

La industria de la seguridad privada

Un ejemplo paradigmático del grado de explotación del trabajador paraguayo

Introducción

Este artículo ha tomado por base un trabajo de investigación acerca de la situación de la industria de la seguridad privada en Paraguay, que hemos realizado a principios de este año, a partir del cual pudimos constatar los niveles de explotación a los que se ven sometidos los trabajadores de este sector, así como la realidad de las industrias que se dedican a la seguridad privada en nuestro país en lo que se refiere a las relaciones laborales y la normativa jurídica de las mismas.

Los datos e informaciones necesarios para el desarrollo de la investigación fueron recolectados a través del acceso a la documentación existente en las instituciones del Estado directamente relacionadas a la industria de la seguridad privada, así como a través de entrevistas a dirigentes sindicales de los pocos sindicatos de la seguridad privada que

Eugenia Insaurrealde

María Eugenia Insaurrealde Perrotta es licenciada en Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional de Asunción. Coordinadora del Área de Educación de la Fundación Casa de la Juventud desde el año 2000. Es Educadora Popular formada en el Nucleo de Educação Popular 13 de Maio (Brasil) desde el año 2000. Ha realizado consultorías para el Área de Medición de Transparencia Internacional Capítulo Paraguay. Ha coordinado el estudio titulado «Investigación y Organización en la Industria de la Seguridad Privada en América Latina: Group 4 Securicor» para UNISASK en el año 2007. Actualmente se desempeña como Coordinadora General del Centro de Estudios y Educación Popular Germinal.

se encuentran activos, y a algunos dirigentes de sindicatos que hoy en día se encuentran inactivos, ya sea porque la empresa donde trabajaban fue cerrada o porque, debido a la persecución por parte de la patronal, los trabajadores no han conseguido formalizar la constitución del mismo y, por lo tanto, no cuentan con el reconocimiento legal.

Las entrevistas han buscado reconstruir la realidad de la composición laboral, de las características de género, de las condiciones y de los horarios de trabajo, así como de los derechos laborales teóricos y efectivos de los trabajadores del área de seguridad privada en el país, desde la perspectiva de los dirigentes sindicales.

Pero además de los datos de la realidad concreta, para los fines de este artículo nos basamos en el concepto marxista de alienación y explotación capitalista para afirmar que los trabajadores de la industria de la seguridad privada en nuestro país constituyen un paradigma del grado de explotación y alienación del trabajador paraguayo.

El concepto de alienación y explotación en Marx

Nos parece importante rescatar en los siguientes párrafos, la concepción acerca de la alienación y la explotación en la teoría marxista, de manera a analizar la realidad de los trabajadores de la industria de la seguridad privada, en este caso particular, a la luz de una teoría cuya actualidad y vigencia permanece hasta hoy.

Marx, a lo largo de su producción teórica, nos da los elementos necesarios para comprender el funcionamiento de la sociedad capitalista y los efectos que ésta produce en los trabajadores. Con respecto al trabajo, actividad que, según el autor, el ser humano desarrolla desde sus orígenes, independientemente del modo de producción que examinemos, afirma:

«El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza».¹

«El proceso de trabajo (...) es una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de esa vida, y común, por el contrario, a todas las formas de sociedad».²

¹ Marx, K. *El Capital*. Tomo I. Vol. I. Siglo XXI Editores. México. 1999. Pág. 215.

² Ídem. Pág. 223.

De esta manera, el autor afirma que es la acción del hombre sobre la naturaleza para satisfacer sus necesidades la que nos hace humanos y que esta actividad es el trabajo. Deja en claro que el hombre ha trabajado desde su origen como especie y que lo seguirá haciendo, porque es lo que lo caracteriza y lo que le permite conseguir todo lo necesario para vivir (alimentación, vestimenta, casa-refugio, salud, educación, esparcimiento, etc.). De esta manera, rompemos el prejuicio de que trabajo es «la actividad que las personas realizan a cambio de un salario». Allí tendríamos *una* forma de trabajo (el trabajo asalariado) pero no *el* trabajo.

La producción de las herramientas necesarias para extraer de la naturaleza humana aquello que necesitamos para satisfacer nuestras necesidades es lo que nos diferencia de los demás animales. Es a partir del trabajo que el ser humano expresa su humanidad, su verdadera naturaleza y todo lo que produce es expresión de su humanidad, es objetivación de su subjetividad, en un objeto externo a su productor.

Si el trabajo es lo que nos hace humanos, en la sociedad capitalista, el mismo asume una forma particular a partir de las relaciones sociales de producción que caracterizan a este sistema, es decir, a partir de la propiedad privada de los medios de producción (en manos de los capitalistas) y el trabajo asalariado (compra y venta de fuerza de trabajo).

Estas relaciones sociales hacen que, por un lado, el trabajador no decida qué producir, cómo producir, cuánto producir, para quién producir, y por otro, que el producto de su trabajo, donde éste se objetiva, no le pertenece, sino que es propiedad de *otro*. Y por lo tanto, se relaciona con el mismo como con un objeto extraño.

Esto significa que el trabajador, en el sistema capitalista, no produce los objetos necesarios para satisfacer sus propias necesidades, sino para satisfacer las necesidades del capital. Si fuera de aquella manera, las personas trabajarían para sí mismas y no para otros. Así, el trabajador se encuentra alienado. A continuación, dos citas de Marx al respecto:

«¿En qué consiste entonces la enajenación del trabajo? Primeramente en que el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en que en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo, arruina su espíritu. Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo, fuera de sí. Está en lo suyo cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado, trabajo forzado. Por eso no es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo. Su carácter extra-

ño se evidencia claramente en el hecho de que tan pronto como no existe una coacción física o de cualquier otro tipo se huye del trabajo como de la peste. El trabajo externo, el trabajo en que el hombre se enajena, es un trabajo de autosacrificio, de ascetismo».³

«De esto resulta que el hombre (el trabajador) sólo se siente libre en sus funciones animales, en el comer, beber, engendrar, y todo lo más en aquello que toca a la habitación y al atavío, y en cambio en sus funciones humanas se siente como animal. Lo animal se convierte en lo humano y lo humano en lo animal».⁴

Si nos preguntamos qué ha llevado a los seres humanos a vivir en esta situación, si ha sido una cuestión de voluntad, de maldad de un pequeño grupo, no podemos más que remitirnos al presupuesto materialista del autor en cuestión que nos plantea que es el propio desarrollo y evolución de la humanidad el que ha llevado a la misma a la construcción de esta sociedad, de la sociedad capitalista. En este sentido, dice Marx:

«Los hombres hacen su propia historia, pero no la hacen según libre arbitrio, en circunstancias elegidas por ellos mismos, sino en aquellas circunstancias con las que se encuentran directamente, que existen y les han sido legadas por el pasado».⁵

Ya en un pasaje de otra de sus obras, afirma:

«(...) en la producción social de su vida los hombres establecen determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a una fase determinada de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales».⁶

En la sociedad capitalista, cuando afirmamos que los trabajadores son explotados, nos referimos al hecho de que el capitalista, al comprar la fuerza de trabajo de los mismos, tiene el derecho de consumirla como cualquier otra mercancía que se compra en el mercado. Pero lo que distingue a la mercancía fuerza de trabajo de las demás mercancías es que ella es la única capaz de producir valor, y es más, producir más valor de lo que ella misma vale. Con esta acción, el trabajador produce su propio salario y, al mismo tiempo, un valor más allá de su fuerza de

³ Marx, K. *Manuscritos Económicos y filosóficos de 1844*.

⁴ Ídem.

⁵ Marx, K. y Engels, F. *El Dieciocho Brumario de Luis Bonaparte*. Obras Escogidas. Tomo I. Editorial Cartago. Buenos Aires, 1987. Pág. 288.

⁶ Marx, K. *Prólogo a la Contribución a la Crítica de la Economía Política*. Obras Escogidas. Tomo I. Editorial Progreso. Moscú, 1976. Pág. 517.

trabajo. Y este valor a más, o plusvalía, es apropiado por el capitalista y es a partir del cual que el mismo consigue su ganancia y construye su riqueza privada. Es decir, la riqueza del capitalista es producida por los trabajadores.

Este concepto de explotación se funda en la relación que establecen los seres humanos en la producción de la vida social, donde un pequeño grupo poseedor privado de los medios de producción se enriquece gracias al trabajo de la mayoría, poseedora nada más que de su fuerza de trabajo.

En primer lugar, el capitalista explota al trabajador a partir de la apropiación de la materia prima y de los medios de producción, así como de la plusvalía producida por éste; pero en segundo lugar, lo explota como mercancía, considerándolo un simple apéndice de la maquinaria, una pieza más del engranaje de la producción. En esta segunda forma de explotación, el trabajador pierde toda autonomía personal y toda posibilidad de encontrar satisfacción en el trabajo. El capital no sólo se apropia de la plusvalía sino que se convierte en una fuerza tangible que exprime la vida misma del trabajador y mutila sus talentos: el trabajo, su propia actividad, se convierte en el medio de su alienación.

Así, para Marx, la explotación capitalista no se da porque el patrón le pague bajos salarios y haga trabajar muchas horas al trabajador, se da en la misma relación que se establece de contrato de fuerza de trabajo a un valor determinado para la producción de cualquier mercancía durante una cierta jornada donde el producto del trabajo pertenece al patrón, por lo tanto, la ganancia que vendrá de aquél, será para éste. He ahí el objetivo del capitalista, ganar gracias al trabajo de los otros.

El caso de los trabajadores de la seguridad privada constituye para nosotros un paradigma, porque las condiciones en que se desempeña su labor distan mucho de aquellas que el mismo Código Laboral indica, como ser la extensión de la jornada laboral, el valor de la fuerza de trabajo (salario mínimo), tiempo de descanso, condiciones de salubridad, etc., que en este caso particular nos muestran el grado de explotación en el que se encuentran, las cuales contribuyen a aumentar la ganancia de los capitalistas del sector. Además, las relaciones laborales entre patrones, clientes y trabajadores de la seguridad privada que se establecen, refuerzan aquel sentimiento de insatisfacción y descontento característico del trabajo alienado, como intentaremos demostrar a continuación.

La industria de la seguridad privada en Paraguay

En Paraguay existen aproximadamente unas 115 empresas de seguridad privada, de acuerdo a datos filtrados del Ministerio de Justicia y Trabajo, aunque resulta que en el interior del país existen muchas empresas que operan sin habilitación ni fiscalización de la Policía Nacional, por lo tanto, los guardias de seguridad privada deberían ser, aproximadamente, entre 13.000 y 15.000.

La mayoría de las empresas son de reciente formación, siendo las más antiguas (como Cobra y Wakenhut⁷) del periodo inmediatamente sucesivo a la finalización de la dictadura del Gral. Stroessner (1989).

Generalmente propietarios y directivos de la mayor parte de las empresas de seguridad privada (exceptuadas aquellas multinacionales) son ex oficiales de la Policía Nacional o de las Fuerzas Armadas en situación de retiro, acostumbrados a manejar la empresa y las relaciones laborales de manera militar más que empresarial.

La mayor parte de las empresas se dedica casi exclusivamente al trabajo de seguridad privada de edificios, oficinas, establecimientos financieros y comerciales; algunas de las más grandes como Prosegur y Wakenhut también se dedican al transporte de valores, pero el número de las empresas en este campo es muy reducido.

La industria de la seguridad privada no está actualmente amparada por una ley, sino sencillamente por un artículo de la Ley Orgánica de la Policía Nacional (artículo 6 numeral 24 de la Ley 222/93), que faculta a la misma Policía a «fiscalizar las actividades de los detectives particulares, empresas de vigilancia, serenos y de quienes ejerzan funciones afines».

Específicamente las empresas de seguridad privada están bajo el control de la *División de Fiscalización de Empresas de Seguridad Privada y Afines* (DFESPA-PN), dependiente del Departamento de Investigación de Delitos de la Policía Nacional, según lo establecido por resolución de la Comandancia de la Policía Nacional N° 319 del 25 de agosto de 2004.

La DFESPA-PN habilita y fiscaliza las empresas de seguridad privada y debería llevar un registro actualizado de las empresas habilitadas y realizar su fiscalización cada seis meses (de manera ordinaria).

Se establece que la mayoría de los directivos de las empresas de seguridad privada debe ser de nacionalidad paraguaya, mientras que los extranjeros deben tener «admisión permanente» al país y por lo menos

⁷ Actualmente la empresa Wakenhut pertenece a la empresa multinacional G4Securicor.

cinco años de residencia. Está prohibido el ejercicio de cargos directivos a todo miembro de la Fuerza Pública (Policía, Fuerzas Armadas) en actividad.

Todos los guardias de seguridad en servicio activo deben ser fácilmente reconocibles por la ciudadanía y por esto deben cumplir su servicio en uniforme; cada empresa está obligada a utilizar un uniforme diferente de las otras empresas, para que sea fácilmente reconocible, y entregar a cada trabajador un carnet de identificación.

Para ser guardia de seguridad hay que haber cumplido la mayoría de edad, haber aprobado el ciclo básico de la secundaria, haber egresado de un instituto de formación de guardia privado, legalmente habilitado, no registrar antecedentes penales y no ser miembro componente de las Fuerzas Públicas (Policía, Fuerzas Armadas) en servicio activo.

A los guardias de seguridad, en ausencia de una ley específica, se aplican las normas establecidas por el Código Laboral (Ley 213 de 1993), que regula las relaciones entre los trabajadores y empleadores concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral.

En este sentido: el periodo de prueba previo a la contratación del trabajador no puede superar los 60 días; cada trabajador tiene derecho a un día de descanso semanal y a un periodo de vacaciones remuneradas; el salario no podrá nunca ser inferior al salario mínimo; la posibilidad de afiliarse o separarse de una organización sindical está libre y garantizada.

Hay que subrayar que aunque la ley prevea que la jornada ordinaria de trabajo diurno no puede exceder las ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, mientras que aquella de trabajo nocturno las siete horas por día o cuarenta y dos en la semana, también establece que los serenos y vigilantes puedan trabajar 12 horas con el derecho a un descanso mínimo de hora y media integrado en la jornada de trabajo.

La «otra cara» de la industria de la seguridad privada

Hasta el momento hemos visto aquello que aparece en los papeles, referente a la industria de la seguridad privada en Paraguay; ahora vamos a fijarnos un poco más en lo que ocurre en la realidad, según cuanto pudimos relevar a partir de una serie de entrevistas que realizamos a trabajadores y dirigentes sindicales que se desempeñan en las principales empresas de seguridad privada del país.

En primer lugar, para que un trabajador acceda a ser «guardia de seguridad» la ley, como vimos anteriormente, pretende la existencia de ciertas condiciones; que en realidad no se cumplen absolutamente.

Muy pocos son los guardias de seguridad que tienen 9 años de estudios acabados (ciclo básico de secundaria aprobado), en cambio, no son raros los casos de guardias que no saben ni leer ni escribir.

Muy pocos guardias de seguridad actualmente activos han egresado de un instituto de formación de guardias privados, que por cierto no existe en el país a excepción de aquel organizado en el Dpto. de Delitos Económicos de la Policía Nacional, que sin embargo actualmente no parece estar activo.

Las empresas hacen ellas mismas unos rápidos cursos de formación (no reconocidos oficialmente), pero que no tienen alguna validez profesional, siendo más bien instrumentos para imponer la disciplina a los contratados.

Con respecto al horario de trabajo, la gran parte de las empresas aplica a los guardias de seguridad las 12 horas de trabajo diarias que vimos que el Código Laboral establece para «serenos y vigilantes»; pero, aparte del hecho que el trabajo del sereno (que es un vigilante de propiedades sin armas) es muy diferente al trabajo de guardia de seguridad que prevé la intervención armada a defensa del bien o persona protegida, también hay que señalar cómo durante esta jornada «larga» nunca es reconocido el descanso mínimo de hora y media establecido por el mismo Código, dejando a los guardias de seguridad sin ningún descanso durante su turno de trabajo.

Frente a este horario de trabajo la gran mayoría de las empresas no proporcionan el sueldo mínimo a sus trabajadores (Guaraníes 1.219.000), siendo el sueldo de la gran mayoría de los guardias de seguridad alrededor de 800.000 a 1.000.000 de guaraníes por mes. Existiendo, incluso, muchos casos donde la patronal notifica y descuenta una suma importante del salario mensual del trabajador aludiendo a que el mismo fue encontrado hablando con alguien, tomando tereré, durmiendo en su horario de trabajo y motivos similares, a partir de lo cual encontramos casos donde el salario final es de 600.000 Gs. por 12 horas de trabajo sin descanso.

Hasta el día de descanso semanal no siempre es reconocido por las empresas de seguridad privada, estando los guardias obligados a trabajar los siete días de la semana. En las empresas donde el día de descanso semanal está reconocido, generalmente viene proporcionado al trabajador durante cualquier día de la semana, dependiendo de los turnos de trabajo organizados por la empresa.

Con respecto a las vacaciones, también resultan pocas las empresas que cumplen con esta disposición legal. Las pocas que cumplen gene-

ralmente pagan los días de vacaciones con retraso, así que finalmente el trabajador debe quedarse en su casa.

Hay que señalar que las pocas empresas que han reconocido el derecho a vacaciones para el trabajador, así como su derecho a recibir aguinaldo a fin de año, son esencialmente aquellas donde se ha conformado un sindicato de trabajadores. De hecho, la mayor parte de los sindicatos de trabajadores en las empresas de seguridad ha sido conformada con el expreso propósito de obligar a la empresa a cumplir con estas dos obligaciones legales.

Otra imposición legal existente impone a las empresas la obligación de proporcionar a cada guardia de seguridad un seguro de vida, pero esto es bastante raro que ocurra, verificándose sólo en las grandes empresas.

En relación al seguro de responsabilidad civil por las actividades de la empresa y de sus funcionarios, que también resulta obligatorio para las empresas de seguridad privada, solamente las empresas más grandes lo tienen, mientras no es así en las empresas más pequeñas.

En cuanto al seguro médico, la gran mayoría de las empresas no entrega cobertura de salud a su trabajadores; en otras, como por ejemplo la empresa Jaguar, aunque teóricamente la empresa descuenta de los salarios la contribución destinada al Instituto de Previsión Social, finalmente el propietario no entrega los fondos a la previsional y los trabajadores, cuando necesitan atención médica, no son atendidos por falta de pago de la patronal.

Entre las pocas disposiciones legales que las empresas de seguridad privada cumplen está la obligación que cada guardia de seguridad privada trabaje uniformado, pero siendo el uniforme proporcionado a los trabajadores sólo por parte de las empresas más grandes, mientras que los guardias de seguridad de las empresas más pequeñas se encuentran obligados a comprarlos de la misma empresa.

En cuanto a los carnets que obligatoriamente cada guardia debe poseer para que sean reconocibles durante su turno de trabajo, pocas empresas los entregan a sus trabajadores y generalmente no les permiten exponerlos en el uniforme.

Las condiciones de trabajo de los guardias de seguridad, aún en las empresas más grandes, son generalmente muy difíciles; además de los largos turnos de trabajo, que pueden ser tanto diurnos como nocturnos (a veces ambos) y la ausencia de un periodo de descanso durante cada turno, se suman en muchos casos lugares de trabajo sin condiciones mínimas de comodidad. No son raros los puestos de trabajo sin silla, sin caseta de seguridad o aire acondicionado; sin posibilidad de

alimentarse durante todo el turno de 12 horas (debido a la imposibilidad de alejarse del puesto por estar trabajando solo) o solamente de ir a un baño, obligados a realizar sus necesidades en la calle, detrás de una planta o de un matorral.

En general, las empresas no demuestran interés por las condiciones en que el guardia de seguridad está obligado a trabajar. Lo demuestra el hecho de que no proporciona soporte durante su turno a los guardias que trabajan solos, para permitirles descansar un rato, ir al baño, alimentarse; dependiendo para satisfacer estas necesidades esencialmente de la buena disponibilidad del cliente. De hecho, la notable diferencia existente entre ciertos puestos de guardia respecto de otros (presencia o no de silla, mesa, caseta, aire acondicionado, baño) demuestra fehacientemente el desinterés de la empresa al pretender del cliente condiciones mínimas de comodidad en el trabajo para sus funcionarios, que cuando existen dependen exclusivamente de la buena voluntad del cliente.

Las ausencias por enfermedades, por problemas familiares, por causas independientes a la voluntad del trabajador, son generalmente vistas negativamente por la empresa, que por su parte pretende que el trabajador no se ausente del lugar de trabajo por causa alguna, ni siquiera si el relevo no llega en el tiempo establecido, pudiendo ocurrir hasta que deba aguantarse otras tres o cuatro horas de turno (no pagadas) hasta que el problema se resuelva.

En cuanto a la actividad de fiscalización permanente que la Policía Nacional debería realizar hacia las empresas de seguridad privada, con revisiones administrativas y operativas de las empresas con frecuencia semestral, éstas prácticamente son inexistentes, siendo la praxis consolidada que la empresa pague los aranceles establecidos por cada caso de fiscalización a cambio de que la Policía desista de realizar las fiscalizaciones previstas, a total beneficio de las empresas de seguridad.

Las «difíciles» relaciones sindicales en la industria de la seguridad privada

En las más de 115 empresas de seguridad privada que se piensa existen en el país solamente en 15 han sido constituidos sindicatos de trabajadores (alrededor del 13% del total).

De estos 15 sindicatos, la mayor parte se han cerrado o están inactivos, funcionando actualmente sólo tres: los sindicatos de trabajadores de las empresas Wakenhut, Yaguar y Cobra, siendo las primeras dos empresas entre las más grandes y antiguas del país.

Según los datos a disposición del SINTECOSS (Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Comercio y Servicios), asociación gremial perteneciente a la Central Nacional de Trabajadores (CNT), a la cual están afiliados tanto los 3 sindicatos de empresas de seguridad privada actualmente activos, como la mayor parte de aquellos inactivos; el más grande de estos sindicatos es el de la Wakenhut, con 220 afiliados sobre un plantel de alrededor de 800 trabajadores, seguido por el de la empresa Jaguar con alrededor de 50 afiliados y por el de la empresa Cobra con alrededor de 35 afiliados.

Hay que subrayar cómo en un total de alrededor 13.000 a 15.000 guardias de seguridad privada actualmente existentes en el país, sólo alrededor de 300 resultan afiliados a un sindicato, por una incidencia global de sindicalización entre estos trabajadores de alrededor del 2 o 2,5%.

Los primeros sindicatos de empresas de seguridad privada aparecieron a principios de los años noventa, cuando las reencontradas libertades sindicales consiguientes a la caída de la dictadura produjeron un notable entusiasmo entre los trabajadores paraguayos, con consiguientes incrementos paulatinos del número de sindicatos existentes y del número de trabajadores sindicalizados.

Entre los primeros sindicatos que se formaron en las empresas de seguridad privada se encontraban justamente dos de los actuales supervivientes: el sindicato de la empresa Cobra, fundado en 1989, y el sindicato de la empresa Wakenhut, fundado en 1992.

El sindicato de la empresa Cobra fue el primero que ya en el año 1990 consiguió firmar el primer contrato colectivo de trabajo en una empresa de seguridad privada, seguido algunos años después por el sindicato de la empresa Wakenhut. Actualmente estas dos son las únicas empresas de seguridad privada del Paraguay en donde existe un contrato colectivo de trabajo, continuando vigentes en las otras empresas exclusivamente contratos personales impuestos por la empresa sin ninguna posibilidad de contratación por parte de los trabajadores.

En varias empresas hasta se ha llegado a hacer firmar a los guardias recién contratados una serie de papeles en blanco, de manera a que la empresa mantuviera en su poder la firma del trabajador para poderla utilizar, llenando el papel blanco firmado con notas de renuncia, para despedir al trabajador en caso que surgiera un problema o el trabajador se volviera un estorbo por la empresa queriendo sindicalizarse o volviéndose un dirigente sindical particularmente activo.

En general, la relación patronal-sindicato en las empresas de seguridad privada siempre ha sido difícil y conflictiva, como lo demuestran los

pocos sindicatos aún activos frente a los muchos que ya han dejado de existir. Esto se debe sobre todo al hecho de que la gran mayoría de los dueños de empresas de seguridad privada son ex oficiales de Policía y de las Fuerzas Armadas, que pretenden manejar la empresa con la misma disciplina existente en el cuartel y mal toleran la existencia de sindicatos de trabajadores.

De todos modos, en los primeros años noventa, el renacimiento del sindicalismo paraguayo compensaba en parte esta situación y el Ministerio de Justicia y Trabajo y la Justicia estaban muy atentos a los conflictos sindicales, como demuestra la reposición que hubo en aquellos años, por acción judicial, de 5 dirigentes sindicales despedidos ilegalmente por una empresa de seguridad privada.

Actualmente, la situación es más difícil y el actual desprestigio acumulado en los últimos años por las centrales sindicales, junto con el aumento de la corrupción en la administración pública y en el Poder Judicial, ha reducido mucho la fuerza de las organizaciones sindicales, dejando a muchos trabajadores a merced de los dueños de las empresas.

Esta situación está impidiendo la conformación de nuevos sindicatos mientras las empresas utilizan cualquier método para impedir su constitución, o cuando han sido constituidos para favorecer su inmediato cierre.

Esto ha ocurrido en los sindicatos de varias empresas, como Silver, Guardián, Doran, que después de haberse constituido sufrieron una serie de persecuciones y represalias que llegaron hasta el despido masivo de dirigentes sindicales y afiliados (aunque esto esté prohibido por la ley), determinando finalmente el cierre del sindicato mismo. En otras ocasiones hasta se ha cerrado la empresa despidiendo a todos los trabajadores, reabriéndola sucesivamente con otro nombre para impedir que el sindicato continuara existiendo.

Esta actividad represiva no ha impedido el continuo desarrollo de la sindicalización de los trabajadores de la seguridad privada que igualmente han continuado organizándose (el sindicato de la empresa Yaguar por ejemplo es de constitución reciente, habiendo sido fundado en el 2004), así como luchando para defender sus derechos.

En los últimos 5 años hubo varias huelgas en diferentes empresas, como también manifestaciones por mejores condiciones de trabajos; estas últimas organizadas bajo el emblema de SINTECOSS, para que las empresas no pudieran individualizar a los organizadores y tomar represalias contra ellos.

En general también en los casos en donde los sindicatos han conseguido mantenerse a flote (Wakenhut, Yaguar y Cobra), la situación no es particularmente favorable a los trabajadores sindicalizados. En todas se dificulta la actividad sindical, no reconociendo la estabilidad en el lugar de trabajo de los dirigentes, no proporcionando las licencias sindicales previstas por el Código Laboral, y poniendo toda traba posible a las reuniones y asambleas convocadas por la dirigencia sindical con sus afiliados.

Uno de los pocos derechos que las empresas garantizan es referente a la estabilidad laboral, que por ley se asume después de diez años de trabajo. Generalmente la mala práctica, muy común entre las empresas paraguayas, de despedir a los trabajadores antes de que obtengan la estabilidad, no parece darse en las principales y más antiguas empresas de seguridad privada del país.

En cuanto a los otros derechos laborales, las empresas de seguridad tienden a limitar su aplicación hacia los trabajadores que emplean, aún más en las empresas donde, no existiendo sindicatos, los trabajadores resultan todavía más desprotegidos.

En este sentido, hay que rescatar cómo en los tres sindicatos actualmente activos, independientemente que la empresa asuma represalias contra los trabajadores sindicalizados, hasta empeorando las condiciones en las cuales ejercen sus trabajos con respecto a los trabajadores no sindicalizados; igualmente los afiliados demuestran no estar arrepentidos de pertenecer al sindicato, en cuanto consideran que finalmente la afiliación les permite gozar de mayores ganancias laborales y un apoyo valioso en caso surja algún conflicto con el dueño de la empresa.

Para concluir, también hay que señalar como una importante responsabilidad de la situación de escasa aplicación por parte de las empresas de seguridad hacia los guardias de seguridad de los derechos laborales establecidos en el Código, a la actitud de los mismos clientes de las empresas de seguridad, que aunque sepan que la empresa que están contratando no actúa legalmente en sus relaciones laborales, no se dan por entendidos del problema, tanto que, como ya ha ocurrido en algunos casos, en cuanto surja un conflicto sindical entre los trabajadores y el dueño de la empresa, prefieren romper el contrato con la empresa misma antes de asumir el problema, con el consecuente despido de los trabajadores afectados a ésta (o suspensión de sus actividades sin goce de sueldo) hasta que no se encuentre un nuevo cliente que absorba el número de guardias de seguridad que se ha quedado sin trabajo.

La explotación del guardia de seguridad privada como paradigma de la realidad de los trabajadores paraguayos

A la luz de esta realidad, retomamos los conceptos de alienación y explotación presentados con anterioridad, y no nos cabe duda de que los trabajadores de la seguridad privada son una de las expresiones más claras de estos dos fenómenos.

La mayoría de los trabajadores de este sector, al estar sometida a las condiciones laborales descritas en el apartado anterior, no tienen otra opción que acumular un sentimiento de extrañamiento y de displacer con la actividad que realizan.

Para conseguir aquello que necesitan para sobrevivir (casa, alimentación, vestimenta, salud, educación, etc.), los trabajadores están obligados a soportar los malos tratos de la patronal, los famosos «descue-reos» característicos de las Fuerzas Armadas, lo cual acrecienta el sentimiento de rechazo a una actividad que debería realizar el mismo trabajador.

Los malos salarios y las largas jornadas laborales, las lluvias y el fuerte calor de nuestro país, la falta de baños y la espera para la alimentación, las largas horas de estar parados sin posibilidad de descansar, constituyen los elementos necesarios para que los trabajadores de este sector ansien el término de la jornada laboral más que cualquier otra cosa.

Casi todos los guardias de seguridad comparten un mismo sentimiento, afirman que ser guardia de seguridad es la única opción que tienen para trabajar porque no saben hacer otra cosa y que, en cuanto se presente otra oportunidad, abandonarán este trabajo. Sólo esta afirmación es lo suficientemente contundente para mostrarnos el grado de alienación al que están sometidos estos trabajadores, ya que esto nos muestra el descontento de los mismos y el deseo de dejar de realizar este trabajo.

Además, teniendo en cuenta los muchos casos en que los trabajadores firman papeles en blanco, los mismos están expuestos a una situación de temor permanente, de miedo a «quedarse sin trabajo», como si fuera posible quedarse sin la característica fundamental de nuestra especie. He ahí el grado de alienación, los trabajadores llegamos a pensar que el «otro» puede quitarnos lo que nos hace humanos sin ser conscientes de lo que pensamos. Al no tener conciencia de lo que es, en realidad, el trabajo, no podemos ser conscientes de la dependencia a la que estamos sometidos y creemos que esto es algo natural, que «siempre fue y siempre será así».

Por eso, cuando nos preguntamos por qué los trabajadores no se rebelan ante esta «injusticia», podemos acudir a otra cita de nuestro autor, que nos habla de la subordinación real del trabajo al capital:

«No basta con que las condiciones de trabajo se presenten en un polo como capital y en el otro como hombres que no tienen nada que vender, salvo su fuerza de trabajo. Tampoco basta con obligarlos a que se vendan voluntariamente. En el transcurso de la producción capitalista se desarrolla una clase trabajadora que, por educación, tradición y hábito reconoce las exigencias de ese modo de producción como leyes naturales, evidentes por sí mismas».

Otro aspecto sobre el miedo de los trabajadores es aquel que tiene que ver con el temor a organizarse en sindicatos a partir de la persecución, los despidos de los dirigentes, los traslados y otras represalias de la patronal ante la organización de los trabajadores, con lo cual busca asegurarse un plantel de trabajadores sumisos, que reciban y cumplan las órdenes como si estuvieran en un cuartel y no participen en ninguna decisión que tiene que ver con el desarrollo del trabajo.

En lo que respecta a la explotación, los trabajadores de este sector, en la mayoría de los casos, como ya mencionamos, no reciben ni siquiera el salario mínimo, es decir, aquel valor de su fuerza de trabajo que les serviría para reponer sus energías y reproducir su fuerza de trabajo, sino que reciben muy por debajo del mismo. Esto implica que, el desgaste al que son sometidos, debido a jornadas excesivamente largas y en condiciones de precariedad absolutas, afecta la reposición de sus energías y, por lo tanto, el mantenimiento de un cierto nivel de salud, con lo cual los dueños de las empresas de seguridad privada se enriquecen gracias a esta situación.

Pero además, la falta de capacitación de los trabajadores de este sector, por un lado, aporta a reducir los gastos de la empresa y, por lo tanto, a aumentar las ganancias de la misma. Y por otro lado, contribuye a abaratar la fuerza de trabajo del guardia de seguridad privada, ya que si éste recibiera capacitación permanente, sería más trabajo invertido en él y, por lo tanto, más valor agregado. En este sentido, cuanto menor es el salario del trabajador, mayor será la ganancia del patrón. Y si a esto le agregamos los descuentos que sufren muchos trabajadores, tanto mayor es la ganancia de las empresas del sector que tienen esas prácticas.

Si el objetivo del capitalista es ganar más con menos inversión, para lo cual explota a los trabajadores, podemos citar algunos ejemplos de la realidad de la industria de la seguridad privada que nos pintan este panorama y que son claras muestras más de la explotación en este sector.

Con el no cumplimiento de las horas de descanso durante la jornada laboral, los trabajadores continúan trabajando sin recibir nada por esas horas, es decir, desgastan su fuerza de trabajo, sus energías, y ese desgaste no está contemplado en su salario. Que los trabajadores no cuenten con vacaciones, impide que repongan su fuerza de trabajo y, por lo tanto, que aumente su explotación. El no pago del seguro médico implica menor gasto de la empresa y, por lo tanto, mayor ganancia de la misma, y mayor gasto de salario del obrero en cosas que la ley estipula debería aportar la empresa y no lo hace. Por último, las horas que el trabajador tiene que quedarse esperando su relevo, en las cuales continúa trabajando, pero no le son pagadas, generan más ganancia para el patrón y mayor explotación del trabajador.

Como muestra extrema del nivel de explotación de los trabajadores de este sector, el pasado 6 de mayo, Rubén Giménez León, de 25 años, guardia de seguridad de la empresa Doram, se quitó la vida cansado de los maltratos y la falta de pago por parte de la empresa.

Por otro lado, la debilidad en cuanto a la organización de los trabajadores en sindicatos aumenta la posibilidad de mayor explotación, ya que muchos trabajadores se encuentran desprotegidos en sus derechos y no tienen la oportunidad de verse reflejados en los demás trabajadores y comprender que su problema, aparentemente individual, no es algo propio, sino común a los otros y, por lo tanto, posible de superar de manera colectiva.

¿Cuáles son las perspectivas para los trabajadores de la seguridad privada?

La realidad de las relaciones laborales vigentes en la industria de la seguridad privada en Paraguay no demuestra ser para nada alentadora.

Observando esta realidad, nos recuerda a la situación de la clase trabajadora en Inglaterra, en el siglo XVI, a principios del desarrollo del capitalismo, donde las jornadas laborales eran excesivamente largas, los salarios tan bajos que apenas alcanzaban para reponer la fuerza de trabajo duramente desgastada durante la jornada y estaban prohibidas las coaliciones obreras.

Sin embargo, frente a esta situación realmente bochornosa, deja un cierto optimismo el trabajo llevado adelante en estos últimos años tanto por el SINTECOSS, que ha demostrado cómo la persistencia en el trabajo diario de lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores y la voluntad de reactivar el enfrentamiento sindical, a lo largo supera cualquier represalia patronal permitiendo, con el tiempo, obtener

importantes resultados y hasta conseguir que la empresa acepte el enfrentamiento transparente con el sindicato.

Pero esto no significa que esta lucha no tenga esperanza. El hecho mismo de que en una situación de tan fuerte explotación de los trabajadores de la industria de la seguridad privada en Paraguay, se haya conseguido la supervivencia de algunos sindicatos y no se haya socavado la voluntad de los trabajadores de continuar fundando nuevos sindicatos en sus lugares de trabajo, más allá de la dificultad de resistir a las persecuciones patronales, demuestra fehacientemente cómo todavía existen perspectivas favorables para la construcción en Paraguay de un fuerte sindicalismo en el sector de la seguridad privada, más allá de lo que se pudiera pensar a primera vista.

Seguros de que esta situación se extiende a otros sectores de la producción, creemos que el desafío va mucho más allá de los intereses particulares de los trabajadores de la seguridad privada en nuestro país. El desafío que se coloca es la superación del trabajo alienado, la búsqueda de la emancipación de la humanidad, a partir de la cual el ser humano se reencuentre consigo mismo como especie, donde el trabajo no sea un medio para vivir, sino la vida misma; donde el ser humano sea capaz de construir relaciones sociales donde la cooperación, la solidaridad y el desarrollo de las potencialidades de cada persona hagan de ésta, una vida digna.