

**INFORME
AGOSTO DE 2008**

***¿ RESPONSABILIDAD SOCIAL O INTERES COMERCIAL ?
- El caso de la empresa CALVO en El Salvador -***

**Centro de Estudios y Apoyo Laboral, CEAL.
El Salvador, Centroamerica.**

CONTENIDO:

- **INTRODUCCIÓN, ¿POR QUÉ ESTE INFORME?**
- **CALVO, UNA EMPRESA EN EXPANSIÓN.**
- **VIOLACIÓN FLAGRANTE AL CONVENIO 98 DE LA OIT: EL SINDICATO BAJO CONTROL PATRONAL FORMADO POR LA EMPRESA CALVO.**
- **LOS ESFUERZOS DE LA COMUNIDAD INTERNACIONAL.**
- **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

INTRODUCCIÓN, ¿POR QUÉ ESTE INFORME?

En Julio de 2007, las organizaciones sindicales (SGTIPAC, FESTSSABHRA, CSTS y UITA) que apoyaron el proceso de organización de las trabajadoras/es en la empresa CALVO en febrero de ese año, acudieron a la Compañía Española de Financiación al Desarrollo COFIDES, quién habría otorgado el préstamos de 52 millones de Euros a CALVO para instalar su planta en El Salvador. COFIDES funciona con fondos públicos y privados y apoya la internacionalización de las empresas españolas pero les exige respetar un Código de Ética. COFIDES envió en enero de 2008 a la organización guatemalteca COVERCO a realizar una “Auditoría Social” a CALVO. En sus políticas de operación COVERCO afirma que sus informes son públicos. Sin embargo, las organizaciones sindicales solicitaron por escrito a COFIDES el 13 de febrero de 2008 y a COVERCO el 10 de marzo de 2008, los resultados de la auditoria social y por respuesta solo han recibido una explicación verbal de parte de COVERCO afirmando que los abogados de COFIDES les han advertido que por una cláusula del contrato entre ambas entidades COVERCO debe abstenerse de divulgar el informe.

Otras organizaciones sindicales internacionales han obtenido respuestas poco concluyentes sobre los resultados de la “Auditoría Social”. La Federación Agroalimentaria de CC.OO. de España, obtuvo el 20 de febrero de 2008 la versión de una de las funcionarias de COFIDES en la que afirmaba que la Auditoría Social realizada por COVERCO no había encontrado problemas mayores, o solo problemas ya resueltos. Aunque COVERCO ha negado este hecho de manera verbal, no ha dejado constancia escrita de su inconformidad con la versión difundida por COFIDES. Por su parte la Unión Nacional de Trabajadores de México (UNT) mediante una acción de solidaridad; solicitó a la oficina de Latinoamérica de COFIDES ubicada en México DF, una reunión para conocer los resultados de la Auditoría Social en CALVO. En respuesta obtuvieron una llamada telefónica del señor Abelardo de la Torre Director de COFIDES en México, afirmando que ellos ya no tenían relación crediticia con CALVO y que su oficina solo atendía los casos de México.

La principal motivación para realizar este informe, es que salvo COVERCO y COFIDES, conocen los resultados de la Auditoría Social en CALVO, y ninguna de las dos instancias lo han hecho público. Esto -a criterio de las organizaciones que suscriben el presente documento- es una enorme deuda con los pueblos y especialmente con los trabajadores y trabajadoras de España y de El Salvador. Los primeros porque son quienes desde su posición de contribuyentes y ciudadanos, tienen el derecho de conocer cual es la conducta de las empresas que financia COFIDES, si efectivamente cumplen con su código de ética y en que tipo de empresas son invertidos los fondos privados y públicos provenientes de España. Y los segundos, porque los trabajadores y trabajadoras de El Salvador, han desafiado enormes obstáculos para hacer sentir su voz y sus legítimos reclamos y tienen el derecho de exigir el respeto a sus derechos laborales internacionalmente reconocidos.

Las organizaciones que suscriben, desean dedicar este informe a la laboriosidad, sentido de la justicia y estoicismo de las y los sindicalistas legítimos de la empresa CALVO, especialmente a las mujeres; obreras y activistas salvadoreñas y sobre todo a la hermandad sin fronteras de las personas que laboran en el sector agroalimentario en todo el mundo.

* * * *

CALVO, UNA EMPRESA EN EXPANSIÓN.

En Julio de 2008, el Director Comercial del Grupo CALVO El Salvador, señor Valero Lecha, brindó una entrevista al periódico costarricense Extra. A la pregunta de ¿Cuántos empleos directos genera? manifestó:

“A nivel mundial 3 mil, y en El Salvador está el 50%, son 1.500 empleados que están en La Unión, en la parte de producción, uno de los departamentos más pobres de El Salvador, a todos les damos transporte de ida y regreso a su casa, la ropa y la comida, les ofrecemos salarios un 40% arriba de los de ley, así como becas para sus hijos, paquetes escolares y un programa de reinserción de ex pandilleros, apoyamos programas de alfabetización, y entrega de alimentos a hospitales y orfanato”

Las declaraciones del Director Comercial, son coherentes con el proceder que ha mantenido el Grupo CALVO desde su llegada a El Salvador. Por una parte su visita a Costa Rica, obedece a un interés claramente comercial. En este país se encuentran funcionando las principales atuneras de la región aparte de CALVO. Asimismo este país es el de más alto consumo per capita de atún en la región, “Costa Rica está entre los primeros 5 lugares a nivel mundial, consumen entre 2.5 kilogramos y 3 kilogramos por persona” declaró Valero Lecha. Por otra parte, siendo éste el país de la región en el que el concepto de Estado de Bienestar esta más arraigado en la región, resulta lógico que el Grupo CALVO acompaña su interés comercial, con el hecho de resaltar los beneficios sociales que dice esta dejando a la población del principal centro de producción en La Unión, El Salvador.

A juzgar por las diferentes declaraciones vertidas a los medios de prensa, es evidente que el Grupo CALVO esta desarrollando un ambicioso plan de negocios el cual pretende coronar al conquistar un canal de distribución al mercado de los Estados Unidos. Para este fin, cuenta con dos pilares fundamentales; una alianza con el gigante Wall-Mart que le brindan la plataforma logística necesaria para acceder a mercado estadounidense; y los beneficios del CAFTA que le permitirán introducir sus productos a Estados Unidos con preferencias arancelarias como producto centroamericano. Como un buen ajedrecista comercial y en la antesala a la coronación de su objetivo estratégico en el mercado norteamericano, CALVO ha manifestado que su objetivo inmediato es consolidar su control del mercado centroamericano de Atún. Solo que conviene hacerse una interrogante, en este Ajedrez Comercial, ¿el tema social y laboral son solo un envoltorio?

Ya en el año 2006, El Grupo CALVO mostró sus habilidades para sobreponerse a problemas comerciales asociados a temas laborales y sociales. Ante la posibilidad que el Atún de Calvo fuera gravado con aranceles al ingresar a la Unión Europea, la multinacional Española organizó una operación de presión al gobierno salvadoreño para que ratificara los convenios 87 y 98 de la OIT que protegen la libertad sindical. El acuerdo comercial SGP+Plus establece este requisito a los países beneficiarios del acuerdo. En tanto el Atún de Calvo ingresa como producto salvadoreño a la UE, el requisito aplicaba a éste.

Los convenios de OIT en cuestión fueron aprobados por el órgano legislativo salvadoreño en septiembre 2006 y declarados inconstitucionales por la Corte Suprema de Justicia un año después. Independientemente de lo anterior; el Estado Salvadoreño en su conjunto debe resolver este antagonismo, el mismo esta obligado a cumplir los convenios 87 y 98 por el solo hecho de ser miembro de la OIT ya que ambos convenios forman parte de los convenios conocidos como “fundamentales” por dicho organismo, y que todos los países miembros deben cumplir.

Ahora bien, cualquiera pensaría que CALVO se comportaría de una manera ejemplar con cualquier esfuerzo de organización sindical dados estos antecedentes. Sin embargo, a partir que se forma la seccional “Calvo Conservas del SGTIPAC” en febrero de 2007, las denuncias contra la multinacional española han crecido como espuma.

VIOLACIÓN FLAGRANTE AL CONVENIO 98 DE LA OIT: EL SINDICATO BAJO CONTROL PATRONAL FORMADO POR LA EMPRESA CALVO

La “Seccional Sindical Calvoconservas” del SGTIPAC, (Sindicato General de Trabajadores de la Industria Pesquera y Actividades Conexas) se formó el 4 de febrero de 2007 en el departamento de La Unión. A pocos meses de haberse formado, ya los sindicalistas habían elevado ante instancias nacionales e internacionales quejas referente a que entre febrero y marzo de 2007 se realizaron 3 despidos antisindicales de trabajadores protegidos por fuero sindical; una fundadora de la seccional (compañera de vida del Secretario General de la Seccional) y 2 directivos sindicales. Así como el inicio de una serie de actividades de hostigamiento que iban desde la vigilancia dentro de las instalaciones de guardias armados a los directivos sindicales, despidos a trabajadores que mostraron su simpatía con el nuevo sindicato, hasta la realización de pruebas poligráficas a trabajadores durante la cual se les interrogaba sobre sus opiniones y pertenencia al sindicato.

La empresa en cuanto a los despidos argumentó que pese de haber recibido recomendación administrativa del Ministerio de Trabajo para reinstalar a los despedidos, ella no estaba obligada a cumplir dicha recomendación debido a que no era una resolución judicial, y que por tanto, llevaría los procesos judiciales hasta el final antes de resolver que hacer en el tema. Tras haber obtenido resoluciones desfavorables en primera instancia judicial y favorables en segunda instancia, y ante la posibilidad pasará a instancias judiciales superiores y supranacionales, la empresa decidió llegar a arreglos con 2 de los despedidos de carácter económico en diciembre de 2007. Esto a pesar de ser una remediación a la persona en el daño causado, la violación a la libertad sindical queda latente en cuanto el hecho de intimidación al resto de trabajadoras/es es evidente.

Por otra parte, las denuncias de una política antisindical más sutil se fueron acumulando. La seccional sindical de Calvoconservas con apoyo de la federación FESTSSABHRA-CSTS y el respaldo de la Unión Internacional de Trabajadores del Alimento (UITA) enviaron al Comité de Libertad Sindical de la OIT una queja que esta siendo procesada bajo el expediente No 2571. Bajo este expediente se encuentran los alegatos de las pruebas poligráficas realizadas a trabajadores en donde se les pregunta sobre su opinión y pertenencia al sindicato. Así como sobre una política generalizada de intimidación antisindical de parte de los encargados de la empresa.

Quizás el punto más grave en cuanto al comportamiento de la empresa CALVO, es la formación de una organización sindical bajo control de la empresa, lo cual estaría en abierta violación al Artículo 2 del Convenio 98 de la OIT, el cual CALVO hace solo algunos meses exigía al gobierno de El Salvador ratificar como condición para no abandonar el país. El artículo en mención establece que **“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.”** Y que **“Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas**

organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”

Es de hacer notar que el Sindicato de Trabajadores de Empresa Calvo Conservas El Salvador, Sociedad Anónima de Capital Variable, que se abrevia, STECCESSACV, fue fundado a finales de Mayo de 2007, algunos meses después que se había formado el sindicato obrero, la nueva organización sindical estuvo conformado desde el principio en su Junta Directiva por empleados que son representantes patronales también conocidos como empleados de confianza.

La ley salvadoreña permite a los empleados de confianza o representantes patronales formar parte de un sindicato cuando una asamblea de trabajadores lo aprueba¹, sin embargo como protección ante la intervención de la empresa en los asuntos del sindicato les inhibe de pertenecer a una junta directiva sindical².

A pesar de que la sección sindical obrera interpuso varias quejas ante el Ministerio de Trabajo para impugnar la legalidad del sindicato STECCESSACV la organización sindical bajo control patronal finalmente se convirtió en titular del Contrato Colectivo de Trabajo el cual fue inscrito el día treinta y uno de enero del 2008, en los registros que para tal efecto lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es de hacer notar que el día 1 de febrero de 2008, el SGTIPAC había solicitado negociación colectiva a la empresa y al momento de ingresar su petición al Ministerio de Trabajo, recibió la información verbal de que no había ningún contrato colectivo inscrito. Sin embargo, el 7 de febrero recibió notificación escrita de parte del mismo Ministerio de Trabajo diciendo que un día antes que el sindicato obrero ingreso su solicitud, se había registrado el contrato entre el sindicato patronal y la empresa.

En la estructura sindical salvadoreña, los 3 principales cargos de la Junta Directiva de una organización sindical de trabajadores son; el/la Secretario General, el Secretario de Organización y Estadísticas y el 1er Secretario de Conflictos. Estos 3 cargos, tienen lo que se conoce como “Representación Judicial y Extrajudicial”. Es decir pueden representar legalmente a la organización ante cualquier autoridad nacional e internacional y tienen la potestad de suscribir acuerdos de todo tipo en nombre de la organización sindical.

En el caso del sindicato STECCESSACV los tres cargos directivos con “Representación Judicial y Extrajudicial” están ejercidos por 3 de los jefes más importantes de la empresa. Con lo cual queda de hecho, el sindicato bajo control de la empresa, reproduciendo la subordinación de los trabajadores y trabajadoras a nivel de la estructura de la empresa y del sindicato.

Por tanto, todo el proceso de contratación colectiva a pesar que aparentemente esta revestido de legalidad dada la aceptación del Ministerio de Trabajo, tiene una muy endeble legitimidad, y convierte el Contrato Colectivo, en una gran simulación.

¹ El art. 221 del CT establece que es potestad de la Asamblea General “Aceptar como miembros del sindicato a los empleados de confianza y representantes patronales”

² El art. 225 del CT establece que para ser miembro de una junta directiva sindical es necesario “**No ser empleado de confianza ni representante patronal**”.

RECUADRO 1

¿Quiénes son los firmantes del “Contrato Colectivo de Calvoconservas?”

Por parte de la empresa CALVOCONSERVAS:

- Miguel Angel Peñalva Arigitia (Representante Legal)
- Rodrigo Javier Fernandez Peralta (Director Financiero)
- Boris Enrique Quintanilla Gómez (Asesor Jurídico)
- Eduardo Luis Melendez (Jefe de Recursos Humanos)

Por parte del sindicato patronal STECCSSACV:

- Nidia Armida Cruz de Alvarez (Secretaria General y Jefe de Laboratorio de CALVO)
- Fernando Torrez Cruz (1er Sec. Conflictos y Jefe de Descarga de CALVO)
- Misael Humberto Morán Cortez (Sec. Org y Estadística y Encargado de elaboración y pago de planillas salariales en CALVO)
- José Leonidas Valladares (2º Sec. Conflictos)
- José Israel Huiza Cisneros (reconocido promotor de sindicatos patronales, miembro de FESINTRABS)

Es de hacer notar que el contrato colectivo suscrito entre STECCSSACV y la empresa CALVO, es a todas luces, inferior en todas las prestaciones salariales y de prestaciones que solicitaba el SGTIPAC en su anteproyecto de Contrato Colectivo (Ver recuadro 2). Asimismo, pese a que la empresa ha sostenido que el sindicato STECCSSACV es mayoritario y titular; el mismo texto del Contrato Colectivo afirma que el mismo fue acordado con la empresa mediante una **negociación voluntaria**, lo que implica que STECCSSACV no tuvo que probar la titularidad³ ante las autoridades de trabajo como condición para negociar el contrato colectivo y que todo fue un asunto arreglado entre los principales jefes de la empresa, y otros jefes de la misma empresa vestidos de un ropaje de dirigentes sindicales.

Debido a la carencia de legitimidad y apoyo real de los trabajadores de CALVO para con el STECCSSACV, este se ha visto en la necesidad de usar la autoridad de sus “directivos sindicales” en su doble papel de jefes de la empresa, para engañar, presionar y afiliar bajo coherción a los trabajadores de la empresa para que firmen las hojas de afiliación.

Pese a que el sindicato obrero solicitó inspecciones al Ministerio de Trabajo, en que se denunciaba al Planillero y a los diferentes Jefes y Gerentes en sus tácticas de afiliar bajo engaño y coherción a los trabajadores al sindicato patronal, ninguna de estas tuvo el efecto esperado, todo lo que ha engrosado el expediente 2571 en el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

³ La titularidad se obtiene cuando un sindicato posee el 51% de los trabajadores afiliados, art. 270 CT.

Recuadro 2.

Cuadro Comparativo entre la propuesta obrera en el anteproyecto de Contrato Colectivo y lo acordado entre representantes de CALVO y STECESSAV

LA PROPUESTA OBRERA	LO QUE ACORDARON
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento salarial de 75 dólares mensuales para salarios menores de \$ 250 (osea para la mayoría de trabajadores), el cual podría revisarse en un año (El salario mínimo base sería de \$270 y podía mejorarse en 2009). • Pago de horas extras con un 110% de recargo en días normales, y 120% en días feriados. • Derecho a la estabilidad laboral, y al previo aviso de 45 y 60 días en caso de supresión de plazas. Derecho al reinstalo en caso de despidos injustos. • Permisos con goce de salario para casos de muertes de familiares (5 días), para atender asuntos legales (lo que fuese necesario), para trabajadoras/es que estudian (2 horas), para contraer nupcias (7 días), por nacimiento de hijas/os (7 días), y actividades sindicales (20 días al año). • Prohibición del acoso sexual. • Pago de los 3 días completos de salario en caso de incapacidad del seguro social (la incapacidad del ISSS no cubre los 3 primeros días) • 4 uniformes y 2 pares de botas al año. • Vigilancia de los servicios de transporte de personal y responsabilidad de la empresa en caso de accidentes. • Prohibición de despido a embarazadas durante su período y hasta 6 meses después de dar a luz. • Guardería infantil en las instalaciones de la empresa o ayuda económica para pago de guardería. • 20 días al año de vacaciones remuneradas + 14 días al año feriados con goce de sueldo. • Un paquete escolar para cada hijo o hija de trabajadores de la empresa (Mochila, cuadernos, lapices, lapiceros, estuche de geometría, etc.) • Ayuda funeraria de 4 meses de sueldo en caso de muerte de la trabajadora o trabajador (\$ 1,100) • Seguro de vida sin costo para todos los trabajadores (póliza colectiva contratada por la empresa) • Bono de fin año (aparte del aguinaldo), repartición del 10% de las ganancias de la empresa entre las trabajadoras y trabajadores. • Una canasta navideña no menor a \$25 de costo para todas las trabajadoras y trabajadores. • Dos fiestas navideñas, una para el personal y otra para las niñas y niños del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de salario de 10 dólares que podrá revisarse hasta dentro de 2 o 3 años (Osea que el salario base sería de \$205 mensuales hasta 2010-2011 y el aumento lo absorbe la cuota sindical del STECESSAV. • Pago de horas extras como ya lo manda la ley. • No hay garantías de estabilidad laboral <i>“la empresa podrá escuchar la opinión del sindicato, a solicitud de éste”</i> pero no esta obligada a tomarlas en cuenta (cláusula 6). • Permiso con goce de salario para atender asuntos familiares, máximo 2 días al mes y 15 días al año y 2 horas diarias para trabajadoras/es que estudian. • 3 uniformes al año y 2 pares de botas. • 21 días al año de vacaciones + 11 días feriados al año con goce de sueldo (total 32 días al año) • Ayuda funeraria de \$ 200 dólares en caso de muerte • Seguro de vida mediante póliza pagada por la empresa (debía existir según el contrato para el 1 de Marzo 2008, pero no existe aún el 1º de agosto 2008). • Aguinaldo de 12 días para trabajadores con menos de 3 años de antigüedad, 15 días de 3 a 10 años, y 18 días de 10 años en adelante.

También es de hacer notar que las acciones de los jefes, empleados de confianza y representantes patronales, violentan el derecho a la libre sindicación consagrado en el Art. 47 de la Constitución de la República, dado que estos hechos violan el principio de la afiliación voluntaria y tienen como finalidad última entorpecer la afiliación al sindicato obrero que representa legítimamente a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, situación que contraviene lo dispuesto en el Art. 30 Ord. 4ª) del Código de Trabajo, el cual establece que : **“Se prohíbe a los patronos: 4º) Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional”**.

A pesar de toda la presión hacia las trabajadoras para formar parte del sindicato patronal, un grupo de 25 trabajadoras de CALVO afiliados por engaño o coacción al mismo viajaron el pasado 11 de agosto de 2008 desde La Unión a San Salvador, a presentar sus renuncias de manera colectiva al Ministerio de Trabajo.

El hecho fue cubierto por los medios de comunicación salvadoreños, y una de las trabajadoras que renunciaron, cuando le preguntaron en una entrevista por las razones de la renuncia declaró:

“Porque en el otro sindicato le hacen firmar a uno cosas sin saber para qué es, y además nunca defienden nuestros intereses como trabajadoras. Dejan que los gerentes hagan lo que quieran ahí dentro.”⁴

Finalmente, es oportuno señalar que el proceder de la empresa violenta las garantías de protección sindical, establecidas en los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, los cuales fueron ratificados por El Salvador en el mes de agosto e 2007, y tienen plena vigencia, en virtud de lo dispuesto tanto en la Constitución de la OIT, como en la Declaración sobre los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

Otros alegatos contra CALVO en materia de Libertad Sindical.

Un breve período de esperanza se abrió en julio de 2007, cuando el Director de Operaciones de CALVO Miguel Angel Peñalva, accedió a sentarse a discutir ciertos aspectos y demandas de la seccional sindical obrera. Sin embargo, los sindicalistas advirtieron que al mismo tiempo la empresa había iniciado la creación de la organización sindical “bajo control patronal” la cual pretendía mostrar a nivel internacional como antagonista del sindicato de los trabajadores.

Las tensiones se agravaron al punto que en abril 2008 los sindicalistas enviaron una misiva al señor Peñalva en la que textualmente dice:

“Esto fácilmente se interpreta como intentos de la empresa para intentar cooptar a los líderes sindicales y eludir así un dialogo con el órgano colectivo y colegiado de nuestra organización, la Seccional Calvoconservas El Salvador (...) Por todas estas razones hemos decidido como Seccional Calvoconservas del SGTIPAC; que vamos a SUSPENDER TODAS LAS CONVERSACIONES CON LA EMPRESA QUE USTED REPRESENTA hasta que no exista una

⁴ Entrevista concedida por Miriam Cruz Alvaréz a la Rel UITA publicada el 14 de agosto de 2008.

TERCERA PARTE que sea de confianza de AMBAS partes y que sirva como GARANTES de los acuerdos a que lleguemos en el futuro”.

Finiquitos, períodos de prueba y empleos temporales.

Es importante de hacer notar que otra de las modalidades que el Grupo CALVO mantiene y que afecta directamente la libertad sindical, es que los representantes del sindicato patronal, STECCESSAV, son los encargados de recomendar a los trabajadores y trabajadoras para las nuevas plazas, o para optar por plazas permanentes luego del período de prueba. Esto les otorga una capacidad de cohesión sobre los trabajadores ya que existe una importante cantidad de testimonios de trabajadoras que afirma haber firmado las hojas de afiliación a la organización patronal, como una acción para asegurarse un empleo.

Asimismo, en las empresas Calvoconsignataria (dedicada a la descarga de los buques atuneros) y Calvopesca (dedicada a la operación de los buques de pesca y mercantes) ambas junto con Calvoconservas, parte del grupo CALVO, se han tenido a la vista copias de contratos “a destajo” mediante el cual marineros y estibadores son contratados de manera eventual a pesar de realizar labores de carácter permanente y/o por temporadas. Este hecho, esta en abierta contradicción con la ley salvadoreña, dado que esta establece que *“Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación”*⁵.

Sin embargo, por ejemplo a los trabajadores dedicados a la descarga de Atún, se les elaboran contratos de carácter temporal por el tiempo que dure el vaciado de un barco (3 a 6 días), a pesar que estos lleven haciendo dicha tarea meses y hasta años. Adicionalmente, para volver a ser llamados o “tomados en cuenta” para una siguiente descarga de los barcos, se les obliga a firmar un “finiquito” extendido por el Ministerio de Trabajo, diciendo que no tienen ningún reclamo u obligación que reclamar a la empresa de carácter laboral y/o de salud e higiene industrial.

La práctica anterior, otorga a los representantes patronales, una autoridad discrecional sobre los trabajadores, que en ocasiones se utiliza no solo para promover el favoritismo y la poca transparencia en la contratación, sino también para amenazar a los mismos, que de involucrarse en el sindicato “que no es de la empresa” ya no serán “tomados en cuenta” en próximas descargas.

* * * *

⁵ Art. 25 CT

- LOS ESFUERZOS DE LA COMUNIDAD INTERNACIONAL.

El movimiento sindical internacional, ha intentado aún sin lograrlo, interceder ante la empresa CALVO para buscar un entendimiento con los trabajadores agremiados en el sindicato obrero. En el marco de una visita de la Rel-UITA⁶ a El Salvador, el 2 de mayo de 2007 el representante de UITA, Carlos Amorín, en compañía Alfredo Osorio, el entonces secretario general de la Federación de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA), Atilio Jaimes, entonces secretario de Conflictos de la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS) y con el mismo cargo en la FESTSSABHRA, Alexander Reyes, secretario general de la Junta Directiva del Sindicato General de Trabajadores de la Industria Pesquera y Actividades Conexas (SGTIPAC) acudieron a la planta de Calvo Conservas, ubicada en la ciudad costera de La Unión, con la intención de mantener una entrevista con representantes de esa transnacional, tal como había sido solicitado previamente.

En efecto, desde el 19 de abril de 2007, los directivos sindicales **Osorio** y **Jaimes** habían informado al representante legal del **Grupo Calvo**, **Miguel Angel Peñalva**, acerca de la próxima visita de la **Rel-UITA** al país y a la ciudad, solicitándole un encuentro entre el 29 de abril y el 3 de mayo con la intención de dialogar acerca de los recientes despidos de directivos sindicales en la planta de **CALVO Conservas**. **Peñalva** había contestado que si bien él no podría atender la visita pues estaría viajando, la gerencia mantenía una política de puertas abiertas y siempre estaba dispuesta a recibir al sindicato. Con esa convicción la mencionada delegación llegó hasta las puertas de la planta en la mañana del 2 de mayo, desde donde solicitó telefónicamente una entrevista con el director de Planta, **Antonio Huevo**, quien no se encontraba en la empresa. **Alfredo Osorio**, quien realizaba la gestión, se comunicó entonces con el licenciado **Raúl Parada**, gerente de **CALVO Consignataria**, quien le solicitó unos minutos para consultar con **Peñalva** quien, supuestamente, no estaba en el país. te

Poco después Osorio atendió un llamado de Parada quien dijo no haber contactado a Peñalva, y que por tanto no recibiría a la delegación. Mientras se desarrollaba esta conversación telefónica, una camioneta de la Policía local llegaba hasta el lugar y se estacionaba junto a los sindicalistas. Los agentes policiales le pidieron a Alexander Reyes -a quien conocían por ser él también habitante de La Unión- que se acercara al vehículo. Toda la delegación inició un diálogo con los agentes quienes informaron que habían sido llamados por la empresa CALVO porque supuestamente “había una manifestación a la entrada de la planta”.

Posteriormente, el 10 de mayo de 2007, se realizó una nueva gestión para que la empresa recibiera al Secretario General de **Comisiones Obreras de Euskadi**, **Josu Onaindi**, quién es asimismo miembro del directorio nacional de la Central española **CCOO**. Se intentó obtener una entrevista con Miguel Angel Peñalva, responsable del Grupo Calvo en El Salvador. A pesar de una solicitud escrita de varias llamadas telefónicas con su asistente en la sede central del Grupo Calvo en San Salvador,

⁶ Regional Latinoamericana de la Unión Internacional de Trabajadores de los Alimentos, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines, con sede en Montevideo Uruguay.

donde se había asegurado que el miembro de CCOO podría ser recibido ya sea el 10 de Mayo 2007 en la planta o incluso que Peñalva podría recibirle el 18 de mayo en la sede de la empresa tiene en la capital, llegado el momento ni una ni otra se concretaron y les fue comunicado que Peñalva había viajado fuera del país y que no había dejado ninguna persona encargada para recibir a la delegación sindical de CCOO. Según su asistente, Peñalva dejó el recado de que el tema referido a las denuncias del Sindicato General de Trabajadores de la Industria Pesquera y Actividades Conexas (SGTIPAC), Seccional Calvo Conservas, lo estaría discutiendo con los sindicatos españoles.

Posteriormente, el 17 de junio llegaron a El Salvador, el representante para Centroamerica del Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (CASSI) Rob Ways, junto al presidente del Sindicato de Trabajadores de las Industrias de la Pesca de Itajaí (SITIPI), Jotacy Leite, y Oswaldo Mafra, presidente del Sindicato de Trabajadores de las Industrias de la Alimentación de Itajaí (SITIAI), ambos afiliados en el estado brasileño de Santa Catarina a la Confederación Nacional de Trabajadores de la Alimentación (CNTA) y a la Central Fuerza Sindical. El SITIPI representa a 1.800 trabajadoras y trabajadores de la Atunera Gómez da Costa, ubicada al sur de Brasil, de la cual CALVO es propietaria.

Esta delegación sindical tampoco tuvo éxito en reunirse con los representantes de CALVO, más sin embargo, pudieron presenciar como guardias armados de CALVO arrebataban a las trabajadoras los volantes que instantes antes los sindicalistas entregaban en las afueras de la planta. Por otra parte la delegación concluyo una serie de visitas con Congresistas Salvadoreños, Ministerio de Trabajo y delegación de la Unión Europea en San Salvador. En una evaluación final de su visita expresaron: *“La situación es mucho peor que pensabamos”*.

Posteriormente específicamente entre el 14 y el 18 de Julio de 2007, una delegación sindical de la UITA encabezada por Gerardo Iglesias, Secretario Regional de Latinoamerica, tampoco fue recibida por las autoridades de la empresa CALVO, oportunidad que la delegación aprovecho de reunirse con trabajadoras, organizaciones locales sociales y populares, así como con autoridades del Ministerio de Trabajo, con la Embajada Española y con la delegación de la Unión Europea en San Salvador.

El 12 de abril de 2008, la central Brasileña, Fuerza Sindical, describió en una carta a la gerencia de Gomez da Costa (Calvo Brasill) como *“inaceptable situación que involucra al Sindicato General de Trabajadores de la Industria Pesquera y Actividades Conexas (SGTIPAC), en su planta industrial en La Unión, El Salvador.”*

Asimismo le aseguraron que *“las denuncias de persecución fueron confirmadas, oportunamente, por nuestros compañeros Jotacy Leite, presidente del Sindicato de los Trabajadores de la Pesca de Itajaí (SITIP), y Oswaldo Flavio Mafra, presidente de la Federación de la Alimentación de Santa Catarina, afiliados a nuestra Central. Ambos viajaron a El Salvador y mantuvieron una entrevista con el Sindicato. Lamentablemente, la entrevista que solicitaron al director de la planta de El Salvador, Miguel Angel Peñalva, no les fue concedida”*.

Por respuesta, los sindicalistas brasileños recibieron por parte de la empresa Gomes Da Costa, una carta de parte del sindicato bajo control patronal salvadoreño (STECESSAV-FESINTRABS) en la que defendían a la empresa afirmando que todo se encontraba bien en la planta de CALVO El Salvador.

Para concluir este capítulo se puede afirmar que la actitud de CALVO ha sido no solamente hostil y de simulación con las organizaciones sindicales salvadoreñas, sino con todas aquellas iniciativas que en buena fe ha impulsado el movimiento sindical internacional para encontrar soluciones constructivas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

A la empresa CALVO:

Dado que el tema de la legitimidad de la contratación colectiva esta en entredicho en la planta de El Salvador, resulta urgente que el grupo CALVO adopte las siguientes medidas en concordancia con el cumplimiento del Convenio 87 y 98 de la OIT, de las normas de la OCDE para empresas transnacionales, así como de las leyes salvadoreñas:

- Que cese inmediatamente su apoyo y/o tolerancia a las prácticas de afiliación forzosa de trabajadores por parte de los jefes y representantes patronales de la empresa que tienen investidura como dirigentes sindicales del STECCESSAV.
- Que en tanto el Contrato Colectivo que actualmente se encuentra en vigencia fue suscrito por representantes de la empresa CALVO a ambos lados de la mesa (como representantes de la empresa y del STECCESSAV) que inicie al más breve plazo una revisión voluntaria del mismo en la que se garantice la participación de los representantes sindicales de la seccional obrera.
- Que inicie de manera urgente, un mecanismo de negociación permanente con los trabajadores organizados, en los cuales exista una tercera parte mediadora (dado lo largo y profundo de las implicaciones de los desencuentros) y en donde los representantes legítimos de los trabajadores tengan asegurada su participación y no sean sustituidos por representantes patronales con investidura sindical.
- Abstenerse de realizar contratos “a destajo” en labores de materia permanente y respeto a la legislación salvadoreña e internacional en este y otros puntos sensibles.
- Iniciar conversaciones con la federación sindical global de los alimentos UITA y del transporte ITF para uniformar los estándares laborales tanto en sus labores en las plantas de conservas, en los puertos y en los buques, a nivel de sus operaciones en todo el mundo a través de un acuerdo marco de alcance global.

Al Gobierno de El Salvador:

En tanto que muchas de las acciones de transgresión a la Libertad Sindical por parte de CALVO han sido realizados bajo la acción y/u omisión del gobierno salvadoreño, es importante y urgente iniciar acciones de remediación a lo sucedido, por lo que se sugieren las siguientes acciones:

- Revisar y pronunciarse sobre la legitimidad de los representantes sindicales del STECCESSAV dado su carácter de representantes patronales de la empresa CALVO y consecuentemente revisar y pronunciarse sobre la legitimidad de la contratación colectiva que las anteriores entidades han realizado.
- Establecer inspecciones no programadas, imparciales y profesionales para constatar acciones de intimidación y/o engaño en cuanto a afiliaciones al STECCESSAV. Asimismo incluir en estas inspecciones el tema de la seguridad e higiene industrial y de los contratos a destajo y/o temporales para actividades de carácter permanente.
- Promover el dialogo obrero patronal entre la empresa CALVO y representantes sindicales legítimos de los trabajadores.

A las organizaciones sindicales legítimas:

- Promover acciones de educación y difusión de los derechos laborales entre los trabajadores de las empresas del Grupo CALVO y apoyar sus esfuerzos para fortalecer su capacidad de organización y negociación.
- Promover el involucramiento de organizaciones sociales y de derechos laborales en solidaridad con las actividades de los trabajadores del Grupo CALVO.
- A las organizaciones sindicales internacionales de Brasil, España, y Federaciones Internacionales Globales como UITA e ITF, continuar apoyando las gestiones en los diferentes países en que el grupo CALVO opera, para que dicha multinacional se apegue estrictamente a las normas de la OCDE para empresas internacionales y en general a los derechos internacionalmente reconocidos a trabajadores y trabajadoras por la OIT.
- A las organizaciones sindicales de los Estados Unidos, promover y difundir en ese país el conocimiento de la historia de transgresiones laborales en El Salvador, dado que el producto de Atún CALVO esta ingresando a EEUU bajo las normas del CAFTA.
- Promover de ser necesario, procedimientos de queja en la Unión Europea, la OCDE, y la OIT y ante otras instancias financieras, comerciales y laborales pertinentes para apuntalar los esfuerzos de los trabajadores salvadoreños del grupo CALVO en lograr el efectivo goce de sus derechos laborales y a la libertad sindical.



Centro de Estudios y Apoyo Laboral CEAL
San Salvador, Agosto de 2008.