



*J*.....  
~i7L.

**ESTUDIO DE UN CONFLICTO LABORAL EN AMATITLAN:**

**ACERIA DE CENTRO AMERICA, S. A.**

**CONSEJO DIRECTIVO**  
**DE LA ESCUELA DE HISTORIA**

<b>Director:</b>	Lic,-Julio Galicia Díaz
Secretaria:	Estud. Edna Gonzales Camargo
Vocal 10.:	Dr, Jorge Solares
Vocal 20.:	Estud. Anantonia Reyes Prado
Vocal 30.:	Lic. Edwin Mejía Palma

**COMITE DE TESIS**

Dr. Ricardo Falla  
Dr. Jorge Solares  
Dr. René Poitevin

Señor  
Director de la  
Escuela de Historia Universal  
Universidad de Carlos Córdova  
Univerista.

Señor Director:

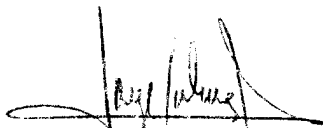
Atentamente nos dirigimos a usted, y por su medio al  
Consejo Directivo de la Escuela, con el objeto de rendir Informe sobre el  
trabajo de tesis, de la estudiante Yajaira Llanes, que se titula ~.  
JID. Conflicto: ~. b!?!!!!!!! bEe.t!..U~!:I.: ¿cerca si!. 'el. l'tro~Arr.~rca.  
S. A.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 0.1; 1.11.1  
Cuarta y Sexta del Reglamento de Tesis vigente, nos  
complace estudiar y discutir el mencionado trabajo, hágase  
& le llamo las observaciones que estimo importantes. Los  
resultados en la versión que ahora presentan.

Habiendo observado tales aspectos, rendimos nuestro  
informe final indicando que el nuestro criticar el trabajo de tesis de la  
estudiante Llanes mercede nuestra aprobación,  
para que pueda sustentar su examen previo al otorgamiento de  
Licenciatura en Antropología.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para saludar a  
los señores Directores y miembros del Consejo Directivo, como  
atentos servidores,

BID Y ENSEÑANZA A TODOS"



Dr. Jorge Solares  
Miembro del Comité

Dr. Ricardo Falla  
Presidente del Comité de Tesis,

~ ~ 6n

Miembro del Comité

## **DEDICATORIA**

*A mi madre:*

Bianka Menegazzo de Méndez-Zebadúa

*A la memoria de mipadre:*

Ismael Méndez-Zebadúa

*A mi esposo:*

Aquiles Linares Morales

*A mis hijos:*

Anaí e Igor Linares Méndez

## INDICE

	INTRODUCCION	1
II	ALGUNOS DATOS SOBRE AMATITLAN	3
III	INDUSTRIAS DE AMA TITLAN	7
IV	DESCRIPCION DE LA FABRICA	13
V	CONDICIONES EXISTENTES EN LA FABRICA Y RELATO DE LOS HECHOS QUE LLEVARON AL PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO	15
VI	RELATO CRONOLOGICO DE LAS MEDIDAS LEGALES ADOPTADAS EN EL CONFLICTO	19
VII	RELATO DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS MANIOBRAS PATRONALES FRENTE A LA ORGANIZACION OBRERA	51
VIII	MANIOBRAS PATRONALES	57
IX	DATOS Y OBSERVACIONES FINALES	61
X	A N E X O S	65
XI	BIBLIOGRAFIA	77

-----

## METODOLOGIA EMPLEADA

La fuente más exacta utilizada en el trabajo la constituye los expedientes legales que fueron consultados en los juzgados y archivos personales. El resto del material fue recopilado con base en entrevistas personales y trabajo de campo en Amatitlán. Se entrevistaron a dirigentes sindicales a nivel nacional y regional, y a dirigentes del comité ad hoc y obreros de Acerisa.

Este proceso se efectuó de enero a agosto de 1978, Por razones obvias de seguridad, no se creyó prudente identificar a los informantes, ni citarlos textualmente. Además, se hicieron entrevistas con asesores jurídicos ligados al caso y conocedores de la problemática laboral de nuestro país.

La Dirección General de Estadística y el departamento de Estadística del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a través de sus anuarios, el Registro Mercantil y la guía de industrias de la Cámara de Comercio fueron algunas otras fuentes utilizadas.

-----

## INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis, "*Estudio de un conflicto laboral en Amatitlán: Acerza de Centro América*, 8., A. ", pretende hacer patente la explotación y represión a la que es sometido el obrero en nuestro medio. Parte de las condiciones reales en que se desarrolla su lucha contra la represión patronal que es un reflejo de la represión institucionalizada a nivel nacional, en donde la ley está al servicio del sistema; una realidad que permite el desacato abierto de los patronos a los mandatos de la corte, la burla a las aspiraciones de los trabajadores y la violación a los convenios colectivos; el abuso de poder y las amenazas de muerte a los dirigentes sindicales, cuando el patrono ya no tiene más armas que esgrimir, frente a la organización sindical. .

No se escogió al azar el conflicto planteado en Acerisa. Este no fue el primer conflicto que se dio en Amatitlán, pero tiene características que lo sitúan como importante dentro del movimiento obrero en Amatitlán y en proyección, de Guatemala.

No obstante, el hecho que el movimiento organizado en esta fábrica fue prácticamente destruido, las actitudes decididas y serenas de los obreros frente a las provocaciones patronales, la toma de conciencia de la necesidad de consolidar la organización ante la represión patronal, constituyen la riqueza de esta experiencia que no se había dado en este lugar hasta este momento.

Haremos una descripción de la fábrica en cuanto a producción, instalaciones y tipo de obreros que en ella laboran. Luego situaremos **el conflicto a través de un relato cronológico de los hechos**, las maniobras patronales y las medidas adoptadas por los obreros. El enfoque central del trabajo lo constituye la convicción de que es



2

únicamente q través de la organización y la unidad obrera que se lograra mejores condiciones de vida para los trabajadores como objetivo inmediato y la concientización y consolidación de la clase obrera como paso indispensable en la lucha para lograr las reivindicaciones de los desposeídos.

### ALGUNOS DATOS SOBRE AMATITLAN

En lengua pipil Amatitlán significa *la ciudad de las cartas o correo*, Para otros especialistas sería *cercos de Amates y lugar rodeado de Amateso*

Existió una abundancia de estos árboles en los alrededores de la laguna y en todo caso la relación entre carta y amate es evidente, por la fabricación de una especie de papel hecho de la corteza de este árbol. El glífo de Amatitlán era un rollo de papel enlazado con un mecate.

Según Chinchilla Aguilar 1, la reducción del pueblo de San Juan Amatitlán se hizo hacia 1549.

Desde el siglo XVI se establece la pesca como actividad económica importante, pues el lago fue poblado con mojarra traídas del mar del sur por Fray Diego Martínez. A mediados de este siglo fue montado el primer ingenio o molino de azúcar. En el siglo XVII se establecen 2 ingenios más. Ya en la segunda mitad del siglo XIX, Amatitlán ocupaba el primer lugar en la producción nacional de azúcar .

A la gran importancia de esta producción, se debe la confección de los dulces, famosos aún hoy en día.

En la ribera del lago, en el lugar llamado **El Salitre** se producía gran cantidad de sal blanca de óptima calidad. Esta actividad data desde antes de la Conquista. Este lugar también servía de pastizales salitrosos para el ganado de la región.

1 Ernesto Chinchilla Aguilar. Historia y Tradiciones de Amatitlán. (Guatemala: Editorial Ministerio de Educación Pública, 1961). Biblioteca 15 de Septiembre, volumen 47, p. 261.

Antes del auge de la grana se producía gran cantidad de verduras y dos cosechas de trigo al año.

Hacia mediados del siglo pasado, se inicia el cultivo de la grana o cochinilla. Amatitlán llegó a ser una de las principales zonas de cultivo, pues por el clima templado, se producían dos cosechas al año. La grana constituía el pilar fundamental de la economía nacional en esta época, pues su exportación bastó para saldar la balanza de pagos del Estado de Guatemala. La producción de gran cantidad y buena calidad de grana significó un auge económico para Amatitlán y una alza considerable en el precio de la tierra.

Sin embargo, a largo plazo, podemos apreciar el efecto negativo de esta orientación económico monocultivista. La caída del mercado y el precio de la grana, debido a la utilización de tintes sintéticos produjo una crisis económica para el país y para esta zona en especial. De una exportación de 14,600 quintales de grana en 1871, se llega a exportar únicamente 24 quintales en 1888. Es decir, la exportación baja en aproximadamente un 99 %.

A pesar de que se inició la promoción activa del cultivo del café en la segunda mitad del siglo XIX, éste había tenido poco éxito ,debido a las grandes extensiones de tierra e instalaciones costosas de patios y beneficios que requerían.

A principios del presente siglo, Amatitlán comienza a recuperarse de la crisis económica producida por la devaluación de la grana y los destrozos del terremoto de 1885. Se introduce el servicio de agua y el ferrocarril que conecta a Amatitlán con la Capital. El terremoto de 1917 destruye la ciudad de nuevo.

Es sólo hasta cerca de 1930 cuando se logra reconstruir Amatitlán y se inicia su transformación en un lugar de importancia turística e industrial.

Amatitlán es un municipio del departamento de Guatemala, con una extensión aproximada de 204 kilómetros cuadrados. Limita al norte con Villa Nueva, San Miguel Petapa y San Vicente Pacaya, Escuintla; al oeste con Santa María de Jesús y Magdalena Milpas Altas, ambas de Sacatepéquez.

La cabecera municipal está a 28 kilómetros de la capital y 12 del municipio de Palín, Escuintla. La vía férrea lo atraviesa en un recorrido de aproximadamente 35 kilómetros. Desde 1935 el municipio de Amatitlán forma parte del Departamento de Guatemala.<sup>1</sup>

Según el Censo de 1973, la cabecera tiene una población de 15,302 habitantes. El municipio está formado además por 14 aldeas y 10 caseríos, haciendo una población total de 23,788 habitantes. Si se incluyen las 18 fincas rurales, granjas y cantones, la población asciende a 26,412 habitantes. El número de indígenas es sumamente bajo, siendo solamente el 0.05 % de la población total.

Los productos agrícolas principales son la caña de azúcar, el café, maíz y frijol.

En la actualidad, Amatitlán es una importante zona industrial. La franja de fábricas se extiende del kilómetro 26 al 30 de la carretera al Pacífico, incluyendo la ciudad. Hay 14 fábricas con un número de obreros que oscila entre 40 y 400, lo que da una cifra aproximada de 2,225 trabajadores. Además hay 9 fabricas con menos de 20 obreros y 3 beneficios de café, que no hemos tomado en cuenta dentro de la cifra total aproximada de trabajadores. Las industrias incluyen fundición de hierro, extrusión de aluminio, productos químicos para la agricultura e insecticidas, etiquetas de tela, textiles y tejidos, herramientas, estufas, alcoholes y vinos, pinturas y esmaltes, blocks y tubos de cemento. La primera industria, Casimires de Amatitlán, hoy Novatex, es fundada en 1927; le sigue Bodegas Saara en 1947. El resto se establece, en su mayoría, entre 1958 y 1972.

----

<sup>1</sup> Diccionario Geográfico, 1963.



### III

#### INDUSTRIAS DE AMATITLAN

##### FABRICAS CON MAS DE 20 TRABAJADORES SEGUN FECHA DE INICIO DE LABORES

- 10 a)
- b) Fábrica Novatex (antigua Casimires de Amatitlán)
- c) Amatitlán
- d) Tejidos planos de lana pura y mezclada  
colchas y cobertores, cortinas  
Inició labores - 1927 - Casimires de Amatitlán; -1951N ovatex
- e) Número de obreros - 300, en 3 departamentos (mayoría mujeres)  
Sindicato - intento de organización hace 6 años, Fue destruido y despidieron a los miembros del Comité
- f)
2. a) Fábrica de Tejidos Jet Color, S.A. (conexión Novatex) Puente  
La Gloria, Amatitlán
- b) Acabado de tejido, tintorería
- c) Inició labores
- d) Número de obreros - 40
- e) Sindicato - no hay
- f)
3. a) Industria Vínicola Guatemalteca, S.A  
Bodegas Saara  
Finca Las Margaritas, Amatitlán Alcoholes y
- b) licores - Vinos
- c) Inició labores - 1947
- d) Número de obreros - 72
- e) Sindicato - activo desde hace 4 años
- f)
4. a) Etiquetas Centroamericanas, S.A.
- b) Callejón del Silencio 5451, Amatitlán
- c) Cintas bordadas y etiquetas de tela

- d) Inició labores - 1958
- e) Número de obreros - 119; de oficina 27
5. a) Industria Metalúrgica Centroamericana !MCA, S.A.  
(Tappan)
- b) Carretera al Pacífico, Km. 28
- c) Estufas eléctricas; baterías de cocina; peltre
- d) Inició labores - 1958
- e) Número de obreros - 269; de oficina 52
- f) Sindicato - activo
6. a) Pinturas Fuller
- b) Carretera al Pacífico, Km. 27
- c) Pinturas y esmaltes
- d) Inició labores - 1958
- e) Número de obreros - 52
- f) Sindicato - no hay
7. a) Textiles Capri, Passarelli y Cía. Ltda.
- b) Carretera al Pacífico, Km.. 26
- c) Tejidos planos de algodón; tejidos planos de seda artificial o fibras sintéticas; tinte, estampado y acabado de hilos y tejidos de toda clase
- d) Inició labores - 1958
- e) Número de obreros - 194; administración 54
- f) Sindicato - activo
8. a) Bayer de Guatemala, S.A.
- b) Carretera al Pacífico, Km. 291/2
- c) Productos químicos de Veterinaria; productos químicos para la Agricultura; insecticidas y plaguicidas
- d) Inició labores - 1960
- e) Número de obreros - 211
- f) Sindicato - activo; 195 afiliados
9. a) Herramientas Collins, S.A.
- b) Carretera al Pacífico, Km. 27, Amatitlán
- c) Herramientas de mano y ferretería en general
- d) Inició labores - 1965
- e) Número de obreros - 80
- f) Sindicato - activo







10.
  - a) Acería de Centro América, S.A. "ACERISA"
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 30.
  - c) Talleres de fundición de hierro
  - d) Inició labores - 1972
  - e) Número de obreros - 112; de oficina 9
  - f) Sindicato - inactivo
11.
  - a) Empacadora Toledo
  - b) Cinco locales en Amatitlán
  - c) Crianza de pollos
  - d) Inició labores - 1972
  - e) Número de obreros - 400
  - f) Sindicato - no hay
12.
  - a) Productora Material de Construcción - PROHINSA
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 281/2
  - c) Arena y grava
  - d) Inició labores - 1975
  - e) Número de obreros - 150
  - f) Sindicato - no hay
13.
  - a) Aluminios Industriales, S.A. "ALINSA"
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 281/2
  - c) Extrusión de aluminio
  - d) Inició labores - 1976
  - e) Número de obreros - aproximadamente 60 (en 3 turnos)
  - f) Sindicato - no hay
14.
  - a) Duracreto
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 281/2
  - c) Adoquines, blocks
  - d) Inició labores - 1977
  - e) Número de obreros - 54
  - f) Sindicato - no hay

## IB!HI ¿M UM t/!1!lj8n

### EN ORDEN ALF ABETICO

- 1o a) Fábrica de Block Fela
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 27 1/2
  - c) Block, cemento
  - d) Sindicato - no llega al número requerido
2. a) Fábrica de Block Olivares
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 27 1/2
  - c) Blocks, cemento
  - d) Sindicato - no llega al número requerido
3. a) Fábrica Duopor - Everardo Hartleben y Cía. Ltda.
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 27
  - c) Artículos de plástico para la construcción
  - d) Sindicato - no llega al número de obreros requerido (9 obreros)
4. a) Fábrica Karlita
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 27 1/2
  - c) Pisos, pilas, tubos de cemento
  - d) Sindicato - no llega al número requerido
5. a) Fábrica La Unión
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 27
  - c) Blocks, cemento
  - d) Sindicato - no llega al número requerido
6. a) Fábrica de Pisos Concepción
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 271/2
  - c) Pisos y cemento
  - d) Sindicato - no llega al número requerido
7. a) Fábrica de Tejidos Cervina, S.A. (conexión Eticasa)
  - b) Amatitlán
  - c) Tejidos planos y estampados
  - d) Sindicato - no llega al número requerido (16 obreros)
8. a) Monsanto de Guatemala, S.A.
  - b) Carretera al Pacífico, Km. 36

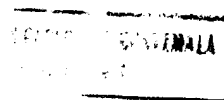
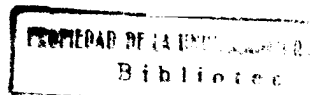
- c) Insecticidas
  - d) Sindicato - no llega al número requerido (12 obreros)
9. a) Slowing Construcción Navales
- b) Amatitlán, cerca estadio
  - c) Barcos, equipos flotantes
  - d) Sindicato - no llega al número requerido (12 obreros)

Cualquier centro de trabajo debe tener un mínimo de 20 trabajadores activos organizados dentro de la empresa para solicitar personería jurídica y obtener el reconocimiento legal de su organización.

#### BENEFICIOS DE CAFE

1. a) Beneficio de Café Aurora  
b) la. Avenida y IOa. Calle, Amatitlán c) Café en oro
2. a) Beneficio de Café Los Amates  
b) la. Avenida y IOa. Calle, orilla Río Michatoya, Amatitlán c) Café pergamino
3. a) Beneficio de Café Santa Teresa  
b) la. Avenida Final y 12 Calle, Amatitlán c) Café en oro

Los beneficios de café operan con un número reducido de trabajadores, traídos generalmente de afuera de Amatitlán. Permanecen aproximadamente 8 meses al año, a partir de septiembre.





#### IV

##### DESCRIPCION DE LA FABRICA

Acería de Centro América, S.. A., es una fábrica de conversión de chatarra en lingotes, que luego se transforman en varillas de hierro para la construcción. Está situada en el kilómetro 28 de la carretera al Pacífico,

Al fondo del predio que ocupa las instalaciones de la fábrica, se deposita la chatarra en grandes promontorios, al aire libre. Esta chatarra es seleccionada y luego empacada en una pequeña galera anexa al departamento de fundición. Ya empacada es introducida al horno, fundida y convertida en lingotes de hierro. El horno de aproximadamente 3 metros, es enfriado por agua y para esto, utilizan tanques de enfriamiento de agua en niveles.

Los lingotes son trasladados al departamento de laminación en montacargas, pues el espacio entre una galera y otra no está cubierto.

En el departamento de laminación hay otro horno que se utiliza para recalentar los lingotes al rojo vivo, que luego pasan al tren de laminación para convertidos en varillas de hierro

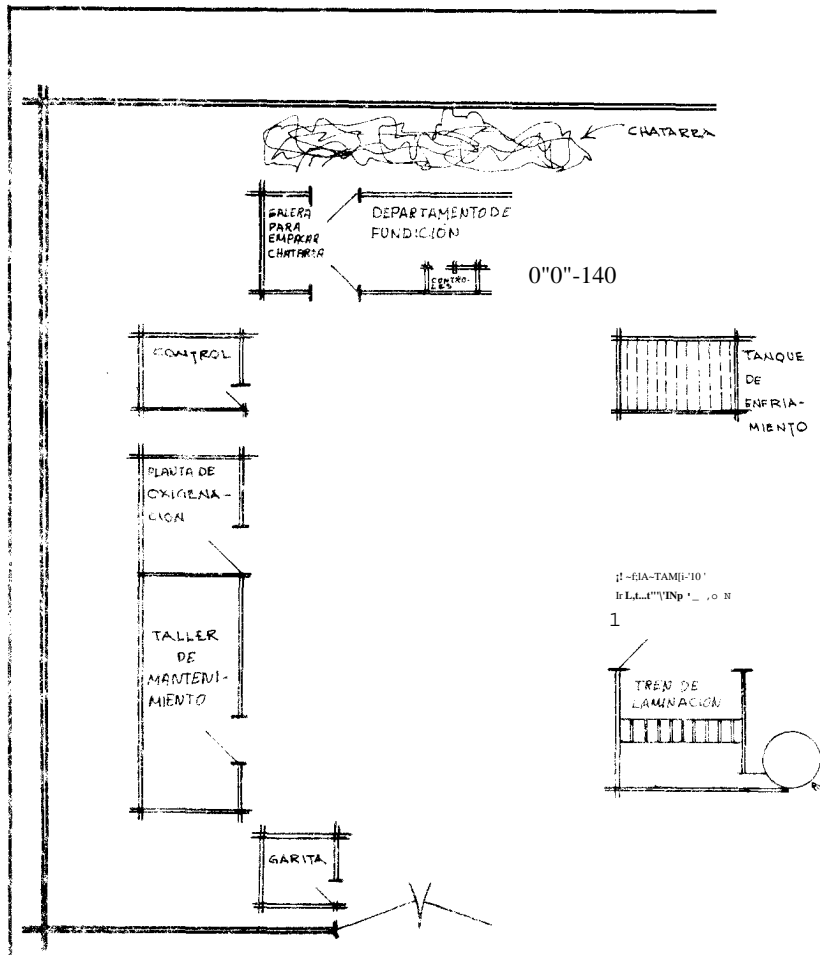
En otra galera está el departamento de mantenimiento. Aquí se hacen los repuestos para la maquinaria y reparaciones en general,

Los trabajadores de la fábrica están calificados según el nivel de conocimiento técnico requerido para el desempeño de sus labores, Los obreros no calificados devengan los salarios más bajos y son los recolectores de chatarra, los ayudantes y los que desempeñan oficios generales de limpieza y otros trabajos similares. Siguen en la escala los trabajadores de los departamentos de fundición y laminación que requieren ciertos conocimientos del funcionamiento de los hornos y del tren de laminación. Los más calificados y que naturalmente

-----

Devengan los salarios mas altos son los trabajadores del departamento de mantenimiento que necesitan tener un conocimiento más profundo de todas las máquinas para poder mantenerlas en buenas condiciones de funcionamiento.

Dentro de los tres grupos hay diferencias de jerarquía que van desde jefes de departamento, laboratoristas, preparadores de hornos y de planchas, lingoteras, hasta ayudantes. La fábrica trabaja las 24 horas divididas en 3 turnos.



PLANTA DE LA FABRICA  
"ACERISA"  
AUG SEPT. 1978



---

-----

---

## V

CONDICIONES EXISTENTES EN LA FABRICA Y  
RELATO DE LOS HECHOS QUE LLEVARON AL  
PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO

Se construyó el edificio de ACERIA DE CENTRO AME RICA, S. A. (ACERISA), e inició operaciones en 1973. Esta es una empresa de fundición de chatarra que luego se convierte en varillas de hierro para la construcción. La chatarra debe ser seleccionada y llevada a los hornos de alta temperatura para su fundición.

Los trabajadores no contaban con ningún equipo especial para efectuar sus labores. Los recolectores y seleccionados de chatarra debían caminar sobre los pedazos de lámina y hierro sin zapatos ni guantes adecuados, lo que les causaba heridas en manos y pies" Los trabajadores de fundición sufrían de deshidratación y algunos se desmayaban por el excesivo calor del fuego. Ellos tampoco tenían equipo protector -gabachas, guantes y lentes industriales- a pesar de trabajar en el horno y recibir los lingotes al rojo vivo. No contaban con un seguro de vida o que cubriera accidentes de trabajo, no obstante las condiciones precarias en que se veían obligados a efectuar sus labores. Además, carecían de las condiciones más elementales de higiene como agua potable, servicios sanitarios y regaderas. Las montañas de chatarra eran utilizadas, por falta de estos servicios, para las necesidades fisiológicas de los obreros, lo que causaba emanaciones nauseabundas, ya no digamos el peligro constante a la salud de los trabajadores.

Existían un desprecio abierto al bienestar y la vida misma de los empleados. Ejemplo de esto fue la pretensión de instalar una planta de oxígeno en un lugar de la fábrica en donde habían desechos de petróleo. Fue solamente porque no se logró el funcionamiento de esta planta, por ineficiencia técnica, que no ocurrió una verdadera tragedia.

-----

-----

El Gerente general llegó al extremo de presentarse ebrio en una ocasión y ordenar el despido de todos los trabajadores que auxiliaran a sus compañeros que se habían desmayado por el calor excesivo, Al día siguiente se presentaron todos a trabajar y cuando él llegó, ya sobrio, no se dio cuenta que eran los mismos trabajadores en sus mismos puestos,

En un principio trajeron a gran cantidad de trabajadores salvadoreños que ya tenían experiencia en este tipo de industria y que "aguantaban" mejor las condiciones pésimas de trabajo y las altas temperaturas producidas por el horno. No sólo los entraban de contrabando, sin permiso de trabajo, sino que obtenían salarios más altos que los guatemaltecos. Los trabajadores salvadoreños jugaban un doble papel, pues traían la orientación de explotar al trabajador local y servir de instrumento de represión dentro de la fábrica, Informaban a los patronos de cualquier movimiento que pretendiera gestarse dentro de la empresa.

Los trabajadores eran obligados a trabajar el día domingo. Los patronos los obligaban también a realizar otros trabajos para los cuales no habían sido contratados entre colada y colada (a cada fundición de chatarra se le llama colada). Realizando precisamente un trabajo de este tipo, colocando lámina en el techo, un trabajador cayó y se mató Los patronos no permitieron que se parara el trabajo porque esto les podría ocasionar pérdidas y mostrando el más cínico irrespeto hacia el cadáver del compañero, lo dejaron tendido en el suelo sin ningún miramiento hasta que se presentó el juez y fue levantado. El Gerente general ni se presentó a la empresa

Puesto que no existía ningún tipo de seguro, como ya lo habíamos señalado, la familia del compañero muerto recibió la cantidad de Q 140.00 de parte de la empresa, Además, la parte patronal tergiversó los hechos, pues se dijo que una pared en malas condiciones se había desplomado, ocasionándole la muerte al trabajador,

La última gota que colmó el vaso fue la traida de gente de Chaparrón para trabajar en la fábrica. No tenían ninguna experiencia en este tipo de industria y entraron ganando Q 2.00 diarios, mientras que al obrero de Amatitlán le pagaban Q 1.36. Hubo una protesta

por esto. Se les indicó a los que no estaban conformes que se reportaran a la oficina para hacerles efectivo el aumento. La respuesta de la parte patronal fue el despido de 23 compañeros.

Los patronos se caracterizaron en todo momento por una actitud despótica para con los trabajadores y una falta absoluta de sensibilidad social. La orientación patronal era de explotación al máximo sin ningún miramiento para la seguridad y bienestar de los obreros.

Es dentro de este clima de represión y condiciones inhumanas de trabajo que principia el movimiento organizado dentro de ACERISA, formándose un comité *ad hoc* de trabajadores coaligado con 22 integrantes para hacer valer sus justas demandas de mejores condiciones de trabajo y mejores salarios. Se inicia así el conflicto laboral en contra de ACERISA, planteando un pliego de peticiones en julio de 1975.

----



## VI

RELATO CRONOLOGICO DE LAS MEDIDAS LEGALES  
ADOPTADAS EN EL CONFLICTO

## Sobre el pliego de peticiones

Desde inicios de 1975 los trabajadores de Acerisa comienzan a organizarse con el fin de formar un comité ad hoc y plantear sus demandas de aumento de salarios y mejores condiciones de trabajo en la fábrica. Inicialmente se afilian 22 obreros y en asamblea general eligen a 3 delegados que los representarán ante las autoridades de Trabajo. Los miembros del comité hacen una lista de sus necesidades más urgentes y conjuntamente con los asesores jurídicos elaboran el primer pliego de peticiones, que es presentado ante el Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica

Las peticiones, como se verá a continuación, se concretan en lo fundamental a garantizar la libertad de asociación de los trabajadores, impedir que los patronos y los policías militares contratados por la empresa como vigilantes porten armas dentro de las instalaciones de la fábrica, obtener equipo protector y mejores condiciones de seguridad e higiene y aumento de salarios.

El pliego de peticiones es presentado ante el Juzgado de Trabajo el 17 de julio de 1975. El 21 de julio el Juzgado da por recibida la demanda y establece que NO se tomarán represalias por ninguna de las partes desde ese momento y que la empresa no puede despedir a ningún trabajador sin la autorización previa del Juez que conozca el caso.

En agosto la Inspección General de Trabajo efectúa una inspección para comprobar las condiciones existentes en la fábrica que fundamentan el pliego de peticiones presentado por los trabajadores y previene a la empresa que debe cumplir con lo establecido por el código de trabajo. Ello, de septiembre los obreros hacen saber al juzgado que la empresa no ha cumplido con estas prevenciones.

- ~~~~

## MEDIDAS LEGALES

17 julio 1975 - El 7 de julio de 1975 se inicia el conflicto colectivo de carácter económico-social de los trabajadores en contra de ACERISA.

Veintidós trabajadores en activo dentro de la Fábrica suscriben un pliego de peticiones a través de tres representantes electos por ellos. Esto se hace, pues cuando en un lugar de trabajo se produce una cuestión susceptible a provocar una huelga, si se trata de trabajadores no sindicalizados, se elabora y suscribe un pliego de peticiones. Aunque los trabajadores no están obligados a agotar la vía directa, es decir el diálogo para llegar a un acuerdo con la parte patronal, ellos hacen ver que están en la mejor disposición para hacerlo.

17 julio 1975 - Primer pliego de peticiones.

### Generalidades

Los trabajadores piden:

1) Que la empresa respete la libertad de asociación y no tome represalias por las diligencias llevadas a cabo por los trabajadores.

2) Que la empresa cumpla con las leyes de trabajo, especialmente en cuanto a que los altos funcionarios NO porten armas dentro de la fábrica y que la policía encargada de la vigilancia no tenga ingerencia en asuntos laborales.

3) Que los contratos de trabajo deben hacerse conforme lo establecido en el Código de Trabajo.

En el Capítulo II piden implementos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus labores y la seguridad de los trabajadores (zapatos de seguridad, guantes, trajes protectores para el trabajo de laminación y fundición, botas y capas para los que trabajan afuera) .

En el Capítulo III piden:

1) Que se integre una comisión formada por dos delegados de los trabajadores y dos de la parte patronal, para que vele por el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad.

2) Que se construyan sanitarios y duchas en el número necesario.

3) Que en caso de enfermedad o accidente de cualquier trabajador ocurrido dentro de la fábrica, la empresa lo traslade por su cuenta a un centro asistencial.

En el Capítulo IV se pide que se integre una comisión de dos representantes de los trabajadores y dos de la parte patronal para que se encargue de prevenir conflictos y velar por el cumplimiento de las leyes.

En el Capítulo V se piden las siguientes prestaciones generales:

1) Que la empresa proporcione transporte para los trabajadores que viven en la Capital

2) Que se tengan lockers para el uso de los trabajadores.

3) Que se establezca un sistema de turnos,

4) Que las horas extras sean pagadas en el siguiente período de pago de que fueron efectuadas y que el pago sea el doble de las horas ordinarias.

5) Que el salario se pague en horas de trabajo y en la fábrica, como lo establece la ley.

6) Que los trabajadores tengan libre de 9:00 a 9:30 a.m. para tomar refacción.

7) Que se instale un lugar adecuado para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos.

En el Capítulo VI se piden las siguientes prestaciones sociales:

1) El 100 % del salario mensual de aguinaldo, pagadero la primera semana de diciembre.

2) Seguro de vida colectivo proporcionado por la empresa para cada trabajador con valor de Q 2,000.00 por cada uno,

-----



3) La empresa pagará la diferencia del salario que deja de pagar el IGSS en caso de enfermedad o accidente

4) Servicio médico contratado por la empresa para los trabajadores y sus dependientes y el pago de las medicinas necesarias recetadas

5) Una cooperativa de ahorro, crédito y consumo establecida por la empresa y administrada por una directiva electa por los trabajadores.

El Capítulo VII trata de los aumentos de salarios en la siguiente forma:

1) Se pide un aumento del 50 % del salario actual para todos los trabajadores, efectivo a partir del primero de agosto, 1975.

2) Establecimiento de los siguientes salarios:

- |                   |                   |   |
|-------------------|-------------------|---|
| a) Q 2 50 diarios | b) Q 4.00 diarios | Trabajadores no calificados<br>Trabajadores del departamento de fundición y laminación<br>Trabajadores de mantenimiento del equipo de la fábrica. |
| c) Q 600 diarios  |                   |   |

Firman los 22 trabajadores

21 julio 1975 - El Juzgado de Trabajo recibe la demanda y el pliego de peticiones planteados por los trabajadores. Desde este momento establece que NO se deben tomar represalias por ninguna de las dos partes y el que infrinja esta disposición será sancionado con una multa de Q 100 a Q 500 Y con arresto de uno a diez días según la importancia de la represalia tomada y el número de personas afectadas. Además de que se deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya incurrido.

A partir de este momento, toda terminación de contrato debe ser autorizada por el Juez de trabajo que conozca del conflicto.

30 julio 1975 - El Juzgado de Trabajo fija el término de 30 días para discutir el conflicto por la vía directa.

21 agosto 1975 - La Inspección General de Trabajo certifica que en la empresa industrial ACERISA hay un total de 144 trabajadores, 139 guatemaltecos y 5 extranjeros, y que:

- 1) Que no se cumple con pagar el salario mínimo
- 2) No se concede el descanso mínimo de media hora
- 3) No se pagan legalmente las horas extraordinarias
- 4) Se trabaja durante descansos semanales y no se tiene autorización
- 5) No tiene equipo de protección
- 6) No hay servicios sanitarios, ni lavamanos, 111 duchas
- 7) No hay vestidores.

La Inspección General de Trabajo hace las prevenciones a la empresa para que cumpla con lo establecido por el Código de trabajo y resuelva todos los puntos anteriores que además en su mayoría son los contenidos en el pliego de peticiones

10. septiembre 1975 - La empresa no cumplió con las prevenciones del Inspector de Trabajo

#### Sobre represalias tomadas por la parte patronal

Los trabajadores denuncian ante las autoridades de trabajo la suspensión por 3 días de 8 trabajadores, la coacción ejercida por la empresa para obligar a 14 obreros más a trabajar horas extras y la suspensión por tiempo indefinido y sin expresar la causa de otros 10 trabajadores. Estas represalias han sido tomadas a pesar de las disposiciones del tribunal

La parte patronal expone a través de un memorial que la reparación de máquinas vitales para la producción no deben considerarse como trabajo extraordinario y justifica así la suspensión de los obreros. Según los empresarios la actitud de los obreros de negarse a laborar horas extras constituye una REPRESALIA DE LOS TRABAJADORES en contra de la empresa. También hacen acusaciones de sabotaje en contra de los obreros, al afirmar que es posible que las máquinas no se hayan descompuesto solas.

~... r: ... < t'';''T' ~: ' f; :- 1', ~, ~, ~,  
~Jíiii!.sI, t ~ A .E:~ .....

.- \-::: .

Siguen otros tramites legales en relación al incidente planteado

por los obreros: la parte patronal pide una inspección ocular de la maquinaria que no es aceptada por el juzgado; los trabajadores proponen presentar testigos que respalden a través de sus declaraciones lo planteado por los obreros en cuanto a las represalias juzgado en lo que nos parece una actitud formalista no acepta por a los testigos porque no están identificados con sus 2 apellidos; la empresa insiste en que se efectúe la inspección ocular en la fábrica. No es aceptada por el Juzgado.

#### MEDIDAS LEGALES

11 septiembre 1975- Denuncia de represalias de los trabajadores en contra de la empresa

1) La empresa toma represalias en contra de los trabajadores que firmaron el pliego de peticiones y elabora listas negras de los trabajadores organizados.

2) Se suspendió por 3 días a 8 trabajadores que se negaron a hacer horas extras.

3) La empresa coacciona a trabajar horas extras bajo amenaza de suspensión o despido de otros 10 trabajadores, la mayoría de los cuales habían firmado el pliego de peticiones.

4) Se suspendió, sin expresar tiempo ni causa a 14 trabajadores

12 septiembre 1975 - Memonal Patronal

1) Que el empresario está consciente de que las horas extras sólo pueden ser laboradas de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

2) Que sabe que los trabajadores han expuesto que se toman represalias en su contra, violando las disposiciones del Tribunal

3) Que efectivamente la empresa ha elaborado listas de trabajadores pero que no tienen relación con el movimiento obrero sino que obedecen a la necesidad de la empresa para una mejor administración. La empresa además está en pleno derecho a hacerla.

4) En relación a la suspensión que alegan los trabajadores por negarse a trabajar horas extras dicen: a) La empresa es de producción continua y de alta precisión y necesita estar en funcionamiento las 24 horas para poder laborar con un rendimiento adecuado. Si se necesitan reparaciones deben efectuarse de inmediato, sino, esto significa pérdidas de varios miles diarios para la empresa. b) Los trabajadores sabiendo esto, como REPRESALIA para fomentar el desorden con ánimo de perjudicar a la empresa y como represalia se niegan a trabajar más allá de su horario ordinario, para reparar las máquinas, que es posible que no se hayan descompuesto solas, dadas las actitudes que han demostrado los trabajadores, perjudicando también a sus compañeros de labores.

La reparación de las máquinas no debe tomarse como un trabajo extraordinario, pues es parte vital de la producción. Los trabajadores sabiendo esto, no deberían tomar tal REPRESION.

El resultado fue la justa SUSPENSION de los trabajadores.

5) La empresa afirma que no consta que la suspensión haya sido por tiempo indefinido, sin que no se haya expresado causa. Por lo tanto, no vale la pena refutarse.

16 septiembre 1975 - La empresa pide que se practique una inspección ocular y se declare sin lugar el incidente planteado por los trabajadores.

18 septiembre 1975 - El Juzgado declara que no está claro cuál es el objeto del reconocimiento judicial y lo declara sin lugar"

22 septiembre 1975 - Los trabajadores piden que se oiga la declaración de testigos para reafirmar el incidente de represalias planteado por ellos. Adjuntan lista de testigos y como pruebas las notas de suspensión de los trabajadores afectados y la nota del Gerente Administrativo en donde se ORDENA a los trabajadores que trabajen horas extras.

22 septiembre 1975 - El Juzgado acepta recibir los testimonios de los trabajadores.

22 septiembre 1975 - La empresa manda un detalle de la Inspección de maquinaria para que se practique la inspección ocular.

25 septiembre 1975 - El Juzgado ordena que no se practique la diligencia porque las personas que van a atestiguar NO ESTAN IDENTIFICADAS con sus dos apellidos.

25 septiembre 1975 - El Gerente General de la empresa presenta un recurso de nulidad en contra del Juez por no haber practicado la inspección ocular.

26 septiembre 1975 - Los trabajadores exponen que no se acepte el recurso de nulidad presentado por la parte patronal pues piden una inspección ocular y esto no existe dentro del procedimiento laboral; debe ser reconocimiento judicial

30 septiembre 1975 - El Juzgado declara sin lugar el recurso de nulidad interpuesto por ACERISA porque el Tribunal no considera haber violado ninguna ley y el reconocimiento de las máquinas en el departamento de laminación y fundición requiere de conocimientos especiales para comprobar su reparación Además considera que la inspección o reconocimiento no es idóneo para probar la declaración de represalias solicitada por los trabajadores.

Impone una multa de Q 25.00 a la empresa.

6 octubre 1975 - La parte patronal insiste en que se practique el reconocimiento judicial a través de un expertaje para comprobar:

1) La incidencia en la producción de la maquinaria instalada en la planta de laminación

2) Sobre la incidencia en la producción de la empresa de la maquinaria instalada en la sección de hornos..

3) Sobre las consecuencias que la falta de reparación de la maquinaria indicada en las dos partes superiores podría acarrear a la empresa.

4) Informe sobre la maquinaria que en septiembre (específicamente el 9 de septiembre) se encontraba descompuesta y urgía su reparación,

Proponen a un experto.

6 octubre 1975 - El Juzgado vuelve a declarar sin lugar el reconocimiento propuesto por la empresa pues afirma que el auto para mejor resolver tiene por objeto aclarar situaciones dudosas y no para aportar pruebas de juicio.

#### Otras demandas de los trabajadores

Los trabajadores denuncian el cambio radical de turnos de trabajo por los patronos sin previo aviso o consulta, Tambit'm las jornadas de trabajo impuestas en la fábrica sobrepasan la cantidad de horas de trabajo diarias y a la semana establecidas por el Código de Trabajo. El pago de salarios se hace fuera de horas de trabajo, quebrantando las normas establecidas. Los policias militares que prestan servicio de vigilancia, cometen abusos en contra de los trabajadores, insultándoles y llegando al extremo de golpear a un compañero Los trabajadores consideran que estas actitudes o b e d e cen a provocaciones e mtimidaclOnes de parte de los empresarios.

El Juzgado pide oír a la parte empresarial sobre este nuevo incidente. La parte patronal no acepta el incidente y pide que los trabajadores aporten pruebas,

#### MEDIDAS LEGALES

6 octubre 1975 - Los trabajadores DENUNCIAN REPRESALIAS

1) Hacen ver que a partir del 10. de octubre, se cambiaron los turnos radicalmente y se está violando el Código de Trabajo en el sentido que el trabajo diurno es de 8 horas y 48 por semana (en ACERISA se labora de 6:00 a 15:00 horas); el trabajo nocturno entre las 18:00 y 6:00 a.m., no más de 6 horas y 36 a la semana (en ACERISA se labora de 23:00 a 6:00); y el trabajo mixto de 7 horas y 42 a la semana (en ACERISA se labora de 15:00 a 23:00).

2) se paga fuera de horas de trabajo, teniendo los trabajadores

que esperar hasta 3 horas para que les paguen después de

finalizado el

turno. .

3) Los policías militares instalados en la fábrica cometen abusos en contra de los trabajadores, al extremo que uno golpeó a un obrero para que hiciera cola ordenadamente.

4) Al reclamarle este incidente al teniente, éste dijo que si era problema personal lo podían arreglar como hombres.

5) Los trabajadores denuncian todos estos procedimientos como provocaciones, intimidaciones, presiones y amenazas de parte de la empresa.

7 octubre 1975 - El Juzgado da audiencia para oír a la empresa en este incidente por término de 2 días.

8 octubre 1975 - La empresa a través de su gerente general no acepta el incidente. Pide que se aporten pruebas.

#### Sanciones a la Empresa

El Juzgado resuelve en cuanto al primer incidente de represalias planteado por los trabajadores por la suspensión y despido injustificado de un grupo de obreros por negarse estos a trabajar horas extras, Hacen constar que ningún trabajador puede ser obligado a laborar más allá de su horario establecido en el contrato de trabajo. A esto debe agregarse que la parte patronal violó las prevenciones del juzgado de no tomar represalias ni despedir a ningún trabajador sin la autorización del juez.

El Juzgado previene a la empresa que debe restituir a los trabajadores afectados y cancelarles las prestaciones que dejaron de recibir por los días que no trabajaron. Impone una multa de Q 100.00 a la empresa.

#### MEDIDAS LEGALES

9 octubre 1975 - El Juzgado resuelve el primer incidente de represalias planteado por los trabajadores, así:

La obligación primordial de los trabajadores es la de desempeñar el servicio por el cual fueron contratados, que según la ley debe realizarse dentro de los límites de las diferentes jornadas (diurna, nocturna, mixta) que fija la ley o la INFERIOR que pacten las partes,

No existe obligación del trabajador de laborar horas extras, Esto sería la negación a las normas del derecho de trabajo, La base principal de la jornada de trabajo es la necesidad de descanso

El mismo patrón expresó que los trabajadores se negaron a trabajar horas extras para reparar maquinaria. NO es el caso que los trabajadores estuvieran obligados a trabajar horas extras

Sm embargo, la empresa suspendió a ocho trabajadores por tres días sin goce de sueldo (ello de septiembre) por negarse a trabajar horas extras Además, estaban vigentes las prevenciones que dentro del conflicto económico-sodal establecían que ninguna de las partes no tomarían represalias en contra de la otra, Por la parte patronal estos hechos constituyen una violación a esas prevenciones

El Juzgado impone las siguientes sanciones a la empresa: debe pagar los sueldos a los trabajadores suspendidos por 3 días Establece que no se pudo comprobar la coacción bajo amenazas de suspensión o despido a los otros trabajadores para que laboraran horas extras  
Declara: a) Con lugar el incidente de represalias. b) La empresa mfringió las disposicIones de no represalias c) Multa a la empresa con Q 100.00.

Enmienda de lo actuado por el Juzgado en el primer incidente de represalias planteado por los trabajadores

Después de sancionar a la empresa y de ordenar el pago de salarios a los trabajadores por el tiempo que fueron suspendidos, las autoridades de trabajo, por un FORMULISMO difícil de entender y aceptar, que refleja además a nuestro criterio, el puro apoyo que el obrero en Guatemala encuentra en la ley, el juzgado cancela todo lo actuado en este incidente de represalias y obliga a los trabajadores a replantear su demanda.

Los trabajadores cumplen con esta exigencia del juzgado y entregan una ampliación de la demanda.



## El Juzgado acepta la demanda y fija un plazo de 48 horas para

que la empresa haga efectivo el pago de los obreros que fueron suspendidos; y de 3 días para que pague las multas que le fueran impuestas.

La empresa, a través del gerente general reafirma su inconformidad con la denuncia de los trabajadores. El incidente se abre a prueba por 10 días.

### MEDIDAS LEGALES

10 octubre 1975 - El Juzgado resuelve enmendar lo resuelto en base al incidente de denuncia de represalias por considerar que se cometió un error al haber aceptado dicho escrito sin que se haya planteado, de parte de los trabajadores, peticiones de fondo sobre las cuales el Juzgado debe dictaminar.

Se resuelve cancelar todo lo actuado desde el 6 de octubre y que los trabajadores cumplan con hacer sus peticiones de trámite y de fondo conforme la ley, previo a resolver.

15 octubre 1975 - Los trabajadores suscriben una ampliación de incidente de denuncia de represalias subsanando así el FORMALISMO requerido por el tribunal, haciendo las peticiones de trámite y de FONDO.

Que no se tomen represalias; que se pague dentro de las horas de trabajo; que no cambien turnos hasta que se resuelva la cuestión principal; que determinen la hora en que los trabajadores del departamento de chatarra y laminación deben tomar sus alimentos; que los vigilantes se abstengan de agredir a los trabajadores.

15 octubre 1975 - El Juzgado determina oír en audiencia a la empresa en el incidente de denuncia de represalias planteado por los trabajadores por el término de dos días.

17 octubre 1975 - El Juzgado fija el plazo de 3 días para que la empresa haga efectivo las multas de Q 25.00 Y Q 100.00 impuestas en septiembre y principios de octubre.

21 de octubre 1975 - La empresa a través de su gerente general vuelve a plantear que no está de acuerdo con el incidente de

represalias planteado por los trabajadores y ofrece pruebas y testigos.

22 octubre 1975 - El Juzgado resuelve abrir a prueba el incidente por 10 días.

24 octubre 1975 - Los trabajadores exponen que ACERISA no ha pagado los 3 días a los ocho trabajadores que fueron suspendidos, Piden que en 48 horas la empresa haga efectivo el pago.

26 octubre 1975 - El Juzgado fija el término de 48 horas para que ACERISA haga efectivo el pago a los trabajadores suspendidos.

### Despido de 54 trabajadores de ACERISA

Al presentarse a la fábrica para cumplir su turno, un grupo de trabajadores encontraron cerradas las puertas de la fábrica y fueron informados que habían sido despedidos. Los representantes de los patronos justificaron esta medida diciendo que se había producido un ACCIDENTE que paralizó las máquinas y la producción. La empresa no podía mantener en sus puestos a los trabajadores sin producir porque esto significaría incurrir en pérdida. De nuevo hay una insinuación de sabotaje, al afirmar el ingeniero técnico que desconocía las causas del accidente.

Los trabajadores piden que se re instalen los obreros despedidos y se les cancelen sus prestaciones por los días que no trabajaron.

### MEDIDAS LEGALES

28 octubre 1975 - Acta Notarial que hace constar:

1) Que 54 trabajadores se presentaron a la fábrica para efectuar su turno y en la puerta les informó el administrador, de nacionalidad mexicana, que habían sido despedidos.

2) Se pidió al portero que le dijera a la parte patronal que se encontraba en el interior de la fábrica, que se les permitiera hablar con los representantes de los patronos. Se les permitió el ingreso.

3) Se presento una persona que dijo ser gerente administrativo de la empresa y un ingeniero quien se negó a dar su nombre.

4) A solicitud de los trabajadores se les preguntó el motivo de la despedida de los 54 trabajadores.

Dicen los representantes de los patronos que se debe a un accidente en las instalaciones electricas que proporcionan energía y dan movimiento a las maquinas vitales para la producción de la fábrica, Sin energía se paralizaron las máquinas y mantener a los trabajadores en sus puestos significa una pérdida para la fábrica. Por eso fueron despedidos. El ingeniero al ser preguntado, dice que aún desconoce las causas del ACCIDENTE.

5) Se llega al lugar de las instalaciones eléctricas y el electricista dice que el accidente se debió al recalentamiento del contacto del motor de 1,000 caballos de fuerza por no estar en buen estado Que esto se debió a negligencia de parte de los dueños, pues él, desde dos meses atrás, les había hecho saber el mal funcionamiento del mismo.

El accidente se produjo el día 26 de octubre a las 14:00 horas. Hasta el día 25 de octubre se mandó comprar los repuestos, pero no había en existencia.

29 octubre 1975 - Los trabajadores fueron notificados de la evaluación de la audiencia a ACERISA y la apertura a prueba del incidente de represalias, Se pide un recurso de nulidad de la evacuación de la audiencia a ACERISA por extemporánea.

30 octubre 1975 - El Juzgado tiene por interpuesto el recurso de nulidad Determina que se oiga a la parte demandada dentro del término de 24 horas.

31 octubre 1975 - Incidente de represalias suscrito por los trabajadores.

A pesar de que desde julio la empresa no podía dar por terminado ningún contrato ,de ninguno de los trabajadores de la fábrica sin la autorización de juez competente que conociera el caso, el día 28 de octubre, sin esta autorización, la empresa dio por terminado el contrato de 56 trabajadores (se incluye la lista con los

nombres) Se pide que se ordene la reinstalación de los obreros y la cancelación de salarios que se les haya dejado de pagar como consecuencia del despido.

3 noviembre 1975 - El Juzgado da audiencia por dos días a la empresa.

5 noviembre 1975 - El Juzgado cita a los 8 trabajadores que fueron suspendidos por 3 días para que declaren si ya les fueron pagados los sueldos.

### Sobre la integración del Tribunal de Conciliación

El Tribunal de Conciliación se integra para que los representantes de los obreros y de los patronos puedan dialogar y buscar soluciones sobre los problemas planteados por los trabajadores en el pliego de peticiones. Para este efecto, la parte patronal envía al tribunal una lista de personas que pueden representarlos. Se entiende que estas personas estuvieron de acuerdo en figurar en dicha lista y que por lo tanto tenían tiempo y estaban en la mejor disposición para integrar el tribunal en caso se les fuera solicitado. Desde el 11 de septiembre el Juzgado ordenó que se integrara el tribunal de conciliación.

La negativa de 5 personas que fueron citadas y la inclusión de una sexta que ya estaba muerta en la lista hacen suponer que la empresa trata de boicotear la integración del tribunal.

### MEDIDAS LEGALES

6 noviembre 1975 - Desde el 11 de septiembre, 1975, el Tribunal decretó la inmediata integración del Tribunal de conciliación. La actitud de los representantes patronales designados ha desvirtuado totalmente el espíritu de la ley, puesto que sucesivamente se han excusado de integrarlo: 1) Oscar Escobar García (25 septiembre); 2) Rodolfo Fernández de la Vega (26 de septiembre); 3) Julio García Motta (6 de octubre); 4) Rodolfo García Valdez (7 de octubre); 5) Leonel González Estévez (23 de octubre); 6) Arturo Raúl Herrera --por muerte(31 de octubre).

Los primeros ponen como excusa "viajes al exterior , viajes a Estados Unidos y posibilidad de realizar negocios con la empresa"~ A criterio de los trabajadores estas excusas no son valederas y lo que conllevan en el fondo es boicotear la integración del Tribunal de Conciliación,

La lista de los representantes de los patronos se forma en junio a propuesta de sus organizaciones (artículo 294 -Código de Trabajo-). Es obvio suponer que desde que mandan dichas listas, se cuenta con la aceptación, en principio, que en cualquier momento se les puede llamar por tribunal competente para integrar un tribunal de conciliación, Resulta curioso que solamente dos meses después de haber enviado las listas para actuar como representantes de los patronos, resulten el cumulo de dificultades de tiempo y de trabajo.

Se pide que se haga ver a los representantes patronales que se les nombra para un cargo publico con carácter de obligatorio, el que han aceptado al momento de permitir que sus nombres se incluyan en las listas,

Se pide que:

Se les cite bajo apercibimiento,

Se califiquen rigurosamente las excusas para que sean aceptables unicamente aquellas que traten de fuerza mayor, o se presuma colusión con la parte patronal

Sobre el despido de 54 trabajadores

El Juzgado había fijado un plazo de 2 días para oír a la empresa acerca del despido de 54 trabajadores. La empresa no respondió.

El Juzgado fija un término de 10 días de prueba para este incidente de despido.

#### MEDIDAS LEGALES

6 noviembre 1975 - Los trabajadores piden que se declare con lugar el recurso de nulidad (por la evacuación de la audiencia a

ACERISA, del 3 de noviembre), pues pasó el tiempo establecido sin que la empresa hubiera respondido.

- 11 noviembre 1975 - El Juzgado abre a prueba el incidente de represalias planteado por los trabajadores el 31 de octubre por 10 días.
- 11 noviembre 1975 - El Juzgado declara sin lugar el recurso de nulidad presentado por los trabajadores por el termino de dos días, no era perentorio y los trabajadores no acusaron la rebeldía de ACERISA Les impone una multa de Q 10.00 (a trabajadores) .

Sobre la suspensión de trabajadores

Hasta el 12 de noviembre 1975, se pagan los salanos a los 8 trabajadores suspendidos por 3 días en septiembre

#### MEDIDAS LEGALES

- 12 noviembre 1975 - Los trabajadores informan que fueron cancelados los salarios a los 8 trabajadores que fueron suspendidos por 3 días (10 de septiembre) el día 7 de noviembre.
- 13 noviembre 1975 - Los trabajadores interponen un recurso de apelación en contra de lo resuelto por el Juzgado en cuanto al recurso de nulidad (6 de noviembre) Consideran que el Juzgado ha tomado una actitud eminentemente civilista, totalmente contraría al espíritu que fundamenta el procedimiento LABORAL.
- 14 noviembre 1975 - Incidente colectivo. Los trabajadores informan que solamente 46 de los 54 trabajadores despedidos fueron reinstalados. Piden que se oigan testigos.
- 14 noviembre 1975 - El Juzgado señala para el día 21 de noviembre la audiencia para oír a los testigos.

20 noviembre 1975 - La sala primera de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social confirma el auto apelado por los trabajadores (13 de noviembre). Reduce la multa a Q 5.00.

21 noviembre 1975 – los trabajadores presentan el interrogatorio para la declaración de los testigos. Se trata de establecer si los 54 trabajadores despedidos han sido reinstalados, o bien si la empresa dio por finalizados sus contratos; los nombres de los obreros afectados y si les fue pagada su indemnización; si se les canceló sus sueldos días después de la fecha señalada para el pago de la quincena.

### Sobre la desmantelación de la fábrica

Los trabajadores hacen del conocimiento del Juzgado que a partir del 21 de noviembre la empresa comenzó a desmantelar y sacar de la fábrica piezas vitales para la producción. Hacen una descripción detallada de la maquinaria desmantelada. Al mismo tiempo los representantes de los patronos han hecho saber a los obreros que a partir del 12 de diciembre, la fábrica va a cerrar sus operaciones para reabrir la fábrica más adelante con nuevo personal.

Puesto que existe un emplazamiento ante las autoridades de trabajo por parte de los obreros, la empresa no puede enajenar sus bienes. Los trabajadores piden la intervención de la fábrica para evitar que la empresa simule una quiebra.

### MEDIDAS LEGALES

24 noviembre 1975            Los trabajadores exponen:

1) El día 21 de noviembre, 1975, por la tarde, la empresa procedió a desmantelar la maquinaria que sirve para la producción. Desmantelaron lo siguiente:

- a) Polea del motor de 1,000 caballos que se usa en el reductor. Sin esta pieza no funciona el motor y no pueden moverse los molinos de laminación. No pueden convertirse los lingotes en varillas.
- b) Un piñón. Esta es una pieza que da fuerza a la flecha que a su vez hace girar los rodillos para que pasen los lingotes. Sin esta pieza, se detiene la producción.
- c) Un porta-electrodo, pieza que sirve en el horno de fundición. Al faltar esta pieza no se derrite la chatarra que es la materia prima de la producción.

2) El mismo día 21 de noviembre, durante la mañana, los ejecutivos ordenaron que se desarmara la maquinaria y fuera trasladada a camiones y transportada a lugar ignorado. Fueron sacadas las siguientes piezas: a) una cabeza de electrodo; b) barras de bronce porta-electrodos; c) cilindros de oxígeno; d) cilindros de gas propano; e) una máquina de soldar electrodos, completa; f) una fragua; g) varios sacos de carbón vegetal; h) varios sacos de carbón mineral; i) equipo completo de cortar metal.

Luego de su dismantelación, estas piezas fueron cargadas a un camión con destino ignorado.

3) El dismantelamiento de piezas vitales para la producción y su traslado fuera de la fábrica, además de lo expresado por representantes del patrono de que la fábrica va a CERRAR sus operaciones el próximo 12 de diciembre para REABRIRLA con nuevo personal, puesto que el actual lo indemnizarían, lleva a la conclusión que los ejecutivos han puesto en marcha un plan de CIERRE de la fábrica, evadiendo en esa forma sus obligaciones con los trabajadores.

4) Estos hechos obviamente conducen a que la empresa en FORMA ILEGAL, va a paralizar sus labores, no cumpliendo con lo establecido en el Código de Trabajo en lo relativo al paro, puesto que en forma maliciosa el patrono está imposibilitando a los trabajadores al normal desempeño de sus labores.

5) Por lo expuesto, lógica y legalmente procede dictar todas aquellas medidas de urgencia, para evitar la maniobra de la empresa que pone en peligro los derechos de los trabajadores. Desde el momento que fue emplazada legalmente, para la discusión del pliego de peticiones planteada por los trabajadores, la empresa NO PUEDE enajenar sus bienes, porque si lo hiciera resultaría insolvente para el cumplimiento de sus obligaciones. Es de suponer que si está dismantelando la maquinaria es para enajenar dichos bienes. Estarían así provocando su insolvencia en FORMA DOLOSA, o una PRESUNTA QUIEBRA.

Los           trabajadores  
piden:

Que se decrete la intervención de la empresa para evitar que el patrono siga realizando todos aquellos actos que puedan provocar



unil ~U \\e~ta \\iebra o insolvenciaj que el juez Se apersona en las

instalaciones de la filbnca para practicar un inventario y constatar la falta de las piezas que se han identificado; que al constatar la falta de las piezas y la maqumaria, se ordene su inmediata restitución. En caso que no lo hiciera, se certifique lo conducente a lo crimmal por el delito de alzamiento.

#### Sobre el despido de 54 trabajadores

Los trabajadores habían propuesto testigos para ser oídos sobre el despido de los 54 trabajadores y habían hecho entrega del mterrogatorio correspondiente. El Juzgado determna Olr a 4 testigos

#### MEDIDAS LEGALES

21 noviembre 1975 - El Juzgado determina que se oigan a 4 testigos sobre cada hecho, segun la propuesta hecha por los trabajadores en el mCidente colectivo del 14 de noviembre,

#### Sobre la desmantelación de la fábrica

Se practica una inspeccion ocular por parte de la Inspección General de Trabajo para comprobar la desmantelacion y traslado de maquillaría vital para la producción de la fabnca

#### MEDIDAS LEGALES

24 noviembre 1975 - Acta levantada por un Inspector de la Inspección de Trabajo, hace constar:

- 1) Que desmantelaron piezas de la maqumaría en la fábrica.
- 2) Que no dejaron entrar a los trabajadores del primer turno a efectuar sus labores, encontrando éstos las puertas cerradas.
- 3) ,Al inspector se le dijo que no había nadie (de los representantes de los patronos) y que no podía entrar. Las puertas de la fábrica las encontró cerradas. El acta la tuvo que levantar en la calle, pese a haberse identificado como inspector de trabajo.



Lugar el incidente de represalias y absuelve a cerca de la denuncia formulada en su contra.

### Sobre la Junta Conciliatoria

Se efectúa la primera junta conciliatoria con participación de representantes obreros y patronales y sus respectivos asesores jurídicos, para buscar una solución a la suspensión de labores en la fábrica Para el efecto, la parte patronal elabora un proyecto de convenio que se comprometen a entregar a los trabajadores para su estudio,

### MEDIDAS LEGALES

#### 26 noviembre 1975 - Junta Conciliatoria

Se lleva a cabo una junta conciliatoria con los representantes de los trabajadores y su abogado defensor, el gerente general de ACERISA y 2 delegados de la parte patronal.

Se busca una solución al problema planteado al haberse SUSPENDIDO las labores por la parte patronal.

Se discute los días 24, 25 Y 26 de noviembre, Se conviene que la parte patronal elaborara un proyecto de convenio a suscribirse, el cual entregaran en el Tribunal a las 14:00 horas del 26 de noviembre, 1975, a efecto que los trabajadores puedan analizarlo Habra nueva junta al día siguiente (27 de noviembre, 1975),

### Sobre la desmantelación de la fábrica - Inspección

El Juez del Juzgado Tercero de la Capital instruye al Juez de Amatitlan para que se presente a Acerisa, practique una inspección y levante un inventario de la maquinaria para comprobar la desmantelación de piezas vitales de diferentes máquinas por los empresarios, como lo habían denunciado los trabajadores. El Juez y su secretario fueron practicamente secuestrados por los elementos de la policía militar instalados en la fábrica y no les permitieron llevar a cabo la diligencia (ver anexo 1, página del periódico La Nación del 27

de noviembre, 1975), Es importante hacer notar que esto sucede mientras se está realizando la junta conciliatoria entre obreros y patronos.

Sobre la inspección a la fábrica para comprobar la desmantelación y abusos cometidos contra el juez:

Se interpuso una queja al presidente de la República, haciendo de su conocimiento el atropello de que fue víctima el Juez de Amatitlán y su Secretario. El Presidente respondió por telegrama diciendo que a él se le había informado que 2 individuos borrachos se habían presentado a la fábrica y no se habían identificado (ver anexo 2. Telegrama del Presidente),

#### MEDIDAS LEGALES

27 noviembre 1975 - El Juez de Paz de Amatitlán y su Secretario intentan llevar a cabo la diligencia judicial ordenada por el Tribunal de inspeccionar la fábrica y comprobar el hecho que los patronos habían efectivamente sustraído piezas importantes de la maquinaria para frenar la producción.

A pesar de haberse identificado plenamente, fueron encerrados dentro de las instalaciones y rodeados por policías militares que no permitieron que se realizaran las diligencias, aduciendo que estaban cumpliendo órdenes de un ingeniero, alto funcionario de la fábrica

Fue la intervención de los obreros, que se encontraban afuera de la fábrica, lo que permitió que los policías militares dejan salir al Juez de Paz y a su secretario.

Al presentar la queja a la comandancia del cuerpo de Policía Militar, esta dijo no tener responsabilidad en el hecho, pues los policías militares que están en la fábrica SON CONTRATADOS DIRECTAMENTE por los empresarios de la fábrica y actúan bajo sus órdenes (Ver anexo 1).

27 noviembre 1975 - Se interpuso una queja directamente al presidente de la República quien contestó por telegrama que a él se le había informado que el día 26 de noviembre, 1975, se habían presentado dos individuos TOMADOS DE LICOR que

di'eron ser el Juez de Paz de Amatitlán y su Secretarioc Pero que

no se habian identificado ni habían mostrado la orden para llevar a cabo la diligencia judicial. A pesar de esto, entraron en la fábrica y no pudieron llevar a cabo la diligencia por el estado en que se encontraban (Ver anexo 2)0

#### Sobre la Junta conciliatoria

Los dias 24, 25 Y 26 de noviembre de 1975 se realizan las primeras juntas conciliatorias entre obreros y patronos Estos ultimas se comprometieron a presentar un proyecto de convenio Lo hacen fuera del tiempo que habían fijado y plantean condiciones maceptables para los obreros Los trabajadores exponen que la empresa deheradamente trata de retrasar la solución al conflicto Esto, unido a los hechos anteriores (Incidentes con el Juez de Amatitlán e Inspector de trabajo) y otras situaciones que se plantean a continuación en el memorial, lleva a los trabajadores a pedir la intervención de la fabnca Esto ya no se lleva a cabo pues se firma el convenio colectivo el 24 de diciembre, 1975.

#### MEDIDAS LEGALES

8 diciembre 1975 - Los trabajadores exponen ante el Juzgado:

1) Que habían llegado al acuerdo de discutir las bases de una posible solución parcial al conflicto colectivo planteado con la parte patronal La empresa se comprometio a presentar un proyecto de convenio que fue puesto en conocimiento de los trabajadores aunque con alguna tardanza Pero, los términos por ellos propuestos eran totalmente maceptables, por lo que los trabajadores elaboraron uno propio que pusieron en conocimiento de la parte patronal

2) La empresa se comprometió a dar una respuesta a más tardar el día de hoy por la mañana (8 de diciembre, 1975)

3) A pesar de que ha mediado la buena fe, paciencia y comprensión de parte de los trabajadores para la solución del conflicto, consideran que la empresa retrasa deliberadamente la solución al conflicto.

4) Los anteriores hechos unidos a:

- a) La negativa de la empresa para que ingresara el Inspector de trabajo para probar el paro ilegal de la empresa.
- b) La negativa de la empresa a que el Juez de Paz de Amatitlán cumpliera con lo ordenado por ese Tribunal -levantar un acta de Inventario sobre los bienes de la empresa
- c) Los problemas socio-económicos causados a más de 30 familias que como consecuencia económica, la empresa permitía que vivieran dentro del predio o de la fábrica y que fueran sacados del mismo. Ahora se encuentran viviendo en la casa de los Sindicatos de Amatitlán
- d) La Incertidumbre por la cual atraviesan los trabajadores de la fábrica
- e) El pago ilegal de indemnizaciones a aproximadamente 10 trabajadores, fundamentalmente laborantes de oficina de la fábrica. f) El paso ilegal de hecho del patrono g) El temor de que lo que la empresa persigue es la destrucción del justo movimiento colectivo

Todos estos hechos llevan a la conclusión de que es necesaria la INTERVENCIÓN de la empresa, para garantizar los derechos de los trabajadores y que la empresa cumpla con las leyes de la República y específicamente con lo preceptuado por el Código de Trabajo

5) Consideran que en el memorial anterior en el que piden la intervención de la fábrica (26 de noviembre), tenían ya suficientes elementos de JUICIO para justificar la medida de urgencia. Con los hechos referidos en este memorial consideran que la intervención está plenamente justificada,

Los trabajadores piden:

- a) Que habiendo justificado la medida de urgencia se decrete la intervención de ACERISA, b) Que se nombre un interventor (proponen a una persona). c) Que se le dé posesión del cargo al interventor y que para el efecto se apersonen al Juez en las instalaciones de la fábrica y ordene que se haga entrega de los libros de contabilidad al interventor.

En asamblea general se informa de la renuncia de uno de los representantes de los trabajadores ante las autoridades de trabajo. Se elige un sustituto por unanimidad.

10 diciembre 1975 - Asamblea de Trabajadores, Asistentes: 53

Uno de los representantes de los trabajadores recibió voluntariamente la indemnización de parte de la empresa. En su lugar fue electo otro representante por unanimidad.

Se informó a la general que el representante había recibido de común acuerdo con la empresa la indemnización y había presentado su renuncia irrevocable al cargo en la directiva del comité ad-hoc.

Sobre el convenio colectivo

Se firma el convenio el 24 de diciembre de 1975. Este abarca prácticamente todos los elementos contemplados en el pliego de peticiones,

El Juzgado acepta el convenio y levanta las prevenciones

15 diciembre 1975 - Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo de carácter Económico Social.

Firma de convenio entre parte patronal y trabajadores de ACERISA,

El día 15 de diciembre se iniciaron las pláticas entre los representantes de los trabajadores y la parte patronal. Estas reuniones continuarán los días 16, 19, 23 Y 24 de diciembre, 1975, día en que se firmó el convenio final.

Los trabajadores estaban representados por cuatro delegados y su asesor jurídico y la parte patronal por el Gerente General y su Asesor jurídico.

Como habían acordado, procedieron a discutir el convenio colectivo de condiciones de trabajo.

Entre las condiciones generales acordaron establecer el carácter de ley profesional del convenio; el reconocimiento a los delegados del comité AD ROC; el respeto recíproco en las relaciones; el respeto a la libertad de asociación de los trabajadores y el libre ejercicio de sus derechos labores; y el respeto a la libertad empresarial de fijar su política y de administrarse conforme a sus estatutos,

Se reitera la prohibición de portar armas dentro de la empresa (artículo 64, inciso 3) del Código de Trabajo). La empresa se compromete a dar preferencia a los guatemaltecos sobre los extranjeros en iguales circunstancias y condiciones y a cumplir con las jornadas de trabajo establecidas por la ley.

En el Capítulo II, se especifican las medidas que serán adoptadas por la parte patronal para proporcionar mejores condiciones de trabajo y seguridad a los obreros.

Estas incluyen: 1) guantes protectores para los trabajadores que mueven chatarra, a los del departamento de laminación y a los que manipulan varillas; guantes industriales protectores para los que laboran en fundición. 2) Zapatos de seguridad para los que mueven chatarra y zapatos de campo a los de fundición, laminación y manteniendo (cada seis meses). 3) Mascarillas para evitar la inhalación de polvo a todos los trabajadores. 4) Anteojos protectores a todos los que por su trabajo los necesiten. 5) Impermeables y botas de hule para los empleados que laboren a la intemperie. 6) Gabacha protectora para los de fundición y laminación para prevenir el riesgo de quemaduras o golpes por el hierro caliente. 7) Uniformes a los empleados de vigilancia.

Todos estos implementos de trabajo sólo podrán usarse dentro de la fabrica.

En el Capítulo III se acuerda crear una comisión de higiene y seguridad formada por representantes de los obreros y la parte patronal en igual número, para velar porque se cumplan las medidas tomadas y otras que puedan proponer.

Se acuerda instalar un comedor, servicios sanitarios, duchas y surtidores de agua potable en número adecuado. En caso de





movilizarse, la empresa se encargará de su traslado, por cuenta de la mismac

La empresa se compromete además a proporcionar iluminación adecuada, un botiquín de primeros auxilios y armarios individuales para guardar los efectos personales de los trabajadores.

En el Capítulo IV se acuerda crear una comisión de relaciones industriales compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la parte patronal, que se reunirá ordinanamente una vez al mes Su función será la de comentar y tratar de solucionar los asuntos que puedan crear diferencias entre trabajadores y la empresa y velar porque las relacIOnes de trabajo se desarrollen dentro de las normas del convemo y del COdIgO de trabajo.

Dentro de las prestaciones generales del último Capítulo la empresa se compromete a publicar y proporcionar una guía de horarIOs a cada laborante Se establece que las horas extras serán pagadas conjuntamente con el pago de la siguiente quincena en que fueron reallzadas; que el pago se efectuara en las instalaciones y dentro de la jornada en que se trabaje La empresa proporCIONará transporte para los empleados que vivan en la Capital; se concederán Ilcencias con goce de sueldo por dos días por muerte de la esposa, padres o hijos y por 3 días por matrimonio y por citaciones de autondades competentes por el tiempo necesano

La empresa donará por una sola vez la cantidad de Q 1,000<00 para ayudar a la capItallzacIon de una cooperativa de ahorro y prestamo y lo consumo que orgamcen los trabajadores, cuando esta obtenga su personería jurídica.

En caso de suspensión por el IGSS, la empresa pagará la diferencia restante hasta completar el 85 010 del salario por un máximo de seis meses. La empresa contratara los servIcios de un médico en AmatItlán, una hora diaria, cinco días a la semana para diagnosis clínico para los trabajadores, esposas e hijos menores. Se dará la suma de Q 95.00 para gastos funerales en caso de muerte del trabajador, su esposa o hijos menores.

Se concederán aumentos de sueldos a partir del 10. de marzo de 1976 en la siguiente forma:

1) Sobre los salarios vigentes al 30 de junio 1975,

2) Este aumento se hará efectivo para los trabajadores que no hayan recibido aumentos de 30 de junio al 30 de noviembre, 1975 Recibirán únicamente la diferencia, en caso de que el aumento haya sido inferior al que ahora se acuerda

3) Aumentos: Q 1500 mensuales a trabajadores de fundición y mantenimiento; Q 10.00 mensuales a trabajadores de laminación y demás no calificados

Las ventajas económicas que se otorguen a los trabajadores constituirán un máximo del 10% del salario ordinario,

La empresa contratará un seguro por accidente por un valor de Q 1,000,000 que deberá estar en vigor el 15 de febrero, 1976.

El aguinaldo será del 55 % sobre el salario ordinario en diciembre de 1976 y el 60 % en diciembre de 1977.

Los trabajadores recibirán los siguientes incentivos:

1) Los laborantes en el proceso de fundición -tres centavos por tonelada de material producido en el gote-,

2) Los que laboran en el proceso de laminación --dos centavos por cada tonelada de vaina efectivamente producida

3) Los del departamento de mantenimiento y eléctrico -cinco centavos por tonelada de vaina producida

Se hace ver que los que laboran a destajo seguirán en el mismo sistema y los trabajadores a plazo fijo (por obra o cíclicos) no están sujetos a las estipulaciones de este convenio.

Se elaborará por parte de la empresa un reglamento para la toma de alimentos a efecto de que los trabajadores gocen de media hora para comer.

Este convenio tiene una vigencia de dos años a partir del primero de enero, 1976. Al final de este tiempo se tendrá por

prorrogado por un término igual si no es denunciado con la anticipación legal correspondiente por alguna de las partes.

La empresa deberá entregar los implementos de trabajo el 15 de enero, 1976; los uniformes en la primera quincena de febrero; los impermeables y botas el 2 de mayo, 1976; los guardarropas deberán estar instalados el 31 de marzo, 1976; el comedor y servicios sanitarios el 31 de enero, 1976.

La empresa se abstendrá de despedir a ningún trabajador de la fábrica por 3 meses a partir del 10. de enero 1976, salvo que incurriera en las causales contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

Sin embargo, la empresa reclama el derecho de despedir en cualquier momento y a su juicio a cualquier empleado que el 15 de junio de 1975 tuviera dos o menos meses de trabajo o que hubiera sido contratado después de esa fecha. Este recorte podría afectar a 62 trabajadores.

Puesto que los aumentos de salarios entran en vigor hasta el día primero de marzo, 1976, la empresa dona al comité ejecutivo provisional del Sindicato en formación el equivalente a los aumentos correspondientes a los meses de enero y febrero, 1976, para cubrir los gastos de la negociación.

El convenio está suscrito en la Ciudad de Guatemala el 24 de diciembre, 1975.

24 diciembre 1975 - El Gerente General de ACERISA y los trabajadores conjuntamente piden que se apruebe el convenio iniciado el 15 de diciembre, 1975, que se levanten todas las medidas cautelares o de urgencia que se hubiere dictado para el efecto y las prevenciones decretadas por el Juzgado.

8 enero 1976 - El Juzgado acepta el convenio y levanta las prevenciones.

Las medidas legales continuaron desde enero hasta octubre de 1976. No consideramos importante seguir el análisis cronológico de

las mismas pues con la firma del Convenio Colectivo en diciembre de 1975, se cerró la parte fundamental de la lucha jurídica.

A partir de enero del '76, se plantean demandas de prestaciones e indemnizaciones de trabajadores que luego se retiran de la empresa por el cúmulo de presiones a las que estaban siendo sometidos. En marzo se presenta un nuevo pliego de peticiones con el objetivo fundamental de que el juzgado ordene la inamovilidad de los trabajadores y frenar de esta manera los despidos continuos que se estaban dando en la empresa. En el mes de mayo se realizan nuevas pláticas entre los representantes de los obreros y los patronos y éstos se comprometen a cumplir con lo establecido en el convenio de diciembre que estaba aún vigente. Con base en ésto, los trabajadores desisten del nuevo pliego de peticiones que habían presentado.

Las últimas demandas de prestaciones son presentadas ante el juzgado, en octubre de 1976.



## VII

### **RELATO DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS MANIOBRAS PATRONALES FRENTE A LA ORGANIZACION OBRERA**

Desde el momento que se presentó por parte de los obreros el emplazamiento a la empresa, ésta trató por todos los medios de disuadirlos de su propósito y de romper su organización. Llamaron a los integrantes del comité ejecutivo y les plantearon que la parte patronal SI estaba de acuerdo en que formaran su comité, pero que este siguiera los lineamientos de la empresa. Les prometieron darles un 80 010 de aumento salarial, siempre y cuando desistieran del emplazamiento, Se efectuaron tres pláticas de este tipo. Pero, al ver los empresarios que esto no daba resultado, que los dirigentes y los afiliados al comité AD HOC seguían firmes en su postura, los tres representantes obreros fueron amenazados primero en forma velada y luego abiertamente de muerte,

La empresa había contratado a 27 trabajadores de San Manuel Chaparrón, Jalapa, para formar un grupo de choque dentro de la fábrica Estos trabajadores que recibían un trato preferencial y tenían salarios mas altos que los obreros locales, vinieron prácticamente a sustituir a los trabajadores salvadoreños que fueron devueltos a su país al iniciarse el conflicto. Pretendían formar otro comité con esta gente y los que aún no se habían afiliado al comité AD HOC para dividir el movimiento.

Al ver que este tipo de tácticas no daba resultado, y que por el contrario el movimiento se fortalecía día a día, intentaron penetrar el movimiento por otros medios. Otorgaron el 35 % de aumento a los trabajadores del departamento de laminación; subieron de categoría a uno de los representantes de los trabajadores e incluso le pusieron un ayudante, cosa que jamás había sucedido; informaron a todos los trabajadores que durante 2 días podían trabajar a su sabor y antojo.

Los trabajadores se hicieron rápidamente de la

mano obra patronal y el último día de la huelga, por ser

acusados de boicotear la producción si el ritmo de trabajo bajaba o de tratar de imponerles más tareas en forma permanente si el ritmo subía, y efectuaron una asamblea relámpago en la cual decidieron por unanimidad continuar con el mismo ritmo de producción.

El 22 de noviembre, después de la última fundida del turno diario se hicieron reparaciones al horno. Esa misma noche, en el tercer turno se ordenó a los obreros que dismantelaran el horno de fundición, quitándole piezas vitales para su funcionamiento. Tres técnicos fundidores, de nacionalidad mexicana dieron la orden y les indicaron que las piezas fueran sacadas como fuera, que no importaba si se quebraban.

Esta actitud obedecía a la intención patronal de acusar a los obreros de sabotaje.

Al ser despedidos 56 trabajadores a fines de octubre, la parte patronal argumentó que esto se debió a un accidente, del cual ignoraban las causas, en las instalaciones eléctricas, lo que causó que dejara de funcionar un motor que producía energía vital para la producción.

El electricista declaró que había hecho ver a la empresa la necesidad de comprar algunos repuestos para el motor. La realidad es que uno de los técnicos mexicanos puso un puente directo a la energía, el motor se sobrecargó y estalló. De nuevo la empresa hace una acusación velada de sabotaje por parte de los obreros.

Al presentarse los integrantes del primer turno, a las 6 de la mañana el día 26 de noviembre, se encontraron con las puertas de la fábrica cerradas y la orden expresa del Gerente general de que nadie podía ingresar. A partir de ese momento, los obreros se presentaban a la fábrica y cubrían sus turnos en la calle. El 2 de diciembre se presentó una patrulla militar al lugar en donde se encontraban los trabajadores, afuera de las instalaciones de la fábrica. Intentaron interrogar a los obreros y luego les ofrecieron su colaboración.

Los trabajadores de ACERISA les hicieron ver que no estaban en huelga, que si no estaban realizando normalmente sus labores, esto se debía al paro patronal.

Las presiones continuaban. Se presentó un inspector de trabajo, que no quiso identificarse y les dijo que ese conflicto laboral era caso perdido para ellos, que él les sugería que recibieran sus prestaciones y desistieran en su lucha.

El 28 de diciembre reinstalaron a la mitad de los 54 trabajadores despedidos. La empresa se negaba a aceptar a los demás porque no convenía a sus intereses. Fue solamente por la presión continua ejercida por los trabajadores y sus asesores Jurídicos que se logró que la empresa pagara las prestaciones de los días que no se trabajó y la reinstalación de todos los compañeros despedidos

La empresa en todo momento jugaba un doble papel frente al conflicto planteado y a los obreros. Por un lado, se firma el convenio colectivo de condiciones de trabajo el 24 de diciembre, 1975, con aparente acuerdo en todos los puntos por ambas partes. Esto suponía una Solución al conflicto planteado y a las demandas de mejores condiciones de trabajo de los obreros. Sin embargo, a partir de principios de enero de 1976, se agudiza la represión patronal y se viola el convenio recién aprobado, pues comienzan de nuevo los despidos de trabajadores y la empresa no cumple con las condiciones pactadas de aumentos de salarios, dotación de equipo a los obreros y mejoras físicas de las instalaciones.

A mediados de enero, el Sub-gerente inicia una campaña de "orientación sindical", Propone que las instalaciones de la empresa sean usadas para las asambleas de los obreros. Luego llamó a los trabajadores individualmente para ver de "resolverles" sus problemas económicos, Los trabajadores organizados lo oían, pero no le daban participación, ni aceptaban sus propuestas. La empresa organizó una serie de festejos para los empleados, porque lo tenían bien merecido. A estos convivios tampoco asistían la gran mayoría de trabajadores.

Existía un pequeño grupo que nunca se había afiliado al comité y que era gente de confianza de los empresarios. Entre otras cosas, servían de informadores y avisaban cuando iba a haber asambleas generales. La empresa siempre trató de boicotearlas. Esta gente de confianza de la empresa era obligada a firmar contratos en blanco y también fueron despedidos y liquidadas sus prestaciones aduciendo la empresa que estaba en quiebra.



A mediados de marzo 1976 se establecieron pláticas de nuevo

entre los empresarios y los representantes de los trabajadores. Al mismo tiempo despiden y liquidan a 36 trabajadores afiliados a la organización. A los que aún quedaban, no les daban trabajo porque declaran que no había trabajo, dadas las condiciones en que se encontraba la empresa. Estando aún en pláticas, liquidaron al resto de los trabajadores, dejando únicamente a los 9 integrantes del comité ejecutivo del sindicato en formación. La empresa decía que no había trabajo pero contrataban gente nueva para efectuar las labores que no permitían que hicieran los 9 trabajadores del comité. Estos trabajadores nuevos eran despedidos a los 15 días y contrataban otros. Habla una movilidad continua de los obreros. A los miembros del comité se les aisla del resto de los obreros al extremo que sus salarios les eran pagados en el patio mientras que a los demás se les pagaba en la oficina, y se les prohibió la entrada al departamento de laminación. La empresa contaba en este momento con 22 trabajadores.

En mayo 1976, comenzaron a traer gente de la costa para trabajar en la fábrica, a través de un contratista, pagando les Q 2,00 diarios. Les deducían la cantidad correspondiente del IGSS y resultó que no estaban cubiertos. Los obreros locales ganaban Q 1.36,

La empresa justificaba el despido de los obreros por la falta de funcionamiento del motor cuya reparación declaran duraría lo menos 9 meses. Cuando lograron tener más gente empleada a través del contratista, que además no tenía ninguna experiencia de trabajo en este tipo de industria, arreglaron el motor en 13 días. La orientación de la empresa siempre siguió siendo la de explotar al máximo al obrero. A estos nuevos trabajadores se les contrataba para empacar chatarra, con el sueldo que correspondía a ese trabajo, y se les obligaba a trabajar en el departamento de laminación.

La empresa trataba de evitar que hubiera más de 20 trabajadores en la fábrica para evitar así la posible formación de un nuevo comité AD HOC y el planteamiento de emplazamientos a la empresa. Como aumentó a 68 el número de trabajadores con los contratados en la costa, dividieron arbitrariamente la empresa en cinco, con diferentes nombres y todas con menos de 20 trabajadores. Estas eran: ACERISA, CERINSA, FLOTA AZUL, FLOTA ROJA y CORECHA,

Las cinco supuestas empresas se encontraban todas en las mismas instalaciones que siempre había ocupado ACERISA, Esto impedía que los trabajadores pudieran organizarse, por trabajar, se pretendía hacerles creer, en diferentes empresas

Al serles requerida a los empresarios la constancia de que efectivamente se trataba de 5 empresas independientes, se negaron a presentada Se pidió una inspección de Oficio. Los inspectores confirmaron que NO existían las 5 empresas, que esta era una división ficticia sin ninguna base legal Además de una sene de anomalías, encontraron que los libros de planillas estaban atrasados 9 meses.

Al tener los trabajadores la confirmación de la Inspección General de Trabajo de que legalmente ACERISA seguía siendo una sola empresa y que por lo tanto SI podían reactivar el Sindicato y plantear demandas laborales porque sobrepasaban el número de 20 obreros requeridos, comenzaron de nuevo el intento de organización

La respuesta patronal fue inmediata Llamaron a uno de los miembros del comité ejecutivo de los obreros y le manifestaron su "preocupación" por la "salud" de sus hijos y su familia Le hicieron ver que conocían muy bien a los que estaban dispuestos a continuar dando la batalla; que para ellos, los patronos, la muerte de cualquiera de los representantes obreros equivalía a una llamada telefónica, pero que no querían llegar a esto. A otro de los representantes le ofrecieron un aumento de Q 1.50 diarios SI desistía de la organización, cosa que no aceptó. También les ofrecieron llevados a trabajar a Costa Rica, de contrabando, con un salario mensual de Q 50000 Los obreros siempre estuvieron claros de las maniobras de los patronos y no aceptaron el chantaje barato que les ofrecían

A mediados de octubre 1976, habían 19 trabajadores organizados más 4 del comité ejecutivo, llegaban a 23 Era la oportunidad de revitalizar el comité AD HOC y plantear las denuncias en contra de la empresa.

Sin embargo, después de casi un año, las amenazas de muerte para ellos y su familia y la represión continua dentro de la fábrica comenzaron a hacer efecto en los obreros. La inseguridad económica y personal y la desesperación no les permitió presentar un frente sólido ante la represión patronal.

Al mismo tiempo que amenazaban a los dirigentes obreros, los patronos trabajaban con un grupo que no se había afiliado a la organización para formar un comité blanco. A fines de octubre la empresa dio una fiesta para los trabajadores en donde los patronos eligieron a los nuevos "representantes" que iban a componer el comité.

En los últimos días de octubre se retiran de la empresa los integrantes que aún quedaban del antiguo comité ejecutivo, no sin antes realizar un mitin relámpago dentro de la fábrica, explicándole a los trabajadores las causas que los llevaron a tomar esta decisión.

En toda batalla se dan retiradas tácticas. Esto jamás significa una derrota, Los compañeros de Acerisa están actualmente tratando de reconstruir su organización.

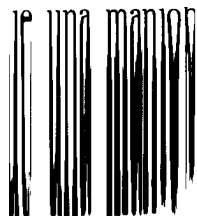
## VIII

### MANIOBRAS PATRONALES

El Cierre temporal y la aparente declaración de quiebra de Acensa, se debe, a nuestro criterio, a dos factores fundamentales: el primero constituye una maniobra especulativa en cuanto que Acerisa fue adquirida en subarrendamiento del Crédito Hipotecario Nacional, que la remató al quedar abandonado el activo externo por el anterior dueño. El arreglo de la subasta quedó establecido de tal forma que a través de la venta de lingotes de hierro, el Crédito obtendría el ingreso de su inversión. Aunque empresarios guatemaltecos figuraban en la transacción, el capital mayoritario era salvadoreño. En rompimiento con el arreglo con el Banco, y sin su conocimiento, se instaló el tren de laminación para la producción de varillas de hierro. La maquinaria era usada y estaba sobrevalorada, lo que constituyó una defraudación al fisco. Desde el inicio de las operaciones, se hizo patente un desquiciamiento financiero por la mala organización administrativa y técnica. La orientación financiera se basaba en la explotación obrera como medio de ganancia.

El paro en la producción y la declaración de quiebra pretendían liberar a la empresa del adeudamiento con el Banco y del pasivo laboral. Además, el Congreso de la República, a través del decreto 1676, exoneraba del pago de derechos aduaneros, así como de todo recargo de naturaleza arancelaria por el término de dos años la importación de artículos de construcción por la crisis producida por el terremoto del 4 de febrero de 1976. El artículo primero, inciso e) determina específicamente lo relacionado a varillas de hierro o acero. Al simular la quiebra, se congelaba el precio del hierro pues al no haber aparentemente mercado, se cerraba el decreto 1676.

El segundo factor fue la actitud antisindicalista intransigente de los patronos, que proponían destruir el movimiento organizado dentro de la fábrica a toda costa. Visto así, el conflicto planteado fue la causa fundamental del cierre temporal de la empresa. El objetivo de los despidos y después del fraccionamiento artificial de la empresa



dejar menos de 20 trabajadores en

cada centro de trabajo y así impedir el funcionamiento del sindicato. Este continúa existiendo porque la empresa nunca pidió el desistimiento de su personería jurídica. Una vez lograda su destrucción y posteriormente el control del mismo ya no importaba que legalmente existiera o no. El paro patronal fue otra forma utilizada por la empresa para impedir el funcionamiento del sindicato. Dentro del contexto laboral de Guatemala esto es un procedimiento que se utiliza poco. En Amatitlán fue la primera vez que sucedió

Como puede comprobarse en el relato cronológico de las medidas legales adoptadas en el conflicto, hubo un desacato abierto de parte de la empresa a los mandatos de la Corte. Se utilizaban toda clase de maniobras jurídicas para retrasar la solución del conflicto y no cumplir con los puntos establecidos en el convenio.

La empresa jugaba un doble papel frente a los obreros y ante las autoridades de trabajo: aparentaban buscar una Solución rápida al conflicto en la mejor manera y utilizaban maniobras jurídicas para atrasar el proceso y tergiversar los hechos; sostenían charlas con los dirigentes obreros, mostrando una actitud amplia y al mismo tiempo amenazaban y despedían trabajadores en la fábrica. Estas actitudes indudablemente lograban su fin al causar confusión entre los trabajadores.

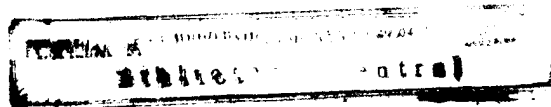
En forma arbitraria implantaban el cambio de turnos de los obreros para dificultar la comunicación entre ellos y desbaratar la organización de grupo, separando y aislando a la vez a los elementos más activos. Mantenían desocupados a los dirigentes y afiliados más combativos aduciendo que no había producción, pero al mismo tiempo contrataban gente nueva. Tenían más trabajadores de los que necesitaban para tratar de formar un grupo blanco que sirviera a sus propósitos.

La actitud de los patronos era despótica y carecía absolutamente de sensibilidad social. No sólo no les importaba los riesgos que corrían los trabajadores en la fábrica en el desempeño de sus labores por las pésimas condiciones de trabajo de la fábrica por falta de higiene y seguridad, sino que mostraban un abierto desprecio hacia la vida misma de los obreros; amenazándolos de muerte no sólo

a ellos, también a sus hijos' -un chantaje moral de una bajeza

inaudita-o Mostraban ante el trabajador una actitud hostil y amenazante, haciendo gala del poder sobre sus vidas que decían poseer, El nivel de enfrentamiento llega a tal punto que implica la posible muerte de los dirigentes si no cesaban en su lucha.

La desmantelación de equipo vital para la producción de la fábnca es otra forma de boicot utilizada por los patronos. La negativa a dejar ingresar a las instalaciones de la fábrica al inspector de trabajo para comprobar este fin y el virtual secuestro del juez de Amatlán y su secretario al querer éstos realizar una diligencia judicial, hacen pensar en un apoyo oficial que permitiera a los patronos alcanzar tal nivel de desafío a la ley y las autoridades locales





## IX

### DATOS Y OBSERVACIONES FINALES

El inicio de la formación del sindicato de Acerisa fue determinado por demandas de tipo económico fundamentalmente y mejores condiciones de trabajo. Se trataba de trabajadores con poca o ninguna experiencia y formación sindical. Las condiciones objetivas de explotación crean la necesidad de organizarse, como medio para alcanzar objetivos inmediatos de reivindicaciones económicas

Al iniciarse el conflicto en julio de 1975, el movimiento contaba con un 13 % de afiliados en relación al total de trabajadores de la fábrica, En septiembre del mismo año, el porcentaje había subido al 41 0/0 En los momentos más álgidos del conflicto estaban integrados al movimiento aproximadamente el 800/0 de los obreros, entre afiliados y participantes activos, a pesar de la presión continua a que estaban sometidos por la parte patronal. El grado de organización alcanzada fue alto,

Existían muchas empresas con sindicatos activos, que habían logrado su personería jurídica y planteado conflictos laborales, pero el caso de Acerisa introduce nuevas modalidades de trabajo en Amatlán. Efectúan asambleas generales semanales con participación masiva de los obreros para informarles de los avances del conflicto y para concientizar a los trabajadores, dándoles orientación sindical, ideológica y jurídica. A través de charlas y cursillos se busca elevar el nivel de conocimiento de los obreros de su realidad. Este conocimiento significó el intento de salir del marco estrecho del problema individual y las reivindicaciones económicas inmediatas como únicos objetivos de la lucha obrera para dar paso a una visión más amplia que implica el acercamiento a otros sindicatos locales, manifestaciones de solidaridad con la lucha obrera en general y la vinculación con sindicatos de la Capital. Esto se logró en gran medida. Los trabajadores de Acerisa comenzaron a participar incluso en problemas más generales, de interés popular, como la

-- --



## CONTAMINACIÓN DEL LAGO, EL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y LA SOLUCIÓN DE algunos conflictos con la municipalidad local.

Fueron los trabajadores de Acerisa los que promovieron la idea de celebrar el primero de mayo por primera vez en Amatitlán en 1976. No se logró realizar ese año, fundamentalmente por el temor a que la manifestación fuera reprimida. Sin embargo, se efectuó una conferencia en conmemoración del día del trabajo con una buena participación obrera. Este año, 1978, hubo una manifestación de antorchas que recorrió las calles de la ciudad el 30 de abril por la noche. El movimiento de Acensa, seguido después por los trabajadores de MII Flores, fue el primero que comienza a tomar medidas organizativas de solidaridad y combatividad, constituyéndose en un grupo de avanzada en Amatitlán. Contribuyó a la toma de conciencia de los obreros de la necesidad de consolidar su organización a través de su ejemplo. Esta necesidad se dio a dos niveles: el fortalecimiento interno de la organización dentro de cada centro de trabajo y la formación de un frente organizado de trabajadores de Amatitlán. El movimiento organizado de Acerisa es el germen de FOSA, Frente Organizado de Trabajadores de Amatitlán, que se crea a mediados de 1977.

Los trabajadores de Acerisa mostraron siempre una actitud valiente y decidida, no dejándose provocar ante las maniobras patronales.

El conflicto de Acerisa también tuvo aspectos negativos. El sindicato fue minado por los despidos hasta ser destruido. Muchos trabajadores perdieron su tiempo y se retiraron de la empresa, porque no se había logrado crear en todos un grado de conciencia que les permitiera soportar las presiones a las que eran sometidos continuamente. Los directivos sufrieron muchas penalidades pues los empresarios de Acerisa elaboraron "listas negras"; conseguían trabajo en otras fábricas, pero al saber de su participación en el movimiento de Acerisa, eran despedidos. . . Esto tuvo como efecto que aumentara el temor a la represión y a la inseguridad económica de quedar cesantes dentro del sector obrero.

De los trabajadores que integraron el movimiento organizado de Acerisa y fueron despedidos o se retiraron de la empresa, se ha perdido la pista de algunos, fundamentalmente porque se han dedicado a trabajar en la construcción por la gran demanda de

obreros en este sector post-terremoto. La mayoría se ha integrado a otras fábricas y han contribuido a la formación de nuevos sindicatos o se han afiliado a los sindicatos ya existentes dentro de sus centros de trabajo. La experiencia del conflicto de Acerisa dejó en la mayoría una huella positiva.

Los objetivos inmediatos alcanzados por los trabajadores de Acerisa fueron pocos y temporales. Por ejemplo, el salario más bajo llegó a Q 2,50 al firmarse el convenio; bajó de nuevo a Q 1,50 al ser destruido el movimiento, No se logró la sistematización en la compra de equipo protector y las instalaciones no fueron acondicionadas para un mejor funcionamiento. Las condiciones actuales de Acerisa son iguales o peores que antes del conflicto, sobre todo por el sindicato blanco que funciona dentro de la fábrica y que apoya los intereses patronales en contra de los intereses obreros" El conflicto de Acensa dejó frutos en otros aspectos que ya hemos mencionado. Sin embargo, ya se vislumbra un resurgimiento de la organización

auténtica obrera en Acerisa. Al momento la empresa cuenta con 119 trabajadores y existen las mismas condiciones de trabajo que motivaron el conflicto inicial No debemos olvidar la experiencia adquirida que sería un factor determinante en el planteamiento de un nuevo emplazamiento y en el fortalecimiento de la organización.

Es importante señalar que en nuestro país la represión se hace sentir en todo momento a nivel nacional, Como ejemplo palpable, basta recorrer la interminable lista de muertos y desaparecidos en Guatemala en los últimos años. La lucha sindical es considerada como un peligro y amenaza al sistema por los gobernantes de turno que representan a la oligarquía. En Guatemala no existen presos sindicalistas, sólo muertos sindicalistas, El vil asesinato del Licenciado Mario López Larrave, cuyo único crimen fue constituirse en defensor de la clase obrera, no deja ninguna duda de cuál es la actitud de la clase dominante.

El temor constante a la represión y la falta de una conciencia de clase sólida en las mayorías obreras, hacen de la organización sindical una tarea difícil. Todo esto, además del poco desarrollo industrial del país contribuye a que el movimiento obrero en Guatemala sea débil e incipiente aunque se encuentra en una etapa de ascenso según lo demuestra las últimas manifestaciones populares masivas que con gran participación obrera que se han dado fundamentalmente para el

Primer día de Mayo y para el primer aniversario de la muerte de  
Licenciado Mario López Larrave en junio de 1978.

La pregunta final podría ser: ¿Por qué falló el movimiento? La respuesta, sin duda, viene a apoyar la idea central de este trabajo. El movimiento sindical en Amatitlán era débil. No estaba en ese momento en condiciones de dar el apoyo necesario a los compañeros de Acerisa. Por esa debilidad precisamente, faltó coordinación con los sindicatos de la capital para promover un movimiento masivo de apoyo. Por otra parte, se confirma una vez más que la ley está al servicio del sistema y por lo tanto presenta todo tipo de limitaciones para el avance de la lucha obrera. Al mismo tiempo que facilita el empleo de maniobras jurídicas patronales para frenar la organización de los trabajadores Se hace indispensable la organización la unidad y sohdaridad de los sindicatos a nivel regional y nacional para brindar el apoyo necesario para que mOVImientos como el de Acerisa puedan salir avantes, Tenemos el ejemplo del conflicto de Coca Cola en donde los obreros encontraron el apoyo de las federaciones y sindicatos, A partir de este conflicto, al comprobar la efectividad de la solidaridad y unidad, nace el ComIte de Unidad Sindical, CNUS, Tambien esta el caso de los mineros de Ixtahuacán que logró movilizar a miles de personas mtegrantes de diferentes frentes nacionales y así lograr su propósito.

Creemos que el conflicto de Acerisa jugó un doble rol: es un ejemplo para la consolidación de la organización sindical a nivel regional y nacional y hace patente una vez mas que los patronos no se detienen más que ante la fuerza de la organización obrera.

X  
**ANEXOS**



## ANEXO 1

Periódico La Nación, 27 de noviembre de 1975.

JUEZ, SECRETARIO Y POLICIA NACIONAL EN CAUTIVERIO EN LA FABRICA  
"ACERISA"

POLICIAS MILITARES IMPIDEN DILIGENCIA JUDICIAL

Elementos de la Policía Militar Ambulante, destacados en las instalaciones de la empresa "Aceros Industriales, S A, ", ubicada en la población de Amatlán, impidieron ayer tarde que se practicara una diligencia judicial y mantuvieron prácticamente en cautiverio durante una hora al juez de paz de Amatlán, a su secretario y a un agente de la Policía Nacional

En la citada empresa existe un grave problema laboral a raíz de que sus empresarios cerraron, sin previo aviso, las puertas a los doscientos trabajadores, quienes calificaron tal proceder como un despido indirecto.

A raíz de tales anomalías laborales, el juzgado 30. de Trabajo y Previsión Social de la zona económica envió un despacho al juzgado de Paz de Amatlán, para que el propio juez, señor Amadeo de Jesús Guerra Salís, practicara un inventario en la fábrica, pues según denuncias de los trabajadores, los empresarios estaban sacando de las instalaciones muchas piezas fundamentales de la maquila

Cumpliendo tal mandato, a las 16 horas de ayer, el Juez de Paz de Amatlán, acompañado de su secretario, señor Luis Gonzalo Giran y del agente de la Policía Nacional, Daniel Amílcar Álvarez Hernández, se hicieron presentes a las instalaciones de la fábrica "Acerisa" con el fin de llevar a cabo dicha diligencia

SE LES PIDIO IDENTIFICACION

El problema principió cuando los policías militares que cuidan las citadas instalaciones solicitaron sus respectivas credenciales al Juez de Paz, a su secretaria y al mismo policía, quien vestía su uniforme. Logrando en esa forma ingresar a las instalaciones y cuando procedían a levantar el inventario, fueron rodeados por todos los policías militares, impidiendo en esa forma que se realizara la diligencia.

Desde ese momento, los policías militares los mantuvieron prácticamente en cautiverio por espacio de una hora, no obstante

~I~[ ~ ~ ~ijr~m~ (1 !oo[i~m~ Jij~jrW l~ ~m~oo jj- l~ IIDm ~~!

estaban cometiendo al impedir que se realizara la diligencia ordenada por un tribunal competente.

La respuesta de los policías militares fue que ellos estaban cumpliendo órdenes del ingeniero Luis Vásquez Canel, quien desempeña un alto cargo en la fábrica.

#### ACTITUD DE LOS TRABAJADORES EVITO QUE EL CASO SE AGUDIZARA

Se informó en la misma fábrica que el juez de Paz de Amatlán, su secretario y el agente de la Policía Nacional emplearon varios argumentos para que los dejaran salir del local pero todos sus deseos se vieron frustrados"

Las decenas de trabajadores que estaban fuera de la fábrica, al percatarse que el juez y sus acompañantes estaban con serios problemas, se acercaron a la puerta metálica para adoptar alguna medida para socorrerlos. La actitud de los trabajadores favoreció a la autoridad judicial para que se les permitiera, después de una hora, salir de las instalaciones

El Juez, el secretario y el agente de la Policía Nacional fueron entrevistados posteriormente y confirmaron el incidente ocurrido en el interior de la fábrica "Acerisa", quienes denunciarán este atropello a sus superiores.

Se advirtió en la misma fábrica que los policías militares protagonistas de este penoso incidente, son contratados específicamente por la empresa "Acerisa" y actúan bajo las órdenes de los empresarios y los sueldos los devengan de la misma, sin tener nada que ver en este asunto la comandancia de este cuerpo.

#### EL CONFLICTO EN ACERISA

Más de doscientos trabajadores de la empresa "Aceros Industriales, S.A." (ACERISA) que opera en la población de Amatlán, se consideran despedidos de sus labores por la acción de los ejecutivos de dicha firma, para evitar la formación del sindicato laboral, según declaraciones a LA NACION por los afectados.

Los quejosos manifestaron: "El conflicto se inició a mediados del mes de julio del año en curso, cuando la directiva del sindicato en formación hizo entrega de un pliego de peticiones al gerente general de la empresa, señor Luis Vásquez Canet y al departamento de Trabajo, mediante el cual solicitamos seguro de vida, equipo de

protección, y otros beneficios para los trabajadores, incluyendo mejoras salariales, así como que los altos jefes de la empresa dejaran de portar armas de fuego dentro de las instalaciones",

#### o DECLINAN O EMPEORAN LAS COSAS

"A raíz de eso, añaden los afectados, los empresarios empezaron a coaccionamos a los 22 organizadores del Sindicato. Entre algunas de las coacciones adoptadas por los ejecutivos especialmente por el señor gerente de producción, señor Alberto Camargo, de nacionalidad mexicana, se pretendió a que fuéramos contratos falsos e ilícitos en ocasiones se llegó al extremo de decirnos que o declinábamos de nuestra actitud o las cosas empeorarían"

#### CIERRAN LA EMPRESA SIN PREVIO A VISO

"Y así transcurre alrededor de cuatro meses -dijeron- hasta que el viernes pasado empezaron a sacar la maquinaria, así como a recogerse la herramienta, la que fue trasladada a El Salvador y a la casa del señor Camargo, y seguidamente el lunes, para sorpresa de todos nosotros, cuando nos presentamos a nuestras labores nos topamos con que la empresa había sido cerrada. Aquella actitud fue tomada sin previo aviso hacía nosotros por lo que los 225 trabajadores nos consideramos indirectamente despedidos"

#### CUMPLEN SUS TURNOS EN LAS AFUERAS

Más adelante, los quejosos dijeron: "Hacemos ver que en ningún momento ha habido huelga de nuestra parte, sino todo ha sido provocado por los dueños. Mucho de eso es que los 225 trabajadores hemos seguido cumpliendo con nuestros respectivos turnos aunque sea en las afueras de la empresa sin importarnos el tener que soportar las inclemencias del tiempo"

#### NO SE DEJA ENTRAR NI A MEDIADORES

"Sin embargo --reiteran los quejosos- los empresarios se han negado y mostrado renuentes a todo diálogo, al extremo de impedirles el acceso a las instalaciones hasta a representantes del Seguro Social, del banco, así como a otros miembros sindicales, actitud que consideramos es al margen de la ley"



## UN VERDADERO CAMPO DE CONCENTRACION

Por aparte, el señor Santos Xitamul Hernández, desde atrás de un alambrado que circunda la empresa manifestó a LA NACION: "Los ejecutivos han tomado a tal grado sus medidas represivas, que tanto yo como los señores Rafael Salís y Daniel Equité, quienes prestamos nuestros servicios en faenas agrícolas, por el hecho de haberlos sindicalizado nos han dejado cautivos dentro de las instalaciones, o sea que han convertido esto en un verdadero campo de concentración"

### EL CIERRE ES COACTIVO

Para concluir, un grupo de dichos trabajadores acercándose a nuestros reporteros manifestaron: "No aceptamos que el Cierre de la empresa se deba a la quiebra, como se ha pretendido hacer creer. Todo es más bien -agregaron- parte de la coacción adoptada por los ejecutivos con el fin de hacernos declarar de nuestro movimiento ",

ANEXO 2

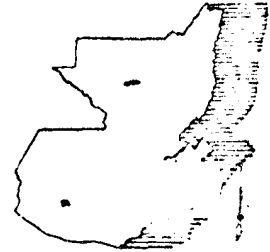
G 17591-16M-12-74-T.M

SECCION DE TRANSMISIONES DEL ESTADO MAYOR PRESIDENCIAL



## TELEGRAMA

Juan Francisco Alfaro Mijaogo8,  
58 Calle 4-33 Zona 1.



3 cub63-1430 1433ub!

Palacio Nacional, 5 diciembre 1975

Refi ~romo .1U ;r"y nsa jo ~ corrioote. Inf6rmaseme que ve intisá i8 noviembre anterior diuclocho horas preB6nt~ronse ACSRISA dos individuos tomados 11 cor quienes dljG~on ser juez de paz do Amatl tlán y su secratario, negándoao ~~~ntlficarse y mostrar orden realizar diligencia judicial declao iban prac~.C8r. No obstante lo anterior penetraron a dichas instalaciones sin realizar ninguna dillgenc ia por e 1 e atado que se e ccontrsban. Atentamente.

Kjell E. Laugerud



## ANEXO 3

Diario Oficial El Guatemalteco, del viernes 4 de junio de 1976. Número 93.

## ORGANISMO LEGISLATIVO

## DECRETO No. 16-76

## EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

## CONSIDERANDO:

Que como efecto directo de los movimientos telúricos últimamente ocurridos, se han producido situaciones económicas irregulares cuyas incidencias son más enérgicas en lo que a vivienda se contrae;

## CONSIDERANDO:

Que es necesario emitir disposiciones legales que coadyuven a la reparación de aquellos daños y que para ese efecto, deben otorgarse, aun con sacrificio de los ingresos estatales, fondos y mecanismos destinados a resolver tales situaciones;

## CONSIDERANDO :

Que es necesario iniciar la descentralización de la industria, a efecto de que ésta se establezca fuera del área de la ciudad,

## POR TANTO,

En uso de las facultades que le confieren los artículos 170, 171 y 173 de la Constitución de la República,

## DECRETA:

Artículo 10.- Se exonera del pago de derechos aduaneros, así como de todo recargo de naturaleza arancelaria, por el término de dos (2) años, a contar de la fecha de vigencia de esta ley, la importación de:

a) Troncos, trozas para aserrar, tablones en bruto, madera rustica y en chapas sobrepuestas, destinadas a la construcción;

b) Cemento "tipo portland" y cal;

c) Lámina corrugada de hierro o acero galvanizado y lámina de hojalata;

d) Clavo;

e) Varillas de hierro o acero de 4 7 mm de diámetro (3/16") a 16 m m (5/8");

f) Alambre de hierro o acero de calibre número 1.5 a 7 0 m m (9/32");

g) Acero estructural en perfiles y secciones, cuya dimensión mayor no exceda de 50 8 m m (2");

h) Malla de alambre de acero o hierro soldada para refuerzos de concreto

Artículo 20 - Se exonera del pago de derechos aduaneros así como de todo recargo de naturaleza arancelana, por el término de dos (2) años a contar de la vigencia de esta ley, la importación de casas prefabricadas destinadas exclusivamente a la vivienda, siempre que no tengan un precio mayor de ocho mil quetzales (Q8,000 00), valor de costo, seguro y flete (C LF. )

Artículo 30 - Por el plazo de diez años, la pequeña y mediana industria, que se dediquen a la fabricación de materiales de construcción y siempre que se instalen en las zonas dañadas por el terremoto del 4 de febrero último, con excepción de la ciudad de Guatemala, quedan exoneradas del pago de toda clase de impuestos, incluso el de la renta, por la importación de maquinaria, equipo, materia prima y gozarán de préstamos a una tasa de interés preferencial

Artículo 40 - Para los efectos del artículo anterior, el Estado proveerá asistencia técnica gratuita y deberá crear, con cargo a "Bonos de Construcción Nacional 1976", un fondo de preinversión

por la suma inicial de un millón (Q1000.000.00) de quetzales, otro de dos millones (Q2.000.000.00) de quetzales para fomento y otro también de dos millones (Q2.000.000.00) de quetzales para garantía de las citadas industrias.

Los Ministerios de Finanzas Publicas, Economía y la Corporación Financiera Nacional -CORFINA- deberán dictar las normas y procedimientos para la administración de los fondos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 50.- Las exoneraciones que se otorguen conforme a esta ley no serán aplicables, cuando en el país o en el resto del área centroamericana, se produzcan los bienes que la misma establece, en cantidad, calidad y precio adecuados; extremo que deberá quedar establecido en el término de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha en que sea presentada la solicitud respectiva ante la autoridad competente

Artículo 60 - Los bancos del Estado, las instituciones financieras estatales y las cooperativas, quedan obligadas para importar y enajenar los bienes a que se refiere el artículo 10 de esta ley.

Artículo 70.- Los Ministerios de Finanzas Publicas y Economía deberán dictar todas las disposiciones necesarias para la debida aplicación de esta ley, incluyendo las medidas de fiscalización correspondientes

Artículo 80 - Las personas que enajenen los bienes a que se refieren los artículos 10 y 20. de la presente ley, a precios que no estén relacionados con la exoneración otorgada y las personas que en cualquier forma violen esta ley, quedarán sujetas a las sanciones previstas por la legislación penal y las preceptuadas por cualquier otra ley atinente al caso.

Artículo 90 - Quedan derogadas todas las leyes y disposiciones que se opongan a este Decreto.

Artículo 10- El presente Decreto fue declarado de urgencia nacional con el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de Diputados que integran el Congreso, y entrara en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial,

Pase al Organismo Ejecutivo para su publicacion y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los veintiséis días del mes de mayo de mil novecientos setenta y seis.

DONALDO ALVAREZ RUIZ,  
Presidente.

OSCAR A VILIO LINARES BARRIENTOS,  
Secretario.

ERNESTO CASTELLANOS MANZANEROS  
Secretario.

Palacio Nacional: Guatemala, 3 de junio de 19760

Publíquese y cúmplase.

KJELL EUGENIO LAUGERUD GARCIA.

El Ministro de Finanzas,  
JORGE LAMPORT RODIL.

El Mmistro de Economía,  
EDUARDO PALOMO ESCOBAR