
Entre hilos, agujas y explotación: situación de los sindicatos y organización de las trabajadoras textiles sin apoyo sindical en El Salvador 2000 – 2015

URI: <https://hdl.handle.net/20.500.14492/28364>



Between threads, needles and exploitation: situation of unions and organization of textile workers without union support in El Salvador 2000 – 2015

Fecha de recepción: 22 de enero de 2024

Fecha de aprobación: 1 de marzo de 2024

Katherine Vanessa Ávalos Menjívar

vannesamenjivar@gmail.com

Universidad de El Salvador

ORCID: 0009-0004-9458-4293

Resumen

A finales del siglo XX, se emitió la «Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización» (1998), con el propósito de fomentar la inversión nacional e internacional y permitir que el país fuese partícipe del proceso de globalización mundial. Gracias a esta ley, las zonas francas y las maquilas comenzaron a funcionar con notable permisibilidad en el pago de los impuestos y en el acondicionamiento para sus trabajadores. Sin embargo, estas facilidades brindadas por el Estado dieron pauta para la existencia y el afirmamiento de precarias condiciones para las trabajadoras de las maquilas en particular –jornadas extensivas, acoso sexual y maltrato verbal de parte de los superiores, metas de trabajo excesivas, pagos paupérrimos, etc.–

Ante esta situación, los sindicatos lejos de responder a su propósito original –luchar por mejores condiciones y tratos laborales– tendieron a responder a intereses políticos y económicos

de terceros. En situaciones concretas, las trabajadoras se manifestaron sin el apoyo sindical, ya que este no contribuía a la resolución de sus problemas laborales. Las acciones tomadas fueron ejercer presión paralizando la producción de forma pacífica, llegar y no trabajar o de forma agresiva tomar la empresa, daño de máquinas, disturbios.

Palabras clave: maquilas, trabajadoras textiles, condiciones laborales, sindicatos, memoria, historia oral.

Abstract

At the end of the 20th century, the “Law on Industrial and Marketing Free Zones” (1998) was issued, with the purpose of promoting national and international investment and allowing the country to participate in the globalization process. Thanks to this law, the free zones and maquilas began to operate with notable permissibility in the payment of taxes and in the conditions for their workers. However, these facilities provided by the State gave rise to the existence and affirmation of precarious conditions for maquila workers in particular –long hours, sexual harassment and verbal abuse from superiors, excessive work goals, very poor payments, etc.–

Faced with this situation, unions, far from responding to their original purpose – fighting for better working conditions and treatment – tended to respond to the political and economic interests of third parties. In specific situations, the workers demonstrated without union support, since this did not contribute to the resolution of their labor problems. The actions taken were to exert pressure by paralyzing production peacefully, arriving and not working or aggressively taking over the company, damage to machines, riots.

Keywords: maquilas, textile workers, working conditions, unions, memory, Oral History.

1. Introducción

En este artículo se presenta un estudio de la organización de las trabajadoras textiles, partiendo de las condiciones en las cuales desempeñan sus labores y el tipo de relación que tienen con los trabajadores sindicalizados. Esto con el propósito de comprender y explicar por qué las trabajadoras se organizan sin afiliarse a los sindicatos de estas maquilas. Dicho texto, es producto del Taller de Historia Oral, materia impartida en la Licenciatura en Historia, en el que se emplea la metodología de la Historia Oral, en particular se ha empleado la técnica de la entrevista conversada y el diálogo libre, el del análisis social a través de la memoria y de la experiencia personal.

Los casos que se estudiarán tuvieron lugar entre los años 2000 – 2015, y las maquilas involucradas son Megatex (actualmente llamada Da San S. A. de C. V.), ubicada en la zona de Lourdes, Colón. Industrias Lido, antiguamente ubicada en el desvío de Opico (cerró labores por bancarota, aproximadamente en 2002) y Lenor industrias S. A. de C. V., que en el periodo de estudio funcionaba en la zona franca del Plan de la Laguna, actualmente se ubica en la entrada de Metapán, Santa Ana. Las trabajadoras de estas maquilas –que son nuestros sujetos de estudio– debido a los traslados o cambio de residencia de estas fábricas o el cierre de operaciones de las mismas, se organizan con el propósito de exigir el pago justo de sus indemnizaciones. En este sentido, estos casos se analizarán a la luz del concepto de «acciones colectivas», el cual se utiliza para definir eventos concretos con una corta duración, en los cuales se establecen alianzas coyunturales para obtener beneficios puntuales para los involucrados.¹

También está presente el concepto de género, por un lado, aproximadamente el 80 % de las trabajadoras de las maquilas son mujeres. Además, el perfil de trabajadores durante la década de los

1 Alberto Melucci, *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia* (Ciudad de México: Colegio de México, 1999), 10.

70 y 80 tenía las siguientes características: femenina, joven, soltera, de baja escolaridad y sin experiencia laboral. Estos elementos siguen predominando en la selección del personal que labora en estas fábricas, agregando el componente de madres solteras. Por lo tanto, se pretende analizar las relaciones laborales y de poder, las condiciones en las que se desempeñan estas trabajadoras y la organización colectiva que realizan, con la intención de comprender las implicaciones económicas y sociales para estas mujeres en las coyunturas estudiadas, tomando en cuenta los estudios de otras experiencias.²

2. Condiciones laborales

Para empezar, es necesario aclarar la diferencia existente entre las nacionalidades de las empresas. Para el caso de Megatex y Lido, estas pertenecen a dueños de origen coreano, mientras que, Lenor Industrias es estadounidense. El marco legal que regula a estas empresas es el mismo –haciendo referencia a los reglamentos internos–, sin embargo, la diferencia radica en el trato que dan por los superiores a las trabajadoras y las condiciones laborales y sanitarias existentes en dichas empresas. Ese es uno de los temas que trata la investigación.

A partir de los testimonios recopilados, a través de las entrevistas realizadas para la investigación, se ha marcado una diferencia notoria en cuanto al aspecto de salubridad de estas empresas. En las maquilas estadounidenses, hay una preocupación por la limpieza y poseen personal de ordenanza que se encarga del aseo de todos los espacios de la fábrica. Mientras que, para el caso de las maquilas coreanas, no lo hay.³ Situación que perjudica la salud de las trabajadoras.

2 María Antonieta Monserrat Vera Muñoz, «Caracterización de los trabajadores de las empresas maquiladoras localizadas en Tehuacán Puebla, México», *Revista Internacional Administración & Finanzas* 6, N.º 5 (2013): 95 - 107.

3 Entrevista a Karla Menjívar, realizada el 1 de mayo de 2021 en Lourdes, Colón (Depto. La Libertada, El Salvador) Entrevistadora: Katherine Vanessa Ávalos Menjívar.

En cuanto a los reglamentos aplicados en estas empresas existe una política de disciplina, comportamiento y protección de los trabajadores, una es la prohibición de ciertas prendas, accesorios y calzado. Una trabajadora relató lo siguiente:

Normalmente las mujeres llegan con falda y algunas con pantalones, los zapatos deben de ser cerrados, para evitar accidentes. Si estás utilizando una máquina que tiene la banda muy cerca, tenés que tener tu pelo enrollado para que no te lo agarre la faja. [...] También ha quedado reglamentado que no vas a fumar, a llegar tomado, no vas a reñir con otro trabajador dentro ni fuera de la empresa, cero cabellos sueltos...⁴

Con el paso del tiempo los reglamentos internos de las maquilas incrementaron su rigurosidad, estas medidas podrían considerarse transgresoras a las formas de expresión propias de cada persona. La limitación del vestuario y accesorios es parte de ello:

Ahora donde estoy: cero uñas largas ni pintadas, no te quieren con mucho maquillaje, sin aritos, no quieren ni relojes, te quieren con el pelo enmoñado [...] tus zapatos tienen que ser completamente cerrados y pachitos, tus pantalones no tienen que ir rotos o con franjas, tus camisas tienen que ser camisetas o blusas formales, no centros, no camisas de tirantes. Si usas vestido que tu vestido sea formal y largo, cero faldas cortas, te pueden permitir cuatro dedos arriba de la rodilla el largo, si vos vas con una falda más corta te cae carta de amonestación, porque son reglamentos de la empresa que están exigiendo que los cumplas.⁵

Estas restricciones a las trabajadoras tienen también el propósito de proteger las prendas de vestir que se están cosiendo, por esa misma razón se les prohíbe ingerir alimentos en el área de trabajo. Sin embargo, accesorios como aretes, collares o relojes no entran en contacto con las

4 Ibid.

5 Ibid.

prendas, mucho menos el maquillaje, por lo que esas restricciones son innecesarias. En cuanto al trato dado a las trabajadoras, como se ha dicho antes es diferente. Las empresas coreanas tienden al abuso. Una trabajadora de la empresa coreana Megatex, relata:

Los coreanos son maltratadores, hay regañadas porque no cumplís las metas, te insultan o te gritan por nada, son bien abusivos, si ven una mujer bonita o que se viste muy corto, son bien abusivos. He conocido de casos de mujeres que dentro de la fábrica han abortado. Me topé en Megatex, con una muchacha que cuando yo iba a entrar al baño, iba sangrando [...] la sangre había quedado afuera, en lo que ella iba caminando [...]. No fue a buscar asistencia, no hubo quien la ayudara, no había vigilantes que la vieran ni los jefes. Para ellos era como «ya te pasó, límpiate y seguís trabajando». En cambio, en una empresa gringa, el supervisor te mira mal, si te mira sangrando obviamente se va a preocupar, va a llamar a la clínica. En cambio, a los coreanos les da igual.⁶

No se pretende idealizar a las maquilas estadounidenses, no obstante, los relatos de las trabajadoras coinciden en que las situaciones de acoso, maltrato o incluso el nivel de atención que se presta al personal es diferente en estas fábricas.⁷

3. Los traslados arbitrarios

En la investigación se estudian también algunos casos concretos de traslados de las fábricas que afectan la vida laboral y familiar de las operarias. Se trata de traslados cuando hay cambio de domicilio de una fábrica. En estas situaciones coyunturales se puede apreciar, tanto el accionar sindical como la organización y lucha de las trabajadoras y los motivos que impulsan esa organización. Los traslados de las fábricas, pueden suscitarse por diversas razones. En

6 Ibid.

7 Ibid.

el caso de Megatex, se anunció su traslado, según el testimonio de la trabajadora entrevistada: *la zona franca [complejo industrial] no los quería ahí, entonces ellos a ley tenían que moverse, porque la zona franca les estaba pidiendo el local.*⁸

En pláticas informales, la trabajadora entrevistada expresó que en las zonas francas son en extremo delicados con su imagen pública. El caso de Megatex, que es una maquila coreana conocida por su práctica de malos tratos a sus empleados fue expulsada de la zona franca, para evitar que le proporcionara una mala imagen al complejo industrial. Ese cambio de domicilio de la empresa fue comunicado sin mayor tacto a las trabajadoras, agravado no por el aumento del número de despidos, sino por el número de renunciadas. La disminución de personal se hizo de esa manera para evadir lo que establece el Código de Trabajo, en cuanto al despido que debe acompañar una indemnización por el tiempo que el empleado trabajó, en este caso se obligó a las trabajadoras que firmaran renunciadas ante su negativa al traslado, puesto que afectaba el tiempo para su traslado de sus casas a la fábrica.⁹ Al comparar el caso del traslado que hizo la Industrias Lido un tanto contemporáneo al de Megatex, el de Lido es diferente, ya que no era un cambio de domicilio, sino un cierre definitivo de la fábrica por bancarrota, un trabajador de Lido relató lo siguiente:

*Hubo un tiempo, no sé si fue por la crisis económica de la fábrica que decidieron no pagar la indemnización de los trabajadores a la hora del cierre. No nos dijeron a nosotros «no se les va a indemnizar», no se nos dijo «vamos a cerrar la planta», lo hicieron callados, solo se oía rumores de que iban a mandar a descansar a la gente un mes antes.*¹⁰

8 Ibid.

9 Código de Trabajo, Libro primero – derechos individuales de los trabajadores, capítulo VIII, art. 59, pg. 22.

10 E. R. Entrevista realizada el 16 de mayo de 2021 en Lourdes, Colón (Depto. La Libertada, El Salvador) Entrevistadora: Katherine Vanessa Ávalos Menjívar. En adelante se citará como «E.R., entrevista».

Por otro lado, Lenor Industrias es un caso diferente a los anteriores, ya que la causa interna que suscitó el traslado tuvo estrecha relación con el sindicato. Una trabajadora de esta empresa mencionó que:

Ahora con Lenor el traslado fue para debilitar al sindicato. Con el traslado querían limpiar la empresa de sindicalistas que les daban problemas. El traslado fue a una zona franca a la entrada de Metapán. En este caso, se indemnizó a los trabajadores, se les entregó todo su tiempo [dinero por tiempo trabajado, equivalente a una indemnización] y las prestaciones que se acostumbraban en la empresa.¹¹

Según este testimonio, Industrias Lenor pertenecía a dueños de nacionalidad estadounidense. Como vemos los cambios en cuanto al trato y los beneficios económicos fueron notorios en comparación a las maquilas coreanas. El surgimiento y fortalecimiento de un cuerpo sindicalista fue el motivo por el cual esta empresa decidió cambiar su domicilio, puesto que era un grupo de personas problemáticas que perjudicaban el desempeño de los otros trabajadores.¹²

4. Situación de los sindicatos

En este estudio hemos querido visibilizar la participación de las trabajadoras de las maquilas y las formas de organización que adoptan ante situaciones que no las benefician, al mismo tiempo no se ha querido ignorar la importancia de la participación de los sindicatos en la lucha de los trabajadores. En tal sentido, se expone el caso de Lido. A principios del siglo XXI, algunos sindicatos conservaban el legado de los sindicatos de la década del 70,¹³ en su propósito de velar por el beneficio y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, afiliados o no al sindicato, tal como se evidencia en el caso de Lido.

11 Entrevista realizada a Karla Menjivar, mayo de 2020.

12 Ibid.

13 Salvador Cayetano Carpio, Sindicalismo revolucionario (San Salvador, 1971), 15.

Con el paso del tiempo ese propósito se ha malversado y los sindicalistas tienden a ser personas que persiguen intereses económicos y políticos para beneficio particular de un grupo, los que han adquirido la dirección de una gran parte de sindicatos en el país. Tampoco se puede negar el aporte de estas organizaciones a la lucha por los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Ese viraje de acción no se puede datar con exactitud, no obstante, a partir de los casos estudiados y los testimonios recopilados en las entrevistas, puede establecerse una temporalidad tentativa para dicho viraje. El caso estudiado de la Industrias Lido tiene lugar en el año 2002 aproximadamente, puede suponerse que durante la primera década del siglo XXI, los sindicatos conservaban los ideales de lucha bajo los que surgieron en la década de 1970, pues en este caso el sindicato se organizó para exigir el pago de indemnizaciones a todos los trabajadores por el cierre de la fábrica.

Caso distinto es el de Lenor Industrias, que cambió domicilio en el 2013 a causa del sindicato, ya que los representantes se negaban a trabajar de forma adecuada, lo cual afectó al resto de los trabajadores. La compañía decidió hacer un traslado para sacudirse a esos sindicalistas. En este caso, no hubo sindicato que se pusiera al frente de las protestas para evitar el traslado, más bien el sindicato fue el responsable de dicho movimiento de la empresa. La trabajadora entrevistada esbozó un pequeño perfil respecto a esa situación:

[...] se empezó a formar [el sindicato] y comenzaron a protestar, esa gente era huevona, gente que no quería trabajar, que hacía problema por cosas bien sencillas. Las condiciones de la empresa eran bastante favorables, siempre en todas las empresas vas a tener la exigencia de una meta, una presión de calidad porque son sus estándares, pero esta gente del sindicato faltaba mucho y era bochinchera [problemática]. Protestaban con pancartas ofensivas hacia los jefes y con altos parlantes.¹⁴

14 Entrevista a Karla Menjívar.

Desde el 2013 narra Walter, un trabajador de Lenor que los sindicatos malversan los ideales y objetivos de la lucha de los trabajadores, y es en este periodo que empiezan a percibirse intereses económicos (gracias al fuero sindical) y político, ya que dentro de instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social había dirigentes de sindicatos, además políticos como Conan Castro (Secretario Jurídico) y Manuel Huevo que manipulan e intervienen negativamente en los sindicatos.¹⁵

Era una situación en la que el fuero sindical, que es una protección respaldada por el Tribunal Constitucional, art. 47, inc. 4 cn. En el cual, se establece que el fuero sindical es un presupuesto de libertad sindical, el primero es el derecho protector y el segundo es el derecho protegido, por tanto, ambos elementos se erigen como pilares interrelacionados. Este fuero no es una simple garantía contra el despido de una persona, sino contra todo acto atentatorio de la libertad sindical, ya que si bien el despido se erige como una sanción de consecuencias más graves, no es la única que puede utilizarse en contra de los directivos sindicales.¹⁶ Pero ese fuero en muchos sindicatos ha sido mal usado.

5. Organización sin sindicato

Los traslados empresariales pueden ocasionar daños a nivel económico y social, también a distintos niveles de la vida laboral de un trabajador: puede afectar su rutina y ritmo de vida, su condición económica, su vida familiar y su estabilidad emocional. Para los casos que se estudian en esta investigación, no vemos a las trabajadoras textiles como víctimas de una empresa que no piensa en las condiciones de ellas, sino como actores sociales con

15 Entrevista a Walter Serano, realizada el 20 de noviembre de 2021 en Lourdes, Colón (Depto. La Libertada, El Salvador) Entrevistadora: Katherine Vanessa Ávalos Menjívar.

16 Resolución. 775 - 2016 (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 24 de abril de 2017).

capacidad para organizarse y elaborar una agenda de movilización sin la necesidad de afiliarse a un sindicato desacreditado, tal como sucedió en las fábrica maquiladora de textiles Megatex e Industrias Lido, en las que hubo protestas por parte de los empleados para exigir el pago de una indemnización, según los testimonios de las trabajadoras de Megatex, las maquilas coreanas acostumbra a no pagar indemnizaciones, promueven la renuncia y al momento de hacer esos despidos encubiertos los pagos no son justos.¹⁷

En la fábrica Megatex hubo una protesta a través de paros en las labores y la realización de disturbios más grandes como el cierre de la fábrica entera. La trabajadora entrevistada que participó de las protestas pacíficas que se llevaron a cabo en esta empresa, narró a partir de pláticas informales los motivos y la forma de cómo procedieron para enfrentar las decisiones de la empresa. Como se ha mencionado anteriormente, el traslado de Megatex se comunicó sin mayor tacto y a pesar de que la decisión era irrevocable, una de las razones para protestar fue evitar dicho traslado.

Ante el aviso público del cambio de domicilio de la empresa, las empleadas de la fábrica hicieron un paro de labores que consistió en presentarse a trabajar como un día normal, marcaban su hora de entrada, pero no llegaban hasta su lugar de trabajo; se desplazaban hasta la cafetería o al jardín de la fábrica y permanecían ahí durante la mañana. En horas de la tarde, regresaban a su lugar de trabajo y se disponían a realizar sus labores.¹⁸ Pero, ¿qué respuesta obtuvieron ante estas protestas? ¿Se logró el objetivo de la medida de presión o no? La trabajadora lo expresa de esta forma:

Entonces, se formó un grupo de personas para protestar y como obviamente me afectaba el traslado porque la fábrica me quedaba más lejos, iba a gastar más pasaje, también me uní a la protesta, pero ni siquiera fue atendida por los patrones. Los

17 Entrevista a Karla Menjívar.

18 Ibid.

coreanos, no decían nada, solo se dirigían a los que estaban trabajando. Continuaron con sus reuniones típicas de los días lunes en las que hablaban a los trabajadores por el micrófono y para decir palabras soeces y de todo a los que estaban en paro. A la larga no hicieron caso a lo que hicimos, a las protestas ni el tiempo que nosotros tuvimos que estar ahí. Y cuando se hizo el traslado se me dificultó más porque también me cambiaron mi horario, con el nuevo horario tenía que salir más temprano de la casa, tenía que pagar más pasaje, se me dificultaba atender a mis hijas, porque no tenía un horario accesible para que las dejara en la guardería.¹⁹

Tal como se ve reflejado en el testimonio de la entrevistada, por una parte, los jefes o dueños de la empresa no tomaron en serio la protesta que llevaron a cabo las trabajadoras. Por otro lado, permite profundizar en las afectaciones que sufrían ante los traslados de estas fábricas. Las opciones de estas trabajadoras eran limitadas, de igual forma al desconocer las leyes y códigos que los pueden respaldar y defender ante estas situaciones de arbitrariedad, su espacio de acción es muy limitado. El segundo caso que se presenta es el de Lido, como se ha mencionado esta fábrica no se trasladó, sino que tuvo un cierre de operaciones debido a la bancarrota que declaró la empresa y una serie de despidos. La protesta en esta fábrica tuvo dimensiones más grandes y empezó por etapas, primero con el cese de actividades y luego con disturbios mucho mayores que provocaron daños materiales y humanos. Un trabajador de esta fábrica lo relata de esta manera:

De ahí solo había cinco integrantes del sindicato y los de la empresa nos dijeron que por qué nosotros seguíamos trabajando si ya estaban despedidos, por qué lo hacíamos, que si no estábamos interesados en que nos dieran el dinero de la indemnización. Entonces vinimos y todos paramos labores. Una sindicalista, Sheyla Gómez, dio la orden que desconectarán todas las

19 Karla Menjivar, entrevista.

máquinas, para que nadie trabajara [...]. El día viernes que todos llegamos a trabajar, la protagonista del sindicato: Sheyla Gómez, llevó cinco morteros. [...] Entonces vine yo, le di fuego a un mortero y lo aventé. Yo fui el que reventó el primer mortero.

Después que reventó el segundo mortero, un supervisor de la línea siguiente, agarró un mortero, lo encendió y lo aventó. Él que lo avienta y se fue a caer a la máquina cerca donde se encontraba una muchacha embarazada. La muchacha se desmayó del impacto, en la enfermería la atendieron y se la llevaron. Después que se la llevaran para el seguro, se reventaron los otros dos morteros, ya llegando a las 12 del mediodía, los de la empresa llamaron a la Policía Nacional Civil, acusándolos de un atentado terrorista contra la fábrica [se ríe].²⁰

Al inicio de la entrevista, el trabajador aclaró que no era parte del sindicato cuando participó de esos acontecimientos. En comparación a lo sucedido en Megatex, la protesta en esta empresa fue más radical y con apoyo del sindicato, ya que trabajadores y sindicato pararon las labores de la fábrica completa y desconectaron todas las máquinas. Los motivos por los cuales este grupo de trabajadores decidieron manifestarse, fue el silencio de los jefes sobre el cierre de operaciones por la quiebra y la exigencia por el pago justo de la indemnización que les correspondía por el tiempo trabajado después del despido. Este suceso ocurrió entre el 2002 y el 2005 aproximadamente, un momento en el cual los recuerdos del conflicto armado salvadoreño aún seguían muy recientes en la sociedad, se puede suponer que debido a ese pasado beligerante se tildara de «terrorista» la protesta de estos trabajadores. Pese al alboroto, la respuesta que recibieron por parte de los jefes no fue favorable:

Nos detuvieron a nosotros para que no entráramos a la fábrica y salió el gerente. A decirnos que lo que habíamos hecho no estaba bien, que el dinero se nos daría, que no estaban pensando en

20 E.R., entrevista.

cerrar, que por qué lo habíamos hecho, entonces la presidenta del sindicato fue la que dialogó con él, sin llegar a ningún acuerdo.²¹

De acuerdo a lo narrado por el trabajador de Lido, la empresa no les había dicho que iba haber cierre. De tal manera que, en la fábrica hubo información contradictoria. Sin embargo, la participación del sindicato sienta las bases sobre la forma de proceder ante las medidas tomadas por los jefes de la fábrica. El informante lo relata de esta forma:

Después que salió él, paramos un bus, sin pagar pasaje sin nada y nos fuimos para Santa Tecla al Ministerio de Trabajo a poner la demanda [...] Hicimos un proceso de demandas en las que explicamos, el por qué habíamos salido, por qué nos habían quitado, por qué la empresa no quería darnos la indemnización. Fuimos a varias instituciones, fuimos al sindicato, a la procuraduría, a la fiscalía, al juzgado... de tantas vueltas que hicimos ninguna resultó.²²

El procedimiento que siguieron los trabajadores fue apegado al marco legal: se dirigieron a las instituciones gubernamentales que podían proporcionarles apoyo y realizaron los trámites correspondientes. Según relata el empleado entrevistado, este proceso lo iniciaron desde el día en el que comenzaron los disturbios, a la semana siguiente se presentaron a dar declaraciones al juzgado, y a partir de esa denuncia esperaban un citatorio para los dueños de la empresa, con el propósito de iniciar un juicio para lograr que se les pagara su indemnización, pero el resultado fue que tal citatorio nunca se hizo.

[En el juzgado] nos llenaron una documentación y nos dijeron que iban a citar al dueño. Lo iban a citar, nos dijeron después que mandaron el citatorio y él nunca se presentó. A los seis meses, yo

21 E.R., entrevista.

22 Entrevista a E.R.

fui al juzgado otra vez a ver si nos habían solucionado algo del dinero de la indemnización, y como no había llegado el dueño, nos tomaron como nulo todo lo que nosotros habíamos hecho.²³

Sin embargo, este proceso de protesta tiene dos etapas: la primera es la participación del sindicato y el trámite legal realizado para exigir el pago de indemnización, la segunda viene por parte del resto de trabajadores no sindicalizados. Cuando los rumores respecto al cierre de la fábrica se hicieron realidad, los trabajadores tomaron medidas para forzar a la empresa a pagar la indemnización:

Cuando se oyeron rumores que la Lido iba a cerrar yo ya no trabajaba ahí [...] dijeron que no había mucha producción y por eso nos mandaron a descansar quince días. En esos quince días lograron sacar ellos la mayoría de productos que tenían [...] Entonces los obreros se dieron cuenta y comenzaron el paro y hacer champas a la orilla de la calle, ahí dormían, desayunaban, almorzaban, cenaban, o sea allí vivían cuidando las máquinas, para que no las sacaran y de esa forma se fuera abajo su lucha. Pasaron quince días en desvelos y no lograron nada.²⁴

Tanto en el caso de Megatex como en el caso de Industrias Lido, las exigencias de los trabajadores y trabajadoras a pesar de la lucha no fueron ganadas. Ambas empresas condicionaron el modo de operar, en la primera los coreanos impusieron el traslado y en Lido en lugar de respetar el Código de Trabajo y los derechos de los trabajadores, fueron despedidos sin pagarles las indemnizaciones, puesto que los obligaron a renunciar –y renunciar a la indemnización –.

23 Ibid.

24 E.R., entrevista.

6. Consideraciones finales

A partir de los testimonios orales, memoria, experiencias de vida y el análisis de otras fuentes, se ha hecho un estudio comparativo de cómo se da el trato de las y los trabajadores en algunas empresas. Las diferencias entre empresas, en cuanto a la normativa laboral y los derechos de los trabajadores, y el sindicalismo en su actuación en defensa o en alianza con los trabajadores, tal es el caso de los sindicatos de fábricas textiles propiedad de empresarios coreanos. También se ha apuntado sobre la acción de las trabajadoras ante situaciones coyunturales de maquilas que se cierran arbitrariamente y que las trabajadoras han tenido que afrontar una situación complicada al interior de la maquila: cierre de operaciones de la fábrica y el despido de las trabajadoras sin el pago de su indemnización. Frente a tal situación en el caso narrado, las trabajadoras actuaron bajo una organización propia, sin buscar la ayuda del sindicato, ya que estas organizaciones se encuentran desacreditadas ante los ojos de los trabajadores y trabajadoras, puesto que comúnmente sus cúpulas son trabajadores acomodados que no respetan el lugar de trabajo, no son sensibles a la situación de los trabajadores y únicamente persiguen intereses económicos que no los dejan ver más allá de los beneficios colectivos.

Bibliografía

- Carpio, Salvador Cayetano. *Sindicalismo Revolucionario*. San Salvador, 1971.
- Escobar, Carmen Valeria. *Gato Encerrado*. 2020. <https://desinformememos.org/un-centenar-de-trabajadoras-toma-una-maquila-en-el-salvador-y-la-convierte-en-un-espacio-feminista/> (último acceso: 20 de junio de 2021).
- López Bernal, Carlos Gregorio. «Historiografía y movimientos sociales en El Salvador (1811 - 1932): un balance preliminar.» *Revista de Historia*, N.º 67 (enero - junio, 2013): 89 - 119.
- Marvin Díaz, Krissia Girón, Clanci Rosa y Mario Beltrán. *Gato Encerrado*. s.f. <https://www.connectas.org/especiales/maquilas-el-salvador/> (último acceso: 20 de junio de 2021).
- Melucci, Alberto. *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. México: Colegio de México, 1999.
- Menjívar Larín, Rafael. «Formación y lucha del proletariado industrial salvadoreño». En *Julio nunca más... Obra escogida de Rafael Menjívar Larín*, 139 - 176. San José: FLACSO, 2010.
- Muñoz, María Antonieta Monserrat Vera. «Caracterización de los trabajadores de las empresas maquiladoras localizadas en Tehuacán Puebla, México». *Revista Internacional Administración & Finanzas* 6, N.º 5 (2013): 95 - 107.
- Orantes, Ricardo Mendoza. *Código de Trabajo*. San Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña, 2015.
- Resolución 775- 2016 (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 24 de abril de 2017).

Entrevistas

Entrevista a Karla Menjívar. *Historia de vida en las maquilas* (1 de mayo de 2020).

Entrevista a R, E. *Sobre la organización para exigir indemnizaciones* (16 de mayo de 2020).

Entrevista a Walter Serrano. *Sobre el abordaje sindical desde los jefes de maquila* (23 de noviembre de 2021).