



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

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

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

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

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

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

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

54 Caso 1, instrumento de impactos institucionales

55 Ibidem



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

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

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

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

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

56 Caso 16 instrumento de impactos institucionales

57 Caso 4, instrumento de impactos institucionales

58 Caso 12 instrumento de impactos institucionales

59 Caso 16 instrumento de impactos institucionales



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

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

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

Efectos en la Situación de Inseguridad para hacer el trabajo sindical

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

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

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



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

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

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

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

62 Caso 2, entrevista de impactos institucionales.

63 Caso 14 entrevista de impactos institucionales

64 Caso 7 entrevista de impactos institucionales

65 Caso 10 entrevista de impactos institucionales



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

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

Las Perspectivas que se Tienen Hacia el Futuro

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

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

66 Caso 11, entrevista de impactos institucionales

67 Ibidem

68 Ibidem

69 Caso 3, entrevista de impactos institucionales

70 Caso 5, entrevista de impactos institucionales

71 Caso 7, entrevista de impactos institucionales

72 Caso 8, entrevista de impactos institucionales

73 Caso 11, entrevista de impactos institucionales



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

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

SECUELAS ENCONTRADAS A NIVEL INDIVIDUAL

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

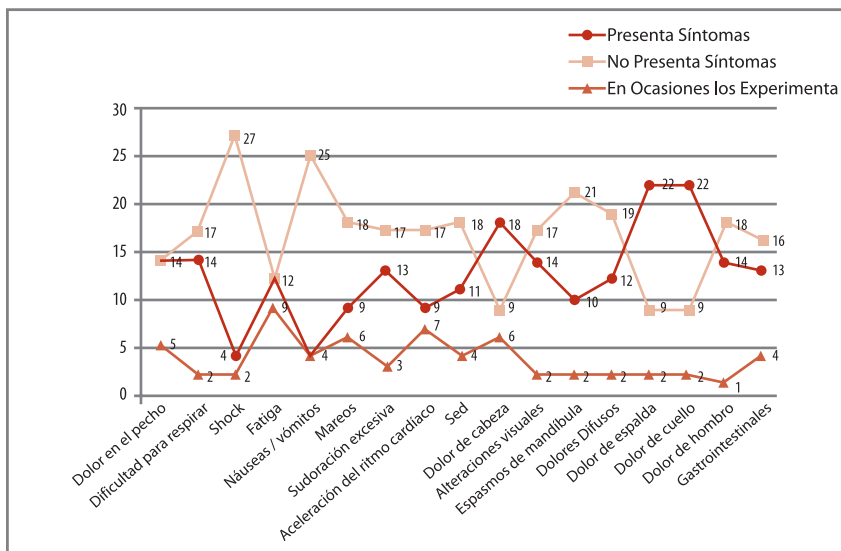
Los resultados obtenidos se han agrupado en grandes categorías, para simplificar su análisis y comprensión, siendo éstos los siguientes:

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

74 Víctor Hugo. 1802-1885, escritor francés.

GRÁFICA 6:

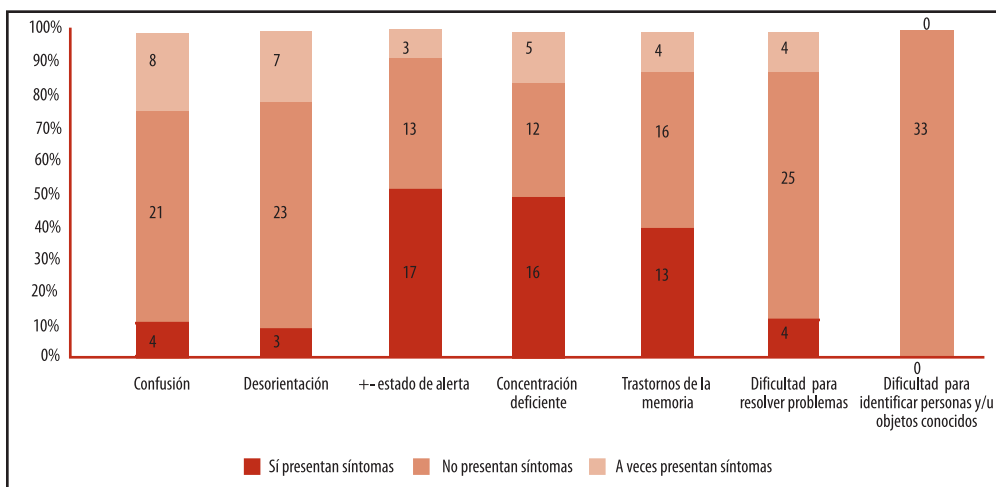
Presencia de Síntomas Físicos Asociados a Estrés en Personas que Participan en Sindicatos



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

GRÁFICA 7:

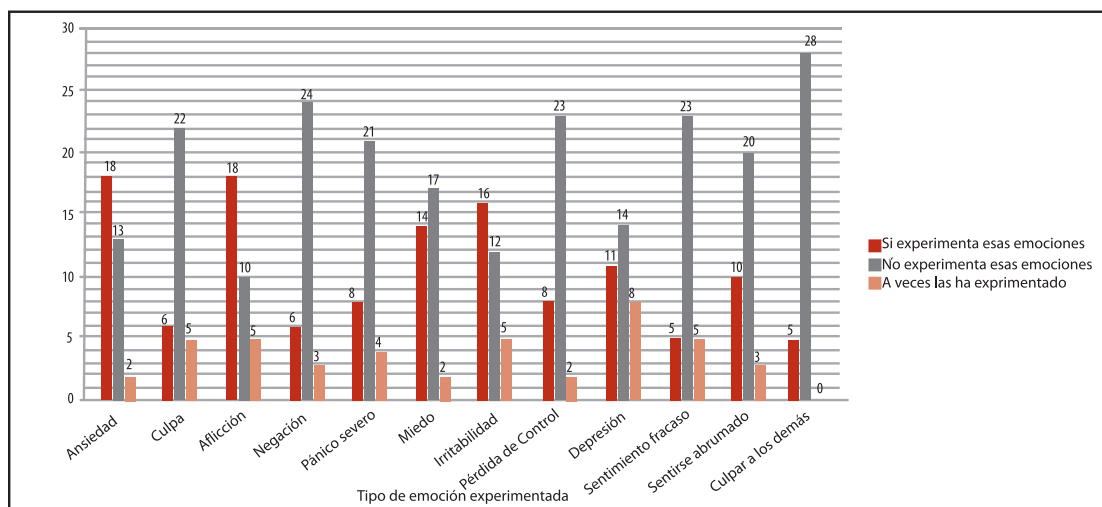
Presencia de Efectos en el Área Cognitiva por Estrés



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

GRÁFICA 8:

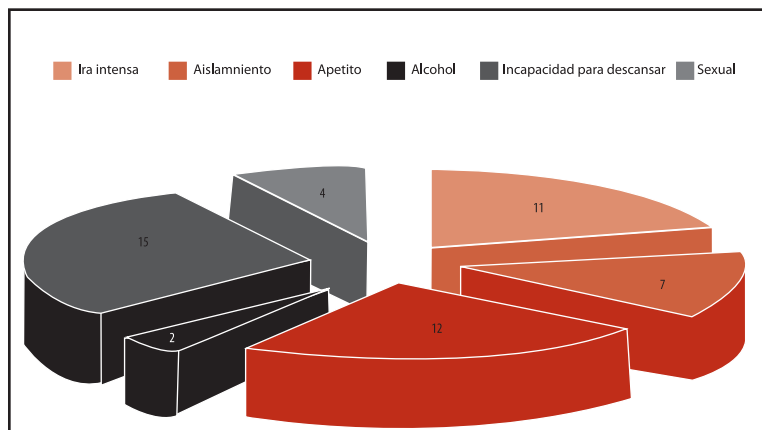
Tipo de emociones manifestadas por las personas que participan en Sindicatos



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

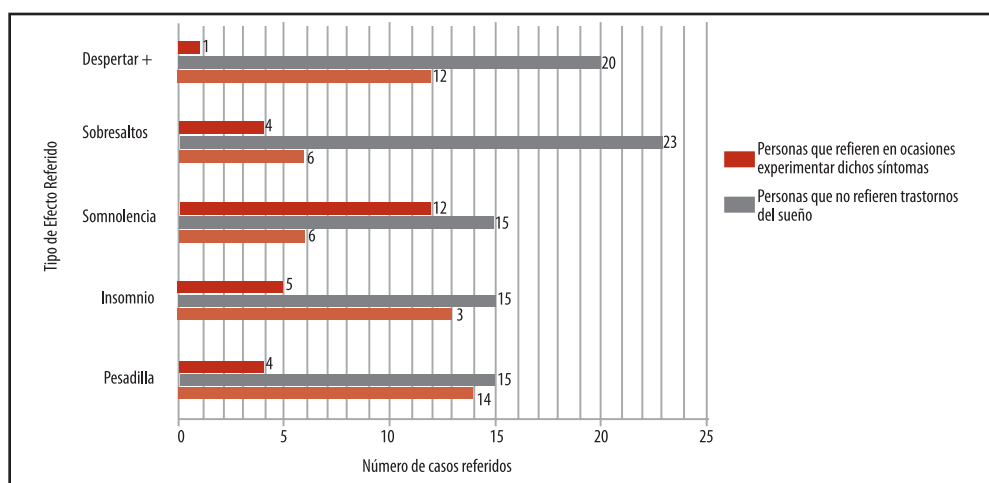
GRÁFICA 9:

Conductas alteradas producto del estrés



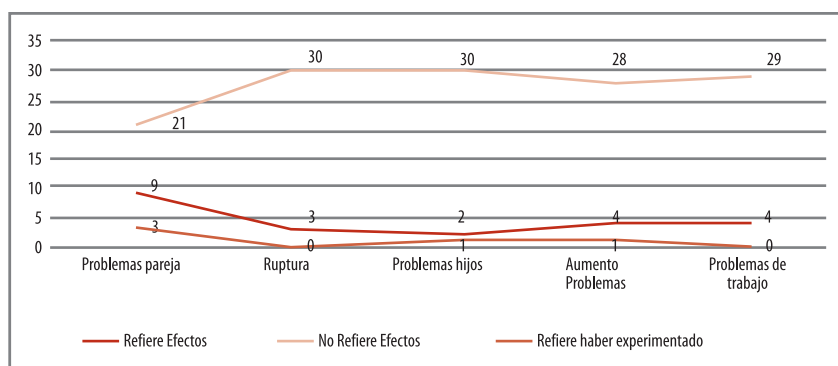
Trastornos del Sueño: Se observa que el grupo en términos generales refiere experimentar trastornos relacionados con el sueño. Como se muestra en el gráfico siguiente, existe una tendencia a la aparición de pesadillas, sobresaltos nocturnos y despertar más de una vez a lo largo de una noche, padecimiento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

GRÁFICA 10:
Trastornos del sueño



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

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



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

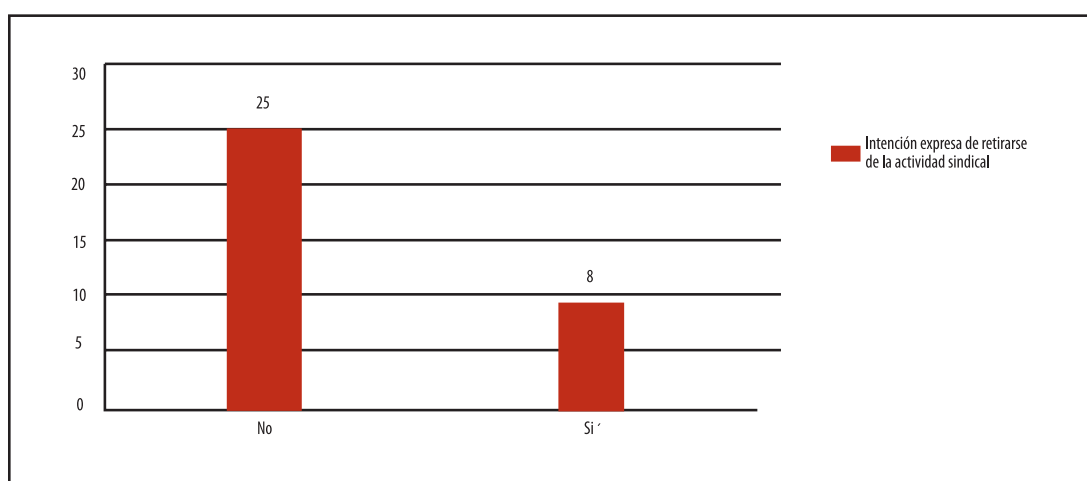
- o Área 1: Intención expresa de retirarse de la actividad sindical.
- o Área 2: Problemas a lo interno de las organizaciones sindicales.
- o Área 3: Percepción en cuanto a su seguridad personal.
- o Área 4: Perspectivas personales a futuro.

RESULTADOS ENCONTRADOS POR ÁREA INVESTIGADA

Intención de Retirarse del Sindicato:

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

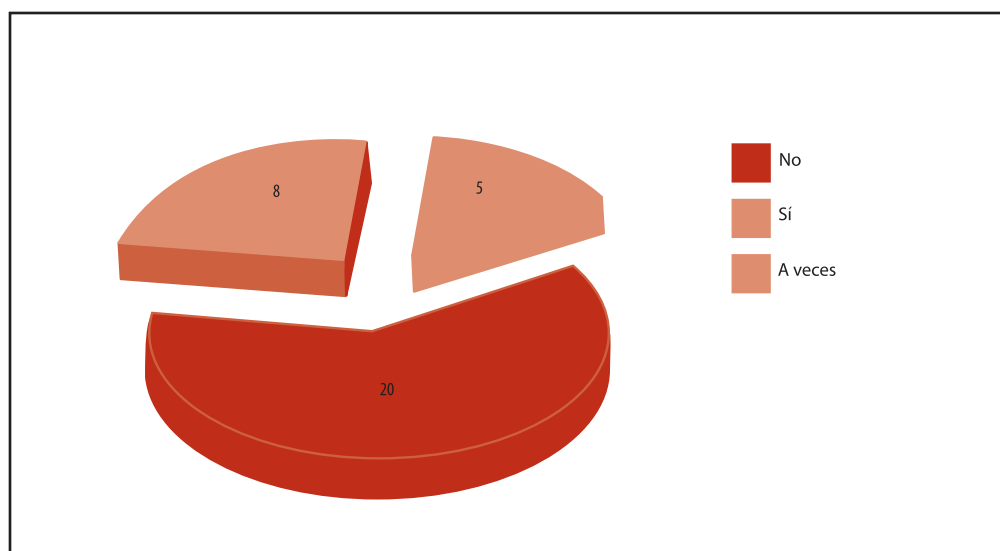
GRÁFICA 12:
Intención de retirarse de la actividad Sindical



Problemas a lo interno de las organizaciones sindicales

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

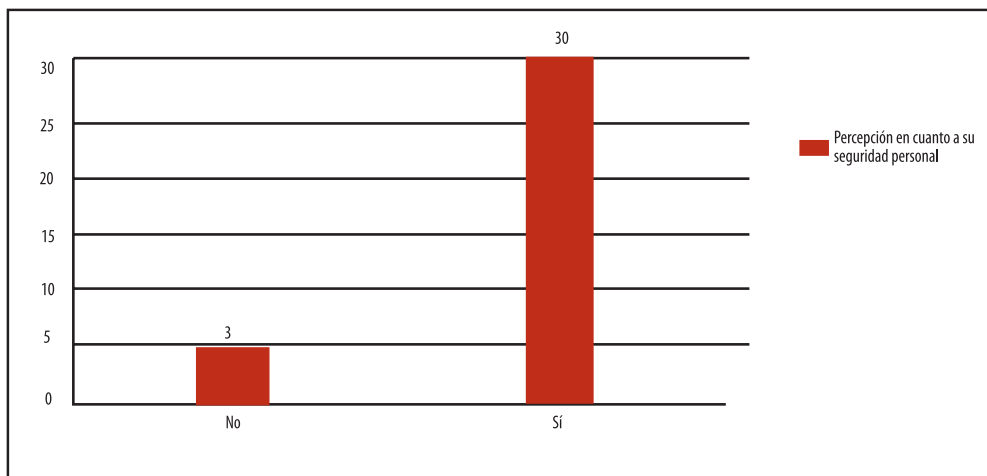
✿ GRÁFICA 13:



Percepción en cuanto a su seguridad personal

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

✱ GRÁFICA 14:



Área 4: Perspectivas personales a futuro

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

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

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

75 Entrevistado 9, instrumento de impactos individuales

76 Entrevistado 12, ibidem

77 Entrevistado 13, ibidem



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

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

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

78 Entrevistado 15, ibidem

79 Entrevistado 18, ibidem





CONCLUSIONES



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



RECOMENDACIONES



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



BIBLIOGRAFÍA



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



RECURSOS INFORMÁTICOS



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





Con el apoyo de:

