

Al atardecer de la vida...

Escritos de Ricardo Falla, sj

Volumen 7

Resortes de la organización en el campo

Guatemala, 1975 a 1980



AVANCSO



Una publicación de la Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala –AVANCSO–, la Vicerrectoría de Investigación y Proyección de la Universidad Rafael Landívar –URL–, y la Editorial Universitaria de la Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC–.

Edición: *Helvi Mendizabal Saravia*

Diseño de portada: *Daniela Coco, Maya Cáceres y Adriana Marroquín*

Digitalización de mapas: *Marco Antonio Tojín*

Digitalización de textos: *María Pilar Hoyos y Jeremías Dionel Pu Joj*

Diagramación: *Elizabeth González*

Corrección de textos: *Jaime Bran*

Volumen 7

Resortes de la organización en el campo

Guatemala, 1975 a 1980

Guatemala, enero 2020

Primera impresión: 2000 ejemplares

Impreso en los talleres de Serviprensa S.A.

Los textos contenidos en esta obra pueden ser utilizados citándose la fuente.

ISBN de la colección: 978-9929-663-01-5

ISBN de este volumen: 978-9929-663-16-9

Colección *Al atardecer de la vida...* Escritos de Ricardo Falla, sj.

El grupo impulsor del proyecto está integrado por:

Clara Arenas, Lizbeth Gramajo, Francisco Iznardo sj, Ricardo Lima, Ana Méndez, Helvi Mendizabal, Karen Ponciano y Juan Vandeveire (en Guatemala); Juan Blanco y Sergio Palencia (en el extranjero)

Clara Arenas, Directora
Instituto AVANCSO
6ª. av. 2-30 zona 1
Ciudad de Guatemala
Tel. 22325651
www.avancso.org.gt

Alejandro Arévalo, Vicerrector
Vicerrectoría de Investigación
y Proyección –URL–
Vista Hermosa III, zona 16
Tel. 24262626
www.url.edu.gt

Mario Serech, Ejecutivo
Editorial Universitaria
Universidad de San Carlos de
Guatemala –USAC–
Ciudad Universitaria zona 12
Tel. 24188070

PRESENTACIÓN

Cuando presentamos en este mismo espacio el volumen 6 de “Al atardecer de la vida...”, explicamos que Falla lo conceptuaba como un gozne o articulación entre su trabajo en la segunda mitad de la década de 1970 (que sería el volumen 7) y su involucramiento en la denuncia del genocidio y en el acompañamiento pastoral de las Comunidades de Población en Resistencia en el Ixcán, Quiché (recogido en los volúmenes 3, 4 y 5). Hoy ponemos a disposición de lectores y lectoras el volumen 7 que se titula “Resortes de la organización en el campo. Guatemala 1975-1980” y que les provee un ampliamente documentado recorrido por el quehacer del autor antes del genocidio, cuando había una importante efervescencia de organización en el campo guatemalteco.

Lo primero que llamará la atención de quien se acerque a este volumen es el cambio de terreno, de paisaje dirían algunos, en el que Falla trabaja en este tiempo. Se ubica en la Costa Sur, zona poco estudiada por la antropología entonces y ahora, y en la Franja Transversal del Norte (FTN), región que comenzaba a abrirse a lo que luego se ha desplegado y conocido como industrias y proyectos extractivos. La búsqueda central del autor, como lo indica el título del volumen, era identificar los diversos resortes, es decir, aquello que movía a la organización de trabajadores agrícolas, como los del algodón o la caña, a los obreros de la agroindustria, como los trabajadores de los ingenios azucareros, a los que enfrentaban conflictos de tierras en el Norte, etc., a organizarse y buscar transformar las condiciones de injusticia en su mundo laboral.

El papel del antropólogo, como lo explica Falla en varios de los artículos del libro, era aportar con análisis e ideas a diversos esfuerzos de organización, ya fueran de Iglesia o de naturaleza social simplemente. La hipótesis de trabajo sería la de que el pueblo organizado puede transformar las condiciones de su explotación, mientras que las necesidades específicas de investigación estarían en general marcadas por el trabajo de la comunidad jesuita de Falla conocida como CIASCA (Centro de Investigación y Acción Social de Centroamérica) que, a su vez, tomaba contacto activo con los movimientos sociales.

Este voluminoso pero sumamente interesante libro, a la fecha el más extenso de la Colección, ha sido organizado en tres partes para orientar a lectoras y lectores sobre su contenido, pero que además siguen un orden cronológico. Entonces, vemos que entre 1975 y 1978 los esfuerzos de Falla se ubicaron en la Costa Sur, pero ampliando la mirada hacia preguntas sobre la necesaria alianza estratégica Costa Sur-Altiplano y también hacia esfuerzos de organización que se acercaban al movimiento revolucionario. Diez de los artículos que conforman el volumen

se escribieron en estos cuatro años. Entre 1979 y 1980, el foco fue el Norte del país, de manera particular la FTN, periodo en el que Falla escribió cuatro de los artículos reunidos en esta publicación.

El prólogo que preparó Karen Ponciano para este volumen constituye un importante aporte para que lectores y lectoras ubiquen el contexto más amplio en el que Falla y los diversos equipos de pastoral, de investigación y del mismo CIASCA, con los que trabajó, desarrollaron sus esfuerzos organizativos y de investigación, y también para precisar antecedentes en la historia del país que resultan relevantes a la historia que el autor va contando en los diversos escritos reunidos aquí.

Veamos ahora lo que la portada y contraportada de este volumen nos ofrecen. El primer aspecto es recordar que los volúmenes de la colección han venido siendo publicados en orden cronológico, pero transitando de los escritos más recientes (volumen 1) hasta los más alejados del presente, es decir, del atardecer de la vida hacia atrás. El color y características del cielo en las portadas transitan entonces también del atardecer hacia el amanecer. El presente volumen se acerca al amanecer y por eso tiene un cielo claro, como de mañana. En la portada se ve un paisaje de costa, muy distinto a las escenas selváticas de volúmenes anteriores, y un evento organizativo de huelga en un ingenio. La contraportada ofrece una escena de la FTN, con la novedad del oleoducto y la maquinaria que se asocia con la extracción petrolera. En lo social, está sucediendo el desalojo de familias indígenas campesinas por parte de guardias privados, seguramente haciendo valer derechos recién adquiridos de nuevos dueños de la tierra ancestral.

Recopilando la obra de Ricardo Falla: un homenaje al autor y a quienes inspiran su trabajo

En 2007 inició la inquietud por recopilar y publicar la obra de Ricardo Falla como un reconocimiento tanto a su trabajo como a su larga trayectoria. Falla es un antropólogo y sacerdote guatemalteco que si bien se ha mantenido alejado de la academia y de los salones de clase, ha contribuido significativamente al pensamiento crítico en Guatemala y Centroamérica. Ha dejado además un rastro, una huella profunda en cuanto a una manera de hacer antropología que tiene que ver con una perspectiva epistemológica que lo mantiene siempre cercano a los que sufren, a los más pobres, a los que no son reconocidos por un Estado ciego y excluyente.

Tal el caso de las Comunidades de Población en Resistencia, CPR, que Falla acompañó durante seis años, en lo más álgido del conflicto armado interno guatemalteco, en su vida de constante huida de la persecución del Ejército en las montañas de Ixcán. Es significativo que haya sido el primer premiado por

la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA, en inglés) con el premio Martin Diskin a la Investigación Comprometida, reconociéndosele así como un investigador que abre camino para otros en su búsqueda permanente por darle sentido al trabajo y a la formación en antropología.

AVANCSO, la Universidad Rafael Landívar, a través de la VRIP, y la Editorial Universitaria de la USAC, unimos esfuerzos para hacer efectivo este reconocimiento desde nuestras instancias académicas, sabedoras de que nos enfrentamos a un trabajo demandante y prolongado, entre otras razones por lo prolífico de Falla. Pero al mismo tiempo convencidas de que el esfuerzo, pionero en la historia editorial de Guatemala, vale la pena porque constituye un importantísimo legado a las Ciencias Sociales centroamericanas. Contar con la activa participación de nuestro autor no solamente enriquece la tarea, sino que la convierte en una lección de compromiso y disciplina.

¿Cómo ha sido este proceso? Se inició confeccionando listados de las publicaciones más conocidas, mientras el autor contribuyó identificando otras que estaban dispersas dentro y fuera de Guatemala, así como trabajos que nunca habían sido publicados antes. Se elaboró entonces un primer catálogo de escritos y se dio inicio a la tarea de recopilarlos para lograr un primer acercamiento a la magnitud del proyecto que se estaba construyendo.

Este esfuerzo cuenta a partir de 2013 con un grupo impulsor, actualmente integrado por diez personas, que ha ido aportando criterios para las decisiones sobre fondo y forma de la Colección. En cuanto a la forma, se buscó que el formato de los libros fuera distintivo y permitiera identificar rápidamente los diversos componentes de la Colección a medida que fueran publicándose. En este sentido, las portadas de los libros cobran un significado especial.

Las carátulas de los volúmenes que la Colección abarca irán mostrando el paso del Sol desde el amanecer hasta el atardecer, solamente que se inician las publicaciones con el atardecer, con el presente de nuestro autor. Por eso, la portada del volumen 1 muestra un atardecer y un niño con un barrilete que ya voló y con el cual se dirige probablemente a su casa, pues los contenidos se refieren al período más reciente, que abarca de 1994 a 2012. A partir de aquí, se retrocede en la vida de Falla, mostrando el día en todo su esplendor y el barrilete volando en lo alto. El último volumen, que recogerá los primeros pasos de nuestro antropólogo en su profesión, mostrará en la portada el barrilete en construcción muy temprano en la mañana y ofrecerá en su contenido las primeras incursiones de Falla, a inicios de la década de 1970, en el quehacer antropológico.

Más allá de los libros, que se espera producir en el curso de varios años, las entidades coeditoras quisieran subrayar tres rasgos característicos del autor, que han marcado el carácter del trabajo que se realiza con él porque, como ya se ha

indicado, ha estado plenamente involucrado en el proceso, aportando criterios, ideas y reflexiones. Su incesante trabajo de escritura y producción intelectual mientras se recopilan sus escritos; su calidez como intelectual honesto, crítico y autocrítico; y finalmente, su indiscutible veta literaria, han acompañado este proceso editorial colectivo. Estamos seguras las entidades coeditoras de que quienes vayan acercándose a estos volúmenes, leyéndolos y coleccionándolos coincidirán con nosotras en que recopilar estos escritos de Ricardo Falla valía la pena en muchos sentidos. Los textos que se han reunido para dar vida a esta Colección de Escritos transmiten las luchas, los procesos vitales, los anhelos, las desesperanzas, los miedos, de la gente con la que Ricardo Falla ha trabajado. El autor ha sido capaz de ver más allá y transmitir al lector una visión de esperanza. Al fin y al cabo es un hombre de fe. Pero a veces uno se pregunta si no es al revés. Si no es esa gente con la que ha trabajado, con la que trabaja, con la que ha convivido, con la que convive; la que le transmite esa esperanza.

No nos confundamos: esta Colección es, sin lugar a dudas, un tributo a la larga trayectoria de Ricardo Falla. Pero es, sobre todo, un homenaje porque las propias letras del autor lo son, a esa gente que ha luchado y sigue luchando, que ha visto, que ha sentido, que ha olfateado la muerte de cerca. En definitiva, es un homenaje a esa gente de cientos de rostros pero con una misma esperanza: vivir dignamente en esta tierra que es la suya.

*Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala, AVANCSO.
Vicerrectoría de Investigación y Proyección de la Universidad Rafael Landívar.
Editorial Universitaria de la Universidad de San Carlos de Guatemala.*

Guatemala, octubre de 2019.

CONTENIDO

Al atardecer de la vida...

Introducción general a la obra xi

Prólogo

Karen Ponciano Castellanos xvii

Introducción

1

Primera parte

Buscando la alianza Costa-Altiplano

Uno

Cucabaj: posibilidades de una liga campesina

(Noviembre de 1975) 11

Dos

La guerrilla de la milpa

(Noviembre de 1975) 41

Tres

Las fuerzas de la cuadrilla indígena

(Diciembre de 1975) 101

Cuatro

Fincas de mozos: Canajal y Sinaché

(Mayo 1976) 131

Segunda parte

Invisiblemente entra la organización revolucionaria

Cinco

La huelga en la finca-ingenio Pantaleón

(18 al 26 de mayo de 1976) 163

Seis

El voluntario de la Costa: Santa Lucía Cotzumalguapa

(Agosto de 1976) 233

Siete

De Sol a Sol

Evaluación del periódico

(Enero 1977) 305

Ocho	
Asesinato de Rutilio	
(12 de marzo de 1977)	325
Nueve	
La Iglesia en Tiquisate	
(Julio a septiembre de 1977)	335
Diez	
Cursillo fundacional del CUC. Reunión preparatoria	
(Marzo de 1978)	493

Tercera parte

Del norte de Guatemala nos viene una avalancha

Once	
La toma de Nebaj	
(21 de enero 1979)	507
Doce	
Giras por la Franja Transversal del Norte	
(Marzo y abril de 1979)	531
Trece	
La Franja Transversal del Norte	
(Octubre de 1979)	563
Catorce	
Chisec: Tierras, caminos y petróleo en la FTN	
(Abril 1980)	575

A modo de conclusión:

Clímax de la organización

La huelga de la costa sur	
(18 de febrero a 3 de marzo de 1980)	697
Bibliografía	707

La huelga en la finca-ingenio Pantaleón

Contenido

<i>Introducción de hoy</i>	165
A. Evolución del conflicto	167
1. Importancia de esta huelga	168
2. Pantaleón: la escena	168
3. Tensiones previas	172
4. La chispa	174
5. Ni una excepción	180
6. ¿Es legal el movimiento?	181
7. Todo un gerente no se rebaja	185
8. Fracaso en el Ministerio de Trabajo	187
B. Balance de fuerzas	192
C. Los días de la huelga	196
1. Estalla la huelga (18 de mayo)	196
2. Prensa, peticiones y respuestas de la empresa (19 de mayo)	197
3. Visita del Lic. López Larrave (20 de mayo)	203
4. ¿Arreglos por las buenas? (21 de mayo)	204
5. Ofensiva de la empresa (22 de mayo)	205
6. Escasean los comestibles (23 de mayo)	209
7. El Gerente les echa agua sucia (24 de mayo)	210
8. Prepotencia de la AGA (25 de mayo)	211
9. Acuerdo final: afuera rancheros y vengan cuadrilleros (26 de mayo)	212
10. Vuelta a trabajar y pago de indemnizaciones (27 de mayo)	214
11. Rectificación del Lic. López Larrave (1 de junio)	215
D. Conclusiones	216
1. Procesos	216
2. ¿Por qué falla la huelga?	219
a. Fuerzas de dentro	220
b. Fuerzas de fuera	224

E. Anexos	226
1. Acta de conciliación final (26 de mayo de 1976)	226
2. Desarrollo de la noticia de prensa	228
a. Comparación de las líneas ideológicas y de estrategia de la prensa en su noticia	229
b. Sentido de los campos pagados	229
3. Cronograma del conflicto	230

Fotografías

Ingenio Pantaleón custodiado por los volcanes Piet den Blanken (marzo de 2011).	166
Marcha a favor de la huelga (Santa Lucía Cotzumalguapa, 1977) Archivo fotográfico de Mario Coolen.	192

Mapa

Finca e ingenio Pantaleón Elaborado por Ricardo Falla.	170
---	-----

Gráficos

1. Estructura de poder del conflicto Elaborado por Ricardo Falla.	193
2. Modelo de desarrollo de fuerzas dentro de la empresa Elaborado por Ricardo Falla.	222

CINCO

LA HUELGA EN LA FINCA-INGENIO PANTALEÓN

(18 al 26 de mayo de 1976)^{1/}

Introducción de hoy

En el escrito anterior estudiamos los resortes de la organización en las fincas de mozos. Esos resortes eran las tensiones de clase. Aquí analizamos el resorte en acción, es decir, la tensión actualizada en el conflicto, el conflicto de una huelga importante en el mayor ingenio del país, el ingenio Pantaleón.

No aparecen los trabajadores de las fincas de mozos, como tales, pero sí, otros trabajadores semejantes, como los rancheros y los cuadrilleros. Los rancheros se parecen a los habitantes de las fincas de mozos porque viven en lugares que no son propios, sino de la finca; y los cuadrilleros porque bajan a trabajar en grupos por contrato a las grandes plantaciones.

No estuve presente en la huelga, pero un mes después visité Pantaleón. Tuve el apoyo de informaciones de agentes de pastoral de Nebaj, lugar de procedencia de muchos cuadrilleros, y de Santa Lucía Cotzumalguapa. Estos últimos, además, me ayudaron a entrar al Ingenio. Pero la columna vertebral de la información provino del expediente completo de la huelga que me entregó el Lic. López Larrave. Yo acudí a él por información general y él fue sobreabundante al poner en mis manos todo lo que tenía. También revisé la prensa, no solo para sacar datos de ella, sino para ver el uso que se hace en esos conflictos de los medios de comunicación.

Al año de la huelga, Mario López Larrave (47 años) fue asesinado el 8 de junio de 1977 por cuatro hombres armados cuando sacaba el carro de su oficina en la zona 4 y se disponía a encaminarse a la USAC donde daba su cátedra. Había sido decano de la Facultad de

1/ Esta es la fecha de la huelga. La visita fue en junio de 1976. [Nota de 2019]

Derecho y en ese momento pertenecía al CSU (Consejo Superior Universitario). Su asesinato fue el primero de una serie de atentados contra el sector universitario y tocaba la cabeza misma de este centro de estudios.

En su memoria fue publicado el presente trabajo en la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Guatemala al año de su muerte. Evidentemente no podíamos firmarlo. Apareció como fruto de varios estudiantes (Estudiantes varios 1977).

Al recordar ahora la relación con López Larrave, cuatro años mayor que yo, se me viene la imagen, tal vez extraña para este tipo de análisis más secos y serios, de Ixmukané, la creadora que defendía la legalidad, y yo tal vez como el ratón que buscaba en la misma casa de Ixmukané, los instrumentos —el expediente del abogado— para vencer a Xibalbá en un combate que trascendiera la misma legalidad, la cual se comprobaba que era parcializada. López Larrave, como se verá en este texto, defendía las vías legales. Yo, en cambio, tocado por influjos de otras personas, como los jóvenes jesuitas de mi comunidad o como Joaquín Noval, ya pensábamos que había que trascenderla. El ratón habría de llevar el piojo, cuenta el Popol Vuh, y después lo escupiría, cosa que estamos haciendo aquí y ahora.



Ingenio Pantaleón custodiado por los volcanes.
Foto: Piet den Blanken (marzo de 2011).

Pocos años después (1980) se daría la huelga de la Costa, ya mencionada en el escrito anterior, y narrada por el caporal de Sinaché en la finca El Baúl. Una huelga exitosa en ese momento, pero que desencadenó el apoyo más decidido de la empresa privada al Ejército en la represión. Más adelante traeremos el texto del periódico De Sol a Sol que narra esa huelga como una epopeya gloriosa y como un hito que marcaba una nueva etapa en la lucha.

A. Evolución del conflicto

Después del terremoto surgió **una creciente combatividad en el sector obrero de Guatemala**, causada por la agudización de los problemas económicos ocasionados por el terremoto en la población urbana. ¿Por qué se agudizaron? Por diversos hechos que se fueron dando después del terremoto: hubo despidos de obreros en las empresas; en el Gobierno se dio un clima inicialmente favorable a los sectores populares; se formó el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS) a finales de marzo; el 7 de abril, los obreros de la Embotelladora Guatemalteca S.A. lograron un triunfo al reinstalar, después de una huelga de 15 días a 152 despidos y al lograr la aprobación de la personería jurídica del Sindicato, adversado por la empresa como políticamente infiltrado de elementos comunistas; y, por fin, se vivió un envalentonamiento colectivo durante el desfile del 1° de mayo con la presencia de la CNT (Confederación Nacional de Trabajadores), la FASGUA (Federación Autónoma Sindical de Guatemala), la FETULIA (Federación de Trabajadores Unidos en la Industria del Azúcar), la FESEBS (Federación Sindical de Empleados Bancarios y de Seguros), el FNM (Frente Nacional Magisterial), el Sindicato Central de Trabajadores Municipales, la Asociación de Auxiliares de Enfermería, el Sindicato de Trabajadores de la USAC, Ligas Campesinas, el MONAP (Movimiento Nacional de Pobladores) y estudiantes de educación media.

La reacción del control gubernamental, sin embargo, se dejó pronto sentir. En el mismo desfile del 1° de mayo estuvieron ausentes la CTF (Central de Trabajadores Federados de la ORIT, Organización Regional Interamericana de Trabajadores) y la CNC (Central Nacional Campesina) y ambas dieron luego declaraciones de apoyo al presidente Laugerud como explicación de su inasistencia. Luego, el punto quizás más saliente del freno del Gobierno (que luego se convirtió en represión sindical) fue precisamente la derrota del Sindicato ante la empresa en el conflicto de Pantaleón que aquí estudiaremos. En el mismo despacho del Ministro de Trabajo donde las delegaciones obreras de la Embotelladora lograron la concesión de sus principales peticiones, allí los delegados obreros de Pantaleón, separados forzosamente de toda asesoría legal

y del apoyo del CNUS, tuvieron que transar a finales de mayo ante la intransigencia de la empresa. Más tarde, a 25 de junio, la represión se desenmascaró contra la CNT y la Judicial asaltó su central en persecución de Miguel Ángel Albizurez, el dirigente más combativo del CNUS y de la CNT, y, por fin, el 1° de julio el Presidente lanzó una invectiva, la más fuerte de su discurso anual ante el Congreso, contra “los líderes sindicales que prostituidos por la política sectaria fabrican huelgas para debilitar el proceso productivo del país, y para crear anarquía y violencia con la finalidad de que en ellas prosperen las tensiones que han desangrado a los guatemaltecos” llamándolos enemigos de la reconstrucción.

1. Importancia de esta huelga

La importancia del conflicto de Pantaleón se deriva no solo de su posición coyuntural en la reacción gubernamental **posterremoto** sino de **la magnitud de la empresa**, que según la Asociación de Azucareros de Guatemala (ASAZGUA) en la zafra de 1974-75 ha sido el ingenio de mayor producción (1.222,872 quintales) y de más molienda, tanto de caña propia (150,247 TM) como de caña comprada (508,863 TM) de los doce ingenios del país asociados a esa fecha^{2/}. La importancia se deriva también del hecho de **haber amalgamado intereses** de trabajadores permanentes (rancheros de la Costa) y trabajadores eventuales (cuadrilleros indígenas de tierra fría, sobre todo). Por fin, el estudio del conflicto pone de relieve la estructura de poderes a nivel nacional, ya que el conflicto “**tocó**” **los intereses de la familia más poderosa de la agroexportación azucarera**, la familia Herrera, y de los más poderosos de la agroexportación cafetalera.

2. Pantaleón: la escena

Pantaleón es, pues, uno de los ingenios de azúcar más grandes del país. A la vez, es una extensa y fértil finca de caña. Al Ingenio se lleva la caña de la misma finca y de otras muchas de la vecindad. El Ingenio está colocado en el casco de la finca.

2/ En El Salto Gráfico, 30 de junio de 1975 (El Salto 1975: 9). En la Memoria de labores de la ASAZGUA, diciembre de 1975, se incluyen 14 ingenios (p. 28). Se reporta Santa Ana con más caña molida (704,587 TM) que Pantaleón, pero con menos producción de azúcar (1.179,177 quintales), y con más producción de melazas (5.076,525 galones) que Pantaleón (3.960,830 galones). La producción total de esos 14 ingenios fue de 8.113,209 quintales de azúcar y 29.002,809 galones de melaza con un total de 4.628,632 TM de caña molida. [Nota de 1976]

El casco de la finca se encuentra en la esquina donde se juntan el río Pantaleón, que desemboca en el Pacífico, y la carretera de la Costa Sur que comunica las fronteras de El Salvador y México. Aunque el casco está situado en la jurisdicción del municipio de Siquinalá, se halla más cerca de Santa Lucía Cotzumalguapa que del pueblo de Siquinalá.

Hasta Santa Lucía tardan las camionetas menos de 10 minutos. En la otra dirección, hasta Escuintla, la cabecera del Departamento, alrededor de 45 minutos, y hasta la Ciudad de Guatemala, cerca de hora y media.

El casco de la finca es un verdadero pueblo con más de 300 casas de rancheros y empleados. Antes de la huelga había acceso abierto a las casas y a la oficina de la administración. Después de la huelga se construyó una garita en la entrada con una barrera de metal.

Los camiones cargados penetran hasta el ingenio por otra entrada bordeando las casas de la ranchería.

Cerca de la casa del administrador se extiende una pista de aterrizaje.

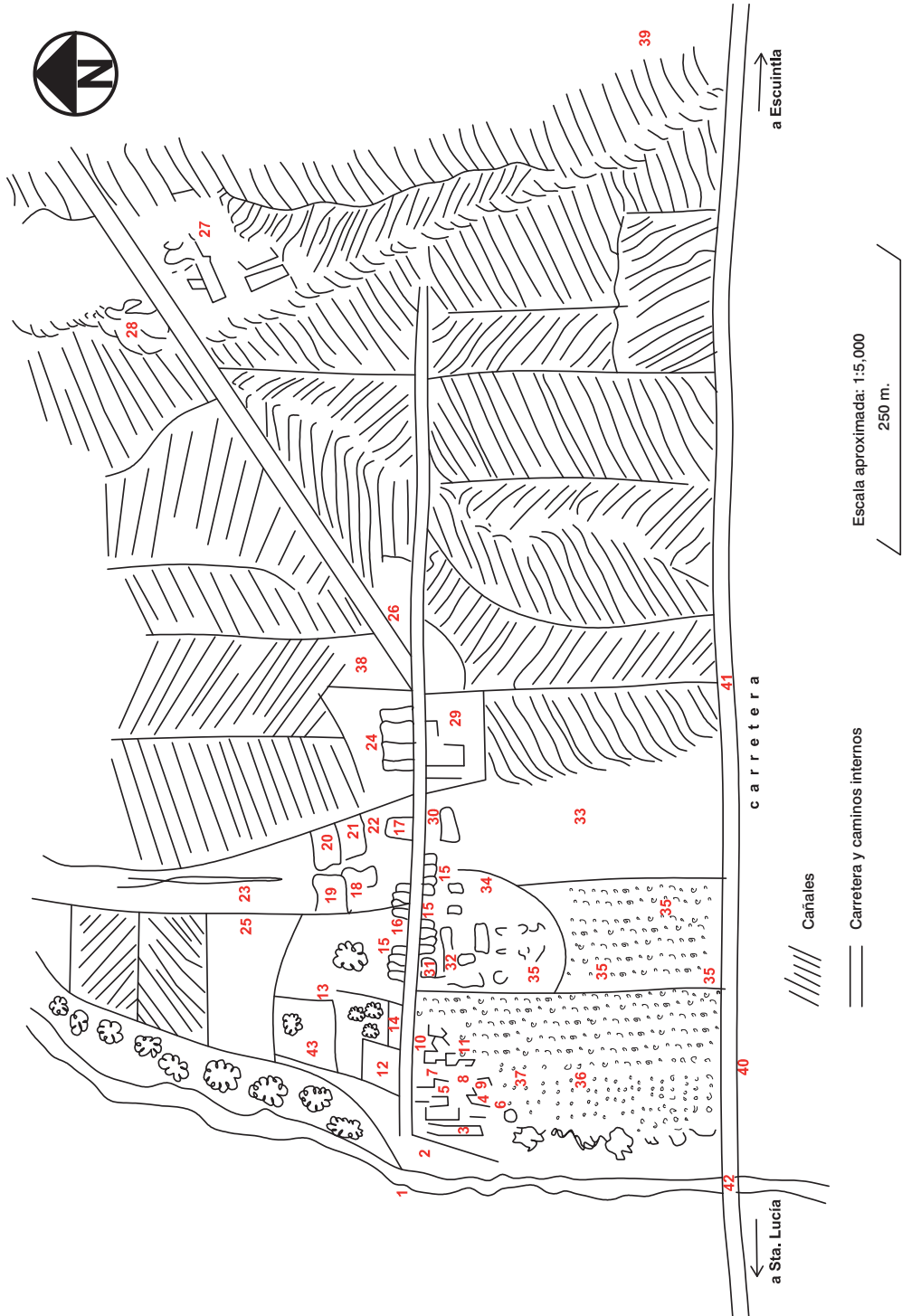
Las casas de los rancheros están colocadas en filas ordenadas. En otra parte se han levantado las de los empleados y por fin, en un espacio distinto, las casas todavía más amplias y cómodas de los ingenieros y el administrador. Las galeras, donde se alojan apiñados los cuadrilleros, han sido recientemente distanciadas del casco de la finca y se encuentran rodeadas de cañales junto a una represa de agua. Aunque los cuadrilleros más antiguos visiten las tiendas del casco, estos forman una unidad social distinta.

El número de trabajadores en la época de la huelga llegaba a los 2000. De ellos, alrededor de 1350 eran cuadrilleros indígenas traídos por contratistas en camiones desde diversos lugares del Altiplano. Algunos de estos cuadrilleros desempeñan trabajos bajo sombra en el Ingenio y suelen permanecer durante periodos de varios meses seguidos en Pantaleón. La mayoría trabaja en lo más duro del trabajo del campo y solo permanece por 30 o 40 días fuera de su pueblo de origen. A todos los cuadrilleros, de un tipo y del otro, se les considera como trabajadores eventuales.

Los trabajadores rancheros son cerca de 450. La mayoría de ellos han nacido en la finca. Sus abuelos pueden haber sido originarios del altiplano indígena. Ellos ya no guardan vinculación con el pueblo de sus antepasados. Viven en casa y sitio de la finca y reciben raciones de comestibles periódicamente de la misma.

El sindicato de Pantaleón está compuesto solo de trabajadores rancheros. Estos son trabajadores permanentes.

Mapa Finca e ingenio Pantaleón



Explicación del mapa

1. Río Pantaleón con su playa
2. Molón contra inundaciones del río
3. Molinos y calderas; conductores de caña; tanques de miel; centrífugas y laboratorio de azúcar
4. Bodega de azúcar
5. Bodegas de reparaciones de fábricas de cemento, cal y bolsas de azúcar; de aceites y lubricantes para motores
6. Tanque de miel
7. Tiendona
8. Iglesia
9. Oficina de fierros
10. Oficina de la administración
11. Hospitalito
12. Patio de caña
13. Caballeriza
14. Hotel
15. Casas de empleados
16. Casas de los jefes de los talleres de la nueva empresa AISI
17. Bodegas de maíz
18. Motel, donde se hospeda el Gerente
19. Casa del administrador
20. Casa del auditor
21. Casa de un ingeniero
22. Casa en construcción
23. Pista de aterrizaje (avionetas)
24. Galeras antiguas (hoy vacías) para cuadrilleros
25. Calle a Morelia
26. Grúas
27. Galeras nuevas (hoy llenas, excepto la perpendicular) para cuadrilleros. Los cuadrillos son ventas o cocinas particulares de cuadrilleros
28. Represa de agua
29. Talleres de AISI
30. Bodega de leña
31. Bodegas de maíz donde se reparte cada lunes
32. Escuela
33. Campo de fut
34. Campo de básquet
35. Ranchería para trabajadores de fábrica patronales
36. Ranchería: mayoría no patronales
37. Ranchería de caporales (patronales)
38. Chatarra
39. Cementerio
40. Entrada a la finca (para carros, camionetas...)
41. Entrada a la finca (para camiones de caña)
42. Puente sobre el río Pantaleón
43. Agua filtrada para la elaboración del azúcar

Fuente: Elaboración del autor.

Por fin, trabajan en Pantaleón cerca de 150 voluntarios de las poblaciones vecinas, como Santa Lucía y otras aldeas. Estos hacen viaje diario en camión hasta el trabajo y regresan a dormir a sus casas. Pero como la huelga tuvo un carácter de encerrona, estos no participaron en ella, aunque son los trabajadores del campo más combativos para paros en el cañal.

Pantaleón tiene cerca de 30 empleados de oficina.

Las prestaciones y facilidades que brinda la finca han sido disfrutadas por el rancharo y el empleado. Para sus hijos está la escuela. Para ellos, el campo de fútbol, de básquet, el hospitalito. Ellos han logrado mejores trabajos que el cuadrillero. De entre los rancharos han salido algunos de los empleados.

En una esquina del casco se encuentran los talleres, donde trabajan algunos rancharos. Como veremos, fue la separación de dichos talleres como una empresa independiente lo que encendió la chispa del conflicto abierto.

3. *Tensiones previas*

El enfrentamiento se abrió el 1° de marzo, fecha en que se promovió, de parte de representantes de los trabajadores un **conflicto colectivo** contra Pantaleón, S.A., como explicaremos.

Se sabe de **tensiones previas** a esta fecha, primero, entre **los cuadrilleros**. En una entrevista hecha en Nebaj a un nebajeño de 37 años, que en 1975 había trabajado en Pantaleón tres veces, cada una por cinco semanas, y que desde los 12 años trabaja en Pantaleón, aparece ya antes del enfrentamiento un descontento creciente. **Primero**, “en mayo de 1975, mi cuadrilla reclamó ante el administrador don Manolo... reclamamos: **muy lejos la tarea y demasiado grande** y no alcanzamos a sacar (la). Salimos una madrugada para el trabajo y entramos de regreso a galera 7 de la noche. Administrador dijo (a) la gente: ‘Vamos mandar salir más tarde’, pero no fue así”. (Era cuadrilla de Nebaj). **Segundo**, “mes de septiembre, mi cuadrilla reclamó **la tarea pelillo muy larga**, no aguantamos. Reclamamos con Administrador Pantaleón don Julio Toledo. Él preguntó al caporal: ‘¿Cómo está la cosa?’ El caporal dijo: ‘La tarea es buena, pero los cuadrilleros son pura mierda y no trabajan bien’. Cabalmente no se arregló nada”. **Tercero**, “en mes de noviembre en Pantaleón **dos días paro todos cuadrilleros** (solo ellos), por **reclamar sus libretas**, ya que no dan... Solo dan en este año unos cartones y con ellos no salen cabal los pagos y cuentas. Vino el patrón y puso culpa al administrador. Los caporales están gritando: ‘Nosotros sí queremos trabajar’. De Nebaj regresaron dos camiones mismo mes por engaño pago, pues quitaron las libretas”. **Cuarto**, además menciona el nebajeño como cosa usual, contra la que no pueden tomar medidas, pues sucede al final del período de trabajo, que “en días de pago la gente sufre. Dan comida en el último día de trabajo. Luego

(nos) ponemos fila para cobrar. **Veces estamos 16 horas, 20 y hasta 22 horas en fila sin comida y sin pisto**, porque todavía no dieron pago y no dan comida y no tenemos cómo comprar. Pero **los empleados sí cierran oficinas** para ir a comer y van hacer tres tiempos, mientras tanto nosotros aguantamos parados por cobrar nuestro pisto”^{3/}.

Es decir, que en el año de 1975 los cuadrilleros tuvieron **reclamos contra las tareas largas y lejanas** ante los **administradores de campo** (parece), pero no llegaron a provocar un paro. Además, ha habido una inquina tanto contra estos administradores, como **contra los caporales** (parecería, de la misma finca, no nebajeños), que se ponen del lado de la empresa. Las tareas largas y lejanas **son una exigencia del crecimiento de la empresa**, crecimiento constatado por el mismo cuadrillero, que dice que hay “más cañales ahora, más mozos, el ingenio trabaja más ligero, y meten mucha caña de otras fincas; como 100 camiones diarios meten cañas de otras fincas, a veces cola de un kilómetro de espera” y “exigen más ahora que antes en el trabajo; las tareas son más grandes y tienen mucha urgencia en el trabajo”. Probablemente se deba esa exigencia en los caporales a la bonificación que la empresa les da por producción, bonificación que no aparece como exigencia del Pacto Colectivo de la cual la empresa se ha valido como argumento en el litigio contra el sindicato.

El mismo crecimiento de la empresa se refleja en la aglomeración en los días de pago, que **no puede ser manejada con eficiencia burocrática** y causa esos abusos de tener a la gente sin comida y sin dinero. De allí surge una indignación **directamente contra los empleados de la oficina**, que se manifestará en la huelga pues no se inmutan ante el hambre y espera de los cuadrilleros. La espera se hace interminable, si los reclamos a la hora del pago aumentan, como habrá sido el caso, debido al cambio de las libretas por cartones, incomprensibles.

El cambio de libretas a cartones sí llegó a provocar **un paro**. Nótese, que este paro nació de los cuadrilleros mismos y encontró solidaridad entre **todos** ellos, esto es, probablemente entre todos los que trabajan en el campo. Este descontento se aprovechará luego por los sindicalistas rancheros, que no suscitaron al parecer dicho paro, a la hora del conflicto colectivo y la huelga.

Es de notar, por fin, en el testimonio del nebajeño, la agresividad diferencial que muestra con **el administrador y el patrón**.

En otra ocasión dijo “el patrón habla bien con la gente, pero pone administradores que putean mucho a la gente”. Parece que al hablar de patrón se refiere al gerente, Julio Herrera. Su explotación del cuadrillero se lleva a cabo **mediante**

3/ La entrevista fue hecha antes del 1° de marzo del '76. El nebajeño había estado a finales de enero de 1976 en Pantaleón. [Nota de 1976]

sus empleados. La cara que él muestra al cuadrillero es, en cambio, afable y corresponde a la preferencia que tiene del cuadrillero sobre el ranchero. Los empleados se ven incitados por el sistema capitalista de ganar más y más a estrujar a los trabajadores. El mismo sistema capitalista, también, invita a los empresarios de ingenios a ganar más en la competencia mutua que libran.

Este tipo de tensiones, que llegan a pequeñas huelgas de hecho, pasan inadvertidas a nivel nacional (ni siquiera se menciona en el juicio este paro de dos días de noviembre del '75), porque **ellos no tienen la conexión con la esfera nacional**, a través del Sindicato, o de los licenciados o de otra forma, para plantear un conflicto que haga estremecerse a la Costa y a los azucareros. ¿Cuándo la tendrán?

Segundo, entre **los rancheros**, la tensión **inmediata** al conflicto (probablemente ha habido una tensión de fondo paralela a la de la exigencia de más trabajo respecto al cuadrillero, pero no tenemos datos) fue sobre un tema de poca importancia: **los útiles escolares**, que la empresa, de acuerdo al Pacto Colectivo (Art. 39) debe proporcionar a los hijos de los trabajadores residentes en Pantaleón. El curso había ya comenzado en febrero y los útiles no llegaban. En otros años habían llegado a medio año. La directora de la escuela, residente de Pantaleón y partidaria patronal, exigió a los padres que ellos mismos los compraran diciéndoles: “Ah, ustedes todo lo quieren regalado”.

Presionados, recordaron el compromiso al administrador, ingeniero James Potter Pineda, pero no llegaban los útiles. Entonces decidieron presentarse a citarlo en la Sub-inspectoría de Trabajo. Esta le mandó tres citaciones, pero no se presentó. Decidieron entonces pedir que se le citara la cuarta vez, dispuestos a que, si no se presentaba, pasarían el caso al Juzgado. En efecto, no se presentó tampoco y cuando enojados por el desprecio, fueron al Juzgado, allí les dijeron: “Ustedes tienen que venir con Licenciado”. Es que, dice un sindicalista, **“no teníamos ideas de cómo ir al juzgado”**. Con ser sindicalistas y del Comité Ejecutivo, **no habían tenido esta experiencia**. El conflicto que les aguardaba **se la daría**.

4. *La chispa*

En efecto, a la semana, 28 de febrero, un sábado, se les hizo saber a los Directivos Sindicales de la formación de una nueva empresa, Agropecuaria Industrial San Ignacio (AISI), que se encargaría del transporte y de la maquinaria industrial y agrícola. Con esto, 18 de los que trabajaban en dichos talleres quedaban despedidos de **Pantaleón, S. A.** y después de pagarles su debida indemnización se les daba la oportunidad de contratarse con AISI. Ese día, sin embargo, ninguno de los trabajadores firmó.

La razón de parte de la empresa, de subdividir la empresa en empresas “fantasma” bajo la misma organización económica es **pagar menos impuestos**, los cuales

según suben los ingresos, crecen en porcentaje^{4/}. Es una táctica norteamericana. Es una forma de evasión de impuestos y el Gobierno no hace nada para pararla. No hay legislación para impedirla.

Con esto también se logra **dividir a los sindicatos**, pues los trabajadores de la nueva empresa no pueden formar parte del sindicato de la otra empresa, aunque formen una unidad económica^{5/}.

El lunes 1° de marzo, los directivos sindicales acudieron al Lic. Mario López Larrave en busca de asesoría en Guatemala y les dejaron el teléfono del abogado a los que estaban siendo presionados por el administrador Potter en Pantaleón a recibir la indemnización correspondiente y firmar el nuevo contrato. A las 10 de la mañana los que habían quedado en Pantaleón llamaron al abogado; ya habían firmado todos, excepto Miguel Díaz.

Una cosa ya aparece, y es que **más interesados en que no firmaran su renuncia los trabajadores despedidos eran los Directivos del Sindicato y los sindicalizados, y no los despedidos**; los que se quedaban y no los que se iban. **La tentación de varios cientos o miles de quetzales juntos** difícilmente la puede resistir uno de estos trabajadores, sindicalizados o no, directivos o no directivos, como se comprobó al final de la huelga.

Entre tanto, con la asesoría de los abogados Mario López Larrave y Raúl Antonio Chicas Hernández, los trabajadores Isaías Jiménez Ortiz (40 años), Secretario General del Sindicato, Alfonso Juárez Paredes (43 años), Secretario de Conflictos y José Luis López Blan (30 años), Secretario de Finanzas, promovieron un **conflicto colectivo de carácter económico y social** contra la empresa ante el Juez de Trabajo y Previsión Social de la 2a. Zona económica y de familia en Escuintla (licenciado Gabriel Samayoa). La finalidad de la medida era la de **obtener inamovilidad** para los sindicalizados: porque planteado el conflicto, la empresa no podría dar por terminado ningún contrato de trabajo sin previa autorización judicial. Con esa protección legal se podría buscar una solución más tranquilamente para los trabajadores.

Lo que comenzó con una medida legal para lograr tiempo y solucionar el problema de la AISI, le dio al conflicto una dimensión que originalmente no tenía, porque para promover el conflicto colectivo hizo falta formular un **pliego de peticiones**. Estas serían: a) que se aumenten Q0.50 al salario; b) que se destituya al administrador de Pantaleón S. A., James Potter Pineda y al gerente de la AISI,

4/ El impuesto sobre una renta menor de Q10,000 es de 5%. La de Q10,500 a Q11,000 es de 10%. La de Q30,000 a Q32,000 es de 20%. La de más de Q500,000 es de 48%. (SIECA 1973: 28 - 29). [Nota de 1976]

5/ Según la legislación panameña, se nos ha informado, el mismo Sindicato puede cubrir dos empresas jurídicamente distintas pero económicamente unidas. [Nota de 1976]

Jerry Arnold; c) que los indemnizados que suscriban nuevo contrato, sigan perteneciendo al Sindicato y les sea aplicable el Pacto Colectivo; d) que se convenga con la empresa para dar estabilidad en el trabajo a los trabajadores, rancheros o permanentes; e) que cesen las coacciones sobre los trabajadores para que reciban indemnización; f) que la empresa acate las citaciones que se le hagan; g) que **cesen las violaciones del Pacto Colectivo**, se deje sin efecto la terminación de los contratos de los que trabajaban en el departamento de mantenimiento y firmaron nuevo contrato con la AISI, y se les vuelva a los mismos puestos que tenían (Acta de Asamblea General del Sindicato a 29 de febrero de 1976).

La destitución del Administrador, con el cual estaban en conflicto por su actitud despectiva entre otras cosas, por las citaciones no acatadas respecto a los útiles escolares, adquirió un relieve que no lo tenía al principio. Se convirtió en el foco del conflicto para los rancheros.

Hace falta notar también, que en el conflicto **no se incluía explícitamente al cuadrillero**. El aumento salarial podría interpretarse para el cuadrillero también, pero el Sindicato no estaba pensando en él en ningún momento. La prueba es que al momento del recuento (ver adelante) de parte de la Sub-inspectoría pensaban los sindicalistas que tendrían apoyo mayoritario, pues solo se contaría a los 436 rancheros. La inclusión del cuadrillero había de ser un punto con el que jugaría la estrategia patronal.

Inmediatamente, ese mismo día lunes, 1º de marzo, en la tarde, se desplazaron **dos inspectores de trabajo** (Luis Francisco Puga Reynoso y Miguel Ángel del Cid Hernández) de la Sub-inspectoría de Escuintla a Pantaleón para hacerle saber al Administrador de la denuncia del Sindicato sobre el despido de los trabajadores. Además, se le preguntaría acerca de un rumor que corría, y es que los que pasaran a la otra empresa tendrían que pagar a Pantaleón S.A. Q28 mensuales por su casa. Como se dejó constancia en Acta, el Administrador negó esto último y negó que hubiera coacción. Quedó constancia también de que los trabajadores de la AISI no estaban de acuerdo con sus liquidaciones.

En la promoción del conflicto colectivo solicitaban los dirigentes sindicales que **se formara el Tribunal de Conciliación** en el término de las doce horas, sin embargo, el Juzgado tenía que tener en sus manos todos los documentos requeridos. Uno de ellos, sobre el que la parte patronal se basaría para argumentar a favor de la nulidad del Pliego de Peticiones era **la certificación de los dirigentes sindicales**. Los dirigentes, no acostumbrados a estos litigios, tuvieron un descuido y no se percataron de que su período de dos años como dirigentes había terminado al 20 de febrero de 1976. El Sindicato estaba acéfalo y, peor aún, la Asamblea General (ficticia o real) del 29 de febrero en que se habían elaborado las peticiones era nula.

Después de gestiones, el 4 de marzo, **se presentó la certificación de los miembros del Comité Ejecutivo** recién inscrito en el Registro Público de Sindicatos el 2 de marzo. El Comité Ejecutivo quedó integrado por los mismos miembros, aunque cambiaron puestos. Respecto a los tres delegados arriba mencionados, el Secretario de Conflictos pasó a Secretario General (Alfonso Juárez), el Secretario General a Secretario de Conflictos (Isaías Jiménez) y el Secretario de Finanzas a Secretario de Organización (José Luis López Blan). Fue un cambio de emergencia, que en los documentos que hemos visto, no está respaldado por una Asamblea General.

La parte patronal, en cambio, presentó sus documentos completos, las certificaciones en fotocopias autenticadas.

Las delegaciones quedaron como sigue: **La patronal** con Julio Herrera (42 años)^{6/}, gerente de la empresa; James Potter Pineda, (34 años) administrador; y Lic. Emilio Sosa Taracena (62 años), y de asesor el Lic. Julio César Fagiani Torres. **La obrera**: los tres líderes sindicales antes mencionados, y como asesores legales los licenciados Mario López Larrave y Raúl Antonio Chicas Hernández. A la parte patronal más tarde ayudaría un licenciado joven graduado de la URL, E. Asturias Schlesinger que se movería hacia Pantaleón con agilidad. De la parte laboral, en cambio, en la recta final de las últimas reuniones de alto nivel en que se llegaría al acuerdo final, serían separados los dos asesores legales.

Así presentadas las partes, el Juzgado nombró el **Tribunal de conciliación**^{7/} a 25 de marzo y se citó para **la audiencia** a las partes el 6 de abril en Escuintla.

Esta audiencia fue un fracaso. A continuación va el resumen del Acta:

1. En forma separada se oye a la parte actora. Se oyen las peticiones.
2. En forma separada la parte demandada: no existe pliego de peticiones, porque los que se dicen Secretario de Actas y Secretario General habían terminado en sus funciones el 20 de febrero y por tanto el acta y sus puntos petitorios son nulos. A pesar de esta laguna legal, responden: han dado útiles escolares (y presentan documentos en ese momento); sobre el aumento de salarios, que Siquinalá no ha sido afectado por el terremoto, que los obreros dicen les afectó la economía, además está en vigencia el Pacto Colectivo y la empresa, sin que se lo hayan pedido, ha concedido posteriormente dos

6/ Julio Raúl Herrera Zevallos o Julio Raoul (!) Víctor Herrera Zevallos. Quienes lo han oído hablar dicen que tiene acento extranjero. [Nota de 1976]

7/ El Juez mismo; Mario Rolando Castellanos, por los trabajadores; René Morales Arroyo, por los patronos; y el Secretario del Juzgado. [Nota de 1976]

aumentos. Sobre la destitución de Jerry Arnold, que es ridículo, pues es de otra empresa, es como si a Pantaleón, S.A. le pidieran la destitución del Gerente de El Salto. Sobre la destitución de Potter, sería aceptar injerencia del Sindicato en el nombramiento de sus empleados de confianza; además él es correcto y capaz. Que el Pacto Colectivo sea aplicable a AISI es absurdo, pues es otra empresa. Respecto a la inamovilidad, Pantaleón, S.A. puede despedir a sus trabajadores, media vez les pague prestaciones. No ha habido coacción a aceptar indemnización y lo prueban con las fotocopias del finiquito. Dicen que los despedidos gozan de las mismas prestaciones de que gozaban, en virtud de contratos individuales y mediante pago de una cuota módica, que los trabajadores pueden pagar sin mengua del salario a que estaban acostumbrados “en virtud del aumento que la nueva empresa les concedió en virtud de no otorgar prestaciones de carácter laboral”. No los reinstala por respeto a la libertad de contratación de AISI. Que quede agregado en autos el periódico (*El Imparcial*) donde consta que la empresa se comprometió a reconstruir totalmente Joyabaj, ya que la mayor parte de trabajadores de Pantaleón provienen de ese pueblo.

3. El tribunal sesiona en secreto y propone las bases de arreglo siguientes:
a) la empresa no haga nuevas reorganizaciones durante la vigencia del Pacto Colectivo; b) se recomienda un alza de Q0.10; c) se vigile la conducta del administrador; d) no haya coacciones mutuas; e) se adicione al Art. 31 del Pacto, que las prestaciones se proporcionen a más tardar al 31 de enero;
4. La parte obrera no acepta el arreglo, dada la tirantez con el administrador, porque la política de pagar indemnizaciones no es solución para la estabilidad en el trabajo del obrero. La parte patronal tampoco lo acepta. Dice que ha habido reorganización administrativa garantizada por la ley y renunciar a ella sería violación de la Constitución que garantiza la libertad de empresa. No acepta el aumento, porque el Pacto está en vigencia. No acepta la tercera propuesta porque el administrador siempre ha respetado la ley y ha observado un trato justo y decoroso para con los trabajadores. No acepta la cuarta, porque nunca ha ejercido coacciones y porque ha acatado las citaciones; ni la quinta, porque el Pacto está vigente. Solicita al Tribunal que dé por terminada su función y que no acepte el arbitraje porque no hay puntos conflictivos (como lo prueban con la “laguna legal”).
5. En vista de esta última cláusula, el Tribunal estima innecesario proponer o insinuar el arbitraje.
6. Se termina a las 13 horas 55 minutos. Los comparecientes aceptan el Acta y firman.

Del Acta se deducen varias cosas:

Primero, que la audiencia **sirvió predominantemente a la parte patronal** para exponer sus puntos de vista, ya que la laboral había ya expuesto sus peticiones.

Segundo, que **ninguna de las partes cedió nada**. Pero que mientras, según el acta, la obrera se concentró en **la remoción del administrador** y en segundo término, en **la inamovilidad de los trabajadores**; la patronal, indistintamente rebatió, no solo todas las peticiones de los obreros, sino todas y cada una de las bases de arreglo del Tribunal, aún las más inocuas y vagas. La parte patronal **iba a no ceder ni un ápice**, mientras que la parte obrera **solo se enfocaba en un par de puntos**.

Tercero, la parte patronal que fue la que más se expresó tenía **de su lado la ley**: el Pacto Colectivo estaba en vigencia, luego no se podía dar aumentos salariales; cualquier despido era legal, supuesto que se pagara la indemnización; la reorganización administrativa (aunque sea para evadir impuestos y partir el Sindicato) era parte de la libertad de empresa garantizada por la Constitución; la extensión del Pacto Colectivo a la nueva empresa, aunque esta formara una unidad económica con la antigua, era una petición ridícula, etc. La parte obrera, solo tenía de su lado la amenaza, sus brazos, la huelga... La ley únicamente les serviría para retardar o debilitar la acción de los poderes nacionales, como parar los golpes, cansar al enemigo, mientras se retiraba y **preparaba otro tipo de arma**, debido a la inferioridad legal en que se encontraba.

Cuarto, la parte patronal **mostraba su paternalismo**, esto es, su actitud de conceder mejoras que **le salieran de su buena voluntad**, por conmiseración, y no de **la exigencia del derecho del trabajador**: había concedido dos aumentos sin estar obligada a ello y se había comprometido a reconstruir totalmente Joyabaj, de donde, decía, provenía la mayor parte de los trabajadores de Pantaleón. En este paternalismo se ayudaría al cuadrillero de Joyabaj no en lo que se le **debía** por salario en la relación laboral, sino en lo que provocaba de piedad fuera de la relación laboral. Además se le prefería al rancharo, que no había sido afectado por el terremoto.

En este arranque de emoción paternalista se mostraba la ignorancia o el engaño de la parte patronal, ya que en ese momento no había gente de Joyabaj en Pantaleón y la gente de la finca de mozos de ese municipio no baja a Pantaleón, sino a El Baúl, propiedad de otra rama de la familia Herrera. Además que una cosa era prometer la reconstrucción de **todo** el municipio de Joyabaj y de hecho estar reconstruyendo solo algunos edificios públicos, sin extender la ayuda a las zonas rurales.

En esta mención de los de Joyabaj se adivina la estrategia que seguiría la parte patronal de incluir a los cuadrilleros en el conflicto para quitarle un punto de legalidad al Sindicato en el movimiento de huelga. Pero no sospechaba la empresa que con eso forzaban a los rancheros a incluir en la huelga a gente que estaba muy enojada y resentida con toda la administración de Pantaleón, entre otros, a los cuadrilleros de Nebaj.

Con el fracaso de la audiencia se terminó la primera parte del conflicto legal. La segunda parte se centraría en la huelga. Primero a nivel Judicial (Escuintla) y luego a nivel administrativo, en la ciudad capital.

Pero antes, volvamos los ojos al incidente de Miguel Díaz, quien no quiso, como dijimos, recibir su indemnización y firmar su finiquito.

5. *Ni una excepción*

El 8 de marzo, el administrador le hizo llegar a Miguel Díaz (45 años, soltero) la carta en que constaba que su contrato de trabajo había sido terminado el 29 de febrero, un día antes de la promoción del conflicto colectivo, en una sesión celebrada en la oficina de la finca; que como no había recogido su indemnización, esta había sido enviada al Juzgado; y que desocupara su vivienda a los 30 días.

Esta nota fue una sorpresa para el trabajador, pues se suponía que con el conflicto colectivo, ya no se le podía terminar su contrato, pero la empresa se basaba para despedirlo en una sesión, probablemente ficticia, celebrada un día antes.

Miguel Díaz acudió a los abogados y promovió el 11 de marzo ante el Juzgado el “incidente de reinstalación”, aduciendo como prueba que el 29 de febrero era día domingo, en que la oficina estaba cerrada, como lo podían testificar varias personas, algunas de ellas dirigentes del Sindicato y el mismo regidor de semana de zafra que le había llevado la carta. Además, pedía que la empresa reparara el daño que le había causado, reinstalándolo en su mismo puesto de trabajo y pagándole el salario desde el día en que había sido retirado (el 8 de marzo). También, que se le impusiera a la empresa una multa de Q500 por desobedecer las prevenciones del Juzgado sobre la inamovilidad.

La empresa tardó casi 15 días en responder, a 25 de marzo, solicitando que se declarara sin lugar el incidente de reinstalación, aduciendo como argumento que la empresa le había terminado la relación laboral el 29 de febrero.

El caso de Miguel Díaz fue siempre un episodio lateral, pero que implicaba para la empresa la misma cuestión de principio de libertad de empresa y libertad de reorganización administrativa, porque **restituirlo al mismo puesto sin despedirlo** significaba mantenerlo trabajando en el taller por parte de

Pantaleón, S.A., siendo así que el taller ya había pasado a la otra empresa, AISI. Por eso, no se podía hacer ni una excepción.

Por ahora dejemos aquí a Miguel Díaz.

6. *¿Es legal el movimiento?*

El día siguiente del fracaso del Tribunal de Conciliación, 7 de abril, viéndose los dirigentes obreros en un callejón sin salida y sintiéndose presionados por un grupo de sindicalistas más jóvenes y más ardientes, decidieron, a pesar de no encontrar mucho entusiasmo en sus propios abogados, solicitar al Juez que se pronunciara “sobre la legalidad del movimiento” de acuerdo al Art. 394 del Código Laboral. El próximo paso podía ser pedir el pronunciamiento del Juzgado sobre la legalidad del movimiento de **huelga**, pero no mencionaron explícitamente que querían llegar a la huelga. Un pronunciamiento favorable a ellos sobre la legalidad del movimiento no necesariamente implicaba que fueran a la huelga, pero al menos, se trataba de amenazar más próximamente con ella.

El paso inmediato que tomó el Juzgado fue el de comisionar al día siguiente, 8 de abril, a la Sub-inspectoría General para que se constituyeran inspectores en la finca a fin de establecer, a) cuál era el número de trabajadores, indicando cuántos estaban de acuerdo con el movimiento de huelga; b) cuáles eran las actividades y cultivos de la finca y del ingenio; si se encontraban en época de cosecha, cuándo terminaba; si las cosechas se recolectaban durante todo el año; y si la falta de recolección deterioraría los productos; c) si el ingenio estaba en época de producción y cuándo terminaba.

A diferencia de la celeridad demostrada por la inspección el día del planteamiento del conflicto colectivo, esta vez dejó pasar 15 días sin moverse. Por fin, el 21 de abril se presentó un equipo de inspectores y oficiales al frente de los cuales iba el mismo Sub-Inspector, perito agrónomo Rigoberto Zelada Solórzano. A continuación copiamos un resumen del Acta del trabajo llevado a cabo durante los cuatro días que estuvo el grupo de inspectores realizando el recuento de los trabajadores que estarían a favor de la huelga:

Se abocan al representante legal de la empresa, J. Herrera, asesorado por el abogado Oscar Enrique Asturias Schlesinger. Por la otra parte está el Comité Ejecutivo (cinco miembros) asesorado por el Lic. Chicas. Exponen el objetivo de su presencia: **1.** Se pide a las dos partes la colaboración. Listado de trabajadores: 1788, en labores agrícolas en el campo y en el proceso de la caña de azúcar en el ingenio. **2.** Se convino que la pregunta para los trabajadores administrativos sería **diga Ud. si está de acuerdo con el movimiento de huelga, sí o no**, anotando su nombre, su número de cédula, su respuesta, su firma o huella digital

y comparando con las listas para ver si era trabajador de la empresa. “RESPECTO A LOS TRABAJADORES EVENTUALES SE LLEVÓ A CABO LA NORMA SIGUIENTE PARA ESTABLECER QUIÉNES ESTABAN DE ACUERDO CON LA HUELGA Y QUIÉNES NO; PASABAN POR GRUPOS DE DIEZ TRABAJADORES AL RECINTO DONDE SE ESTABA EFECTUANDO EL RECuento Y SE LES DABA EXPLICACIÓN DE LO QUE ERA UNA HUELGA Y SU OBJETIVO, SIN MENCIONAR EL MOTIVO DEL CONFLICTO”. Se consultó por teléfono al Juez, Lic. Gabriel Samayoa C., sobre la forma en que debería hacerse la pregunta y dio instrucciones que fueron cumplidas. **3.** Acompañan al Juez 71 listados, desde 1 al 1413, que fueron los trabajadores citados. El resultado: 652 no apoyan el movimiento; 746 sí apoyan; 15 abstenciones; 375 no se manifestaron, i.e., en presencia de las dos partes y asesores dijeron que no les interesaba intervenir. No entraron en el total del listado. **4.** Ambas partes están de acuerdo en la forma como se hizo el recuento. **5.** La actividad principal es el cultivo y procesamiento de caña y crianza de ganado vacuno. Es época de zafra y según el representante de la empresa termina en el mes de junio. Principia en noviembre. Dependiendo de las lluvias termina a veces en julio. El ingenio está en época de producción y terminará en junio o julio. **6.** Se da por terminada el 24 de abril a las 13 horas y 5 minutos. (Aparecen en copia las firmas en carbón de representantes de ambas partes).

De la lectura de este resumen de Acta se pueden extraer las siguientes conclusiones acerca del conflicto. **Primera** y principal, que se da un **cambio de táctica** por parte de la patronal, que no estaba previsto por los sindicalistas al comienzo del conflicto, y es que **se incluye a los trabajadores eventuales o cuadrilleros**, con la mira de restar apoyo al movimiento de huelga. Decimos que fue táctica de la patronal, porque no solo tuvo como resultado beneficiarla, sino, porque en general la inspectoría siguió en todo el conflicto la política de apoyar a los patronos, sacando, probablemente de dicho apoyo, una tajada en dinero. Con este giro, perdieron los sindicalistas el apoyo de las dos terceras partes, unos 300 sindicalizados de 436 rancheros. En cambio, el conteo arrojó las siguientes cifras: de 1788 trabajadores, contando a los 375 que “no se manifestaron”. De esos 1788, alrededor de 1350 eran trabajadores eventuales. El cambio de táctica a nivel legal de incluir a los cuadrilleros, había redefinido el conflicto, con sus repercusiones más tarde en las fuerzas reales de la población.

Segunda, el comportamiento del cuadrillero (indígena) se deduce de las Actas. En este momento del conflicto había pasividad. Eso lo muestra el grupo de 375 que “no se manifiestan”, esto es que ni siquiera entran en la oficina o “recinto donde se estaba llevando a cabo el recuento”. Es decir, que este grupo **se resistió** a seguir las indicaciones de la autoridad, lo cual no implica ni que

estuvieran por uno o por el otro bando, sino que querían defender su pasividad, que no los metieran en líos ni unos ni otros. Luego, hay un segundo grupo que sí entró al recinto, pero los inspectores consideraron que había necesidad de explicarles qué cosa era una huelga, en teoría, sin indicarles de qué se trataba en este movimiento, y que apoyaron a la parte patronal. Estos eran alrededor de 500. Por fin, un tercer grupo que recibió las mismas explicaciones, pero que votó en contra de la parte patronal y de sus servidores, los inspectores: estos eran alrededor de 450. **La cuadrilla indígena**, pues, ya en este momento del conflicto, **se encontraba dividida**^{8/}.

El cambio de táctica patronal se habría dado, a juzgar por la información no confirmada de una entrevista, días antes del recuento. Para eso se había retrasado el recuento, para que la empresa fuera “a chinear a los cuadrilleros; iban de noche con los caporales para aconsejar a las cuadrillas”. Este intento de la parte patronal de politizar a su favor a la cuadrilla, fue balanceado por los sindicalistas: “Nosotros nos fuimos a meter también a la cuadrilla. ‘Estamos de acuerdo’, dijeron muchos”. Es decir, que la gente estaba ya algo trabajada, aunque no lo suficiente, por ambas partes.

Como muchos de los cuadrilleros, cuando la huelga estalló casi un mes más tarde del recuento, ya no estaban en Pantaleón, precisamente por la eventualidad de sus contratos (por ejemplo, de un mes), no se puede inferir de los que apoyaron más tarde la huelga quiénes apoyaron el movimiento el día del recuento.

A los dos días, el lunes 26 de abril, los del Sindicato interpusieron un **recurso de nulidad contra el recuento**. Decían estar de acuerdo con los números de resultados, pero que se había contado a gente a la que no había derecho de contar. Se había contado a los cuadrilleros que solo tienen contrato por un mes y desconocen los problemas de los trabajadores permanentes; los cuadrilleros no se habían identificado, como los permanentes, con número de cédula, etc., cosa que daba lugar a pensar que se había incluido a gente traída de otros lugares y que no trabajaba en Pantaleón; que se había contado a menores de 14 años, incapaces de actividades sindicales; y, por fin, que se había contado a representantes legales y empleados de confianza del ingenio. Respecto de los cuadrilleros indicaban que la empresa siempre había sostenido que no se les aplicaba el Pacto Colectivo y ahora, en contradicción consigo misma, los incluía en el recuento. Pedían, por tanto, que se diera por nulo el recuento, que se repitiera, y en ese, no se incluyera a los cuadrilleros.

De aquí se ve que los sindicalistas **se resisten al cambio de táctica** de la empresa, probablemente por la dificultad de entrar a fomentar la conciencia de

8/ Ignoramos si tal vez algunos de estos 450 eran **voluntarios de la Costa**. Si es así, el número de los cuadrilleros a favor del Sindicato fue todavía menor. [Nota de 1976]

la injusticia entre los cuadrilleros. Y se ve también que se utiliza el argumento de la no inclusión en el Pacto Colectivo, argumento que por la necesidad de la empresa de sostener su táctica, para el futuro había de hacer que al cuadrillero se le incluyera en el Pacto Colectivo y se le subiera el salario.

Los del sindicato no mencionan una de las afirmaciones del Acta de la Inspección de Trabajo y es que en el ingenio se estaba **en la época de la zafra** y que independientemente del apoyo de los dos tercios del movimiento, por esa sola razón, el movimiento de huelga era ilegal, de acuerdo al Art. 243 del Código. Nos parece que se trataba de interponer el recurso de nulidad para seguir ganando tiempo y, sobre todo, de poder mostrar ante la opinión pública la solidaridad de la huelga entre los obreros.

El mismo lunes 26 de abril, el Gerente de la empresa solicitó al Juez que en base al recuento se declarara la ilegalidad de la huelga y aún la improcedencia del arbitraje obligatorio y se diera por terminado el conflicto. El arbitraje obligatorio, se da (art. 397) cuando se ha agotado el trámite de la conciliación, que en este caso fracasó el 6 de abril, y no se cuenta con los dos tercios de los trabajadores a favor del movimiento de huelga pero sí con una mayoría absoluta. La empresa aquí argüía que, como tampoco había esa mayoría absoluta, no se podía pasar tampoco al arbitraje obligatorio y se debía terminar el conflicto. De la parte laboral, en cambio, no se hace mención hasta este momento de dicho arbitraje.

A todas estas, en el Ingenio la tensión entre los trabajadores y la empresa crecía. Señal de ello es que el miércoles de esa semana, 28 de abril, los trabajadores, según un boletín de la empresa, introdujeron a las 4:15 a. m. en el conductor de caña del ingenio, piedras de gran tamaño, lo que dio origen a la paralización de la molienda “perjudicando en forma indirecta a los agricultores independientes y a sus trabajadores que entregan caña al ingenio. **Y lo que es más grave** (énfasis nuestro), **ocasionando daños en la maquinaria** y poniendo en peligro la vida de muchos de nuestros trabajadores”. Ante este hecho, la empresa decía haber acudido a la policía para que se practicara una investigación exhaustiva y se castigara a los culpables. Además, hacía referencia a discursos de personas que están incitando a los trabajadores, y decía que la empresa tomaría las medidas preventivas y disciplinarias necesarias para evitar tales hechos delictivos en el futuro.

El 30 de abril, el gerente, Julio Herrera, solicitó al Juez que el recurso de nulidad presentado por la parte laboral al Juez el 26 de abril se declarara sin lugar. Lo interesante de esta solicitud es **el tono recriminatorio y cortante de ella**, que hasta el momento, no se había advertido, de la empresa con el Juez. Después de argüir que el recurso de nulidad era improcedente, porque el recuento había

sido consentido en forma expresa por la delegación obrera y en el momento en que se levantó el Acta no lo impugnaron, en forma general le dice al Juez que “el estar dando trámite a recursos frívolos lo único que conlleva es mantener la zozobra entre trabajadores y patronos en el departamento de Escuintla en conflictos que ya debieran estar terminados”.

A 3 de mayo, en efecto, el juez, licenciado Gabriel Samayoa, abogado joven graduado de la URL, sometido a muy fuertes presiones, **declaró sin lugar el recurso de nulidad** presentado por los obreros y les impuso una multa de Q25; multa, que en caso de insolvencias se convertiría en detención corporal a razón de un día por Q1. A los dos días, 5 de mayo, la parte obrera interponía apelación y solicitaba que se elevara el caso a la sala jurisdiccional correspondiente.

Pero la apelación no se elevó, como lo quería la parte obrera, dentro del proceso judicial, sino que se elevó, por imposibilidad de ser resuelto por esa vía, al Ministerio de Trabajo y se llevó por la vía administrativa.

Durante esos días, la gente de Pantaleón, estimulada por un grupo más ardoroso de sindicalistas, se fue poniendo cada vez más descontenta, no solo con la empresa, sino también con los dirigentes del Sindicato, de quienes comenzaron a desconfiar de que los estuvieran engañando con tanta espera. Los dirigentes trataban de calmar a la gente, indicándole que “el Juzgado tiene sus exigencias”, pero la gente decía que ya iban a hacer el paro.

Los abogados por su parte frenaban a los dirigentes, indicándoles que estaban en zafra y la huelga sería ilegal, que no habían salido las resoluciones del recuento y, sobre todo, que el Gobierno estaba esperando la oportunidad para poner Estado de Sitio y que la huelga podía acelerar esa medida que desencadenaría a nivel nacional la represión. Los trabajadores, sin embargo, estaban ya orientados hacia la huelga y todos esos peligros les tenían sin cuidado, si no se lograba el punto focal del conflicto, la destitución del Administrador. Con esta presión por un lado, y la cerrazón de la parte patronal por otro, y con la imposibilidad de parte del Juzgado de resolver el conflicto cuya solución se iba solo retrasando, se elevó este a nivel nacional. Con esto ocuparía las páginas de la prensa nacional y se convertiría en el acontecimiento más importante de la tercera semana de mayo.

7. Todo un gerente no se rebaja

Después de que el 25 de marzo, la parte patronal había solicitado que se declarara sin lugar el incidente de reinstalación de Miguel Díaz, después de que a 12 de abril, Miguel Díaz negara que la empresa lo hubiera despedido el 29 de febrero,

pues era domingo, y también solicitara que se abriera a prueba el incidente, el Juzgado fijó para el 13 de mayo la audiencia donde se debían recibir las pruebas de ambas partes. El 13 de mayo la situación estaba tensa. Ya se habían tenido reuniones en el Consejo Técnico del Ministerio.

La táctica de la parte patronal fue la de no asistir a la audiencia del 13 de mayo pretextando “una fuerte afección gripal y otras series de dolencias” de Julio Herrera, por lo que el médico, Rafael Minondo Herrera, su familiar, le había prescrito “reposo absoluto en cama”. Como el representante legal de la empresa era él y se había citado al representante legal nato, no podía enviar delegado. La parte patronal estaba siguiendo la misma táctica que utilizó el Administrador (aunque en aquel caso desconocemos su excusa) cuando al principio del conflicto había sido citado a la Inspectoría de Trabajo por el atraso en la entrega de los útiles escolares y no se había presentado. La razón de la táctica, suponemos que sería dilatar el juicio marginal de Miguel Díaz, para que se resolviera junto con el conflicto de la empresa y el sindicato, y evitarle a todo un gerente la molestia de “bajar” a presentarse, por la demanda de un trabajador, a Escuintla. El resultado de la inasistencia en el ánimo de los trabajadores, transmitido a través de Miguel Díaz y del Lic. Chicas, ha de haber sido sentirse despreciados, como cuando el Administrador no asistía a la Inspectoría. También parece que el Juez se vio influido por el ánimo de la parte obrera, porque procedió a tomar declaración de los testigos de la parte obrera, cosa que irritó a la parte patronal al enterarse de ello, porque, según esta, sin la presencia de una parte, no se podían recibir las pruebas de la otra y, por tanto, la diligencia era nula.

El día siguiente (14 de mayo), en efecto, el gerente Julio Herrera, con membrete del Lic. Fagiani, quien formularía el escrito, envió la solicitud en que constaba la irritación de la parte patronal ante la diligencia. Es **la segunda vez que la parte patronal se muestra agresiva contra el Juez**. Explayándose fuera de los argumentos se expresa de la siguiente manera: “Si bien es cierto que el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, esto no quiere decir que los encargados de impartir la justicia en materia laboral sean siempre tutores de los trabajadores, como **sucede en el 99% de los casos**” (énfasis nuestro). Lanza la acusación general contra los Juzgados de Trabajo de parcialidad en favor del obrero. Es una acusación interesante, porque da a conocer la percepción patronal, en general, de las decisiones de los Juzgados de Trabajo en Guatemala, como contradistintos de otros organismos donde se generan las decisiones últimas. En efecto, a esta fecha el abogado de la empresa podía ventilar su enojo, porque esos mismos días el conflicto colectivo había salido de las manos del Juzgado de Escuintla y se encontraba en el Ministerio de Trabajo.

En esta etapa judicial a nivel de Escuintla (7 de abril a 14 de mayo), por tanto, el incidente de reinstalación de Miguel Díaz no adelantó en nada y los pasos

que se dieron solo contribuyeron a tensar más a las partes, la obrera que se sentiría una vez más despreciada, y la patronal que daba muestras de verse burlada por el Juzgado de Trabajo de Escuintla, percibido como favorable a los trabajadores.

8. *Fracaso en el Ministerio de Trabajo*

Probablemente^{9/}, el **7 de mayo** se tuvo **la primera reunión en el Consejo Técnico del Ministerio de Trabajo**. A estas reuniones ordinariamente (se explicará, si no es así) asistían el viceministro, Lic. Manuel Antonio Garoz Cabrera y el jefe del Departamento Jurídico del Ministerio, Lic. Carlos Padilla Natareno, por parte del Ministerio. Por parte de la empresa, el doctor Roberto Herrera Ibargüen, presidente de la Empresa, Julio Herrera, gerente; James Potter, administrador, y los licenciados E. Sosa Taracena, Julio C. Fagiani y Enrique Asturias Schlesinger. Por la parte obrera, cinco dirigentes del Sindicato, Alfonso Juárez, José Luis Blan, Andrés Barán, Miguel Gómez e Isaiás Jiménez; en algún caso, un cuadrillero de Nebaj, Francisco de Paz; unos tres a cinco dirigentes de FETULIA, entre los cuales los más constantes parecen ser Carlos Alvarado Díaz, secretario de Conflictos; Mario René Santizo, secretario de Relaciones, y Emilio Hernández Barahona, secretario Segundo de Conflictos, con un par de delegados, a veces, de FETULIA; un representante del CNUS, Miguel Ángel Albizurez; y los asesores, el licenciado Mario López Larrave y/o el licenciado Chicas.

El doctor Roberto Herrera Ibargüen, que fue ministro de Relaciones Exteriores y ministro de Gobernación en el régimen pasado y ahora es representante del Ejecutivo ante el Consejo de Estado, solía llegar como una hora antes de la reunión a platicar con el Ministro o Viceministro. Luego se pasaba a los demás a la sala. Durante las sesiones se mantenía callado, dirigiendo torvas miradas a los abogados de los obreros. A veces, como consta en algún Acta, se salía antes de finalizar la sesión. Es público además, que el doctor Herrera Ibargüen perteneció hasta el mes de diciembre de 1974 con el Lic. Daniel Corzo de la Roca, ministro de Trabajo, a la dirigencia del MLN, y que más aún, ambos, dentro de dicho partido formaron el ala “shelista” del partido [de Kjell Eugenio Laugerud, presidente], por oposición a los fieles al vicepresidente, Mario Sandoval Alarcón.

9/ Decimos “probablemente”, porque según entrevista de un sindicalista, se tuvieron cuatro pláticas antes de la huelga. Sabemos, por documentos, solo de 2: la del 14 de mayo y la del 17 de mayo (un día antes de la huelga). Entre la del 14 y la del 17 consta que no hubo ninguna más. Entre la del 17 y el inicio de la huelga, el 18 por la tarde, pudo haber una en la mañana del 18. Entonces parece que la del 14 de mayo no fue la primera reunión tenida en el Ministerio, sino la segunda, y la primera se tendría quizás una semana antes, a juzgar por una entrevista donde se indica que ante las peticiones de la primera reunión, después del recurso de apelación del 5 de mayo, la parte patronal se tardó como **una semana** en estudios. Por eso hemos situado esa primera reunión el 7 de mayo, viernes. [Nota de 1976]

La solidaridad política de Herrera Ibargüen con el Ministro de Trabajo es, por tanto, muy fuerte. El apoyo del Ministro de Trabajo a la empresa Pantaleón, que Herrera Ibargüen presidía, se deduce que ha de haber sido fundamentalmente incondicional.

En la reunión del 7 de mayo se presentaron las **peticiones cambiadas** de la parte obrera. Significaba el primer cambio de táctica, adaptado a la táctica patronal, y consistía en incluir las demandas de los cuadrilleros. Se seguía manteniendo como punto central la destitución de Potter y adjunta la reinstalación de Miguel Díaz. Como “colchón” se seguía pidiendo aumento de Q0.40 de los salarios de los rancharos. Para los cuadrilleros se pedía que se les **ratificara el Pacto Colectivo**. Si a ellos se les aplicaba, entonces también a ellos había que pagarles el salario mínimo de Q1.12. Se pedía también que a los cuadrilleros se les restituyeran las libretas, por las que, como dijimos, habían hecho un paro en noviembre de 1975.

La petición del salario mínimo para los cuadrilleros hizo titubear al Gerente, quien le pasó la palabra a Potter, el administrador. Este empezó a hablar, pero le saltaron con argumentos que lo callaron. No supo qué responder y los de la empresa se pasaron estudiando la cuestión durante toda una semana hasta la próxima reunión del 14 de mayo.

Reconstruimos la cuestión del salario: al cuadrillero se le pagaba Q0.90 por día, pero la finca le había venido dando, como se suele hacer con los cuadrilleros, una ración de unas 15 tortillas (dos libras de maíz), frijol y sal, todo lo cual, más los gastos de cocina, podría computarse por parte de la finca en al menos Q0.22, con lo cual se satisfaría el pago del salario mínimo, en especie o en dinero.

Ahora bien, si se le incluía en el Pacto Colectivo, como debía hacerse de acuerdo al Art. 50 del Código, implícitamente se incluía la obligación de pagarle el salario mínimo sin contar lo que se le daba en especie, ya que en el Pacto Colectivo (Art. 17) se dice que “además de la vivienda, como ya es costumbre, la empresa seguirá proporcionando a cada trabajador las siguientes raciones **gratuitas** (énfasis nuestro): de maíz, 2 libras diarias; de frijol, 4 onzas diarias; de sal 1 onza diaria; de cal, ½ onza diaria; de azúcar, 5 libras al mes para cada trabajador con menos de 4 dependientes económicos y 10 libras para cada trabajador con 4 ó más dependientes”. Si esas raciones son **gratuitas**, para **cada trabajador**, no pueden computarse para disminuir el salario pagado en dinero.

De ahora en adelante, pues, los cuadrilleros estaban de lleno en el conflicto.

La segunda reunión en el Consejo Técnico del Ministerio se tuvo el viernes 14 de mayo. La parte patronal trajo algunas concesiones a las peticiones

de los trabajadores. Respecto al Administrador: que pondrían **un Jefe de Personal** para dilucidar los problemas de la empresa con los obreros, pero que Potter seguiría en su puesto. El Jefe de Personal tendría a su cargo y con exclusividad la solución de los conflictos y los conflictos laborales, que no pudieran ser resueltos por él, subirían al Gerente de la empresa sin pasar por el Administrador^{10/}. Respecto a Miguel Díaz, que su contrato había terminado antes del planteamiento del conflicto y que se le habían consignado sus prestaciones al Juzgado. Respecto al aumento de salarios (a rancheros), que no procedía, porque estaba en vigencia el Pacto Colectivo desde enero del '75 y que entonces se había hecho un aumento de salario de Q0.18 a los trabajadores. Sin embargo, la empresa **voluntariamente** estaba dispuesta a concederlo y prometía a comprometerse por escrito a dar una bonificación por producción de quintal, como la había estado dando a manera de incentivo. Respecto a los cuadrilleros, parece que dijeron que estudiarían la cuestión del salario mínimo, y prometían diseñar una nueva libreta.

Parece que la parte obrera después de la discusión no quiso comprometerse a aceptar las propuestas, aunque se hubieran modificado ya un poco, y decidió consultarlas con las bases para volver a dar la respuesta en una tercera reunión en el Ministerio el lunes 17.

En efecto, ese mismo viernes 14 por la noche se realizó una Asamblea General de trabajadores con participación de sindicalizados y no sindicalizados. Allí se propuso la fórmula de la empresa, que fue rechazada. Más aún, las bases les dieron a los dirigentes un ultimátum, y es que si no lograban, en especial la destitución de Potter en la reunión del 17, que se irían irremediamente a la huelga. Entre los dirigentes y las bases había una diferencia de opinión, puesto que los primeros sí estaban dispuestos a aceptar la fórmula del Jefe de Personal tal como la había presentado la empresa, pero las bases no.

Se volvió a **la tercera reunión en el Ministerio**^{11/}, el lunes 17 de mayo, que duró desde las 11:00 a. m. a 2:20 p. m. Allí la parte obrera presentó los resultados de la asamblea del viernes. Se trató de que, para calmar la tensión en contra del Administrador, se le retirara inmediatamente, por concepto de vacaciones, permiso o cualquier excusa por un mes o al menos que al terminar la zafra, se le trasladara a otro puesto.

10/ Esta última cláusula parece que se logró como última concesión de la empresa en discusión durante esta reunión. La empresa originalmente consideraba que el Administrador, no el Gerente, interviniera en segunda instancia. [Nota de 1976]

11/ De esta tenemos Acta. De las dos anteriores no. Por las entrevistas y por las referencias que se hacen a la segunda en el Acta de esta, hemos reconstruido su contenido. En las entrevistas, sin embargo, es difícil a veces precisar qué propuesta es la de cada reunión. [Nota de 1976]

La empresa, sin embargo, se negó a cualquier tipo de remoción del Administrador. Recuérdate que el Administrador era parte de la delegación patronal, cosa que fue objetada por la parte obrera. El argumento era de principio: que no permitiría que el sindicato tuviera dirigencia en sus actos administrativos. Los dirigentes tampoco cedieron, porque decían: “A nosotros nos linchan, si aceptamos esto”.

También se negó la empresa a los aumentos salariales, apoyándose en la vigencia del Pacto Colectivo. Nada se menciona, sin embargo, en el Acta acerca del salario mínimo de los cuadrilleros. Parece que con la negativa de los dos primeros puntos, y, en especial, de la remoción del Administrador, cualquier otra concesión se hacía inútil respecto a la posibilidad de encontrar una solución.

Sobre Miguel Díaz, la parte obrera pedía que se le volviera a contratar en Pantaleón con una nueva relación de trabajo y la parte patronal no se definió, así mismo, tajante en contra. Bastaba con la negativa a deponer a Potter.

La reunión fue, pues, un fracaso. Esa tarde el Lic. López Larrave, que por estar con bronquitis no pudo acompañar a los dirigentes hasta Pantaleón para ayudarlos a calmar a la gente, antes de que se fueran les mostró a estos sobre un pizarrón los riesgos en que incurrían, si se iban a la huelga. Que serían despedidos todos con autorización del Juez y sin pago de la indemnización, que podían meter a la cárcel a los dirigentes y disolver el Sindicato por ilegalidad, etc. No que este siempre tuviera que ajustarse a la legalidad, pero que antes de tirarse a la huelga midieran todos esos riesgos.

Esa misma mañana (parece), antes de entrar a la reunión, **los dirigentes del Sindicato del Ingenio Santa Ana** también les habían prevenido de la falsa seguridad del apoyo de FETULIA, con los ingenios Palo Gordo, El Salto y Madre Tierra. Ellos habían tenido huelga de hecho el año pasado. Les decían: “piensen mucho antes de irse a la huelga y cuídense de FETULIA. A nosotros nos dejó solos... No se dejen ir de boca”.

Con estos avisos en contra de la huelga se volvieron los dirigentes a Pantaleón. Iban con ánimo de no hacer sesión. “Cuando volvimos, ya para bajar, estaba lloviendo. Yo pensé, ‘de pura suerte no vamos a platicar con la gente’. Pero allí estaba el gentío esperándonos bajo el agua, tapándose con nailon. Le dije a aquel (un compañero): ‘tenemos que informarles’. Ellos (la gente reunida) decían que no daban ya más tiempo. Nosotros nos atrevimos a decirles que nos dieran 24 horas. Dijeron que solo eso nos darían. Eran las 7:30 o las 8:00 de la noche. Y empezó la alborotadera... Yo sinceramente no creí que fueran a hacer eso”, nos contaba un dirigente.

El martes siguiente, 18 de mayo, por la mañana, dos rotativos, el alarmista y poco fidedigno, *El Tiempo*, y *El Impacto*, que en todo el conflicto, por su reportero Byron Barrera, se mostraría favorable a los trabajadores, sacaron con grandes titulares a colores en primera plana la noticia de **la inminencia de la huelga**. “Ahora es Pantaleón –Huelga a la vista: Causa el Administrador”, decía *El Tiempo*. El reportero Jorge René Mejía había entrevistado a los dirigentes, se ve que al salir del Ministerio en el Palacio Nacional, y había captado correctamente de ellos la desesperación de la gente de Pantaleón de saltar a la huelga. También de parte del CNUS y su representante, Miguel Ángel Albizurez, el apoyo que le darían irrestricto a los trabajadores. La razón, la intransigencia del Administrador. *El Impacto* había anunciado la inminencia de la huelga, pero añadía a la noticia de *El Tiempo*, el apoyo de FETULIA, indicando que la huelga podía extenderse a los ingenios más fuertes de Escuintla, como Santa Ana, Palo Gordo y Madre Tierra.

Ignoramos si estos diarios tuvieron difusión en Pantaleón y Santa Lucía, como para que influyeran en la decisión de los trabajadores a dar el último paso. Más bien creemos que no influyeron y que la dinámica que venía de las bases fue suficiente para lanzar a la gente a la huelga. Como veremos, en todo el conflicto se notará una falta de atención de parte de los obreros de Pantaleón por sostener una campaña de prensa a su favor, en contraste con la parte patronal.

Los dirigentes sindicales volvieron esa mañana a Guatemala a comunicar la decisión de las bases. Parece que esta fue **la cuarta reunión en el Ministerio de Trabajo**. Con la comunicación de la información no hubo, sin embargo, ningún adelanto de las negociaciones y probablemente al volver los dirigentes a Pantaleón se tomó la decisión de saltar a la huelga.

A las 4:00 p. m., en efecto, de ese martes 18 de mayo se juntó la gente con los dirigentes sindicales. Todavía argumentaron estos con la ley: que la ley no les permitía la huelga. Pero la asamblea de afiliados y no afiliados al sindicato movidos, sobre todo, por un grupo de unos 30 sindicalistas jóvenes más radicalizados^{12/} decretó el paro y a las 6:30 p. m. estalló la huelga.

12/ Deducimos esta cifra de los 30 que la empresa luego despediría. [Nota de 1976]



Marcha a favor de la huelga (Santa Lucía Cotzumalguapa, 1977)
Archivo fotográfico de Mario Coolen.

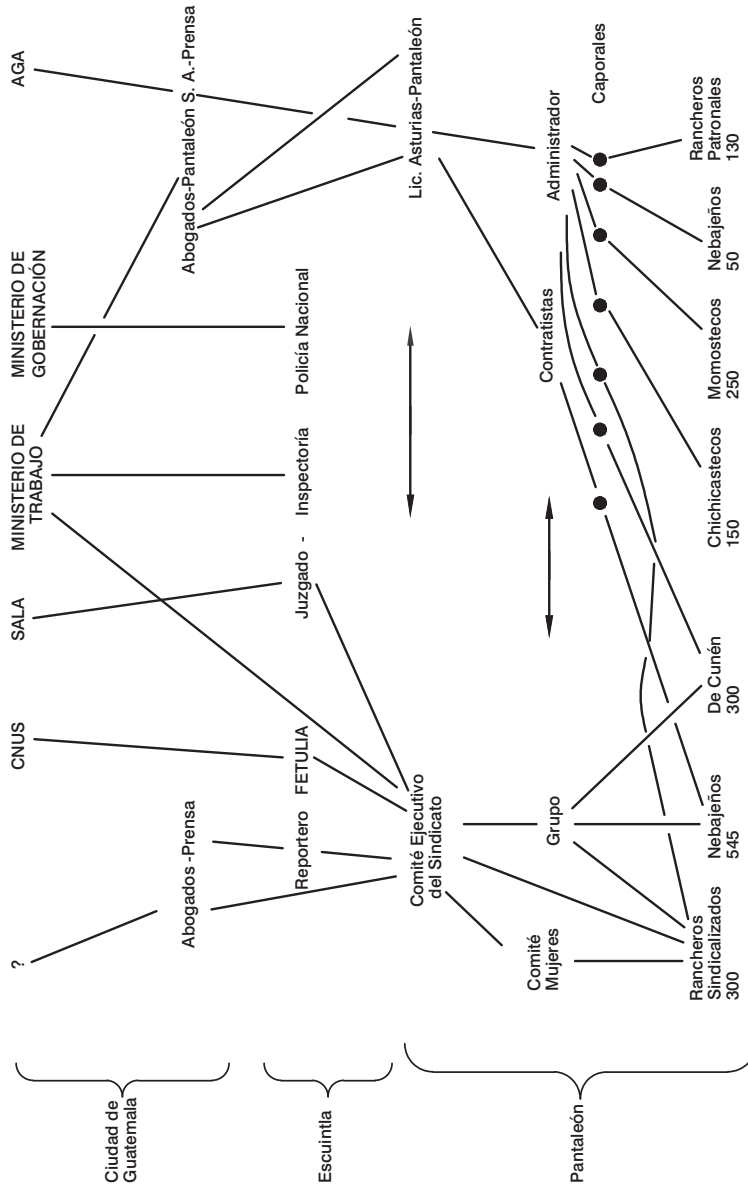
B. Balance de fuerzas

Aquí conviene un alto para hacer un balance de fuerzas y un análisis de las unidades del conflicto a diverso nivel. Comenzamos por los niveles de poder más bajos en la estructura considerando la oposición de unidades de poder que se dan a ese nivel. Los niveles de poder están articulados por el “poder derivado” (líneas de arriba abajo). La oposición entre unidades está marcada por líneas horizontales con flechas en las puntas. (Ver diagrama)

En las bases o nivel más bajo: cuando estalla la huelga hay entre **los rancheros**, los sindicalizados, cerca de 300, que apoyaban la huelga y como 130, que no la apoyaban, incluidos allí los cerca de 30 empleados. Entre **los cuadrilleros**, estaban las cuadrillas de unos 545 nebajeños y 300 de Cunén (venidos en gran parte de la finca de mozos Hortensia, situada en Cotzal, pero poblada con gente de Cunén), que apoyaban la huelga, o al menos, algunos de ellos, no se opusieron; y 150 chichicastecos, 250 momostecos y unos 50 nebajeños, que se opusieron. De los cerca de 150 voluntarios de la Costa no sabemos su posición. Probablemente los que no vivían en Pantaleón, sino que venían de fuera a trabajar, no participaron en la huelga, pues una de las acciones de la huelga fue de impedir la entrada y salida de la finca. Y los que vivían en Pantaleón, en galeras como los cuadrilleros, apoyarían la huelga.

Gráfico

Estructura de poder del conflicto



Elaboración del autor.

En esta **diversidad de apoyo se ve una razón económica**. Respecto a **los rancheros** no tenemos datos sólidos. Solo hemos visto que en la finca hay como cuatro grandes tipos de casa: 1) la mayoría de ambos lados de la calle principal de la entrada; 2) las filas más orientales de casas del mismo bloque de casas que se encuentran entre la Administración y la carretera: allí se notan muchas antenas de televisión; 3) las filas de casas que están cerca de la escuela, casas mayores, algunas con refrigeradora además de T.v.; 4) la otra fila de casas aún mayores, algunas con carros estacionados. De esta clasificación, se excluye la casa del administrador, todavía más amplia, apartada de las demás. Esta estratificación da pie para pensar que la minoría compuesta por trabajadores mejor remunerados, además de los empleados de oficina, estaría en contra de la huelga, y la mayoría compuesta por trabajadores peor remunerados, con la huelga. Por eso, entre los trabajadores de campo (con salario de Q1.30) habría menos patronales, proporcionalmente, que entre los trabajadores del ingenio (con salarios de Q1.43)^{13/}. Posiblemente también la posición algo más holgada de algunos dirigentes del Sindicato con respecto a los demás, les restaría también combatividad.

Entre **los cuadrilleros** operó también el principio económico más que la procedencia, aunque esta haya determinado previamente el lugar donde trabajan. Los momostecos, chichicastecos y unos pocos nebajeños que trabajan en el envasado de azúcar, fueron patronales. La razón es que todos estos trabajan en la fábrica y no en el campo, como la mayoría de Nebaj y Cunén. Decía un nebajeño:

Los de Momostenango... ellos se metieron por el patronal. No querían meterse con el Sindicato. Como les caiga bien... ellos no son tan buenos para el corte de caña, para el pelillo. Nosotros hemos luchado al pelillo y lo estamos haciendo. Los de Momostenango solo en la fábrica. Solo adentro, solo adentro. Nosotros ¿cuándo lo vamos a gozar? Ellos no apoyaron ni un poquito. Ellos se quedaron callados^{14/}.

La procedencia determina dónde trabaja cada uno. Con esto se está mostrando, según parece, una tendencia reciente y es la de sustituir gradualmente a rancheros en **trabajos de fábrica por un tipo de indígena** que es aquel que proviene de comunidades cercanas a los centros de sistema de mercado, como

13/ Estos salarios, según el Pacto, Art. 14. Pero, según la encuesta pasada en junio de 1976, Q1.45 (de campo) y Q1.66 (de ingenio). En la encuesta se contempla ya el aumento de salario llevado a cabo después del Pacto, según la empresa, voluntariamente. [Nota de 1976]

14/ Se nos ha informado que, por ejemplo, los momostecos ganaban también Q0.90 como base de salario, más el porcentaje de la bonificación. Además, según el turno de trabajo, sube el salario. También trabajan más permanentemente. La bonificación no parece aplicarse, en cambio, a los del campo, que se contratan por mes. [Nota de 1976]

Momostenango y Chichicastenango (o San Juan Sacatepéquez en otros lugares), gente que tiene más educación formal, dejando para el trabajo del campo a los indígenas de comunidades lejanas.

Con esta distribución de fuerzas, si el recuento se hubiera hecho al estallar la huelga, tal vez sí hubiera gozado el movimiento de las dos terceras partes.

En un siguiente nivel encontramos, por un lado (en forma esquematizada) al Administrador con sus caporales, y por el lado opuesto, al grupo más combativo de los sindicalistas. De los caporales dependen las cuadrillas en su trabajo; pero en el conflicto, a los caporales se les usó también por parte de la empresa para aconsejar de noche a las cuadrillas en las galerías en donde duermen. Los del grupo más combativo también se dedicaron con algunos dirigentes del Sindicato a convencer a las cuadrillas a que apoyaran y en general a mover a la gente.

En esto se nota una diferencia entre los dirigentes como Consejo Ejecutivo que representaba a los trabajadores en Escuintla y en Guatemala y el grupo combativo que se quedaba en la finca y hacía el trabajo de concientización. Mientras los primeros quedaron apabullados por la tramitación legal y los riesgos en que incurrieron por quebrar la ley, los otros ganaban en poder frente a las bases y las encendían en impaciencia. Los primeros dependían de los abogados, los otros no y de ellos partía un verdadero liderazgo interno en la finca. El liderazgo de los primeros sobre las bases dependía de la fuerza de fuera hacia adentro, de arriba a abajo; el liderazgo de los segundos dependía de la fuerza de adentro hacia fuera, de abajo para arriba. Tenía que haber una tensión, no solo de competencia de liderazgos (aunque probablemente no se expresara así en esos momentos de lucha contra el enemigo), sino principalmente de dos dinámicas opuestas, de los dirigentes que por razones nacionales y legales frenaban el movimiento y el grupo combativo que con una visión más local y de fuerzas, de hecho lo estimulaban.

Es cierto que esta tensión se daría en el momento en que los dirigentes del Comité Ejecutivo adoptaban el papel de líderes locales de las bases. Pero esta tensión era posible por la duplicidad de enfrentamiento que ellos sostenían, no solo a nivel local, sino también a nivel regional y nacional contra la empresa en los Juzgados. Así, mientras en la localidad su fuerza ante las bases contra la empresa era la ley y el sistema de apoyo proveniente del sistema legal a través de los abogados, en el nivel regional y nacional su fuerza era el arrastre que podían tener sobre las masas y la amenaza de huelga. Por esta última razón, aunque frenaran el movimiento, necesitaban de su fuerza para hacer valer la presión en las reuniones de conciliación.

Opuesta al Comité Ejecutivo estaba la delegación patronal, integrada por el Gerente, Administrador y abogados. En comparación con la unidad obrera a ese nivel, su composición era más de gente de la Ciudad de Guatemala, que de la localidad, Pantaleón.

A nivel de Escuintla funcionaban: FETULIA con dependencia del CNUS y del Ministerio de Trabajo, dando un débil apoyo al Sindicato de Pantaleón con más palabras que realidades. El Juzgado, que se había mostrado algo favorable a la parte obrera, tenía una debilidad grande: lo más que podía hacer era dar trámite a los escritos. La Inspectoría, favorable a la empresa, como dependiente del Ministerio de Trabajo.

A nivel de la Ciudad de Guatemala, los abogados y algún rotativo, en oposición a los abogados de la empresa, la empresa misma y la prensa en general.

A nivel superior en la Ciudad de Guatemala, el CNUS apoyando a FETULIA y directamente al Sindicato. La sala, a un nivel superior que el Juzgado, aunque no entró en acción. El Ministerio de Trabajo en un momento posterior del conflicto con otorgamiento de poder sobre las dos partes entre las que se estaría dirimiendo el conflicto; además, con dominio sobre FETULIA y la Inspectoría y a favor de la parte patronal. Por fin, Herrera Ibargüen como vínculo entre la empresa, a nivel inferior, y el Ministerio de Trabajo, en una relación de naturaleza distinta a la que existe entre la parte laboral y el mismo Ministerio.

C. Los días de la huelga

Para poder analizar mejor la dinámica de la huelga, vamos a ir ahora día por día. Desde que estalla hasta que se termina.

1. Estalla la huelga (18 de mayo)

Al estallar la huelga a las 6:30 p. m. del 18 de mayo, mucha de la gente que se había encontrado reunida en Asamblea se dirigió inmediatamente a **parar las máquinas**. Los rancheros se constituyeron también en las puertas de entrada del Ingenio para no dejar ni salir ni entrar a nadie hasta que se les concedieran las peticiones. Decían también que era para evitar que gente de fuera entrara a dañar las máquinas de la empresa. Había un deseo entre los trabajadores de parar el trabajo, pero evitando la violencia, que podría desencadenar la represión en su contra. Igualmente cuidaron las oficinas para impedir que entraran los mayordomos, y cuidaron los patios, para que no entrara la gente a manejar las máquinas. El cuidado de los patios les tocó mitad a rancheros, mitad a cuadrilleros. También tomaron las bodegas.

A las 12 de la noche, el Ingenio estaba ya todo parado.

A las 11 de la noche se habían constituido ya en Pantaleón dos inspectores de trabajo, Mauselio Guadalupe Hernández Soto e Ignacio Cruz Morales, para constatar si de hecho había huelga. El licenciado Asturias Schlesinger había pasado por ellos a Escuintla a las 10:00 de la noche. La celeridad de la Inspectoría en responder a lo que se llama “adjudicación del expediente”, esto es, constituirse a constatar el atropello denunciado por la empresa, contrasta con la lentitud con que suelen actuar en otros casos de denuncia de atropellos. En esos casos, cuando los abogados insisten, se presenta la Inspectoría a los cuatro días de haber presentado la denuncia.

En Pantaleón estuvieron los inspectores hasta casi las 4 de la madrugada del **19 de mayo**. Allí se presentaron ante el ingeniero cubano Jorge Miguel Fernández, asistente de la Gerencia y no ante Potter, que debe haber estado escondido, nervioso e iracundo en su casa. Junto a los Directivos del Sindicato hicieron recorrido por el Ingenio preguntando a los trabajadores si mantendrían la huelga y tratando de presionar a que continuaran el trabajo. Los inspectores mismos dejaron constancia en Acta que “**algunos** trabajadores contestaban que están dispuestos a seguir trabajando, pero la **mayoría** expuso que están dispuestos a mantener la huelga...” (resaltado nuestro).

Según el Acta, con instrucciones del licenciado Asturias se intentó **hacer funcionar un conductor de caña** “para establecer quiénes se dedicarían al trabajo y quiénes no, y se vio que un fuerte grupo que holgaba evitaron que la máquina trabajara”. Este incidente quedó en la memoria de muchos, porque cuando el “peilouder” [*payloader*, tractor cargador] fue puesto en función, no solo por su piloto, Vicente Pichiyá, sino por otro ingeniero cubano, empleado de confianza de la empresa, Luis E. Enríquez, quien manejaba las palancas del vehículo, había mucha gente sobre la caña e incluso mujeres se pusieron delante del cargador y se montaron a la cuchara con peligro de ser golpeadas por él. Los policías tuvieron que bajar al cubano, porque en su arrebató “casi se lleva de corbata un guardia”.

Con eso, según el Acta de los Inspectores, el ingeniero Fernández mandó parar las labores para evitar hechos de sangre. (Los dirigentes no quisieron firmar el Acta).

2. Prensa, peticiones y respuesta de la empresa (19 de mayo)

En la mañana del miércoles 19 de mayo, *El Tiempo* anunció la huelga de Pantaleón en primera plana con letras rojas: “PELOTÓN MODELO EN INGENIO PANTALEÓN EN DONDE SE HA DECLARADO UNA HUELGA – El Administrador y la falta de salario

mínimo señalan como causa”. La noticia era alarmista pues implicaba que había posibilidades de motín en Pantaleón. También era falsa, porque el pelotón modelo no llegó a presentarse en Pantaleón, ni tampoco 40 agentes de la Policía Militar Ambulante (PMA), como decía el diario, para reforzarlo. Por otra parte, daba algo confusamente las razones de la huelga: expulsión del Administrador, restitución de Miguel Díaz, aumento de Q0.40, pago del salario mínimo y vuelta a las libretas.

Esa mañana ningún otro diario dio la noticia de la huelga. El reportero de *El Tiempo* había logrado la información en parte del Secretario de Conflictos, Isaías Jiménez, de quien equivocadamente decía ser el Secretario General del Sindicato, probablemente en Guatemala, a donde los dirigentes todavía habían ido a conferenciar el día anterior.

Ese día por la tarde, los reporteros de *El Tiempo*, Jorge René Mejía y Rolando Sanchinelli, se presentaron en Pantaleón. Ningún otro diario tuvo la agilidad de movimientos para ir al lugar de los hechos. Del reportaje *in situ* se sacan algunos datos valiosos. Respecto a **los trabajadores**: por una fotografía se nota la participación de unas 200 personas en los patios de Pantaleón. Entre ellas hay un buen grupo de gente del Altiplano, posiblemente nebajeños de 20 a 30 años, conversando algunos en pequeños grupos y dispersos así por los patios. También se notan grupitos de **mujeres** jóvenes de rancheros, y en otra foto, muchos niños de rancheros. En contra de lo que decía el mismo diario *El Tiempo* en páginas interiores, nadie estaba armado de machete. Se nota como un ir y venir de la gente y un como estar al tanto de las pocas personas llegadas de fuera, a quienes se les permitiera entrar.

Se nota un espíritu alegre entre las mujeres. Las mujeres se habían organizado en Comité, bajo la presidencia de Marcelina López. Dieron declaraciones exageradas a los reporteros, como que el esposo de una de ellas gana Q14 al mes y el hijo Q5 en el pelillo. Se nota en ellas deseo de impresionar al que viene de fuera, cualquiera que sea. Las mujeres, por otras fuentes sabemos que anduvieron en grupos de un lado para otro de la ranchería, para dar aviso de cualquier irregularidad.

Se hace constatar también en *El Tiempo* que esa tarde se presentaron **dos dirigentes de FETULIA**, José Augusto Martínez y Carlos Alvarado a expresar su solidaridad y decir que los cuatro mil trabajadores de los ingenios de El Salto, Palo Gordo y Madre Tierra podrían entrar en huelga de apoyo los próximos días.

Los trabajadores ese día enviaron un **telegrama al Presidente** de la República solicitándole una entrevista, que nunca les fue concedida, para expresar los puntos que pedían. **Los siete puntos petitorios**, que habían sido redactados

el día anterior, antes de estallar la huelga, con ayuda de los abogados en Guatemala, decían:

1. Destitución inmediata del señor James Potter Pineda, administrador del Ingenio y quien constantemente maltrata y humilla a los trabajadores.
2. Reinstalación inmediata de Miguel Díaz, trabajador despedido ilegal e injustamente.
3. Aumento de salarios en 40 centavos diarios a **todos** los trabajadores **incluyendo cuadrilleros**.
4. Pago del salario mínimo de acuerdo al Pacto Colectivo que es de un quetzal treinta centavos, ya que la empresa paga actualmente hasta noventa centavos. Se solicita reajuste salarial de acuerdo con lo que en ley les corresponde.
5. Respeto al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo por cualquiera de los jefes de la empresa.
6. Pago a través de libretas y no de tarjetas, las cuales se prestan a muchas dudas y desorientan a los trabajadores.
7. Retiro de toda Policía Militar Ambulante y hombres armados vestidos de particular que merodean la empresa en un plan de amenaza para los trabajadores.

De estas peticiones, la que cohesionaba y hacía más vivo y hasta personal el conflicto, era **la destitución del administrador Potter**, contra quien había acusaciones de haber sacado a un trabajador de su oficina a empujones y haber humillado a la gente. Un grupo de mujeres hasta fue alguna vez a espiarlo a su casa retirada donde se había encerrado. Le tenían resentimiento. Por otro lado, dicen que las veces que lo vieron frente a la gente, le temblaban de cólera las mejillas. Los cuadrilleros, a juzgar por unas entrevistas que hicimos, veían en Potter al empleado más importante, pero junto con él querían sacar a todos los empleados de la oficina, contra quienes, como ya dijimos al principio, se había desarrollado un resentimiento muy grande por dilatar el pago y hacerles esperar sin comida:

Con los rancheros estamos de acuerdo para que vamos a sacar al Administrador de la finca, dice un nebajeño. Todo, todo... Por eso queremos cambiar los mayordomos, los empleados, **a todos queremos sacar**. Estamos conforme con los rancheros. Por eso, cuidamos la oficina del bodeguero para que no entren ningunos. Cuidando patios y cuidando la oficina, cuidando la entrada para acá. Cuando vino la orden, no nos cachamos a sacar al Administrador. No lo aguantamos a sacar (lo dice con una sonrisa). Cuántos días nos perdimos para cuidar el patio. No lo aguantamos. Lo perdimos.

La otra petición que aguzó a los cuadrilleros fue **la de la libreta**, por la que ya dijimos que en noviembre habían tenido un paro. La tarjeta, en vez de la libreta, era un instrumento de engaño de parte de la finca, según ellos. Parece que menos importancia tenía para ellos el alza salarial (de Q0.90 a Q1.12, salario mínimo), que la tarjeta. Y es que lo que se pretendía, de parte de ellos, era más respetar sin engaño las reglas del juego, que cambiarlas:

No como antes... (con la libreta) sale bien las sumas. Estamos viendo (es decir, vemos lo que vamos ganando). Pero ahora **roba mucho** el patrón de la finca. **No está cabal el pago**, por la cosa de la tarjeta. Antes por la libreta está bien, no roba mucho, está bien el pago. (Entrevista hecha a nebajeño el 28 de mayo en Pantaleón, día después que terminó la huelga).

Ayuda para comprender la conciencia de la explotación por parte del cuadrillero escuchar un trozo de una entrevista hecha a otro nebajeño el 28 de mayo, conocedor de la gente del sindicato, en Pantaleón. La expresión es algo tortuosa, pero el pensamiento es claro. Le pregunto:

—¿Se asustaron los dueños con la bulla?

—¡Qué se van a...! Tienen pisto. Va de halar, halar. Es que los insultamos a ellos también, porque a ellos no les dan pena los trabajadores. Y ellos ganando bien y nosotros no ganamos. Está jodido.

Pues nosotros estamos de acuerdo con esto, pero que sepan...: es una ayuda para ellos, pero es una ayuda para nosotros también. No estuviéramos nosotros, no estuvieran ganando también. Estuviéramos ricos todos, tampoco nosotros, aunque tengamos pisto, no hay dónde, no hay manera para hacer. Así es que, no hay pobres y no hay ricos. También ayuda a un pobre y ayudamos a ellos también.

Es decir, que los ricos no pueden vivir sin los pobres y los pobres tampoco sin los ricos, y que, por tanto, tanto pobres como ricos han de ayudarse y cumplir su parte. Sin embargo, **ahora**, los ricos solo quieren ganar más y más (“Va de halar y halar”) y los pobres no ganan. **No cuestiona el sistema de pobres y ricos, solo experimenta un cambio** en el que el rico va ganando más y el pobre menos y en el que el rico va robando y el pobre siendo robado y en ese cambio se siente la necesidad de solidarizarse para no dejarse robar más.

En cuanto a elementos coactivos, en la 7ª petición se hace alusión a la PMA (Policía Militar Ambulante) y hombres armados vestidos de particular (¿judiciales?). Esta petición fue formulada antes del estallido de la huelga, y los hechos se refieren por tanto, a la situación antes de la huelga. Durante la huelga, según informes de rancheros, solo estuvo presente la PMA con sus seis elementos y cuatro PN (Policía Nacional) alguno de los cuales ya aparece el 18 en la noche

defendiendo a la gente contra el cubano del cargador de caña. La impresión de una ranchera es que la Policía, por ser de gente pobre, estaba a su favor. Las mujeres platicaban con ellos cortésmente y ellos les decían que solo intervendrían en caso de algún desorden.

Los reporteros de *El Tiempo* comprobaron esa tarde la presencia de ambas policías. La PN dependía inmediatamente de la sede de Santa Lucía y, según los reporteros, había llegado a sustituir al Pelotón Modelo, que (dice ahora *El Tiempo*), estuvo poco tiempo y solo en las afueras de Pantaleón^{15/}. Es interesante, además, hacer notar, que “los Policías enviados desde Santa Lucía Cotzumalguapa reciben su alimentación de los mismos huelguistas”.

Esto indica un punto clave en la huelga, y es que desde el primer día las bodegas y las cocinas estuvieron en manos de los huelguistas, esto es, del Sindicato. Así como a los policías se les dio de comer, así también se mantuvo **la ración diaria para los 1500 cuadrilleros** de las galeras. Por eso, pudo decir un nebajeño que estaban “contentos cuidando (los patios)... Como hay raciones...”. Tampoco parece que habría sido del interés de la empresa en un primer momento parar la distribución de alimentos, porque habría significado algo semejante a un paro de muchas labores, ya que los cuadrilleros se habrían ido a sus tierras y hasta lograr otras cuadrillas habría pasado tal vez una semana. En todo caso, arrebatarse por la fuerza de los huelguistas la llave del depósito de maíz, habría significado un enfrentamiento violento en este día primero de la huelga.

Las bodegas del **azúcar** parece que también estaban custodiadas por los huelguistas. A esta bodega parece referirse el nebajeño de la entrevista de arriba que decía que estaban cuidando la oficina del bodeguero para que no entrara nadie. Estas bodegas no se tocaron. Dentro de la ración para el cuadrillero, la empresa nunca ha incluido el azúcar. Sacar de esta azúcar habría sido considerado como un robo. Sin embargo, una de las cosas que afectó a los cuadrilleros a lo largo de la semana de huelga **fue la falta de azúcar** para su café. “Nos dieron de comer, pero nosotros **no teníamos centavitos** para comprar una cosa. ¡Ocho días sin una libra de azúcar! Eso es lo que aguantamos nosotros...”^{16/}.

En la Ciudad, la noche del miércoles 19 se reunió en **Asamblea General el CNUS** en la sede del Sindicato de Trabajadores Municipales, Avenida Bolívar,

15/ El reportero no se quiere desdecir de la noticia falsa del día anterior de la primera plana de *El Tiempo*. Es falsa, porque la gente del lugar dice que no llegó. Según el mismo reportero, si fue relevado el Pelotón por la PN, cuando sucedió el incidente con el cargador, ya se había ido el Pelotón. ¿Qué llegaría a hacer el Pelotón que desaparece cuando la situación está más caldeada? Recordemos que el reportero **no vio** dicho Pelotón. El día anterior no estuvo él en Pantaleón. [Nota de 1976]

16/ Nótese el contrasentido: en el ingenio de mayor producción del país, ¡sin una libra de azúcar para los trabajadores! [Nota de 1976]

20-30 zona 1, con representación de sindicatos y federaciones sindicales afiliados. Después de recibir informes del movimiento laboral de IODESA [Industria de Oleaginosas de Escuintla Sociedad Anónima] (Escuintla) y del Hospital de Jutiapa, se pasó al tema de Pantaleón.

Informaron los representantes de los trabajadores de Pantaleón y el CNUS decidió apoyarlos totalmente. Un representante de FETULIA anunció la posibilidad de decretar huelga general de labores en todos los ingenios del país dentro de las 48 horas siguientes. Allí se informó que algunas comisiones de sindicatos ya se habían hecho presentes con cartelones y mantas en Pantaleón denunciando los bajos salarios, injusticias, despidos ilegales, etc. El CNUS sacó **un comunicado** escrito que se distribuyó a los medios de información y de donde estos sacaron datos para sus reportajes del día siguiente.

Así mismo, **la empresa distribuyó su comunicado** aduciendo que la huelga estaba en transgresión al Pacto Colectivo y al Código de Trabajo, porque en época de zafra no se puede hacer huelga y se estaban pagando los salarios convenidos en el Pacto. Más aún, que la empresa había aumentado los salarios y había concedido una bonificación al terminar la zafra, todo lo cual significaba en términos contables un aumento del 15% sobre lo establecido en el Pacto. Y que respecto de Miguel Díaz, que con él se despidieron otros 18 trabajadores a quienes se les pagó su indemnización. Respecto del Administrador, que la empresa había dispuesto nombrar a una persona capacitada y de gran sensibilidad social para resolver todos los problemas de los trabajadores en vez del Administrador, quien seguiría fungiendo como tal. Aducía, además, que los Tribunales determinarían en última instancia de la legalidad o ilegalidad de la huelga.

En lo legal, la empresa, firmando el licenciado Asturias Schlesinger por Julio Herrera, **solicitó ese día al Juzgado de Escuintla** que, en base a que: 1) Los trabajadores habían iniciado una huelga de hecho consistente en ausencia de las labores y bloqueo de funcionamiento y de las entradas y los accesos al ingenio; 2) El Art. 244 establece que el Tribunal debe fijar a la parte patronal 20 días durante los cuales puede dar por terminados los contratos de trabajo; 3) Que (Art. 255) en caso de paro o huelga consumados de hecho los Tribunales deben ordenar a la Policía Nacional que garantice la continuación de los trabajos. Se diera trámite al documento presentado, se fijaran los 20 días para que la empresa pudiera comenzar a dar por terminados los contratos y la Policía garantizara la continuación de los trabajos. Era una amenaza legal dirigida a **los huelguistas rancheros**, porque de acuerdo a esto la empresa podría despedir, **sin indemnización**, a quien quisiera. Con esto algunos de los rancheros perderían Q3000, Q4000, Q5000, o hasta Q8000 de indemnización. Era una amenaza dirigida a **todos** los huelguistas, porque amenazaba con la Policía Nacional, para hacer continuar los trabajos, aunque no se ve cómo eso se llevaría

a cabo sin un enfrentamiento quizás sangriento y un aprisionamiento de gente del Sindicato y otra gente combativa que impedía la continuación de los trabajos. Así como la amenaza del despido era muy fuerte, la realización de la segunda amenaza era más problemática. A este documento acompañaba **el Acta de la Sub-Inspectoría** de constatación de la huelga de hecho.

Al día siguiente, **jueves 20 de mayo**, la noticia de la huelga apareció en todos los matutinos, en *El Tiempo*, *El Impacto* y *La Nación* con titulares de primera página; en *El Gráfico* y *Prensa Libre*, en páginas interiores. De todos ellos, como ya dijimos, solo los reporteros de *El Tiempo* habían estado en Pantaleón. De los otros, algunos habían presenciado la reunión del CNUS (*La Nación* y *El Impacto*) y otros solo ponían en forma periodística los comunicados de la empresa y del CNUS. (El día antes, por la tarde, *La Hora* y *La Tarde* también traían la noticia).

3. *Visita del Lic. López Larrave (20 de mayo)*

El jueves 20 de mayo, el abogado laboralista, Lic. Mario López Larrave, se presentó en Pantaleón con el reportero de *El Impacto*, Byron Barrera. El abogado les confesó a los trabajadores que él no había estado de acuerdo con la huelga, porque no estaban preparados, pero “ya que se habían montado en el macho”, que estaba con ellos. Les recomendó que nadie tomara, que no fueran a cometer atropello contra el Administrador y que se mantuvieran solidarios, ya que la solidaridad era la única arma que les quedaba. Se aprovechó para hacer el Acta de una Asamblea General donde se ratificaban los siete puntos petitorios y se decidía que se siguieran los trámites y las pláticas y que no se tomaran medidas de hecho. Así constaría que no había sido el Sindicato, a través de su Asamblea General, el que había decretado la huelga de hecho, sino la totalidad de asistentes que concurrieron a la Asamblea del 18, integrada por rancheros, voluntarios y cuadrilleros, sindicalizados y no sindicalizados. Con eso la notificación había de ir a **todos** los trabajadores en huelga y no al Sindicato y se conseguía un tiempo de espera en que el Sindicato estaba protegido. Porque la huelga era ilegal, como lo veía el mismo abogado, por la pérdida de las dos terceras partes en el recuento y por el tiempo de zafra en que estallaba.

En reportaje de Byron Barrera Ortiz (*El Impacto* 21 de mayo) se hizo de nuevo mención del **Comité de Mujeres**; de su ánimo se dice que, aunque están airadas, sin embargo, no desean ningún tipo de violencia, porque su movimiento es pacífico. Se hizo también referencia al repudio que existía entre los trabajadores **contra los empleados cubanos**, en especial contra Luis E. Enríquez y Alfonso Salido. Indicaba que eso lo había él oído en la Asamblea General realizada en la tarde. Además que en la misma Asamblea se había informado que había apoyo de los otros ingenios del país con una posible huelga, que solo se quedó en las

palabras de los dirigentes. Los representantes de los sindicatos de esos ingenios no estaban ya presentes. El reportero también puso de relieve el ánimo del abogado, **“quien manifestó con escepticismo, pero con esperanza, que la huelga de hecho era ilegal”**.

Aquí es importante notar **la expectativa de la gente que muestran las fotografías** (tanto la que aparecería en *El Impacto* el día siguiente como las de *El Tiempo* del 20). Son fotos de mucha gente de pie, que no está ordenada, ni en Asamblea, y, sin embargo, que está atenta a la cámara. Da impresión, que la gente, como era la situación, estarían prendidos **de la solución al conflicto que les vendría de fuera. El conflicto no lo estaban solucionando ellos**. Ellos solo presionaban, mientras en Guatemala se tomarían las decisiones. Por esta razón, la visita del abogado, suponemos, sería clave en el desarrollo de la huelga y en el alza de la combatividad de la gente. Nos parece que les llevó aliento y que marcó un paso de **defensa** en lo legal, para lograr un compás de espera, pero que **no marcó un paso hacia delante** que canalizara la combatividad de la gente **en Pantaleón**, tal vez porque no podía ser de otra forma.

Con ello suponemos que desde el jueves 20 en adelante iría bajando la entereza de la gente. Con esto no implicamos que la gente traicionaría a la huelga antes de haber las negociaciones, pero sí que probablemente iría **exigiendo cada vez menos** de sus Directivos, en contraposición a lo mucho que exigió al principio, y que algunos de estos, como el mismo Secretario General, hablaría mal del abogado a sus espaldas y tendría que llegar a aceptar casi cualquier arreglo.

El viernes 21 de mayo como ya indicamos, el reportero de *El Impacto* que había acompañado al abogado, cometió el desliz, probablemente sin mala voluntad, de indicar que el abogado de los trabajadores **consideraba la huelga como ilegal**. La empresa, que en todo momento se mostró sumamente consciente de la trascendencia del manejo de la prensa, no dejó pasar un día sin tomar esta declaración como un arma contra los trabajadores.

4. *¿Arreglos por las buenas? (21 de mayo)*

Todavía ese día el Lic. López Larrave, sin conocer el reportaje, apareció en *El Impacto* intentando convencer al Lic. Fagiani para que influyera en la parte patronal a que le dieran vacaciones a Potter. El Lic. López Larrave sentía que la huelga podía tomar un sesgo difícil, hasta violento, y que de parte de la Administración de la finca había cierta inclinación a que saltara la chispa para resolver el conflicto con la fuerza o para que los trabajadores se enfrentaran entre sí violentamente. Como indicios de la violencia contenida se ofrecían: **Primero**, que los trabajadores **tenían “secuestrado” al Lic. Asturias** en Pantaleón. Es decir, que no lo dejaban salir, como tampoco dejaban salir al Administrador o a los otros empleados.

Así, tampoco dejarían entrar al contratista de los cuadrilleros. **Segundo**, que a los cuadrilleros que no apoyaban la huelga los habían amenazado con **cortarles la ración**, cosa que podría derivar en un motín entre trabajadores mismos por controlar la comida. Se precisaba, como punto fundamental, que se fuera Potter inmediatamente, con permiso, vacaciones, despido, traslado, o como fuera. El Lic. Fagiani creyó poder lograrlo y lo prometió.

Sin embargo, parece que, en esos días, quizás el mismo día viernes, hubo **reuniones de las cámaras patronales** que decidieron exigirle a Pantaleón S.A., no ceder, porque lo contrario sería **el precedente más nefasto**. Al Lic. Fagiani le dijeron que al Lic. López Larrave “ni verlo”.

5. *Ofensiva de la empresa (22 de mayo)*

Desde el sábado 22 se nota **una campaña ofensiva en la prensa** a base de **campos pagados** de parte de la empresa que curiosamente coincide con un **silencio absoluto de toda noticia sobre la huelga** (con excepción de *El Impacto*, que todavía publicaría una noticia el 23) desde el 23 hasta el 27, en que se anunciaría el fin de la huelga. Los campos pagados vienen de dos instituciones, primero de Pantaleón, S.A. y luego de la Asociación General de Agricultores (AGA). **Pantaleón S.A.** coloca estratégicamente tres campos pagados de media página en los rotativos de la tarde del 22: *La Hora*, *La Tarde* y *El Imparcial*; dos, el domingo 23: *El Impacto* y *El Gráfico*; y dos, el lunes 24: en *La Nación* y *Prensa Libre*. Con esa oleada de campos pagados se preparaban las reuniones de conciliación que comenzarían el lunes 24. La AGA continuaría el martes 25 con cinco campos pagados (dos en la mañana y tres por la tarde) y el miércoles 26 con otros dos en la mañana (*El Impacto* y *La Nación*) para remachar el clavo. El miércoles 26, en efecto se firmaba el Acta de la conciliación final. Durante todos estos días no hubo noticias de cómo iban las pláticas. (Ver Anexo II: Desarrollo de la noticia de prensa).

Ese sábado 22, también, como para abrir la campaña ofensiva de prensa, el mismo gerente de la empresa, Julio Herrera, salió, por así decirlo, de la oscuridad, y apareció en *Prensa Libre*, la prensa más patronal, dando **declaraciones sobre la huelga**. A las declaraciones (que obviamente fueron por escrito) acompañaba una fotografía del Gerente. En las declaraciones dice, primero, como para atraer el apoyo del Gobierno, que **el Estado** deja de percibir por la huelga diariamente por concepto de impuestos directos e indirectos, Q50,000. Luego, dice que es **ilegal**, porque no se admiten huelgas, ni paros, de acuerdo a la ley, en tiempo de cosecha, ya que “Guatemala es básicamente un país agrícola”. También, que “estamos en un estado de calamidad pública que no permite obstaculizar la reconstrucción y producción del país” y que los trabajadores paralizaron las labores del Ingenio “por sí y ante sí”.

Las razones de los trabajadores de ir a la huelga, dice, son obtener concesiones de la empresa. No dice cuáles son, siguiendo la política de no avivar la llama de la noticia. Esas concesiones “abarcan principios básicos, que estoy seguro, **ninguna empresa puede sacrificar**, como lo son el respeto a un contrato vigente, el derecho de libre contratación y de sus bienes”.

Las pérdidas de la huelga para la empresa son fuertes, pues al momento del paro había 5000 TM de caña en los patios y esta se descompone rápidamente. La TM al precio impuesto (!) por el Ministerio de Economía es de Q12. Además, cada día no se pueden moler otras 5000 TM, no solo de Pantaleón, sino de otras 100 fincas de la zona. El trabajo de corte y transporte implica que más de 6000 trabajadores de estas fincas no están ganando sueldo diariamente.

Sobre **la posible escasez de azúcar**, indica que no la habrá, porque Pantaleón había cubierto su cuota anual para el mercado local y toda la producción estancada va al exterior, lo cual significa que el país pierde Q50,000 diarios, neto. Así como el fisco pierde, pierde también la Municipalidad de Siquinalá.

Sobre **el Pacto Colectivo**, indica que entró en vigencia desde el 1° de mayo de 1975 y tiene vigencia legal de tres años. Pero, además, la empresa de por sí ha elevado el sueldo de sus trabajadores y ha ofrecido bonificación para la finalización de la zafra.

Sobre **el número de trabajadores en huelga**, dice que, de acuerdo al recuento del 21 al 24 de abril, solo 700 de 1800 estaban a favor, ni la mitad, ni mucho menos las dos terceras partes que el Código prescribe.

Prosigue diciendo que existe **presión contra los que quieren trabajar**. No solo se ha presionado a algunos trabajadores del Ingenio, sino que no dejan entrar o salir a persona alguna de las oficinas del Ingenio “con lo cual prácticamente tienen **secuestrado** al contador y a un asesor legal de la empresa”.

Como conclusión, que el señor Herrera confía que la ley será aplicada por los Tribunales de Justicia y las autoridades competentes.

Se podría hacer un comentario largo sobre estas declaraciones, pero para no desviarnos, solo indicaremos brevemente unos puntos. La empresa pretende mostrar que la huelga es **dañina** para la reconstrucción del país, para el Estado, para los trabajadores de las fincas vecinas, para la mayoría de los trabajadores de Pantaleón, para la Municipalidad de Siquinalá y no solo para la empresa; y que es **ilegal**, porque se está en zafra, en estado de calamidad pública y no se tiene el respaldo de las dos terceras partes; y que es **violenta**, porque los huelguistas se han posesionado del Ingenio y secuestrado a empleados. De todas las declaraciones, el punto medular, por lo que sería un nefasto precedente ceder

a los huelguistas, son los principios de **la libre empresa** y, por tanto, de la libre contratación, el derecho a **la propiedad privada** y **el respeto a un contrato vigente**.

Sobre el hecho de que la huelga **fuera dañina** se puede argumentar en contra que para la reconstrucción del país un alza de salarios, como la pedida, podría ayudar más; que el Estado no perdía diariamente Q50,000, porque esa caña pasaría a ser molida por otros ingenios o se molería más tarde; por la misma razón tampoco perdían substancialmente los trabajadores de la región vecina y la Municipalidad de Siquinalá. Sobre la mayoría de trabajadores, ya hemos indicado que alrededor de los dos tercios apoyó la huelga **cuando esta comenzó**. Por fin, que la empresa perdería algo de la caña que bajó de punto en los patios y de la que se le fue a otros ingenios, pero eso no era nada, en comparación al sacrificio de los principios básicos arriba mencionados.

Que fuera **ilegal**: aquí llevaba toda la razón la empresa. **La ley está de lado de la empresa**, la cual argüía, en el caso de la prohibición de huelga en tiempo de zafra, que se trataba de que el país es eminentemente agrícola, es decir, que la razón de la ley es el bien del país (!). El bien del país coincide, según ella, con el bien de ella. Sobre los dos tercios: su aplicación fue defectuosa para los trabajadores, con contrato de un mes, porque el recuento incluyó a muchos que no estaban en el Ingenio cuando estalló la huelga. Subyace el hecho de que la ley presenta una hilera de obstáculos que hay que saltar antes de poderse declarar la huelga legalmente. La posibilidad de una huelga legal es muy lejana en todos los casos. La ley no favorece este instrumento de presión del trabajador. En cuanto a la Ley de Orden Público puesta en vigor con el acuerdo de Estado de Calamidad Pública, lo que en una situación es provechoso, por ejemplo, que no se pueda llevar a cabo una huelga en la zona afectada por la calamidad, aquí resultaba en contra de los intereses de los trabajadores en zona no afectada.

Los campos pagados de la prensa fueron casi idénticos a las declaraciones del Gerente excepto en tres puntos: 1) al principio del campo pagado se hizo mención a la opinión del asesor laboral de que la huelga era ilegal, según había aparecido en *El Impacto*; 2) la empresa detalló, al hablar del Pacto Colectivo, todas las magníficas prestaciones que da a sus trabajadores: “vivienda con servicios de agua y luz pagados por la empresa, raciones de maíz, frijol, sal, cal y azúcar, según el número de personas que integra cada familia, servicio de un médico y un dentista residentes y hospitalización en un centro privado de la Capital, educación y útiles escolares para los hijos de los trabajadores, tierras para siembra de granos básicos y potreros para que los rancheros mantengan su ganado”; 3) la empresa defendió una vez más al Administrador, contra quien no se ha podido concretar cargo.

Sobre el segundo punto hay que hacer notar, que esas prestaciones se conceden a los rancheros y no a los cuadrilleros, que en el momento de la huelga eran la mayoría de los huelguistas. Las viviendas para ellos son galeras de gente literalmente amontonada en tres niveles, cosa que no hemos encontrado en ninguna otra finca y que se debe al crecimiento rápido de la producción de la finca en los últimos años; el agua es la toma de la finca y algunos chorros comunes; la luz, escasamente la hay en las galeras; raciones de azúcar, no se dan, ni se dan raciones de nada de acuerdo al número de integrantes por familia, sino solo por trabajador; el médico y dentista, probablemente no se aprovecha, porque no hay extensionista de salud que acerque los servicios en el idioma propio de los cuadrilleros; de la hospitalización contigua al Herrera Llerandi de la capital, no vale para ellos tampoco; tampoco la educación, las tierras y los potreros.

Por eso, precisamente la empresa ha pretendido deshacerse de **los rancheros**, habiendo sido **el origen** de esta huelga el despido indemnizado de 18 y **el final**, como veremos, el despido indemnizado de 80. Los rancheros no se declararon en huelga por estas prestaciones, sino porque todo el conjunto de ellas y su trabajo estaban en peligro. Y en cuanto a las demandas de alzas salariales, ya hemos dicho, que solo servían de relleno, pero que no eran el foco del problema.

Todo este tipo de reflexiones y otras que se podrían haber publicado como **derecho de respuesta** a los campos pagados se quedaron en el olvido. Este papel le debería haber tocado a **un asesoramiento político** de los trabajadores, que hubiera colaborado estrechamente en equipo con los asesores legales y que debería haber estado en conexión estrecha con los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, con los directivos en Pantaleón, y con los órganos de poder en la Ciudad, pasando comunicados, examinando sistemáticamente la prensa, llevándola a los rancheros y cuadrilleros (llevando *El Tiempo*) para que vieran la resonancia que causaban y acudiendo a la radio (que aquí no hemos podido incluir en el análisis), etc. ...para solo mencionar los medios de comunicación.

Parece que ese mismo **sábado 22**, FETULIA, probablemente impulsada por el Ministerio de Trabajo, comenzó a intervenir para abrir el diálogo y encontrar una solución. Hasta este momento, las dos partes, la patronal solidificándose y la trabajadora debilitándose, estaban estancadas en sus posiciones. Ya desde el sábado, entonces, se convino en reanudar el diálogo el lunes siguiente. Por eso, el asesor laboral les preparó el **domingo 23** las bases de la plática. Sin embargo, ni **el asesor legal de los trabajadores**, ni **el representante del CNUS**, habían de estar en ellas. La exclusión de ambas provenía directamente del Ministerio de Trabajo, quien a través del Viceministro les había comunicado a los dirigentes de FETULIA que esa era una condición necesaria para encontrar un arreglo: "El Ministro les puede arreglar su caso, pero con la condición de que no venga el Licenciado López Larrave y el CNUS", les comunicó el Viceministro a los de FETULIA. Era una

violación de los derechos de los trabajadores, pero, encontrándose ellos cada vez más debilitados, se veían forzados a aceptar esa solución.

6. *Escasean los comestibles (23 de mayo)*

Ese domingo 23 se hizo en Santa Lucía Cotzumalguapa una **reunión de Ligas y Sindicatos de la región** (los afiliados a la CTF estuvieron ausentes)^{17/}, a la que llegaron dos directivos del Sindicato de Pantaleón a informar sobre la situación. Recibieron apoyo de las Ligas y Sindicatos, pues estos dirigieron un telegrama al Presidente y recogieron un poco de dinero allí mismo (Q15). También se presentaron dos miembros del Comité de Mujeres a informar sobre la participación de las mujeres en la huelga y sobre el problema de los comestibles.

El problema de los comestibles para los rancheros en Pantaleón consistía en que, aunque ellos recibían **por trabajador**, según el Pacto, 2 libras de maíz diarias, 4 onzas de frijol diarias, 1 onza de sal diaria, media onza de cal diaria y 5 libras de azúcar al mes (si el padre de familia tiene menos de cuatro dependientes) o 10 (si cuatro o más)^{18/}, sin embargo, el ranchero necesitaba comprar otros artículos de consumo de las tiendas de la finca para completar la ración diaria de toda la familia que es mayor que lo que da la finca. Pero por la huelga, las tiendas en Pantaleón, propiedad también de rancheros (no sabemos si de patronales), que suelen dar al fiado a los otros trabajadores, cerraron sus puertas. Entonces, las provisiones de las familias, en especial, de las más numerosas, fueron acabándose, y cada vez en mayores números fueron estas a solicitar alimentos a la oficina del Sindicato. Los cuadrilleros sentían la huelga en la falta de dinero para comprar azúcar y otras cosas que solo redondeaban la dieta y la hacen menos monótona. Los rancheros, en cambio, **la sentían directamente en lo fundamental de la subsistencia** y esto recaía sobre el Sindicato. Parece que por este día, o tal vez algún día antes, las cuadrillas que apoyaban comenzaron a flaquearles a los del Sindicato, principalmente **por el tiempo que estaban perdiendo**, aunque recibieran ración. Igualmente quisieron entregar sus herramientas e irse para sus casas o a otra finca vecina, rompiendo así el bloqueo para que nadie saliera de la finca o entrara en ella. Pero los sindicalistas los convencieron de esperar.

17/ CTF: Central de Trabajadores Federados, afiliado a la ORIT (Organización Regional Interamericana del Trabajo) acusada desde 1975 de entrega incondicional al Gobierno (López Larrave 1975: 48). Con ocasión del 1º de mayo se pronunció con la CNC (que apoyó también al gobierno de Arana Osorio) a favor del Gobierno de Laugerud en discrepancia con las otras organizaciones sindicales (Inforpress 1976-5-6: 13). [Nota de 1976]

18/ Suponemos que estas raciones siguieron repartiéndose. Pero ignoramos cada cuánto se reparten. Si serán por mes al principio de mes, para este día ya se habrían terminado en las casas de los rancheros. [Nota de 1976]

7. *El Gerente les echa agua sucia (24 de mayo)*

Al día siguiente, lunes 24, tal vez por ser lunes, el problema de los alimentos se sintió más agudamente y algunas mujeres que habían asistido a la reunión del día anterior fueron a Santa Lucía en búsqueda de ayuda. Los padres de la parroquia, alguno de los cuales había estado presente en la reunión del día anterior, salieron a comprar con ellas algunos quintales de maíz, frijol y azúcar para el Sindicato.

Ese lunes fueron los dirigentes a Guatemala a iniciar las pláticas con el Ministerio de Trabajo, que se continuaron hasta el martes. Comenzaron a las 2:00 p. m. El gerente, Julio Herrera, transigía en algunos puntos, como veremos en el acuerdo final, pero no accedió a la destitución de Potter. Los trabajadores le pidieron también el aumento de salario. Según uno de los dirigentes: “El punto más duro era que le pedíamos aumento: nos echó agua sucia, nos regañó mucho, porque le pedíamos aumento a pesar de haberle hecho perder dinero. Él dijo entonces que nos echaba al Juzgado. **El Juzgado nos podía sacar de la finca sin el pisto.** Entonces, él dijo que echaría a 30 trabajadores. Acordamos, pero pagándoles el pisto. Al final aceptó, porque no quería pagarles”.

En ese momento de la discusión, cuando ya el Gerente tenía la sartén completamente por el mango, con la amenaza de sacar a los trabajadores sin el pago de la indemnización y “echarles agua sucia”, el Secretario General del sindicato de El Salto y dirigente de FETULIA, Mario Santizo, **se comunicó con el abogado por teléfono.** Eran las 10:00 de la noche. “Nos están engañando, le dijo. Nos están proponiendo que van a despedir a todos los trabajadores y los contratan a todos de nuevo y a 30 sin indemnización”. El abogado le insistió que rechazaran la propuesta. Al volver a la sala, el Ministro recriminó a Santizo diciéndole que a cuenta de qué había ido a llamar al abogado, y que esa conversación telefónica había quedado grabada.

Parece que ese punto de **la expulsión indemnizada de los 30** quedó acordado ya ese lunes por la noche, pero las pláticas siguieron al día siguiente, siempre sin la asesoría del abogado o del CNUS, a quienes, atemorizados los de FETULIA y los del Sindicato de Pantaleón, ya no quisieron ver durante esos días.

Ese día todavía el abogado laboralista, por su parte, continuó el trámite legal presentando al Juzgado dos escritos. Un escrito decía que el Sindicato no era parte en la decisión de iniciar la huelga de hecho, ni en la acción de brazos caídos (o sea de paralización de las labores sin abandono del lugar de trabajo). Por eso, **devolvía la cédula de notificación** por la que se citaba al Sindicato a una audiencia en el término de dos días e indicaba que esa notificación se transmitiera a todos los trabajadores individualmente considerados que se hallaban en

situación de brazos caídos. Hacía referencia al libro de actas del Sindicato, donde se encontraba el acta del jueves 20.

El segundo escrito era, para que, **en caso el Juez no aceptara la devolución de la cédula**, se abriera el incidente a prueba citando a la empresa por el término de dos días.

8. *Prepotencia de la AGA (25 de mayo)*

El martes 25 prosiguieron las pláticas en el Ministerio de Trabajo.

Ese día, como ya dijimos arriba, la AGA sacó cinco campos pagados de media página, dos en la mañana y tres en la tarde. Al día siguiente sacaría otros dos, siempre con el mismo texto, en los dos matutinos: *El Impacto* y *La Nación*. (En *El Tiempo* nunca sacó la parte patronal ningún campo pagado, pero con sacar en *La Nación* controlaba *El Tiempo*, propiedad del mismo Girón Lemus).

El texto del comunicado es corto. Por eso, lo copiamos a continuación:

LA ASOCIACIÓN GENERAL DE AGRICULTORES -AGA-, ANTE EL PARO DE LABORES EN LA FINCA E INGENIO "PANTALEÓN, S.A.":

Al Gobierno, agricultores, trabajadores agrícolas y pueblo en general expone su gran preocupación por las **acciones ilegales e injustas de un grupo** de trabajadores de dicha empresa que, sin llenar los requisitos que establecen nuestras leyes laborales, **provocaron el paro de labores** en la noche del 18 del corriente mes.

- 1) **Es ilegal** porque contraviene lo establecido en el Código de Trabajo y en la Ley de Orden Público actualmente en vigor (Inciso c) del Artículo 241, incisos a) y d) del Artículo 243, del Código de Trabajo) (Estado de Calamidad, Decreto Legislativo 1-76).
- 2) **Es injusta** porque huelgas de esta naturaleza ocasionan grave daño a la economía nacional, a las empresas agrícolas y pequeños agricultores que dependen de los ingenios en sus cosechas de caña y en general a todos los trabajadores agrícolas.

La Asociación General de Agricultores -AGA- ante hechos de esta naturaleza, **solicita a las autoridades intervenir** a fin de evitar que acciones como ésta, desquicien la economía de todo el sector agrícola del país. (Negrillas nuestras).

Como se ve, su estilo es directo y su tono es exigente y denota una gran seguridad. Su contenido está estructurado sobre el comunicado de Pantaleón de los días anteriores, pero no baja a los detalles de aquel. Detrás de las afirmaciones

de la AGA se oyen los argumentos de aquel otro comunicado. Las afirmaciones se dividen en dos, que el paro de labores es **ilegal** y que es **injusto**. Por tanto, la AGA **solicita la intervención de las autoridades**, aunque no explicita cómo. La finalidad de la intervención es que no se “**desquicie la economía de todo el sector agrícola del país**”. Implícitamente se está reconociendo que si las autoridades no intervienen se desquiciará la economía del sector agrícola en forma de más y más huelgas de esta naturaleza. Donde de nuevo se ve la importancia que en la opinión de las cámaras patronales agrícolas tuvo esta huelga.

9. Acuerdo final: afuera rancheros y vengan cuadrilleros (26 de mayo)

Por fin, el miércoles 26 se presentaron al Ministerio de Trabajo los que habían participado en las pláticas a firmar el Acta con la que se finalizaba oficialmente la huelga. (cf. Anexo 1, para el texto completo).

Según ella, **la empresa** se obligó a:

- 1) crear el puesto de **Jefe de Relaciones Laborales** para los problemas de carácter laboral, con **apelación directa a la Gerencia** en el caso de problemas que él no podrá resolver,
- 2) contratar de nuevo, **con nueva relación laboral a Miguel Díaz**, como trabajador de campo en **la empresa Pantaleón**;
- 3) cumplir el Pacto Colectivo, aclarando que los **trabajadores cuadrilleros, se encontraban incluidos dentro del Pacto (Art. 4o.), a quienes se les pagaría el salario mínimo que determina la ley, de Q1.12**;
- 4) añadir a **la tarjeta de control de pago de los cuadrilleros y rancheros voluntarios la información sobre el salario percibido, tanto ordinario como extraordinario, y sobre el monto y origen de los descuentos.**

Por su parte, **los trabajadores se obligaban** a deponer su actitud de huelga de hecho.

Ambas partes se obligaban a: 1) no tomar **represalias** mutuas, y 2) **desistir de las acciones recíprocas** entre los Tribunales y ante las autoridades administrativas.

Hace falta un breve comentario en especial acerca de los cuatro puntos a los que se obligó la empresa.

Primero, en general, **nada se dice de los 30 trabajadores que serían luego despedidos pagándoles su indemnización**. Eso queda fuera del

acuerdo, por ser algo que la empresa puede hacer legalmente. No se considera que es una represalia, siendo así que de hecho fue este uno de los golpes más rudos a los trabajadores y en especial al Sindicato, como consecuencia de la huelga. Detrás de ellos, libremente se **irían indemnizados** otros 51, todos ellos, excepto uno, del Sindicato, con lo que se mostraba que la indemnización puede ser la fuerza y la debilidad del trabajador.

Segundo, respecto a la destitución de Potter y la reinstalación de Miguel Díaz propiamente **no se cedió en nada**. A Potter no se le despidió y a Miguel Díaz no se le reconoció que no hubiera sido despedido. En el primer caso se colocó un puesto intermedio y en el segundo se volvió a recibir a Miguel Díaz, con nueva relación laboral, lo cual implicaba que quedaría indefenso, pues podría ser despedido luego (al mes...) en cualquier momento sin apenas pérdida para la empresa, pues su indemnización sería ya insignificante.

Tercero, sobre **la inclusión del cuadrillero en el Pacto** y su alza en el salario de Q0.90 a Q1.12, sí parece a primera vista ser una concesión importante; significa todo un giro en la concepción del cuadrillero dentro de la empresa, giro querido por la empresa, probablemente para ir excluyendo al ranchero, aun en contra del espíritu del Pacto Colectivo, según el cual (art. 23, A) la empresa “dará preferencia para el otorgamiento de plazas vacantes, ascensos o trabajo... a los trabajadores permanentes (rancheros) sobre los eventuales o cuadrilleros”.

La inclusión del cuadrillero en el Pacto supone, sin embargo, **pocas prestaciones**: **a) 5 libras de azúcar al mes**, además de las 2 libras de maíz, 4 onzas de frijol, 1 onza de sal y ½ onza de cal que ya se le daban (Art. 17); **b) aguinaldo**, en la primera quincena de diciembre, equivalente al 50% del salario mensual promedio devengado en el año, o “la parte proporcional de acuerdo con el tiempo trabajado” (Art. 30). (Si un cuadrillero lleva trabajando un mes con una cantidad de Q50 ganados en ese mes, le correspondería un aguinaldo de (50×0.5) : $12 = Q2.08$, esto es algo insignificante, y solo para los cuadrilleros que estuvieran en diciembre; **c) salario por enfermedad**: después de dos meses continuos de trabajo y menos de seis, el 60% del salario ordinario de un mes (Art. 32). Esta cláusula es aplicable solo a una minoría de los cuadrilleros ya que su permanencia no pasa ordinariamente de un mes o 40 días seguidos; **d) salario por accidente**, igualmente a los que lleven dos meses de trabajo y menos de seis meses, durante un mes (Art. 33). Es decir que su inclusión en el Pacto supuso muy poco gasto para la finca, si solo se miran las prestaciones adicionales, por lo exiguo de estas (azúcar y aguinaldo) y por la escasa probabilidad de gozar de las dos últimas (enfermedad y accidente).

El alza de Q0.90 a Q1.12 al día, implícita en su inclusión en el Pacto Colectivo, ya que así la ración no se podría descontar, nos parece que tampoco supuso una

gran pérdida para la empresa, ya que la mayoría de cuadrilleros trabaja por tarea y no por día. No tenemos, sin embargo, cifras del número de cuadrilleros por tarea y por día de la empresa al año. Nos parece también que esta alza no se aplica a los cuadrilleros que trabajan en el ingenio, por oposición a los del campo.

A cambio de estas pequeñas pérdidas, la empresa **definitivamente zanjó el punto** de la inclusión de los cuadrilleros en el recuento de los trabajadores en el caso del movimiento de huelga, con lo cual, se volvió más difícil que antes lograr una huelga legal en una finca con cuadrilleros, por las razones que ya han ido apareciendo, esto es por la dificultad de concientizar al cuadrillero y por el hecho de que su eventualidad hace que muchos de los que se definen en un sentido por el movimiento de huelga, a la hora de la huelga ya no estarán en la finca.

Además, la preferencia de cuadrilleros por rancheros, que supone esta inclusión en el Pacto Colectivo, supone grandes ganancias para la empresa, ya que **el cuadrillero no causa pasivo laboral**. La indemnización por tiempo servido, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y, si los servicios no alcanzan a un año, proporcional al plazo trabajado, se aplica solo si el contrato de trabajo es por **tiempo indeterminado** (Art. 82 Código Laboral) y no por contratos a plazo fijo, como es el del cuadrillero.

Cuarto, sobre **la tarjeta**, la empresa no dio gusto a los cuadrilleros, probablemente porque habría significado un paso atrás en la tecnificación de la administración de la empresa.

10. Vuelta a trabajar y pago de indemnizaciones (27 de mayo)

El jueves 27 se comenzó de nuevo el trabajo en Pantaleón.

Ese día, la empresa sacó pequeños campos pagados en dos rotativos en la mañana (*La Nación* y *El Gráfico*) y tres de la tarde (*La Hora*, *La Tarde* y *El Imparcial*). Al día siguiente, **viernes 28**, salieron otros dos en *El Impacto* y en *Prensa Libre*. Se dirigía a los cañeros, indicándoles que el día 26 se había finalizado el conflicto planteado por unos trabajadores en detrimento de los intereses del país, de los trabajadores y de los cañeros que entregan caña en Pantaleón. Que a partir del 27 se estaría recibiendo de nuevo caña y que “esperamos firmemente que nunca en el futuro tengamos que afrontar este tipo de situación en la que se ponen en peligro principios básicos para la agricultura y la iniciativa privada”. Luego agradecían a todos su paciencia y respaldo moral. La empresa se sentía, por el texto de su declaración, como saliendo de una pesadilla y agradecía satisfecha a los que la habían ayudado a salir de ella.

Las dos partes hicieron ante el Juzgado el desistimiento de sus juicios. A los dirigentes sindicales no se lo hizo el asesor laboral, sino uno de los patronales.

Las indemnizaciones de los 30 se pagaron el miércoles 26, pero el jueves **se siguieron dando indemnizaciones a todos los que quisieron irse**. Así se dieron hasta 50 más. Incluso, en la desmoralización, el mismo Secretario General del Sindicato se acercó a recibir la suya. Los dirigentes trataban de convencer a la gente a que no fueran a recibir su plata y no les hacían caso, así que él mismo fue arrastrado. Incluso uno de los Inspectores de trabajo que estaba presente, estuvo aconsejando a la gente a recibir la indemnización: “A usted lo menos que le salen son unos Q3,000” le dijo a un dirigente.

Las cantidades fuertes de la indemnización fueron una tentación a la que sucumbieron muchos sindicalistas, dejando así diezmado al Sindicato. El Secretario General dijo que le habían dado Q6,000, aunque quien lo oyó no llegó a ver el cheque. A algún otro le dieron hasta Q8,000.

Para la empresa, el pago de este pasivo laboral no significó ninguna pérdida sino una ganancia, aunque en conjunto supusiera el movimiento de grandes cantidades de dinero, porque de acuerdo al Pacto Colectivo (Art. 42) a la muerte del trabajador la empresa debe pasar al cónyuge o hijos menores “una prestación equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de servicios prestados”. Esa prestación es equivalente a la indemnización. Si de todas formas la pagaría a la muerte del trabajador, más conveniente resultaba pagarla ya, porque lograba evitar el incremento del pasivo laboral, si, al despedir a esos rancheros, contrataba trabajadores eventuales a plazo fijo. Hasta ahora no sabemos, sin embargo, si han sido sustituidos y en qué proporción, o si algunos de los trabajadores patronales han ocupado las rancherías que a finales de junio, después de un mes de la terminación del contrato, quedarían vacías.

Muchos de los cuadrilleros se fueron a sus tierras entre el 27 y 28. Solo de Nebaj se fueron 400 de los 545 que había. Estaban enojados porque “anteayer entregamos fierros y hasta ahora (viernes 28) es el pago. Tuvimos que pasar todo el día de ayer sin comer nada. Esta finca es grande, pero no agradece”. Es decir, que **la tardanza de los pagos** se volvía a repetir. Además, el contratista ladino de Nebaj, Roberto Tello, quien tiene la exclusividad de la contratación de Pantaleón en Nebaj, parece que por enojo por las pérdidas que había sufrido con la huelga (ya que él gana el 10% de las ganancias de los cuadrilleros), **no les consiguió camión** para regresar a su tierra, y los mismos mozos habrían tenido que pagarlo. Él había intentado entrar a ver la cuadrilla durante la huelga, tal vez para convencerla, pero lo atajaron a la fuerza. Volvió a Pantaleón, luego, el 27, pero sin camión.

11. Rectificación del Lic. López Larrave (1º de junio)

Como remate de todo este episodio tenemos, por fin, una publicación que apareció en *El Impacto* el 1º. de junio y se trata de una carta de rectificación del licenciado

López Larrave al reportaje del periodista Byron Barrera, aparecido el viernes 21, como ya lo indicamos. La carta está fechada el lunes 24 de mayo, cuando todavía estaba la huelga en pie, pero no fue publicada —ignoramos por qué— sino hasta el 1° de junio. El abogado expone dos puntos. **Primero**, que del recurso interpuesto contra el recuento de la huelga dependía la calificación de la legalidad o ilegalidad de la huelga y que en ese punto la empresa tenía una postura dual, porque por un lado incluía en el recuento a menores de 14 años y a trabajadores eventuales y por otro no los incluía en el Pacto Colectivo, negándoles así el derecho al salario mínimo previsto en él. **Segundo**, que se había referido al movimiento de brazos caídos, iniciado, no por el Sindicato, sino por todos los trabajadores. Que no era huelga, sino movimiento de brazos caídos, pues no comprendía el abandono temporal del lugar de labores y, por tanto, estaba al margen del conflicto. Con estas dos aclaraciones, el abogado rectificaba lo que había aparecido en el reportaje y había sido usado por la empresa, y es que él dijera que esa huelga era ilegal.

A los días, el mismo abogado laboralista hizo el desistimiento del juicio de Miguel Díaz y todo terminó.

D. Conclusiones

1. *Procesos*

Un primer conjunto de conclusiones tiene que ver con **los procesos** que el crecimiento capitalista en el sector azucarero desencadena en la estructura del ingenio y de la finca.

Con el alza del precio del azúcar a nivel mundial se ha incrementado su producción en Guatemala. El auge y la aceleración de la producción ha supuesto un auge en el número de ingenios en el país y una crecida competencia entre ellos, la cual ha tenido su efecto en **una purificación del espíritu capitalista** para encontrar las maneras de extraer el mayor rendimiento posible a las tierras, a los trabajadores, al sistema mismo de producción y administración, etc.

La ampliación de las siembras ha conllevado **la extensión en el tiempo de llegada** al lugar de trabajo. Como no se ha encontrado una solución de parte de la finca, como sería la disposición de transporte antes inexistente, **la jornada se ha alargado**, si esta se cuenta desde que el trabajador, en especial el cuadrillero, deja la galera en la madrugada, hasta que vuelve. **El tiempo de descanso** ha disminuido para él.

La insistencia de obtener **el mayor rendimiento posible del trabajo** se ha traducido en **estímulos** dados, en forma de **bonificación al final de la zafra**, a todos los trabajadores más o menos permanentes, esto es, a todos los que permanezcan en la finca trabajando durante toda la zafra. Ese estímulo no

ha alcanzado a los trabajadores eventuales, aunque sí a los que **supervisan sus trabajos**, como son los caporales de la finca. De allí que haya surgido una tensión entre los caporales, interesados en que los cuadrilleros produzcan más, y los cuadrilleros mismos. La exigencia de los caporales se objetiva en **las tareas más largas y en la insistencia del trabajo más rápido**.

La reorganización del sistema mismo de producción ha conducido a dar empleo a **un indígena**, que llamaremos, **intermedio**. Intermedio económica y culturalmente, porque tiende a pertenecer a zonas más cercanas a los centros del sistema de mercados del Occidente, por ejemplo, Momostenango y Chichicastenango, versus Cunén o Nebaj, y que tiende a estar más ladinizado y a haber recibido más educación formal. A este tipo de indígena se le está contratando por el tiempo que dura la zafra para llevar a cabo el trabajo **dentro del ingenio**. **En contraposición al indígena cuadrillero**, su salario es más alto, su trabajo es más suave, goza de la bonificación al final de la zafra, no está en tensiones con sus supervisores, no tiene los problemas de la lejanía de la tarea, ni del retraso del pago. Los intereses de estos trabajadores indígenas son muy diferentes a los de los indígenas cuadrilleros, y aunque en algún caso provengan de la misma población (por ejemplo, sean nebajeños), no por eso su comportamiento los lleva a una solidaridad contra la empresa. Ellos son patronales, mientras que entre los otros hay un rescoldo antipatronal muy fuerte.

La razón que ha conducido a la empresa a contratar al indígena intermedio ha sido **el desplazamiento gradual del rancharo**. El rancharo es un trabajador mucho más caro para la empresa que el indígena intermedio; es caro **económicamente**, principalmente porque **causa pasivo laboral**, puesto que está empleado por un tiempo indefinido. El indígena intermedio puede ser empleado por el plazo de la zafra. Es caro también, porque, a lo largo de los últimos años, ha logrado **prestaciones**, no solo en términos de raciones de alimentos, sino en términos de tierra, de escuela, de atención médica, de luz, agua, etc. De allí, que aquello mismo que el movimiento laboral le ha logrado conquistar le resulta ahora, ante la abundancia de otra mano de obra más barata y sumisa, la razón de su inseguridad y la razón del rechazo de parte de la empresa. Este desplazamiento del rancharo da origen a una tensión fuerte de este contra el indígena intermedio, preferido por la empresa, cosa que hace a este indígena más patronal. También se agudiza la tensión del rancharo contra toda la empresa. Esta tensión contra la empresa se centra contra el representante del patrón, contra aquel que es **el patrón allí**, y que incorpora de una forma inmediata para el trabajador toda la amenaza que se cierne contra él: el administrador.

El rancharo es **caro políticamente**, porque es el trabajador sindicalizado y aunque no lo fuera, es el trabajador que tiene una historia larga de conquistas ante la empresa. Más aún, la amenaza bajo la cual vive lo hace cohesionarse

para presionar contra cualquier intento de despido. Esta presión, sin embargo, opera en su contra, en cuanto que provoca a la empresa a tratar de despedirlo más eficazmente. La empresa, en su interés de deshacerse del mayor número de rancheros, **selecciona primero** a los que políticamente le son más opuestos, mientras que intenta ganarse a unos pocos de los rancheros, con mejores salarios y mejor trabajo, hasta que también a ellos les llegue su hora. Algunos de estos, que son patronales, entonces, con el tiempo sentirán la amenaza de ser desplazados, porque económicamente son caros, y entonces se volverán también políticamente caros a la empresa. Habrá otros, que por el tipo más especializado de trabajo, probablemente no serán amenazados y no sufrirán este cambio.

El rearreglo administrativo también ha afectado en el mismo sentido a los rancheros. Este rearreglo consiste en la división de la empresa en múltiples empresas para fines de ahorro de impuestos. Mientras mayores son las empresas, la división interna es más importante, porque los impuestos, de no dividirse dicha empresa, serían progresivamente más altos. La división de la empresa **trae consigo el despido** (con indemnización) de trabajadores de parte de la empresa madre. Esto implica **un debilitamiento del Sindicato**, ya que dichos trabajadores, por pertenecer a una nueva empresa, no pueden seguir en el sindicato de la primera. Implica también una amenaza individual para los trabajadores, no solo porque pierden la solidaridad de los trabajadores del Sindicato, sino porque, por haber recibido ya sus indemnizaciones **pueden ser despedidos por la empresa con mayor facilidad**.

Todo este proceso de rearreglo administrativo se **ha desencadenado desde 1972**, en que se impuso el impuesto sobre la renta y **se habrá acelerado** con el alza de la producción y de los ingresos de las grandes empresas azucareras.

El crecimiento de la empresa ha llevado también consigo **una complicación burocrática mayor** que la empresa no ha sabido resolver. El problema más inmediato expuesto por los cuadrilleros es **la lentitud en los pagos**, que los hace demorar hasta un día y los mantiene durante ese día sin dinero y sin comida. Sin dinero, porque aún no les han pagado; y sin comida, porque ya terminaron su contrato y no se les da ración y no tienen dinero para comprarla. Esta situación **exacerba los ánimos**, pero ya no encuentran una forma inmediata de protestar. Sin embargo, ese día de hambre se va guardando en la memoria y se proyecta **contra los empleados** despreocupados que no los atienden como debería ser. El resentimiento entonces crece, a diferencia de los rancheros que lo enfocan principalmente contra el administrador, contra todo el conjunto de empleados (así como contra los caporales).

La complicación burocrática ha conducido también a ciertos cambios pequeños en sí, que agilizan y tecnifican la contabilidad, como es **el uso de tarjetas**, en

vez de **las tradicionales libretas**. Este cambio, no explicado, y hecho únicamente desde el punto de vista de la empresa, es recibido en un ambiente de desconfianza, fundado en muchas otras fricciones, y se interpreta como **un engaño y un robo** de parte de la empresa. La conciencia de explotación se agudiza y aunque no se ve que **el sistema como tal** de pobres y ricos, es el que al ponerse en movimiento y engrandecer al rico le va robando, sin embargo, siente que de hecho la empresa **le está robando** y une este fenómeno con todos los cambios recientes de ella. De este sentimiento surgen luego **paros** de uno o dos días, **fugas** y otras acciones espontáneas surgidas de las bases que no llegan a trascender fuera de la empresa, pero que encuentran su canalización nacional en una huelga con participación de rancheros.

Los rancheros para defenderse del despido **acuden al Sindicato**. Su lucha, en la total desventaja legal en que se encuentran, porque la empresa tiene el derecho a despedirlos si les paga la indemnización, ha de moverse entre **el uso de la presión**, por ejemplo, de la huelga de hecho, y **el uso de la ley como instrumento** retardatorio y distractivo de las medidas patronales. Para extender la presión, el camino que siguen es **la vinculación a las organizaciones federadas o nacionales de sindicatos**. Entonces entra en juego la maquinaria nacional. Igualmente, para el uso de la ley, **se acude a los bufetes**. El conflicto sube entonces de nivel y la empresa mueve sus fuerzas para contrarrestar **la presión y el uso de las leyes**. La empresa goza entonces del apoyo del Gobierno, mientras que los trabajadores del apoyo de la oposición. La presión de esta viene de las bases, y la del Gobierno de las fuerzas armadas. En este juego entra la prensa y las cámaras empresariales, favorecidas en su organización abierta por el Gobierno (en contraposición de las organizaciones laborales).

La elevación de las tensiones y conflictos a nivel nacional trae consigo entonces **la mayor demanda de los servicios** de abogados laboristas, sindicalistas y de todo otro tipo de políticos. El auge de esta demanda pone en juego además, los poderes derivados de la empresa privada, el Gobierno mismo, el Ejército, la prensa, etc. Con todo lo cual **se tensa a todo nivel la estructura del país**, por un lado con la insatisfacción de los trabajadores, y por otro con la represión del sistema.

2. *¿Por qué falla la huelga?*

Un segundo conjunto de conclusiones responde a la pregunta de **por qué falló la huelga**. La respuesta a esta pregunta ilumina las formas que se deberían pretender para que en otra ocasión no fallara.

Decimos que la huelga falló, porque los trabajadores rancheros y cuadrilleros no lograron lo que pretendían en primer lugar, que era **la destitución del**

Administrador. Los rancheros del sindicato no lograron tampoco la reinstalación de los despedidos e implícitamente la supresión de la nueva empresa AISI. Si hubieran logrado este último punto, habrían logrado un paso hacia la seguridad en el trabajo. Esa **seguridad amenazada** fue la que en el fondo motivó la huelga entre ellos.

a. Fuerzas de dentro

Primero, la motivación de la reivindicación de **los rancheros**, asegurarse en su trabajo, estaba limitada por la posibilidad de **perder la indemnización**. Es decir, que el ranchero tenía “cosas que perder” y su lucha se libraba en un equilibrio entre dos intereses, asegurarse en el trabajo, por un lado, y no perder la indemnización, si era despedido. Por eso, la presión que ejerciera no podría ir tan lejos hasta hacer peligrar la indemnización y, por esta razón, **dependía de la legalidad y de los juzgados y en cierta forma de la empresa**, ya que a los juzgados les tocaba dictaminar si perdería la indemnización, en el caso de que la empresa decidiera poner el caso en las manos de ellos. De allí que **el pasivo laboral resulta en debilitación de la fuerza de lucha del trabajador**, cuando los movimientos pueden ser comprobados como ilegales.

Este análisis indica que, en cuanto las empresas agrícolas están determinadas a deshacerse poco a poco del trabajador ranchero, y tienen los medios, como se ha visto, para lograrlo, que gradualmente se quedarán con un tipo de **trabajador sin pasivo laboral**, el cual, desde este punto de vista no tiene qué perder y carecerá de este límite en su combatividad legal o ilegal.

Segundo, la motivación de la solidaridad del **cuadrillero**, sacar al Administrador, cambiar las libretas y, en general, buscar maneras, sin llegar a formularlas como las mejores, para impedir que les sigan engañando y robando, encontró en la huelga más un desfogue impetuoso, que una medida claramente calculada. Por esta razón, parece que el desánimo durante la huelga entre esos trabajadores sería más rápido, sobre todo al considerar, que, a pesar de recibir ración diaria, **estaban perdiendo su tiempo**, cuando podían estar ganando en otra finca o en su tierra. A diferencia del ranchero, que estaba en su casa, el cuadrillero comenzó pronto, por eso, **a querer irse**.

No queremos decir que el cálculo de los rancheros, sobre todo de los más jóvenes, hubiera sido frío, sin impetuosidad. Pero sí, que el fondo de su inseguridad (no ser despedidos) era más claro para ellos que el fondo o la raíz de su problemática para los cuadrilleros. Para el cuadrillero, el sentimiento de enojo se centraba en que estaban siendo engañados y robados. Este sentimiento no tenía una sola raíz que agarrar, porque aun el sacar al Administrador, donde confluían los rancheros y los cuadrilleros en su aversión inmediata contra la personificación del patrón

in situ, los unos por su inseguridad causada por él y los otros por el engaño y robo provenientes de él, no significaba resolver la situación de raíz, porque quien viniera después de ese administrador podría ser peor que él.

En el futuro, es de prever que las cosas no mejorarán para el cuadrillero. Solo que ahora, después del golpe contra el Sindicato y los rancheros, más difícilmente encontrarán el conducto que les lleve su lucha a nivel nacional y que derive de fuera el apoyo necesario. Tendrán que **esperar a que se consolide la formación de ese nuevo tipo de trabajador que no causa pasivo laboral.**

Tanto sobre el rancharo como sobre el cuadrillero pesó, principalmente cuando la huelga ya iba a cumplir una semana, **el problema de la comida.** Pero mientras al cuadrillero, con tal de que no intervinieran otros factores de desánimo, la falta de azúcar y otras cosas no estrictamente necesarias podría estimularlo como un sacrificio aceptado, al rancharo, la escasez de comida **le tocó la subsistencia.** Aunque no aparecen indicios de que los huelguistas hayan claudicado por esta razón, debió intervenir para predisponer los ánimos de los dirigentes para acelerar la solución, tanto más que ese problema logístico recaía sobre ellos, a quienes la gente acudía en busca de provisiones.

Tercero, la motivación de **los indígenas,** que hemos llamado **intermedios,** para oponerse a la huelga era la de no perder su trabajo, pero más que nada **la conciencia probablemente poco objetivada de estar en un puesto de movilidad ascendente** en la estructura de poder de la empresa. Así como la conciencia de estar siendo oprimidos y engañados era viva entre muchos cuadrilleros y esta era como una perspectiva, o una luz, a través de la cual veían negativamente a la empresa, así la conciencia de los intermedios les daría una perspectiva positiva y no tenían razón para la huelga, que les haría perder dinero.

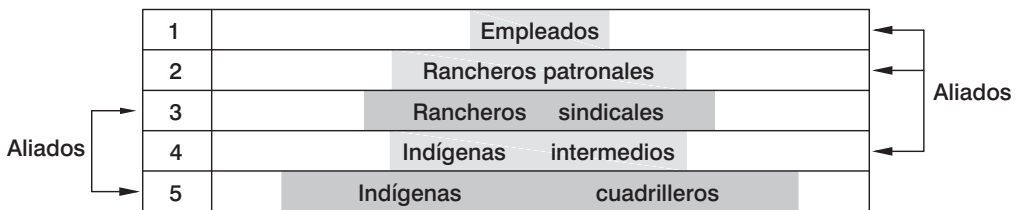
Esta consideración indica que cuando la movilidad ascendente cese, ya sea porque se llegue a sustituir mayoritariamente al rancharo por ese tipo de indígena y este forme el bloque fuerte de trabajadores que no causan pasivo laboral, ya sea porque se detenga el número de trabajadores que integre esta categoría, comenzará a surgir en él la conciencia del bloqueo y la opresión y su visión de la empresa se hará negativa. Posiblemente, entonces se encuentre **entre estos trabajadores el núcleo más combativo,** más combativo que los mismos rancheros, porque no tienen indemnización que perder. Además, ellos podrán ser los que **sirvan de conexión entre el cuadrillero y el nivel nacional,** dada su mayor educación formal y mayor grado de ladinización que el cuadrillero, por un lado, y dada su mayor sintonía cultural, por ser indígenas, con el cuadrillero que la del rancharo. Este tipo de trabajador, que económicamente (porque no causa pasivo laboral) le conviene a la empresa y que políticamente le favorece en la actualidad, puede ser

el que más fuertemente se le voltee, aunque para eso todavía habrá que esperar unos años, los años de completión de sustitución del rancharo.

Cuarto, la motivación de la minoría de **rancheros patronales** (que no son los empleados) para oponerse a la huelga, ha de estar determinada por razones no solo de mejor salario, sino de puestos de trabajo de más relación personal y confianza con la Administración de la empresa, de modo que **esta relación les cubra contra la amenaza de ser despedidos**. Si esto es así, en tanto se mantendrán a la larga patronales, en cuanto que el proceso de sustitución de rancheros no toque su seguridad, cosa difícil, si este sigue su curso. Por tanto, es de pensar que algunos de estos rancheros patronales o sus hijos pasarán a engrosar las filas de los sindicalistas y a sustituir a algunos de los despedidos.

La oposición minoritaria de los indígenas intermedios y de los rancheros patronales no logró dominar la alianza mayoritaria entre los cuadrilleros y los rancheros sindicalistas. (Ver diagrama)

Diagrama
Modelo de desarrollo de fuerzas dentro de la empresa^{19/}



Fuente: Elaboración del autor.

Quinto, el Sindicato mismo. Dentro de él se matizaron las motivaciones de los rancheros. Estaba, primero, **el Comité Ejecutivo** de cinco miembros, encargados de las conversaciones a nivel nacional y de los contactos con los apoyos de fuera, en especial con el legal y el sindical. Entre ellos se percibe más la limitación legal de su lucha y la amenaza directa proveniente de la aplicación de

19/ Según este diagrama, que puede servir como modelo, se notan cinco capas. Se encuentran en alianza, las dos capas superiores con la cuarta, que está en movilidad social; y la inferior con la tercera.

En cuanto al número de personas en cada una y el cambio en cada una: la primera probablemente irá en aumento con el crecimiento de la empresa; y la segunda y tercera en descenso, en función del aumento de la cuarta. Y la quinta irá en aumento, en función del crecimiento de la empresa. El ideal de la empresa es que la tercera desapareciera y la segunda disminuyera.

También se puede especular acerca del paso en ascenso de personas de una capa a la otra y acerca del cambio de una capa en su relación de apoyo u oposición a la empresa. Por ejemplo, ¿la indígena intermedia se volverá antipatronal? El diagrama es solo un modelo para especular. [Nota de 2019]

la ley sobre los trabajadores para despedirlos sin indemnización. Esta percepción hace que el Comité Ejecutivo, en vez de estimular la lucha, frene a las bases. El freno no es completo, porque su poder de negociación a niveles altos se basa en la fuerza de las bases. Luego, el grupo de **unos 30 sindicalistas** más aguerridos, que no derivaban poder de fuera, porque no participaban en las negociaciones, ni hacían viajes afuera. Entre ellos se percibía más la necesidad de presión, por contraposición al limitante de la ley. **En ellos radicó la responsabilidad última de la huelga.** Ellos fueron los verdaderos impulsores de esta, los impacientes, los combativos, que por su diversa posición habían de entrar en tensión con el Comité Ejecutivo, pero sin llegar a romper con él, porque de él venía la solución al conflicto. Sin embargo, al momento de estallar la huelga, ellos se salieron de las riendas del Comité, mientras que según la huelga avanzó, de nuevo la situación volvió a estar bajo control del Comité, aunque este, al momento de los arreglos tuvo que “sacrificarlos”, quizás sin un agudo sentimiento, dada la tensión que le causaban. Por fin, **la masa sindicalista**, entre la cual, un grupo de 50 abandonaría la empresa por su propia iniciativa.

Para el futuro, la reposición del grupo combativo dentro del Sindicato presentará un problema para la lucha de todos los trabajadores de la empresa. El Sindicato perdió su núcleo de fuerza, su corazón. La reposición llevará tiempo, y dado el proceso de sustitución del rancharo por el indígena intermedio, será esta más lenta que si ese proceso de sustitución no se estuviera llevando a cabo. Más aún, sin la fuerza del Sindicato, golpeado después de la huelga, es de esperar que dicho proceso se acelere. Con lo cual, es de pensar que probablemente se haya desplazado desde ahora definitivamente el bloque de trabajador combativo del rancharo al indígena intermedio, aunque este tarde todavía en asumir su papel.

Sexto, adjunto al Sindicato, la participación del **Comité de Mujeres** dio una nota de novedad al conflicto. Además de las funciones organizativas que se les asignó, como por ejemplo de la vigilancia y comunicación de información, si había algo anormal, y la atención a los víveres en el Sindicato, las mujeres dieron a la lucha **una personalización mayor** contra el Administrador. Esto que podría desviar la atención de las razones de la lucha, le dio fuerza a esta. Además, como mujeres de los del Comité Ejecutivo localizadas en Pantaleón, **servían de nexo** entre sus maridos del Comité Ejecutivo y los más combativos, con quienes ellas participaban en su ideología y ardor. También, por su imagen de debilidad femenina, **podían envalentonarse** con palabras ante personas de fuera, como policías, prensa, abogados o empleados de la empresa, ofreciendo un ejemplo a los más tímidos entre los trabajadores. Quizás la experiencia positiva de ellas contribuya a regenerar en alguna medida a un grupo combativo de hombres dentro del Sindicato.

b. Fuerzas de fuera

Acá encontramos en primer lugar a **los dos abogados**, de mucha experiencia en la lucha laboral, hábiles en el manejo de la ley para parar los golpes, pero muy ocupados con otros conflictos, con poca movilidad para trasladarse al lugar de los hechos y, sobre todo, sin otros instrumentos de lucha que ofrecer al trabajador más que la ley. En comparación con los abogados de la empresa: estos son tres y uno de ellos se moviliza a Pantaleón más permanentemente. La diferencia principal, sin embargo, estriba en que el marco legal es favorable para los de la empresa y desfavorable para los laborales. Por esto, la actitud a nivel legal de unos es **de ofensiva y de los otros de defensiva**. Con lo cual, al no haber otro apoyo de poder semejante en magnitud al de los abogados, la actitud de estos tuvo un influjo preponderante en la actitud de los directivos del Sindicato, que jefeaban el movimiento: hacerlos extremadamente **conscientes de la ley, casi como arma única** y darles una postura **de defensa y cautela en vez de ataque**.

Junto a los abogados y en estrecha colaboración con ellos hizo falta **un equipo asesor**, que se encargara del **apoyo organizativo y político** a los dirigentes. Este papel trató de cumplirlo sobre todo **el CNUS**, en persona de uno de sus dirigentes de más empuje. Él reunió a sindicatos de diversos sectores al inicio de la huelga en la capital, levantó así la amenaza de huelga en todos los ingenios de la Costa Sur y lanzó a la prensa el único comunicado de parte de los trabajadores durante la huelga. También acompañó a los dirigentes en alguna ocasión a Pantaleón mismo y apoyó, con los abogados, a los dirigentes en las pláticas de arbitraje.

Con el CNUS operó la FETULIA, ofreciendo el apoyo de huelga de sus otros tres ingenios, visitando a los huelguistas en Pantaleón y acompañando a los dirigentes en las negociaciones. Los dirigentes de FETULIA fueron de diversa calidad. Algunos de ellos eran del Ministerio de Trabajo y sirvieron de mediación para la resolución del conflicto, en ausencia de los asesores legales y del CNUS los últimos días. Su apoyo fue en general débil y más de palabra que de acción.

¿Cuáles deberían ser **las funciones de un equipo asesor** como el que mencionamos? La primera y principal es la de servir de **enlace de información** hacia adentro y hacia fuera de la huelga, para lograr, a través de ella, el apoyo de diversos sectores de trabajadores fuera de la empresa, y para iluminar los pasos a seguir de los huelguistas y animarlos con la reacción general del país. Esto nos parece de capital importancia. En este tipo de huelga de encerrona, el trabajador estaba prendido de los que llegaban de fuera. Parece que la información más importante, canalizada por los dirigentes y los abogados, era el curso que tomaba el conflicto a nivel legal y las conversaciones. La solución de la huelga estaba **fuera** de la huelga y esto, a la larga pondría en la inactividad

a los participantes de ella y debilitaría el movimiento mismo, que se vería realmente dependiente de fuera. Además, le daba una importancia desmedida al sistema legal, **legitimándolo** automáticamente, cuando lo importante, lo fundamental es la deslegitimación en las conciencias de dicho tema injusto. Nos parece que a través de este tipo de enlace organizado **se buscaría**, no se esperaría meramente, la solidaridad de otros trabajadores, trasladando allí donde se necesita y donde provoca la inflamación de los ánimos, la información de los hechos y la interpretación política de ellos. Así mismo, la información recabada en esas reuniones políticas o mítines de solidaridad daría a los huelguistas la orientación de lo que deberían **hacer allí en esos momentos**, para fortalecer desde dentro el movimiento y con ellos darle **bases de poder** a la negociación, que sin tales bases, son palabras en el aire. Al comunicar entre los huelguistas la información, se tendrían verdaderas asambleas de trabajadores, actos de manifestación, que fueran como el corazón del día de la huelga, a donde se trajeran los abusos de la empresa en ese día y en otros, sus manipulaciones y se enardeciera con la reacción de fuera a los trabajadores, a la vez que se dieran las consignas generales en actos verdaderamente creativos.

Una función más específica de dicho grupo asesor es **la comunicación continua con la prensa, radio y televisión** a través de comunicados escritos y fotografías de los acontecimientos, a la vez que a través del seguimiento sistemático del giro de la noticia. La importancia enorme que la empresa le da a los medios de comunicación es un indicador del impacto que tienen estos sucesos.

Dicho equipo, con la participación de los directivos y representantes de cuadrilleros, tendría como función también **la toma de decisiones a partir del análisis político del momento**, incluido el factor legal. Quizás a este nivel de reunión pequeña se cocinarían las consignas diarias y la línea general de estrategia que se proclamaría en las asambleas de los huelguistas, se evaluaría la marcha de la huelga y se haría como la síntesis donde influye la organización. A este equipo tocaría ordenar los volanteos, las pancartas, las manifestaciones internas, la búsqueda de apoyo y **las cuestiones logísticas**, como es la comida para los huelguistas. Así como hace falta contar con gente disponible a tiempo completo para este tipo de actividades, también hace falta un fondo destinado al financiamiento de ellas.

Quizás de esta forma se lograría, dentro del marco legal y gubernativo adverso a los trabajadores, sostener una huelga disciplinadamente, que ni se desboque en violencias provocadas por la parte patronal para desencadenar la represión, ni sea desbaratada a base de tiempo y cansancio.

Guatemala, agosto de 1976.

E. Anexos

1. *Acta de conciliación final*

(26 de mayo de 1976)

“En la ciudad de Guatemala, a las diecinueve horas del día veintiséis de mayo de mil novecientos setenta y seis, reunidos en el Despacho del señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, ante el Licenciado Daniel Corzo de la Roca, Titular del Ramo y el Licenciado Carlos Padilla Natareno, Jefe del Departamento Jurídico del Citado Ministerio y el Perito Agrónomo Rigoberto Zelada Solórzano, Subinspector General de Trabajo de la Zona tres, con sede en Escuintla, están presentes por una parte el Doctor Roberto Herrera Ibarquén, quien comparece en su calidad de Presidente de la Empresa “Pantaleón Sociedad Anónima”, Julio Herrera Zeballos, en su calidad de Gerente General de dicha empresa, Ingeniero Miguel Fernández Bianchi, Asistente Técnico de la Gerencia de la mencionada empresa, quienes comparecen asesorados por los Licenciados Oscar Enrique Asturias Schlesinger y José Arturo Pellecer Arellano; y por la otra parte los señores Alfonso Juárez Paredes, Isaías Jiménez Ortiz, Andrés Barán sin otro apellido, Miguel Gómez (sin otro apellido) y José Luís López Bran quienes comparecen en su calidad de Secretario General, Secretario de Conflictos, Secretario de Finanzas, Secretario de Actas y Acuerdos y Secretario de Organización, respectivamente del Sindicato de Trabajadores Azucareros de la Empresa Pantaleón, S.A.; quienes comparecen asesorados por los señores Ricardo Monzón Noriega, Emiliano Hernández Barahona, José Morán Franco, Mario René Santizo, Carlos Felipe Alvarado, quienes comparecen en su calidad de Primer Secretario General, Segundo Secretario de Conflictos, Miembro del Consejo Consultivo, y Secretario de Relaciones y Secretario Primero de Conflictos, respectivamente, de la Federación de Trabajadores Unidos en la Industria del Azúcar FETULIA; con el objeto de dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** Que después de varias reuniones en el Despacho del Ministro de Trabajo y Previsión Social, y con el objeto de solucionar en la vía conciliatoria el conflicto suscitado entre la Empresa Pantaleón Sociedad Anónima y sus trabajadores, las citadas partes han arribado al siguiente convenio con el cual se pone fin al mencionado conflicto: a) La Empresa Ingenio Pantaleón, Sociedad Anónima, por medio de sus representantes legales se obliga: 1) A crear el puesto de Jefe de Relaciones Laborales de la empresa y a nombrar a la mayor brevedad posible en el mismo a una persona idónea quien tendrá facultades amplias para resolver los distintos problemas de carácter laboral que surjan entre trabajadores y empresa, quedando las demás

atribuciones consignadas en el nombramiento respectivo y en caso de que algún problema no pueda ser resuelto por dicha persona se trasladará directamente a la Gerencia General de la Empresa, para su solución; 2) Se obliga a contratar nuevamente al trabajador Miguel Díaz, como trabajador de campo en la Finca Pantaleón S.A., con nueva relación laboral con dicha empresa; 3) Al estricto cumplimiento del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente entre dichas partes, así como con las leyes de Trabajo y Previsión Social, aclarando que los trabajadores cuadrilleros se encuentran incluidos dentro del referido Pacto con base en el Artículo 4o. del Pacto aludido, a quienes se les pagará el salario mínimo que determina la Ley (Q1.12 diarios); 4) Adicionar a la actual tarjeta de control de pago de los cuadrilleros y los rancheros voluntarios la información necesaria que contenga datos del salario recibido ordinario y extraordinario, monto y origen de los descuentos que se les hagan al salario de los mismos y toda la demás información necesaria para mayor comprensión de los laborantes; b) Por su parte los trabajadores por medio de sus representantes legales y debidamente facultados para ello se obligan a deponer desde este momento su actitud de huelga de hecho y a reanudar inmediatamente sus labores a partir del día de hoy. **SEGUNDO:** Las partes antes aludidas se obligan mutuamente: a) A no tomar ninguna clase de represalias entre sí, ni entre trabajadores con motivo del conflicto que hoy termina y a mantener cordiales relaciones y a tratar de que todas sus diferencias se resuelvan de común acuerdo y en la vía directa conciliatoria y b) A desistir de las acciones que tengan recíprocamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y ante las Autoridades Administrativas de Trabajo, con motivo del presente conflicto que hoy termina. **TERCERO:** El señor Ministro de Ramo Licenciado Daniel Corzo de la Roca, felicita a ambas partes por la solución conciliatoria del caso que hoy termina y los insta a mantener cordiales relaciones entre sí y a resolver en el futuro sus diferencias en la vía amigable conciliatoria por considerar que es la mejor forma de resolver las diferencias que surjan, tomándose en cuenta que en esa forma no se produce un vencido y un vencedor. **CUARTO:** Ambas partes agradecen a las autoridades administrativas de trabajo, especialmente al señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, por la mediación que hizo posible que el presente conflicto llegara a feliz término el día de hoy. **QUINTO:** Se hace constar que también ha estado presente desde el principio el Inspector de Trabajo Carlos Rodolfo Urrutia Vilaseca. **SEXTO:** No habiendo más que hacer constar se da término a la presente Acta, en el mismo lugar y fecha al principio consignado, siendo las diecinueve horas con cincuenta y cinco minutos, previa lectura de la presente Acta, es aceptada, ratificada y firmada por todas las personas que en ella intervinieron. DOY FE: Testados: p, d, General, rp, e, c. aceptada. Omítanse.-omítase”.

2. Desarrollo de la noticia de prensa

Fecha	Matutina					Vespertina		
	<i>El Tiempo</i>	<i>El Impacto</i>	<i>La Nación</i>	<i>El Gráfico</i>	<i>Prensa Libre</i>	<i>La Hora</i>	<i>La Tarde</i>	<i>El Imparcial</i>
Martes 18 mayo	Not-tr 1ª	Not-tr 1ª						
Miércoles 19 mayo	Not-tr 1ª					Not-tr 1ª	Not-p int.	
Jueves 20 mayo	Not-tr/p 1ª/int.	Not-tr 1ª	Notr-tr 1ª	Not-p int.	Not-p int.			Not-tr-p 1ª
Viernes 21 mayo		Not-tr 1ª	Not-p int.					
Sábado 22 mayo		Not-tr 1ª			Not-p int.	Campo Pantal.	Campo Pantal.	Campo Pantal.
Domingo 23 mayo		Not-tr 1ª Campo Pantal.		Campo Pantal.				
Lunes 24 mayo			Campo Pantal.		Campo Pantal.			
Martes 25 mayo				Campo AGA	Campo AGA	Campo AGA	Campo AGA	Campo AGA
Miércoles 26 mayo		Campo AGA	Campo AGA					
Jueves 27 mayo			Not-p 1ª Campo Pantal.	Campo Pantal.	Not-p int.	Not-p int. Campo Pantal.	Campo Pantal.	Not-p int. Campo Pantal.
Viernes 28 mayo		Campo Pantal.			Campo Pantal.			
1º julio		Not-tr int.						

Siglas: Not-tr, Not-p Noticia a favor de los trabajadores o de los patronos

Not-tr-p Noticia neutral

[1ª int] En 1ª página o en el interior del periódico

Campo Campo Pagado

Pantal., AGA Pagado por Pantaleón o por la AGA

Fuente: Elaboración del autor.

Sobre el cuadro precedente, se pueden hacer las siguientes observaciones:

a. Comparación de las líneas ideológicas y de estrategia de la prensa en su noticia:

- a) Un tipo de línea o estrategia es la de **no darle realce a la noticia**, que de por sí es una alarma para el capitalismo, colocándola en páginas interiores del diario (*Prensa Libre, El Gráfico, La Tarde*).
- b) Esta línea se puede cambiar con **una exposición marcadamente patronal** (*Prensa Libre*) en primera página.
- c) Otro tipo es el de **darle realce a la noticia**, poniéndola en primera página y con tonos alarmistas cargados (*El Tiempo*: prototipo). Se dirige esta a **lograr lectores** de la masa. Su estrategia consiste en lanzar la noticia los días de inicio del conflicto y luego **silenciarla** completamente. El silencio es el mejor contrapeso patronal a este tipo de noticia alarmista inicial. Sin embargo, el realce tiene **diversos grados** (*La Nación, La Hora, El Impacto*) y ordinariamente, cuando el lector no es solo la masa, tiene su contrapeso patronal en noticias patronales posteriores.
- d) Otra línea, tomar **la cosa como propia**. Probablemente no es tanto estrategia de la empresa periodística, como resultado del compromiso de algún periodista.

b. Sentido de los campos pagados:

- a) Todos son **patronales**.
- b) El único diario que se queda sin ellos es *El Tiempo*, por sus lectores y estilo. Sin embargo, por la unidad de empresa con *La Nación*, el campo pagado de *La Nación* influye para silenciar a *El Tiempo*. El campo pagado es una forma de mantener aliada y contenta a la prensa.
- c) El alarmismo de la noticia inicial sirve para cosechar luego, al final del conflicto, campos pagados. Al principio se cosechan lectores y al final, anunciantes: **siempre dinero**.
- d) Por eso, **no es casual** la coincidencia de la aparición de campos pagados y la desaparición de la noticia, que en sí es una alarma enojosa para la parte patronal.
- e) Los campos pagados previos a la solución del conflicto son (aquí) de dos tipos:

- 1) El que disemina **información** para contrarrestar la noticia inicial de alarma y el sentimiento popular a favor de los trabajadores. Este se coloca **espaciado**. (El primero de Pantaleón, en tres días).
- 2) El que va a presionar, a **forzar una decisión**. Ese **se concentra**. (El de la AGA, en dos días).

El primer tipo prepara el momento de la decisión. El segundo, colocado después, influye en la decisión los días de las pláticas conciliatorias.

3. *Cronograma del conflicto*

Primera Parte: Conciliación			
Fecha	Trabajadores	Mediación	Empresa
28 febrero			Reunión AISI (despidos)
D. 29 febrero	Asamblea General		Despido de Miguel Díaz (MD)
1 marzo	Conflicto Colectivo	Inspección	
2 marzo	Comité Ejecutivo Sindicato		
8 marzo			Nota de despido MD
11 marzo	Incidente reinstalación MD		
21 marzo	Asamblea General: apoyo del Sindicato		
25 marzo		Tribunal de Conciliación	Incidente de reinstalación de MD sin lugar
6 abril		Audiencia del Tribunal de Conciliación (¡fracaso!)	

Segunda Parte: Movimiento de Huelga			
Fecha	Trabajadores	Mediación	Empresa
A) Etapa Judicial			
7 abril	Solicitud pronunciamiento legalidad movimiento		
12 abril	Se abre a prueba incidente MD		
21-24 abril		Recuento (Subinspectoría)	
L. 26 abril	Recurso nulidad al recuento		Solicita ilegalidad de huelga
28 abril	Piedras en el conductor		
30 abril			Recurso nulidad improcedente
3 mayo		Sin lugar el recurso de nulidad	
5 mayo	Recurso apelación		
B) Etapa Administrativa			
7 mayo*		Reunión Ministerio Trabajo	
13 mayo		MD: Audiencia de recurso de nulidad. Audiencia Juzgado de Trabajo	
V. 14 mayo	Asamblea General	Reunión Ministerio Trabajo	
L. 17 mayo		Reunión Ministerio Trabajo	
M 18 mayo	HUELGA – Prensa	Inspección	
Mi. 19 mayo			Solicitud declaración ilegalidad huelga
S. 22 mayo			Prensa: Campos pagados comienzan
L. 24 mayo	Sindicato no es responsable		
M. 26 mayo	FIN DE LA HUELGA	Reunión Ministerio Trabajo	
7 junio	Desistimiento de MD		

* Fecha reconstruida, cf. texto.