

TRIBUNAL PERMANENTE DE LOS PUEBLOS
Audiencia sobre
Políticas Neoliberales Y Transnacionales Europeas
En América Latina y el Caribe
Viena, Austria
10-12 de Mayo del 2006

Informe de Caso
Trabajo
Informe Caso Grupo CALVO
Presentado por
ILA Informationsstelle Lateinamerika (Alemania)

Informe caso Grupo CALVO

Presentado por: ILA Informationsstelle Lateinamerika (Alemania)

1. Información básica sobre la empresa

Sobre los orígenes del Grupo CALVO y sus dimensiones actuales informa la empresa misma en sus paginas internet (www.calvo.es):

“Calvo nació en 1940 en la localidad coruñesa de Carballo (región Galicia en El Estado Español), cuando José Luis Calvo Sanz comenzó a fabricar conservas de carne en una pequeña factoría de su propiedad. Posteriormente, pasó a enlatar fabada y, finalmente, pescado. La primera fabricación de pescado en conserva se produjo en 1942. El negocio ya había despegado cuando llegaron a la fábrica noticias sobre el atún claro o yellowfin. Calvo decide envasar esta nueva especie de atún para el mercado español. Hoy, el 79% del atún que se consume en España es yellowfin. En 1978, Calvo empezó a fabricar el atún claro en el que es hoy el formato por excelencia: el pack de tres latas de 80 gramos. Este mismo año se decide adquirir barcos de pesca. En la actualidad el Grupo Calvo posee una flota propia de doce barcos. En 1979 Calvo apuesta por la publicidad, produciendo el conocido anuncio donde aparecen Jesús Puente y Juanjo Menéndez, y se convierte en la marca líder del sector conservero.

Dos nuevas plantas del grupo CALVO son inauguradas en Guanta (Venezuela) en 1981 y en la localidad coruñesa de Esteiro en 1986. En 1993, el Grupo CALVO compra en Italia la marca Nostromo, hoy la segunda del mercado italiano, con un 12% del mercado.

CALVO fue la marca pionera en la introducción de la bolsa flexible de aluminio para los grandes formatos de atún en el sector del foodservice. La división de hostelería comenzó a comercializar en 1999, productos del grupo en este envase más higiénico, manejable y rentable para los entornos profesionales y que conserva de manera óptima el producto. La introducción de la primera conserva de atún baja en sal en 2001 en el mercado español supuso una revolución para la categoría. CALVO volvió así a innovar y crear tendencias. Posteriormente se amplió la gama aportando en todas las referencias una reducción de sal de hasta un 80% con respecto a la conserva tradicional.

En 2003 se inaugura la planta atunera del Grupo CALVO en El Salvador. En 2004, CALVO compra la marca brasileña líder Gomes da Costa, convirtiéndose en una de las cinco mayores empresas conserveras del mundo. (En el mismo año de 2004 el grupo CALVO cuenta con una oficina en Miami para promover sus productos en los Estados Unidos.)

La flota del Grupo CALVO faena por aguas tropicales de todos los océanos por los que los atunes realizan vastas migraciones de miles de millas. En 1978 Calvo adquirió su primer buque, llamado Montecelo. En la actualidad la flota está formada para un conjunto de 6 atuneros, 2 buques de apoyo y 3 mercantes y una plantilla de 400 trabajadores que aseguran el abastecimiento de sus fábricas. CalvoPesca, hoy, es una de las primeras flotas especializadas del mundo.

El Grupo CALVO reconoce como único acuerdo para la definición del producto de la pesca como “Dolphin Safe” el Programa Internacional para la Conservación de los Delfines (APICD), promovido por la Comisión Interamericana del Atún Tropical (CIAT). El Grupo

CALVO comparte y persigue como Política Empresarial los objetivos de conservación de los recursos marinos definidos en el programa APICD.

El atún utilizado por CALVO es el Yellowfin, pescado por nuestra propia flota de barcos y trasladado en contenedores isoterms y frigoríficos hasta nuestras fábricas. La denominación atún claro, hace referencia al atún yellowfin o rabil. El yellowfin vive en aguas tropicales. Es un gran migrador que se desplaza en grandes bancos o cardúmenes y que generalmente se pesca en los océanos Atlántico, Índico y Pacífico. Puede medir dos metros y pesar hasta 200 kilos. Se diferencia de otras especies por su característica aleta amarilla. Su carne, de gran calidad, es clara de color rosado, de firme textura y delicado sabor...”

Actualmente el Grupo CALVO es líder de mercado en el Estado Español y el quinto entre las mayores empresas conserveras del mundo. Mientras que el fundador de la empresa, José Luis Calvo Sanz, sigue siendo su presidente, la segunda generación dirige hoy la compañía (el hijo Manuel Calvo, por ejemplo, es gerente general del Grupo para las Américas), donde la familia Calvo tiene un 78% del capital, estando el 22% restante en manos de Caixanova, Caja Castilla La Mancha Corporación y Caja de Burgos.

El Grupo CALVO empezó a preparar sus operaciones en El Salvador en 2001, con el objetivo de hacer de la nueva fábrica el centro de operaciones de la empresa y su “eje de comercialización” (Manuel Calvo) para Mesoamérica y América del Norte. En aquel año la empresa obtuvo la licencia para operar y pescar atún en El Salvador. Sin embargo las operaciones en El Salvador empezaron en septiembre de 2003 con una planta de fabricación de lomos de atún en la localidad de Punta Gorda (puerto La Unión), departamento de La Unión, a 183 kilómetros al sudeste de la capital, San Salvador. Tras un período de casi tres años CALVO arrancó con su planta deslomadora, con la idea de abastecer del 50% de la materia prima congelada y en depósitos plásticos a sus fábricas en Galicia. La meta ha sido superada y a mediados de 2005 abasteció ya el 100% de la materia prima. En 2004 comenzó a funcionar la empresa de harinas y para 2005 ya inició operaciones la primera etapa de la enlatadora. Hasta entonces operaron tres buques atuneros del grupo CALVO con tripulaciones salvadoreñas y bajo la bandera de este país en aguas salvadoreñas. Está previsto la construcción de una cuarta nave para la pesca de atún en esas aguas del Pacífico. En 2005 el grupo exportó, solo al Estado Español, US\$ 55 millones en lomos de atún procesados en la planta de La Unión. En la misma altura CALVO controlaba cerca del 12% del mercado salvadoreña, llegando el producto final en esta fase desde las fábricas del grupo en Galicia.

En enero de 2006, el presidente de El Salvador, Elias Antonio Saca, inauguró la planta enlatadora de atún del Grupo CALVO, ubicada siempre en la localidad de Punta Gorda, puerto La Unión. En esta planta se fabrican conservas de atún con tres productos diferentes: atún en aceite vegetal, atún en aceite de oliva y atún en agua. Se producen 300 toneladas diarias, 30 mil cajas, correspondiendo a 120 mil latas al día. La enlatadora de La Unión es la planta más grande del grupo y además se le podrá añadir un 25% más a la capacidad de producción. Está previsto que para los próximos años la producción pueda verse aumentada en 500 toneladas diarias. Mientras que en 2005 se vendieron lomos de atún por un valor de US\$ 55 millones de para este año la meta es exportar US\$ 70 millones. Estas cifras han ido creciendo a tal punto que en 2003, cuando empezó a operar la primera planta del grupo, se exportaron US\$ 15 millones (2004: US\$33 millones). La inversión para la nueva planta enlatadora ha sido de unos US\$ 3 millones ascendiendo la inversión del Grupo CALVO en El Salvador a un total de cerca de US\$ 6 millones. Cuando la inauguración de la nueva planta, el presidente Saca subrayó que son unos 1.000 empleados que trabajan acualmente en la planta principal de la empresa atunera. Grupo CALVO mismo está hablando de unos 1.400 empleos entre directos e indirectos en el país.

2. Incidencia del Grupo CALVO en la política comercial y laboral de El Salvador y en sus relaciones comerciales con la Unión Europea.

En 1968 la segunda conferencia de la UNCTAD creó un Sistema Generalizada de Preferencias (SGP; o GSP por sus siglas en inglés), con el cual se reducen o se eliminan los aranceles para la importación de productos del Tercer Mundo hacia los países otorgantes del SGP. En 1971 la entonces Comunidad Económica Europea creó su propio SGP.

El último SGP de la Unión Europea, incluyendo como uno de sus cinco mecanismos un SGP Drogas de gratificación arancelaria para gobiernos activos en la lucha contra el narcotráfico, y beneficiando a 178 países del mundo, se terminó a finales de 2005. Este SGP aplicaba a más de 7.000 productos. Sin embargo el grado de aplicación de estas preferencias de parte de los países beneficiarios se limitó durante el último período de 1996 a 2005 a un promedio de 45-55 %.

Ya en julio de 2004 la Comisión Europea presentó al Parlamento Europeo y al Consejo de Ministros un propuesta para un nuevo SGP válido para los años 2006 a 2015: Commission of the European Communities, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and the European Economic and Social Committee, Developing countries, international trade and sustainable development: the function of the Community's generalised system of preferences (GSP) for the ten-year period from 2006 to 2015, July 7, 2004, COM(2004) 461 final.

La Comisión propuso un SGP más sencillo, consistiendo en tres mecanismos, en vez de cinco: un SGP general con tarifas reducidas; un SGP para los países LDC con cero aranceles; y un SGP Plus resumiendo criterios de lucha anti-droga, estándares sociales y de medioambiente, también con cero aranceles. El nuevo SGP Plus exige de los países que quieren seguir gozando de las preferencias máximas a partir de 2006, aprobar y ratificar un conjunto de acuerdos y convenios internacionales en materia de derecho laboral y protección del medio ambiente. En cuanto a los derechos laborales se exige haber firmado y ratificado 27 convenios de la OIT, entre los cuales se encuentran evidentemente el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948, y el Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949. Según el artículo 9 de la propuesta de la Comisión, los países que no podrán cumplir directamente con las nuevas condiciones, tendrán hasta finales de 2006 para ratificar los 27 convenios.

Según los medios salvadoreños de comunicación, fue solo en febrero de 2005 que el gobierno de El Salvador se dio cuenta de que la Unión Europea exigirá a partir de 2006 la ratificación de los convenios 87 y 98 de la OIT entre otras cosas. Son justamente estos dos convenios que hasta hace poco los gobiernos de El Salvador siempre se han negado de introducirlos al proceso de aprobación y ratificación legislativa. Prueba de eso es que esa negativa llevó en 1993 al fracaso del Foro de Concertación Económica y Social, institución creada por los Acuerdos de Paz de 1992. Es por eso que El Salvador es el único país en toda América Latina que no haya ratificado esos dos convenios básicos de derecho laboral internacional.

Todas las exportaciones salvadoreñas entrando con algún tipo de preferencia a la Unión Europea lo hacen a través del SGP general o del antiguo SGP Drogas y a partir de 2006 del nuevo SGP Plus. Estamos hablando de un volumen comercial de US\$ 80 millones, del cual US\$ 35 millones son generados por los productos que gozan de cero aranceles en base del SGP Drogas/SGP Plus.

Dandose cuenta de la nueva condicionalidad, el gobierno salvadoreño empezó con un trabajo intenso de cabildeo en Bruselas, alegando su ministra de economía, Yolanda Gavidía, que la Unión Europea está conciente de que en El Salvador se respetan los derechos laborales aún sin haber ratificado los convenios 87 y 98 y que por lo tanto habrá que buscar una solución aparte favorable para el país centroamericano. Como en esa altura se había empezado en el ambiente jurídico de El Salvador una discusión sobre si sería necesaria de reformar la Constitución de la República o no para poder ratificar esos convenios, la ministra insistió a la vez que el tema de una reforma constitucional no está en discusión.

Fruto del cabildeo del gobierno de El Salvador en Bruselas y probablemente de una primera intervención de parte de Grupo Calvo, que en este entonces ya tenía su fábrica en La Unión funcionando, fue la intervención española a través de sus eurodiputados, cuando en febrero de 2005 la propuesta de la Comisión llegó al Parlamento Europeo. El entonces Rapporteur de la comisión de comercio exterior, el diputado Antolín Sánchez Presedo (PSOE), introdujo una moción que propuso un arreglo especial en favor de los países que no hayan ratificado hasta dos convenios – exactamente el caso de El Salvador, como aclaró Peter Mandelsohn, el Comisionado responsable, en la misma plenaria del Parlamento Europeo. Seguía entonces explicando que otorgando un trato especial a un país significaría menospreciar la importancia de los convenios de la OIT, cuando es política de la Unión Europea de promover los derechos laborales básicos. Añadó el Sr. Mandelsohn, que además no se había visto hasta entonces que el gobierno de El Salvador haya hecho el más mínimo esfuerzo de ratificar y aplicar los dos convenios.

Poco después los medios salvadoreños de comunicación informaron de un cambio de 180° del gobierno de El Salvador en materia de los dos convenios: “El presidente de la República, Antonio Saca, anunció ayer la formación de una comisión de diálogo nacional para que someta a consulta temas como la libertad sindical, la negociación colectiva y el régimen de aprendizaje. La libertad sindical y la negociación colectiva son dos de los convenios que El Salvador tiene pendiente de ratificar con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), como requisito para mantener las preferencias comerciales de la Unión Europea.” (La Prensa Gráfica, 17 de marzo de 2005) Anticipando el trabajo y los resultados de la nueva comisión, el presidente se declaró en esa misma oportunidad simpatisante de los dos convenios y opinó que habrá que reformar la constitución.

El acuerdo entre El Salvador y la Comisión Europea de mantener las preferencias comerciales de la Unión Europea a cambio de asumir los dos convenios de la OIT antes de fin de 2006, así hecho y pasado otras discusiones y deliberaciones a nivel europeo, el Consejo de Ministros con su regulación (EC) No 980/2005 adoptó el 27 de junio de 2005 el nuevo SGP. En base de esta regulación la Comisión Europea decidió el 21 de diciembre de 2005 acordar a 15 estados con problemas laborales (violaciones de los convenios de la OIT, especialmente los que se refieren a la libertad sindical y el derecho a negociaciones colectivas) incentivos especiales para fomentar el desarrollo sustentable y el buen gobierno (Commission Decision 2005/924/EC). El Salvador es uno de estos 15 estados.

La Constitución de El Salvador tiene previsto para su propia reforma un mecanismo de dos aprobaciones: cualquier reforma constitucional tiene que ser aprobado durante una legislación y la dicha aprobación tiene que ser ratificada en la siguiente legislación. En el caso específico la legislación actual tiene que aprobar las reformas constitucionales pertinentes para la ratificación de los convenios 87 y 98 antes del 30 de abril del año en curso, y según el acuerdo con la Comisión Europea tanto las reformas constitucionales como la ratificación propiamente dicho de los convenios 87 y 98 tendrán que ser confirmadas antes de finales del año por la nueva legislación que empieza el 1° de mayo de 2006.

La responsabilidad directa o por lo menos la complicidad de Grupo CALVO en el proceso descrito, desde el intento de una clausula especial para El Salvador hasta el convencimiento del gobierno salvadoreño de proceder a la ratificación de los convenios 87 y 98, se entiende en base de los hechos comerciales que han sido mencionados por el presidente del grupo y su director general para las Américas en entrevistas con los medios de comunicación de El Salvador. De hecho sin el SGP Drogas/ SGP Plus el arancel de la Unión Europea para el atún supera el 20%, lo que significa casi US\$ 7 millones (en base del valor de exportaciones de US\$ 33 millones en 2004; en 2005 hubieran sido US\$ 11 millones solo en impuestos para enviar a Europa. (En cuanto al Tratado de Libre Comercio de Centroamérica y República Dominicana con los Estados Unidos, CAFTA, que en El Salvador entró en vigor en marzo del año en curso, se mantendrá durante los siguientes 10 años un arancel del 2% para la importación de atún en agua de CALVO El Salvador hacia los Estados Unidos.)

Cuando el acuerdo entre El Salvador y la Comisión Europea en marzo de 2005, el entonces Secretario de Estado español de Asuntos Europeos, Alberto Navarro, destacó abiertamente el trabajo “diplomático y político de España en favor de este acuerdo”. La solución pactada ha sido impulsada por España “aparte de por razones políticas, porque hay una empresa española, CALVO, con unos intereses muy concretos” en favor del mantenimiento de las preferencias comerciales para El Salvador, explicó Navarro (La Prensa Gráfica, 17 de marzo de 2005).

3. Violaciones a los derechos laborales por parte de Grupo CALVO El Salvador

Las siguientes notas son extratos de un documento del Lic. Danilo Flores, abogado laboral de la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), El Salvador, presentado en marzo de 2006:

“El 30 de marzo de 2001 se constituyó en nuestro país “CALVO Conservas El Salvador, S.A. de C.V.”, nombre que en suelo nacional adoptó la empresa atunera española CALVO, cuyas instalaciones se edificaron a través de un Complejo Pesquero en Punta Gorda, departamento de La Unión, inaugurado en septiembre de 2003...

Violaciones en el proceso de producción

El complejo instalado en La Unión cuenta con dos plantas para realizar su proceso de producción. Cuando los barcos pesqueros llegan las y los trabajadores clasifican lo recolectado, para ello todo el producto es puesto en un contenedor, de donde luego sale a través de una banda que se mueve a gran velocidad. Las y los trabajadores reciben el producto y lo clasifican, sin embargo aquí se encuentra el primer punto de riesgo ya que por la velocidad a la que baja el pescado y por el tamaño de algunos de ellos se pueden sufrir graves accidentes, tal fue el caso de un trabajador que perdió la vista a consecuencia del golpe de un enorme atún.

Tras su clasificación el pescado es llevado a un congelador de donde va siendo retirado a medida que lo demanda el proceso de producción. Para descongelarlos son colocados en unos recipientes con agua caliente, de aquí son enviados a la sección de corte. En esta área han ocurrido graves accidentes, como la amputación de dedos con las máquinas con las que cortan los pescados. Trabajadores y trabajadoras de la fábrica denunciaron en su momento que algunas de las y los trabajadores afectados fueron despedidos luego de ocurridos los accidentes y que si bien es cierto hubo otros que continuaron trabajando al poco tiempo también fueron despedidos. Una vez descongelado y cortado el producto es enviado al área de limpieza, con frecuencia llega muy caliente, los y las trabajadoras se quejan por tener que mojarse las manos con agua fría luego de tener las manos calientes por la temperatura a la que el pescado es enviado, situación que les genera dolores en los

huesos y músculos. Las trabajadoras y trabajadores denuncian que a algunas de ellas les han salido “pelotas” o “chibolas” en las manos, estas alteraciones físicas son frecuentes y son atendidas en la clínica del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) que está en la empresa pero denuncian el poco tiempo que les dan para la recuperación, por lo que tienen que volver a trabajar sin que la herida este bien curada. Trabajadoras y trabajadores de esta área denuncian además que la empresa no les proporciona guantes razón por la cual se hieren las manos con gran frecuencia ante esto únicamente les ponen “dedales” para contener el sangramiento.

Luego de la limpieza el pescado pasa al proceso de empaque, primero lo envuelven en bolsas, después lo sellan y es enviado a una máquina retraquiladora, en donde hunden el pescado envuelto en agua hirviendo, el cual es retirado por las trabajadoras sin utilizar guantes. De igual manera no utilizan protección alguna para la vista por los vapores que se producen. Finalmente, llenan unos anaqueles que contienen más de 30 bolsas en donde es almacenado el producto pendiente para su exportación.

Las y los trabajadores han señalado que el trato que les dan es sumamente exigente, llegando hasta el maltrato verbal, quejándose además que en la clínica empresarial solo hay una doctora para alrededor de 1,400 trabajadoras y trabajadores. La consulta la brindan únicamente entre las 8 y las 11 y media a.m. Las y los encargados de sección les niegan permiso para ir a la clínica, además de la imposibilidad de tener seguimiento de los padecimientos y mucho menos controles más completos de salud (exámenes de sangre, de pulmón, citologías, etc.) que sólo las dan en las clínicas en municipios o cabeceras departamentales, debido a las grandes limitantes para obtener permisos para este tipo de asistencia. Las medicinas no se las dan el mismo día, sino que las mandan a traer a la clínica departamental del ISSS y se las entregan hasta el día siguiente. Reclaman en este sentido su derecho a la asistencia médica y a una asistencia médica de calidad en virtud también de los descuentos que en concepto de salud les realizan.

Por otro lado, les limitan a las y los trabajadores el consumo del agua para que no tengan que ir al baño; a los patronos no les gusta que se retiren de sus lugares de trabajo, les cuentan los minutos pese a la existencia ya de personas con padecimientos de los riñones.

Antisindicalismo patronal

Todas las violaciones a los derechos humanos sufridas por las trabajadoras y trabajadores de la fábrica CALVO, que podemos resumir en violaciones a la seguridad industrial (falta de guantes, riesgos con la manipulación de bandejas, quemaduras con soda cáustica en el área de limpieza); presión a las trabajadoras para el cumplimiento de metas; insultos; prohibición de consumir mucha agua para que no tengan que ir al baño; prohibiciones de permiso para acudir a la clínica instalada en la misma empresa, entre otras, motivaron a un grupo de trabajadoras y trabajadores a intentar organizar un sindicato para la defensa de sus derechos. Las y los trabajadores iniciaron contactos con sindicatos y comenzaron su labor de organización, para ello distribuyeron entre el personal de la empresa hojas volantes en las que denunciaban los atropellos que enfrentaban, anexándoles fotografías de compañeros amputados en el proceso de producción, así como la distribución de hojas de afiliación. La iniciativa tomó fuerza después de que varios de sus compañeros amputados en accidentes de trabajo fueron a la Asamblea Legislativa en junio de 2005 a denunciar a la empresa de capital español por las violaciones cometidas. Los promotores del movimiento, en su mayoría mujeres, apoyaron a los demandantes, haciéndose presentes a la Asamblea Legislativa en un gesto de solidaridad hacia sus ex compañeros.

Sin embargo, con esta acción la patronal identificó a las trabajadoras y trabajadores que participaban del esfuerzo, fue así como, el día 21 de julio de 2005, la señora Desirée Flores, supervisora de la empresa, de nacionalidad venezolana, llamó dentro de la empresa a varias trabajadoras, haciendo que éstas abrieran sus casilleros, registrándoles

sus pertenencias y decomisándoles las hojas volantes y de afiliación de otras trabajadoras y trabajadores que habían decidido incorporarse al movimiento. A continuación las trabajadoras fueron llevadas ante el Jefe de Recursos Humanos, señor Eduardo Luis Meléndez Romero, quien les comunicó que ese era el último día que ellas laboraban para la empresa CALVO, informándoles que pasaran al Ministerio de Trabajo a reclamar el pago de sus prestaciones. Las trabajadoras y trabajadores despedidos no pudieron alegar la existencia de fuero sindical ya que no habían presentado al Ministerio de Trabajo la solicitud y demás documentos necesarios para comprobar el inicio del proceso de constitución de un sindicato.

A partir de ese día la empresa comenzó a despedir a todos aquellos empleados y empleadas que habían aceptado participar en la constitución del sindicato y que se encontraban en las hojas de afiliación. Testimonios de ex trabajadoras señalan que eran más de cuarenta las compañeras y compañeros afiliados, de igual manera, despidieron a otras y otros que no estaban afiliados. Posteriormente la empresa comenzó a contratar trabajadores y trabajadores de municipios más alejados a Conchagua y La Unión, provenientes principalmente de los cantones el Gavilán, Yucuayquín, y Miraflores en San Miguel, a quienes según testimonios de trabajadores y ex trabajadoras la empresa va a traer en buses.

Suspensión de contratos

El día miércoles 14 de septiembre de 2005 la empresa CALVO hizo del conocimiento público que a partir del 16 de septiembre suspendería temporalmente sus operaciones, así como los contratos de trabajo de 800 empleados, alegando falta de materia prima en razón de la veda de 40 días que ordenó la Comisión Interamericana del Atún Tropical, un ente que regula la pesca de la especie en el Océano Pacífico.

La empresa declaró, a través de Miguel Angel Peñalva, gerente general del Grupo CALVO, haber “aguantado lo máximo [ya que] la veda inició el 1 de agosto y pudimos llegar hasta hoy con el pescado, bajando incluso los niveles de trabajo”.

De acuerdo al Código de Trabajo (art. 36 No. 1) la falta de materia prima por causa no imputable al patrono constituye uno de los motivos de fuerza mayor que pueden justificar la suspensión de los contratos de trabajo. Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo son que el trabajador deja de prestar su servicio y en consecuencia no recibe salario, medida que entra en efecto a partir del cuarto día de interrupción de las labores por el motivo alegado.

La suspensión finaliza cuando desaparece la causa que la motivó y en ningún caso puede durar más de nueve meses. En este sentido, al ocurrir cualquiera de estos dos motivos los trabajadores deben presentarse a trabajar, tres días después, estando el patrono obligado a dar aviso formal a los trabajadores de la reanudación.

Valoraciones

La situación que han enfrentado trabajadores y trabajadoras de la empresa CALVO Conservas El Salvador S.A. de C.V. es sumamente grave ya que ha evidenciado una conducta antisindical y discriminatoria, a todas luces violatoria de los derechos humanos. Antisindical porque el despido de más de cuarenta trabajadores y trabajadoras fue motivado, precisamente, por el esfuerzo que realizaban de constituir un sindicato para la defensa de los derechos laborales que les estaban siendo pisoteados, conducta que podría ser objeto incluso de responsabilidad penal por su evidente motivación discriminatoria, la de retirar, al considerar como no deseados, a todo aquel o aquella que tenga una adhesión o participación sindical (art. 246 Pn.).

A esta grave violación a los derechos laborales se le suma la ya larga lista de transgresiones a la seguridad personal e industrial antes enumeradas, así como las

violaciones a los derechos a la salud, al salario y al trabajo que también fueron vulnerados con la suspensión de contratos acontecida en septiembre de 2005. Al respecto, desde nuestra perspectiva, la suspensión que hizo la empresa por el término de un mes fue excesiva en vista que existían zonas donde no había restricción de pesca pero sobretodo porque la veda para la pesca de atún ya había sido levantada; el Ministerio de Agricultura y Ganadería comunicó que la veda terminaba a la media noche del domingo 11 de septiembre.

En este sentido, despertó mucha inquietud la medida adoptada por la empresa ya que en virtud de la situación de violaciones a los derechos laborales que ha existido en ella se podría pensar que tras esta suspensión de labores se mantuvo el interés de despedir a trabajadores y trabajadoras que pudieran representar un “peligro” para la patronal en virtud que dos meses atrás la empresa CALVO había despedido a las trabajadoras y trabajadores que intentaban constituir el sindicato, y que mejor ocasión que ésta para acabar de “eliminar” a los posibles focos de “desestabilización”.

Por otro lado, la suspensión de contratos realizada es sumamente cuestionable desde el punto de vista ético ya que llama mucho la atención cómo las empresas cuando enfrentan limitantes o dificultades, aparentemente justificables, recurren con gran facilidad a la afectación de los derechos de las y los trabajadores para compensar esos posibles desequilibrios, es decir, para las empresas en épocas de crisis sí es posible sacrificar el bolsillo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras pero en épocas de abundancia es impensable hacer una justa distribución de ganancias entre los empleados y empleadas. El sacrificado de siempre es el más débil y desprotegido.

Esta última experiencia vivida por las y los trabajadores de la empresa CALVO es sin lugar a dudas una de las puntas de lanza para continuar implementando en El Salvador medidas violatorias de flexibilidad laboral, transgresiones que no se detendrán si en la empresa no logra constituirse un movimiento u organización sindical capaz de denunciar, demandar y poner freno a las arbitrariedades de la patronal.”