguridad. “Nosotros tenemos algún nivel de experiencia para llegar a las trabajadoras y los trabajadores y tratar de organizarlos, buscándolos no solo en el centro de trabajo, sino donde viven, en sus comunidades, en sus colonias. Tuvimos esa experiencia cuando formamos el sindicato en la empresa CALVO, que está en el departamento de La Unión, y fue muy buena, en el sentido que pudimos conformar el sindicato visitando casa por casa a las personas trabajadoras. Pero con el auge de la inseguridad que hoy nos aqueja es más difícil porque la delincuencia y las pandillas nos afectan a cualquier hora del día, y eso limita la posibilidad

de los sindicatos para llegar hasta esos lugares”.

“Esto no solo sucede en La Unión, ahí tuvimos incluso casos de dirigentes sindicales que fueron asesinados por distintas causas relacionadas con la delincuencia. Muchas veces las trabajadoras y los trabajadores se ven involucrados en problemas por la misma inseguridad, a la gente la amenazan. A un compañero hace unos meses lo intentaron asesinar en su casa, fue baleado, amenazado y tuvo que irse de la zona dejando su trabajo también, porque los delincuentes podían buscarlo en su lugar de trabajo. Y se trataba de un directivo sindical. Ese es solo uno, de muchos casos recientes”

Según Atilio, esto pasa también en la zona de la capital, en todas las colonias donde viven las compañeras y compañeros hay problemas de pandillas y delincuencia. “Si ven gente desconocida, que bien podrían ser nuestras compañeras y compañeros buscando a la gente para afiliarla, se corre el riesgo de que puedan tener percances. Es así como se limita la posibilidad de los sindicatos, sin embargo, se tiene que seguir con la lucha. Así como las personas religiosas hacen trabajo de predicación casa por

casa, y no tienen temor porque dicen que Dios está con ellos, nosotros como sindicalistas debemos tener la misma convicción, porque Dios es justicia para la clase trabajadora. No deja de haber temor, dada la situación actual, ya que hemos tenido conocimiento de muchos casos donde incluso los empresarios contratan delincuentes que puedan actuar en contra de nosotros cuando estamos haciendo nuestra labor de organización sindical y defensa de los derechos laborales.”

Otro caso que ejemplifica los problemas de seguridad para las personas sindicalistas es el caso de dos dirigentes sindicales de la maquila, de quienes omitiremos sus nombres y que identificaremos solo como “Sandra” y “Clara”. Ellas eran dirigentes reconocidas en su fábrica por muchos años. Sin embargo, después de interponer una gran cantidad de demandas y de acciones de presión legal nacional e internacional, sufrieron amenazas en sus casas de habitación por parte de delincuentes que acechaban en la zona de sus viviendas. Se les indicó que ya dejaran de “joder” a la empresa, que si no sus vidas y las de sus familias corrían peligro. Luego de las amenazas, emprendieron el viaje hacia los Estados Unidos donde residían algunos de sus familiares. Además de los riesgos



del camino, que son conocidos, Sandra y Clara fueron capturadas por Migración, ya en territorio estadounidense, ante lo cual ellas reaccionaron aplicando a la figura del asilo político. Luego de algunas semanas en detención, y gracias a la ayuda de sindicalistas y familiares, lograron iniciar su proceso y obtuvieron el asilo político 2 años después.

En el sector de la construcción, Julio Flores, de SOICSCES-FS21, nos comenta que ellos no escapan de las dificultades generadas por la delincuencia. Muchas empresas constructoras deben hacer acuerdos en las zonas donde desarrollan los proyectos, para poder funcionar y operar.

“Los sindicatos del sector informal que son parte de nuestra federación nos manifiestan que no pueden recolectar la cuota sindical porque ya las pandillas les han impuesto un tributo, y exigen que nadie más les cobre otras cuotas de ningún tipo –incluyendo las sindicales–, porque eso afecta la capacidad de pago hacia ellos. Por otra parte, algunas empresas que realizan proyectos en zonas controladas por estos grupos, terminan contratando a algunos de sus miembros, o llegan a acuerdos de contribución económica a cambio, incluso, de que las pandillas asuman el rol de repeler a los organizadores del sindicato o lleguen a exigir que dejen a la empresa en paz. Yo mismo he tenido la experiencia de que los miembros de estos grupos nos piden que nos retiremos cuando visitamos esos centros de trabajo para tratar de evaluar el cumplimiento de las normas laborales. Por eso decimos que con la inseguridad, se entorpece directamente la actividad sindical”.

A UNA VISIÓN DESDE FUERA DEL MOVIMIENTO SINDICAL



William Funes, Miembro de la promoción 2012 del programa “Agentes de Cambio” de la FES.

“Actualmente, el reto es superar la cultura antisindical imperante en la sociedad salvadoreña. Pero al mismo tiempo, se plantea como reto la superación del patriarcado y del adultismo”.

Diagnóstico sobre la participación de las juventudes en el movimiento sindical. FEASIES y Fundación Friedrich Ebert.

Uno de los temas recurrentes cuando reflexionamos acerca del movimiento sindical salvadoreño es por qué hay tan pocos jóvenes en su membresía y en su estructura de dirección. Abordamos este tema con uno de los miembros del programa “Agentes de Cambio” de la Fundación Ebert. Dicho programa, año con año, promueve, mediante la formación y capacitación, la participación de jóvenes menores de 25 años en organizaciones políticas, civiles y sindicales. Sin embargo, la inscripción de personas delegadas de organizaciones sindicales en dicho programa es bastante baja.

Preguntamos a William Funes sus apreciaciones en torno del movimiento sindical y cuál cree que es la percepción que de este tienen los jóvenes del medio en que se desenvuelve, hablamos de jóvenes profesionales, vinculados a temáticas de interés social.

Redacción Megáfonos: Como joven, ¿se siente convocado por el movimiento sindical? ¿Le considera un actor político de relevancia

William Funes: Indudablemente el movimiento sindical es un actor político relevante, por la gente que convoca y porque es una parte importante dentro de todos los movimientos sociales. El problema es cuán llamativo puede ser para las personas jóvenes, que constituimos la generación de relevo. Desde mi punto de vista y de varias personas de mi medio, que nos movemos entre la academia, en asociaciones juveniles y nos integramos a luchas sociales, el movimiento sindical no se vuelve llamativo. Y hay varias aristas que determinan esta falta de atracción.

Una de ellas es que siempre vemos los mismos rostros dentro de las organizaciones, por ejemplo en el sector judicial o en el ramo de la salud. Además de que se maneja el mismo discurso; y si nos ponemos a hacer un poco de historia, también notaríamos la falta de propuestas nuevas. Ese estancamiento en que han quedado los movimientos sindicales, al menos desde la perspectiva juvenil, no es nada llamativo.

Seguidamente, no hay espacios. Resulta llamativo el conglomerado de organizaciones sindicales que podemos ver con una presencia en la marcha del primero de mayo, sin embargo, el resto del año

no encontramos ni luces de toda esa gente, pues solo un par de figuras sobresalen en los medios de comunicación. Hace falta que otras personas se involucren un poco más y permanezcan cerca de los movimientos que estos representan para poder conocerlos más de fondo.

R. M.: ¿Qué opinión tiene en torno a los sindicatos del sector gubernamental?

W. F.: No dudamos que los sindicatos son de vital importancia para la vida política del país, el problema es que si nos referimos a los sindicatos del gobierno, por ejemplo, vemos que hacen exigencias salariales todo el tiempo, pero su rendimiento y su servicio a la población sigue siendo el mismo. Estamos de acuerdo en que se necesitan mejores condiciones salariales y de trabajo, pero ¿qué se va a dar como contraparte? A lo mejor hasta puede sonar un poco mercantilista el comentario, pero las personas usuarias que obtenemos beneficios directos o indirectos del aparato estatal somos quienes salimos afectadas con la falta de rendimiento de la mayoría de los empleados públicos.

Por ejemplo, por medio de ejercicios de contraloría ciudadana como parte de mis experiencias laborales pude darme cuenta que un ciudadano puede tardar hasta seis horas en tiempos muertos al llegar a un servicio de salud, dependiendo del servicio. En algunos de los centros donde más protestas y quejas hay por las condiciones de trabajo, podemos ver también que la relación entre las exigencias y su rendimiento queda un poco desbalanceada. Por otro lado, hemos visto las protestas por la instalación de biométricos para marcar la entrada y la salida del personal médico. Y en esa investigación

yo pude encontrar a varios de ellos que solo se reportaban, se iban a sus consultorios privados y luego regresaban ya tarde a atender a las personas que les han estado esperando por horas. Además, muchos dirigentes sindicales se despreocupan también de sus responsabilidades respecto al servicio que deben prestar y, lastimosamente, la percepción de la población hace que se generalice, aunque no todas las personas sean así.

R. M.: Sin embargo, el sector privado tiene sus propias necesidades y muchas veces el panorama no es mejor que el del sector público.

W. F.: Vemos que también existe una gran falencia en cuanto a sindicatos del sector privado. Aquí vemos que las empresas juegan un rol amenazante cuando se quiere conformar un sindicato y es precisamente porque no les conviene, pues un sindicato va luchar por los derechos laborales de las personas. La empresa privada generalmente se caracteriza por pedir más al trabajador de lo que paga. En ese sentido yo creo que en este sector se debe dar a conocer el trabajo sindical. Es necesario empoderar más a la gente trabajadora dentro de la empresa privada, para que conozcan sus derechos reconocidos por la Constitución y puedan empezar a exigirlos.

Un ejemplo en el sector privado que me contaron recientemente es el de una persona que trabaja en un call center y me dice que van a hacer todo un movimiento de personal, van a promover a algunas personas y degradar a otras, y quizás a despedir a muchas. Y uno se pone a pensar, ¿cuántos miles de trabajadores laboran ahí a diario? ¿Por qué no

armar un sindicato? Yo pienso que se puede hacer; en Canadá hay sindicatos en este tipo de servicios. Pero si empezamos a hacer eso acá la gente te ve como “buchinchero” por el hecho de impulsar la idea. Además, lo primero que hacen es informar a las jefaturas de que alguien que está poniendo a todos en contra de la empresa. Al final de cuentas, ser sindicalista es mal visto en la empresa privada e implica poner en riesgo su empleo. La demonización del movimiento sindical dentro del sector privado es bastante fuerte y está bien arraigada en la mente de los trabajadores y trabajadoras.

R. M.: ¿Qué se podría hacer para divulgar los logros del trabajo del movimiento sindical salvadoreño y generar un mayor prestigio entre las personas jóvenes?

W. F.: Hay que considerar que hoy en día todo está pasando en tiempo real. La información circula en redes virtuales, y son las generaciones entre los 12 y 25 años quienes más explotan las plataformas virtuales. En consecuencia, hay que valorar el uso de estas redes para difundir las ideas y la información sobre los derechos de las personas. Pero también hay que saber vender las ideas, para que los discursos y las posturas no sean leídos como ortodoxia y cuadratura. Hay que aprender cómo llegar al público de diferentes generaciones, si sabe hacer esto sería una gran herramienta. Fijémonos: entre los 12 y 18 años la gente está pensando en cómo insertarse en el mercado laboral. Después de los 18 empieza la preocupación, y a veces por la necesidad de encontrar trabajo se corre el riesgo de aceptar cualquier condición y terminar subempleado. Pero si a uno le enseñan derechos laborales, si le enseñan las condiciones básicas en

que se tiene que laborar, la calidad del empleo que uno busca va a aumentar.

Miremos nuevamente el tema de los call centers, se puede ver desde dos ópticas. Es cierto que se han abierto un montón de empleos, pero hay que ver las condiciones de estos nuevos empleos. Mucha gente maneja el término de las “nuevas maquilas”, porque los salarios están fijos, y a pesar de que la gente pase mucho tiempo ocupando un puesto, en jornadas laborales de 10 a 12 horas, no van a aumentar. Por otro lado, la mano de obra de una persona bilingüe o trilingüe ya se abarató, por mucho que haya invertido tiempo y dinero en aprender estos idiomas. Por ello es vital que se fortalezca el movimiento sindical y la difusión de los derechos laborales.

R. M.: Finalmente, le solicitamos unas palabras a forma de conclusión.

W. F.: A manera de conclusión, creo que hay reflexionar en lo siguiente: en primer lugar, necesitamos rostros nuevos y frescos, con credibilidad no gastada, lo cual va a ser difícil si no se involucra gente nueva en los movimientos sindicales, pues no se está dando el recambio. Y esto puede suceder por varios motivos, por un lado, que la gente que está al frente no quiera dar espacios, pero también suele pasar que las demás personas no quieren asumir estas responsabilidades.

En segundo lugar, es necesario ver resultados tangibles de lo que se logra con la actividad cotidiana del movimiento sindical. Es fundamental, para valorar su utilidad en la sociedad, que el trabajo sea tangible. Porque se ven muchas luchas

pero no se sabe qué es lo que realmente se logra o por qué no se logró. Y tercero, la forma de comunicarlo. Una comunicación efectiva es parte de un cambio real y sensible para los movimientos sindicales. Deben dejar de estar supeditados a verse y hacerse sentir solo si los medios de comunicación los cubren, porque desde ahí hay un sesgo, pues se proyecta la imagen que los medios quieren mostrar. Y los que no lo hacen así, a veces utilizan medios con muy poco alcance.

TEMA 11

A LA INSPECTORÍA DE TRABAJO

¿DEFENSA DE DERECHOS O NEUTRALIDAD?



TRES TESTIMONIOS

I. Resoluciones ambiguas y falta de fuerza

«Yo creo que el Ministerio de Trabajo, en este momento “de cambios”, como se habla en este gobierno de izquierda, todavía tiene dificultades para ejercer una verdadera tutela. Es cierto que intentan hacer cumplir algunos derechos, pero algunas veces a los inspectores les falta mayor conocimiento para defender los mismos. Muchas veces las trabajadoras y los trabajadores sentimos esa desconfianza respecto a ellos, aunque sabemos que están tratando de tutelar y hacer una buena inspección.

Nuestra organización tiene experiencias concretas de las actuaciones del Ministerio de Trabajo. Un caso fue el despido de dirigentes sindicales. Nosotros habíamos pedido una inspección por el incumplimiento de una cláusula del contrato colectivo. Para comenzar, el Ministerio se tardó más de un mes en realizarla, hasta cuando ya la empresa nos había despedido ilegalmente, llegó la inspección solo a resolver que la empresa no estaba violando ninguna ley y nos sugirió que debíamos promover un conflicto de carácter jurídico en los juzgados de lo laboral, porque ellos no tenían competencia para analizar violaciones al contrato colectivo. Pero eso no es cierto, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y el Art. 24 del Código de Trabajo le mandata al Ministerio de Trabajo hacer cumplir los contratos colectivos. Llegamos a la conclusión de que esta era una resolución ambigua y una

parcialización a favor de la empresa, porque ¿Si no tenían competencia como es que dicen que la empresa no estaba violando ninguna Ley? Gracias a este proceso, la empresa se envalentonó y nos sacó a los 11 directivos sindicales despidiéndonos de hecho de una manera ilegal, en julio de 2013.

Por otro lado, está el hecho de que no tiene fuerza coercitiva, como en el caso de Decameron y las Veraneras, donde nació un nuevo sindicato y se despidió a los dirigentes y fundadores de este. Entonces, el Ministerio de Trabajo llegó a inspeccionar, pero el patrono no dejó entrar a los inspectores, quienes no encontraron el asidero legal para ingresar, de manera que ahí terminó todo. Los detuvieron con los agentes de seguridad de la empresa y el derecho de los trabajadores quedó perdido. Eso deja claro cómo están actuando los empresarios, la libertad sindical está vetada por los empresarios y sus gremiales empresariales. Todos esos convenios de la OIT, el 87 y el 98 sobre libertad sindical, y el 135 de protección a los representantes de los trabajadores en la práctica no se están cumpliendo. Y si son ley de la República, ¿por qué no se cumple con esos derechos?»

Atilio Jaimes Pérez, secretario general del Sindicato SELSA de Lido S.A. y secretario general de la Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA), afiliada a la Unión Internacional de Trabajadores del Alimento UITA.

II. Problemáticas de la inspección laboral en lugares del interior

En este caso, los delegados del Sindicato de Obreros de la Industria de la Construcción Similares y Conexos visitaron el proyecto de Ciudad Mujer en la sede de Morazán, en su etapa de construcción, y corroboraron que la empresa no estaba cumpliendo las normas mínimas de trabajo, inclusive las de seguridad. Al apersonarse en la delegación del Ministerio de Trabajo en ese departamento, la persona encargada manifestó total desconocimiento del procedimiento de inspección, incluso los quería mandar a San Salvador. Era evidente que no tenían la experiencia en hacer esas verificaciones.

«Les solicitamos hablar con los trabajadores, lo considerábamos necesario. Pero no. Los inspectores fueron directamente a hablar con la empresa. Luego hicieron un recorrido por el centro y levantaron un acta con la información que aseguraba que la empresa estaba cumpliendo. Ni siquiera nos querían dar copia del acta levantada. Creemos que en muchos lugares, especialmente en los departamentos del interior, la inspección de trabajo deja mucho que desear, parece que les da pereza moverse a unos quince minutos de distancia. En ese caso, hicieron varias visitas pero nunca lograron nada. En otros casos, cuando hemos tenido directivos sindicales despedidos, sí obtuvimos buenas experiencias, los inspectores al menos le señalan a la empresa que no pueden despedirlos y que deben cancelarles sus salarios si se niegan a reinstalarlos.»

Julio Flores, del Sindicato de Obreros de la Industria de la Construcción Similares y Conexos (SOICSCS-FS21)

III. Importantes carencias en el tema de inspección de trabajo, desde un enfoque de las causas estructurales

«Ante todo debemos decir que la inspección de trabajo es fundamental para la clase trabajadora, el Ministerio de Trabajo es la única instancia gubernamental que tiene la facultad de fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales. Sin embargo, esta problemática tiene muchas aristas. Hay muchas carencias que podemos enumerar, empezando por el poco presupuesto, al que todavía no se le mira una propuesta de solución. Tenemos insuficiente personal, pocos recursos (como vehículos) y una estructura salarial diferenciada de las demás carteras del Estado. Los inspectores del Ministerio de Trabajo ganan aproximadamente la mitad de lo que ganan inspectores del Ministerio de Hacienda o del Seguro Social.

Así, se dan situaciones en las que, por ejemplo, a los inspectores se les asigna vehículo solamente un día a la semana, y eso hace que se coordinen para andar en un mismo vehículo hasta cuatro de ellos. Tenemos carros donados que no se usan porque no hay motoristas asignados, y si un inspector agarra uno de esos vehículos, lo hace bajo su propia responsabilidad. Por eso es que muchos utilizan su propio vehículo o andan en transporte colectivo. En mi caso personal, muchas veces, cuando estaba asignada en el

trabajo de campo, me tocó empujar los carros y si tiene un desperfecto, en lo que una llama a servicios generales y llegan a auxiliarte, ya se perdió la mañana o todo el día de trabajo.

La demanda de inspecciones es bastante grande. Hay una actitud creciente de la población para demandar el respeto de sus derechos, y eso es positivo. Pero para que haya un verdadero impacto, la gente tiene que sentir que se resuelve su problema, de lo contrario puede haber más frustración.

Una inspección puede tardar desde un día, hasta meses en resolverse, depende de muchas cosas: motivación, tamaño del centro de trabajo, complejidad del caso y la carga de trabajo del mismo inspector. Hay zonas del país que no tienen suficientes inspectores. A nivel nacional, tenemos determinada cantidad de inspectores e inspectoras, pero hay departamentos como Cuscatlán, que solo tienen un inspector, y aunque no es uno de los departamentos con más carga, es totalmente insuficiente. La delegación de Santa Tecla solo cuenta con cuatro inspectores para el departamento de La Libertad, y es el segundo departamento con más tejido productivo y empresarial a nivel nacional. Cada uno de esos inspectores anda más de treinta expedientes en promedio. Necesitamos una apuesta presupuestaria en este tema.

Otras dificultades son la falta de equipo adecuado y de calidad; el hacinamiento en las zonas donde trabajan los inspectores, eso cualquiera puede corroborarlo. Eso desmotiva, porque a las inspectoras e inspectores les corresponde

fiscalizar condiciones de trabajo, que a veces no tienen ellos mismos.

Sin embargo, hay que reconocer que las cosas han mejorado, antes había condiciones aún más difíciles, pero también es cierto que falta mucho para que las condiciones sean óptimas.

El problema también está relacionado con la normativa. La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFSTPS) y el Código de Trabajo que son el marco que rige actualmente la labor de inspección, no están acordes a las necesidades del momento. Las multas son muy bajas y debe ser reformado todo el tema sancionatorio. Pero lo más importante son las pocas facultades del inspector de trabajo, la poca fuerza y autoridad para hacer cumplir las normativas. Un inspector puede hacer muy poco cuando una empresa le impide su trabajo o le niega el ingreso; en estos casos únicamente puede levantar un acta y pasar a trámite de multa. Sucede entonces que los derechos de la clase trabajadora quedaron para ser resueltos en el área judicial, donde es otro calvario para las trabajadoras y los trabajadores. Y donde ni siquiera sirve como prueba el acta de inspección. Por cierto, un inspector no puede suspender labores aunque encuentre peligros inminentes para las personas trabajadoras. Tenemos un marco normativo débil. Las multas deberían ponerse al menos en el mismo nivel que la nueva Ley de Prevención de Riesgos en los Centros de Trabajo, que se basa en varios salarios mínimos, dependiendo de la gravedad del caso.

Otra debilidad es que, aunque a las autoridades

no les guste reconocerlo, no hay respaldo ni liderazgo de parte de las jefaturas en dos sentidos. Primero, en que manejen apropiadamente el tema de la inspección de trabajo, para que puedan dar lineamientos claros y directrices a todos los inspectores por escrito. Y que, además, estas condiciones sirvan de marco, con criterios jurídicos puntualizados con base no solo en el Código de Trabajo, sino también en los convenios de derechos humanos y convenios internacionales de trabajo, que ya están ratificados y que por tanto son ley de la República. Además, es necesario dárselas por escrito a los inspectores para que esa sea su directriz. Segundo, hace falta el respaldo a los inspectores en su actuación ante las empresas, porque cuando un inspector hace algo a favor de garantizar los derechos laborales, vienen las reacciones de los abogados empresariales, que son fuertes y crueles, y tienen actitudes prepotentes para exigir que les cambien las cosas. Los inspectores muchas veces no tenemos respaldo, y esto se interpreta después como que el inspector actuó mal y provoca que no se sienta respaldado.

La combinación de toda esta compleja problemática permite que haya resultados mediocres y que la respuesta no sea efectiva. No satisface a las usuarias y usuarios quienes hacen sus conjeturas y aseveraciones y se crea el prejuicio que los inspectores reciben sobornos o de que salen con los fajos de billetes de las empresas. Y lo que hay, en cambio, es una compleja problemática. Yo no digo que no pueda haber sucedido en el pasado casos de corrupción, pero creo que son conjeturas en la inmensa



Claudia Liduvina Escobar, Secretaria General del SITRAMITPS.

mayoría de casos, ya que es la forma más fácil de explicar una problemática institucional compleja. No se trata de justificar, es nuestro deber como servidores públicos dar un buen servicio, y las trabajadoras y trabajadores están en su derecho de exigirlo. Pero también se debe tener en cuenta el panorama completo.

La labor de inspección de trabajo es tan importante para el cumplimiento de los derechos laborales que no debemos dejar que esta se

pierda, se pervierta o se deteriore. Debemos rescatarla y darle su lugar, por el bien de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.»

Claudia Liduvina Escobar, secretaria general del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (SITRAMITPS).

UN DÍA EN LA VIDA DE UN HOMBRE Y UNA MUJER SINDICALISTAS

UN DÍA EN LA VIDA DE UN HOMBRE SINDICALISTA

Elías Noé Sánchez, secretario general de la Seccional por la empresa NEMTEX del Sindicato SITRASACOSI. Un día en su vida.



Elías Noé Sánchez,
SITRASACOSI-Seccional
Nemtex

“En mi caso, los días son muy variables debido a que tengo turnos rotativos: de 6 de la mañana a 2 de la tarde, de 2 de la tarde a 8 de la noche, y de 8 de la noche a 6 de la mañana. Estos turnos cambian cada semana. Cuando estoy de turno por la mañana, salgo a las 4:30 am para estar a la hora de ingreso en la fábrica. Durante mi tiempo disponible en la casa, en la mañana y en la tarde, dedico la mayor parte de mi tiempo a atender las necesidades personales y de cuidado de mi hija. Ella sufrió hace aproximadamente un año una hemorragia cerebral, la operaron en el Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom, estuvo unos 15 días en coma y luego la trasladaron al área de Neurocirugía, donde estuvo ingresada cerca de 3 meses. Todos en la casa nos turnamos para cuidar y atender sus necesidades (mi esposa, mis otros dos hijos y yo), pues todavía está en proceso de recuperación de todas sus funciones normales. Mis hijos estudian por la tarde, así que nos complementamos: ayudo en el oficio de la casa, en el cuidado de la pequeña y luego regreso al trabajo.

Cuando estoy en el turno nocturno, llego a las 7 de la mañana, duermo cerca de cuatro horas, y luego continúo con el cuidado de la niña, pues debo entrar de nuevo a las 8 de la noche a trabajar.

Cuando llego a la fábrica, recibo el turno. Nemtex

produce telas. Operamos telares y máquinas industriales de gran tamaño y capacidad. Al recibir, empiezo a armar cilindros, armar flechas y a operar la máquina. En el marco de las labores y por mi cargo sindical como dirigente de una seccional de base, me toca muchas veces enfrentar actitudes negativas de los jefes o encargados, lo que implica estar también pendiente de lo que sucede en otros departamentos. Por ejemplo, si están amonestando u hostigando a algún trabajador, tengo que prestarle apoyo y asistencia, porque así lo solicitan los compañeros. Esta situación también me ha traído implicaciones de otro tipo. La empresa se ha enfocado en amonestarme permanentemente y el apoderado de la empresa, el Lic. Mario Sánchez Chinchilla, ha manifestado que me va sacar de la empresa a como dé lugar, y para eso está promoviendo dos demandas judiciales en mi contra, y se vale de las influencias que mantiene en los juzgados laborales, debido a que es hijo de un Magistrado de Cámara.

El cumplimiento de mis responsabilidades como dirigente sindical de base también tiene sus costos personales, en la base de ellos están las actitudes antisindicales. A pesar de todas nuestras problemáticas personales, debo sacar tiempo para la asesoría jurídica, sindical y para hacer las gestiones necesarias para defenderme legalmente

en los juzgados en donde la empresa está haciendo grandes esfuerzos por despedirme. Esto también me está restando el tiempo que antes dedicaba a la atención de mi familia, y debo tratar de conciliar el tiempo familiar con el tiempo que dedico a la organización.”

UN DÍA EN LA VIDA DE UNA



MUJER SINDICALISTA

Cándida Luz Flores, SITIPA - Lido

Cándida Luz Flores Ramírez, secretaria general del Sindicato de Industria del Procesamiento de Alimentos (SITIPA) junto con 10 compañeras y compañeros, se encuentra luchando contra un despido ilegal desde el 22 de Julio de 2013 en la fábrica LIDO. “Lucy”, como se le conoce de cariño, es madre soltera de dos hijos adolescentes, empezó a trabajar en LIDO a los 20 años y durante

6 años, desde los 14 de edad, se ganó la vida como trabajadora del hogar en casas particulares. Anteriormente, desde que era niña, ayudaba a su familia en las cortas de café. Ella nos compartió su vida en un día normal.

“Inicio levantándome a las tres y media de la madrugada, tengo que preparar desayuno y almuerzo, al menos dejarlo listo para después sólo calentar. Mis hijos estudian y muchas veces los dejo dormidos o alistándose. Hay que ver que se hayan secado sus uniformes y que estén listos. Cuando entro a la fábrica, a las 6 de la mañana, tengo que salir de la casa cuando faltan veinte minutos para las cinco (4:40 am), y es en el bus donde tengo que desayunar. Ahí como puedo, saco mis tortillas y mis frijoles, pero es complicado si viene muy lleno, cuando no he logrado asiento y voy parada. Así llego a las seis a la fábrica. Antes, la fábrica permitía ingresar alimentos y uno podía sentarse ahí a comer en unas bancas, pero hoy ya ni eso permiten.

Luego voy a mi jornada de 8 horas, cuando salíamos a las 2 de la tarde empezaba la actividad sindical: habían reuniones, íbamos al Ministerio de Trabajo a atender los temas de las diferentes seccionales, a ver si había que ir a apoyar alguna actividad... Para una, como mujer, es complicado, porque en medio del trabajo de la fábrica y de las actividades del sindicato, estamos pensando qué vamos a llevar a la casa: si vamos a tener que pasar en una carrera comprando un dólar de esto o un dólar de aquello, para la cena o el desayuno, o estoy ahí llamando a la casa para ver si ya llegaron los muchachos, si todo está bien. Ya ve cómo está el tiempo ahora, le pido a mis hijos que están ahí en la casa, que no anden saliendo, que ahí están más seguros. Así

ha sido desde que están chiquitos, ellos se cuidan solitos porque el salario no da para pagar quien los cuide. A una de mujer todo le cuesta más, por eso cuando hacen convocatorias para una protesta a alguna actividad, a mí me entristece si llega poca gente, porque si podemos llegar nosotras, a pesar de que tenemos todas estas responsabilidades, ¿por qué la demás gente no llega? Igual uno ejerce la tarea sindical a pesar de todas estas limitantes, pero nunca falta la gente que critica cómo hace las cosas una, pero eso es parte del oficio, saber llevar todas estas dificultades.

Ahora, mientras la empresa nos tiene afuera despedidos ilegalmente, aparte de seguir la lucha, yo estoy asistiendo a unas capacitaciones para ser promotora sindical. Pero es igual, tengo que levantarme a las 4 de la mañana porque yo lo tomo como mi trabajo, como mi tarea diaria: estar a las 8 de la mañana capacitándome.

Así, voy llegando a las 8 de la noche de la noche a la casa. Hay que cenar y platicar con los cipotes cómo les fue en la escuela. A veces hay que ayudar con algunas tareas de la escuela y empezar a alistar las cosas para el siguiente día y bueno, a dormirse y volver empezar el día siguiente.”



Cándida Luz Flores Ramírez con sus compañeras

ENTREVISTA



Testimonio de Gerardo Díaz y Paz Rosales "Pazita", Conmemoración de los 25 años del atentado dinamitero al local de FENASTRAS

Centro Cultural Nuestra América, 30 de octubre de 2014.



Gerardo Díaz, sobreviviente del atentado a FENASTRAS

Gerardo Díaz era parte de la Junta Directiva de FENASTRAS al momento del atentado dinamitero contra la sede sindical de dicha federación el 31 de octubre de 1989, las cámaras de televisión de

la época, le registraron herido ayudando a sus compañeros y compañeras entre los escombros y mientras sangraba de su rostro mandando un enérgico mensaje a la población desde la ambulancia de los cuerpos de socorro. Una vez recuperado, iniciaría una gira por Europa para denunciar, a inicios de 1990, los crímenes contra sindicalistas y contra la población civil por parte del

ejército y del gobierno salvadoreño. Posteriormente se exiliaría en Australia, desde donde volvió en una primera ocasión para celebrar los 20 años del atentado, en 2009. Y con ocasión del 25 aniversario regresó nuevamente para acompañar este importante aniversario.

En su mensaje organizado durante una actividad de la Secretaría de la Memoria Histórica del FMLN el 30 de octubre de 2014, manifestó; "Este día agradecemos a todos los compañeros de la solidaridad internacional que nos acompañaran en este 25 aniversario, nos van acompañar varios de esos internacionalistas, incluso Mark Anner, un compañero estadounidense que es sobreviviente de ese atentado quien en aquel momento nos acompañaba en las diferentes actividades sindicales. Un testimonio muy importante es el de la compañera Paz Rosales, madre de María Magdalena Sánchez una joven de 18 años que resultó herida durante el atentado y luego falleció. Yo recuerdo haber sacada a esa joven y sus hermanas de entre los escombros, mientras observaba que otros compañeros estaban ya fallecidos", manifiesta Gerardo Díaz.



Paz Rosales, sobreviviente del atentado a FENASTRAS

Mientras tanto Paz Rosales (conocida como Pazita) nos cuenta que ella era una trabajadora de costura que en aquellos tiempos les habían despedido por estar organizadas en un sindicato. Ella manifiesta: “Nosotros como sindicatos luchábamos por nuestros beneficios en las empresas, pero nos despidieron de Confecciones Santa Mercedes en 1988, y para 1989 estábamos luchando por nuestras indemnizaciones y aguinaldos que nos robaron y nunca pagaron, por eso estábamos trabajando en el “comedor popular” como se le llamaba. La mayoría de los compañeros nos reuníamos a comer, llegábamos los desempleados y yo llevaba a mis hijas, una tenía 5 años y otra 6, aparte de Magdalena. Ese día mi hija paso a visitarme. Ella iba para donde mi mamá en Olocuilta y pasó a almorzar. Cuando ella llegó, un compañero que estaba a la par mía le cedió el asiento y fue en ese momento cuando pusieron la bomba, cuando el estallido estaba a la par mía. Mis otras dos niñas también salieron heridas y producto de esas heridas mi hija mayor falleció dos días después,

justo el día 2 de noviembre, día de los difuntos, en el Hospital Rosales. Ahí fallecieron Febe Elizabeth y Daniel Meléndez otros compañeros sindicalistas.”

“Mi hija tenía 18 años ella estaba estudiando 1er año de bachillerato, y paso a decirme “miré mamá voy para donde mi abuela y le paso a avisar”. Eso fue lo último que platicamos. Yo salí herida, golpeada de la cabeza y con los brazos quebrados; tras unos minutos perdí el conocimiento. Mis niñas tenían sus vestidos rotos, yo solo alcancé a ver que llevaban a los compañeros en las ambulancias. El 2 de noviembre, yo estaba muy grave en el Hospital Rosales cuando me avisaron que había fallecido mi hija. No pude ni enterrarla y no me habían dicho lo sucedido, porque yo estaba bien grave y los médicos pensaban que no podía soportar una noticia tan fuerte.”

“Perder una hija no es fácil, no es algo sencillo, más cuando ella tenía el futuro por delante, pero la lucha continúa y la sangre de mi hija es una de tantas que abonó la lucha para seguir adelante y estar aquí en este momento, cuando ha cambiado un poco la situación. Los logros se han ido viendo a lo largo de los años, poco a poco. Mi hija entregó su vida, así lo veo yo. Ahorita hay algunos avances, por ejemplo, el gobierno ya acepta a las personas que se organizan, mientras en aquel momento era un delito, nos decían que éramos fachada del FMLN, nosotros trabajábamos y, en el fondo es cierto, éramos afines al FMLN en el corazón, pero éramos personas civiles que trataban de luchar por las mejoras de la vida de los trabajadores y las trabajadoras. Hemos avanzado aunque sea un poquito. Agradezco que Diosito nos dejó vida para ver crecer a mis dos hijas y un hijo, y sacarlas adelante, agradezco a todos los compañeros que nos auxiliamos en esos duros momentos”.

A la petición de un mensaje a las nuevas generaciones de sindicalistas del siglo XXI, Gerardo, un veterano, un sobreviviente, nos manifiesta; “en primer lugar ratificar las últimas palabras después del bombazo hay que organizarse para lograr que la injusticia se erradique. Organizarse no significa solamente reagruparse y hacer reuniones y reuniones, sino llevar a cabo acciones para alcanzar los objetivos que vayan en beneficio de los trabajadores y de la población. Recordarles que están viviendo un momento diferente, están viviendo un tiempo en que no hay guerra, por lo tanto la posibilidad de que unifiquen criterios y que logren objetivos comunes se facilita más. No vean a los dirigentes históricos como de quienes aprender para hacer lo mismo. Nosotros vivimos ese momento de la guerra vivimos momentos diferentes, no fue más duro necesariamente durante la guerra, fue diferente. En este momento tienen una dura tarea todavía y es la tarea de mantener lo poco que se ha logrado – y digo poco porque todavía falta mucho que bregar - Así que mi llamado a las organizaciones es que sigan pujando por la unidad de las organizaciones gremiales y sindicales de los diferentes sectores para echar adelante junto con este gobierno que lo hemos elegido por el pueblo para gobernar, desde otro punto de vista, no con los mismos patrones de conducta con que se manejaron los gobiernos de derecha que nos exprimían. Hoy están obligados en colaborar en la elaboración de nuevas leyes, nuevos programas, nuevas políticas, nuevas iniciativas para apoyar lo que vaya en beneficio de la población y de nuestro pueblo”.

SIGLAS Y ACRÓNIMOS:

AAPN: American Apparel Producers Network (Red de productores estadounidenses de prendas)

ACOPE DE R.L.: Asociación Cooperativa de Portadores de Equipaje de El Salvador.

AFP: Agencia Francesa de Prensa.

ANDES 21 DE JUNIO: Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños "21 de Junio".

ANEP: Asociación Nacional de la Empresa Privada.

ARENA: Alianza Republicana Nacionalista de El Salvador.

ASI: Asociación Salvadoreña de Industriales.

CATS: Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños.

C.CAWDU: Coalition of Cambodia Apparel Worker Democratic Union (Coalición de Sindicatos Camboyanos Democráticos de Trabajadores de Prendas)

CEPA: Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma.

CAESS: Compañía de Luz Eléctrica de San Salvador.

CASSA: Compañía Azucarera Salvadoreña.

CEL: Comisión Ejecutiva Autónoma del Río Lempa

CLEA: Compañía de Luz Eléctrica de Ahuachapán.

CLES: Compañía de Luz Eléctrica de Sonsonate.

CLESA: Compañía de Luz Eléctrica de Santa Ana.

CONELCA: Conductores Eléctricos de Centro América S.A. de C.V.

CSA: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.

CSI: Confederación Sindical Internacional.

CSTS: Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador.

CUSS: Coordinadora de Unidad Social y Sindical

DIGESTYC: Dirección General de Estadísticas y Censos.

ECA: Estudios Centroamericanos.

EHPM: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

FCES: Foro para la Concertación Económica y Social.

FEASIES: Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador.

FESPAD: Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho.

FENASTRAS: Federación Nacional Sindical de los Trabajadores Salvadoreños.

FES: Friedrich Ebert Stiftung (Fundación Friedrich Ebert)

FESTSSABHRA: Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria.

FMLN: Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional FMLN.

IDHUCA: Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas".

FS21: Federación Sindical Siglo Veintiuno.

LGTBI: Comunidad Lesbiana, Gay, Travesti, Bisexual e Intersexual.

LOFSTPS: La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONG: Organización No Gubernamental.

PIT-CNT: Plenario Inter Sindical de Trabajadores (PIT) y Convención Nacional de Trabajadores (CNT).

PLADA: Plataforma Laboral de Las Américas.

PPL: Pennsylvania Power and Light.

SEIU: Service Employees International Union (Sindicato Internacional de Empleados de Servicios).

SELSA: Sindicato de Empresa Lido S.A.

SIES: Sindicato de la Industria Eléctrica.

SIMUTHRES: Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas de El Salvador.

SITCOM: Sindicato de Industria de Trabajadores de las Comunicaciones

SITIAPES: Sindicato de Trabajadores de la Industria Aeroportuaria de El Salvador.

SITIPA: Sindicato de Trabajadores de Industria de Procesamiento de Alimentos.

SITRACORREOS: Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Correos Nacionales.

SITRAMITPS: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

SITRASACOSI: Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Sastres, Costureras y Similares.

SOICSCES: Sindicato de Obreros de la Industria de la Construcción Similares y Conexos de El Salvador.

STECG: Sindicato de Trabajadores de Empresa Confecciones Gama S.A. de C.V.

STIT: Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles.

TLC: Tratados de Libre Comercio

UCA: Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas".

UITA: Unión Internacional de Trabajadores del Alimento.

UNI Global Union: UNI Sindicato Global.

UNI Américas: UNI Sindicato Global Región Américas.

UNTS: Unión Nacional de los Trabajadores Salvadoreños.

WRC: Workers Rights Consortium (Consortio de Derechos de los Trabajadores).







© 2015 Friedrich Ebert Stiftung
Dirección: Pasaje Bella Vista,
No. 426, entre 9ª Calle Poniente y 9ª Calle Poniente Bis, Colonia Escalón,
San Salvador, El Salvador, Centro América.

Apartado postal: 1419
Teléfono: (503) 2263-4342