

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE ASOCIACIONES
SOLIDARISTAS EN EL DERECHO LABORAL**

MONICA PAOLA CASTILLO CAJAS

GUATEMALA, MARZO DE 2014

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE
ASOCIACIONES SOLIDARISTAS EN EL DERECHO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MONICA PAOLA CASTILLO CAJAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2014

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Dixon Díaz Mendoza.
Vocal:	Lic. Moises Raül de León
Secretario:	Lic. Emilio Gutierrez Cambranes

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Memfil Osberto Fuentes Pérez
Vocal:	Licda. Blanca María Chocochic Ramos
Secretaria:	Lic. Rodolfo Giobani Celis López

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



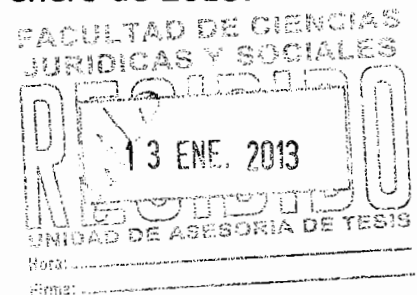
Lic. OTTO RENE VICENTE REVOLORIO
Abogado y Notario – Col. 7095

Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 302 Guatemala. Tel. 59179692 - 57044504 – 50748242
Correo: ottovrderecho@yahoo.com - ottovrderecho@gmail.com



Guatemala, 13 de enero de 2013.

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado:

En atención al nombramiento como Asesor de Tesis, de la Bachiller **MONICA PAOLA CASTILLO CAJAS**, me dirijo a usted, haciendo referencia a la misma, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir el Dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

EXPONGO:

- A) Respecto al nombre del trabajo de tesis, se nomina de la siguiente manera: **"LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE ASOCIACIONES SOLIDARISTAS EN EL DERECHO LABORAL"**
- B) En el asesoramiento del trabajo de tesis, se discutieron algunos puntos en forma personal con la autora, realizando los cambios y correcciones que la investigación.
- C) Se analizó la aplicación de los métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia. Las técnicas utilizadas fueron la observación y las encuestas.



Lic. OTTO RENE VICENTE REVOLORIO

Abogado y Notario – Col. 7095

Pos grado en Derecho Constitucional Comparado

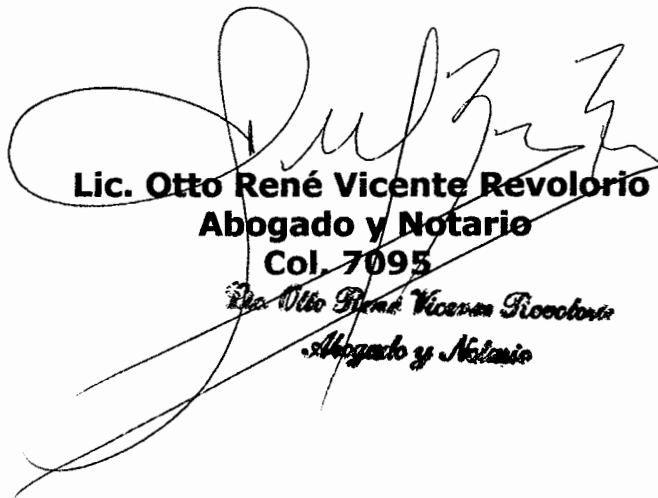
5 Av. 14-62 Zona 1 Of. 302 Guatemala. Tel. 59179692 - 57044504 – 50748242

Correo: ottovrderecho@yahoo.com - ottovrderecho@gmail.com

Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo; y en cuanto a las conclusiones y recomendaciones, comparto los argumentos vertidos por la autora, puesto que las mismas se encuentran estructuradas de acuerdo al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas.

- D) En cuanto al aporte o contribución científica, la presente investigación, se centra en analizar las formas de organización de trabajadores, como instrumentos que propicien el cambio de las condiciones laborales de los hombres y mujeres, siendo una opción aplicable la constitución de asociaciones solidaristas, las cuales representan un factor determinante de apoyo y organización obrero patronal.
- E) Se establece, que se cumplieron los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual resulta procedente dar el presente dictamen favorable, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de Usted, su deferente servidor.



Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario
Col. 7095
Lic. Otto René Vicente Revolorio
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 24 de enero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MONICA PAOLA CASTILLO CAJAS, intitulado: "LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE ASOCIACIONES SOLIDARISTAS EN EL DERECHO LABORAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Teléfono. 54066223



Guatemala, 4 de marzo de 2013

Doctor :
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Respetable Licenciado.

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha veinticuatro de enero de dos mil trece, en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como Revisor de Tesis de la Bachiller **MONICA PAOLA CASTILLO CAJAS**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, se establece lo siguiente:

I) El trabajo de tesis se denomina “ **LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE ASOCIACIONES SOLIDARISTAS EN EL DERECHO LABORAL**”.

II) Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento se corrigieron, constando la presente tesis en tres capítulos realizados en un orden lógico, siendo un tema importante, y su contenido invaluable.

III) En relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se establece lo siguiente: a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** La sustentante abarcó tópicos de importancia en materia de derecho laboral y sindical; b) **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, deductivo, sintético, inductivo, así como las técnicas de observación y las encuestas, ya que través de los cuales se estudio el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente la creación de asociaciones solidaristas en el derecho laboral; c) **La redacción:** la estructura formal de la tesis



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave. 14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Teléfono. 54066223



se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo; **d) Contribución científica:** el presente trabajo en su desarrollo constituye como un aporte jurídico y científico, que ha cumplido con todo el procedimiento del método científico; **e) Conclusiones y recomendaciones:** Las mismas obedecen a una realidad social. Conclusión importante a la cual arribó la sustentante es que a raíz de la crisis mundiales y nacionales están surgiendo nuevas formas de organización sindical, dentro de ellas, las asociaciones solidaristas, comités de empresas, sociedades anónimas laborales, y actualmente en el presente trabajo se propone en este trabajo, para fortalecer la organización de los trabajadores, conclusiones y recomendaciones que comparto con la autora puesto que las mismas se encuentra estructuradas al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentadas. Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.

IV) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por la sustentante, Bachiller **MONICA PAOLA CASTILLO CAJAS**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima,

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS.
Abogado y Notario
Col.: 4713.

Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Handwritten initials

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de febrero de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MONICA PAOLA CASTILLO CAJAS, titulado LA NECESIDAD DE FOMENTAR LA CREACIÓN DE ASOCIACIONES SOLIDARISTAS EN EL DERECHO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.

Handwritten signature

~~*Handwritten signature*~~
Llc. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Handwritten signature: Rosario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





DEDICATORIA

A DIOS:

Por cada una de las bendiciones que derrama en mi vida, por la oportunidad de alcanzar una de mis metas y demostrarme su inmenso amor.

A MIS PADRES:

Roberto Castillo y Silvia de Castillo, por su apoyo incondicional en todo momento, su amor, su entrega, comprensión, paciencia, por su esfuerzo en cada una de las etapas de mi vida y por estar siempre a mi lado.

A MI FAMILIA:

Por reír, llorar y compartir conmigo cada uno de los momentos especiales de mi vida

A MI NOVIO:

Por su amor incondicional por apoyarme en todo momento y siempre tener una palabra de aliento para no desmayar

A MIS AMIGOS:

Por todos los momentos que hemos compartido juntos, buenos y malos, por su apoyo, por estar siempre ahí y demostrarme su amistad incondicional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por todo el conocimiento otorgado.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme alcanzar uno de mis mayores éxitos.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora no solo con el propósito de dar cumplimiento a uno de los requisitos que se exigen en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, previo a optar al grado académico de Licenciatura, sino también por el interés que despertó en quien escribe, acerca de las circunstancias en que se encuentran los sindicatos y las formas de organización tan limitados que establece el Código de Trabajo. Todo lo anterior, considerando el trabajo tan importante que pudieran estar realizando las asociaciones solidaristas, que tienen una tendencia de carácter civil, y la viabilidad de que se regulen a través del Derecho de Trabajo. También se considera que en el trabajo, tanto patronos como trabajadores pasan mucho más tiempo en horas laborando que incluso con sus propias familias y por ello el clima debería ser agradable y respirarse un ambiente positivo para la buena marcha no solo en beneficio del empleador, sino también de los trabajadores.

Durante el desarrollo de este trabajo, se ha logrado evidenciar que se hace indispensable que exista una buena administración y conducción del personal por parte de las empresas, y pueden circunscribirse no solo a las privadas, sino también a las públicas, y que éstas tiendan a crear un clima de trabajo positivo, un ambiente agradable en que las relaciones entre la empresa y los trabajadores se basen en el entendimiento y el diálogo, principalmente para beneficio de ambos y por ello, se propone que se cree un marco normativo que tienda precisamente a ello, pero desde la perspectiva eminentemente laboral.

Se realizó un análisis en la legislación comparada, y se pudo determinar que existe una serie de beneficios que pudieran estar siendo obtenidos por ambas partes, con la confirmación de comités por ejemplo, derivados de la Asociación Solidarista, para determinadas actividades en una forma específica, con fines de



anticipos, que constituyen formas en que el trabajador se agencia para solicitar ayudas monetarias al patrono, pidiendo su salario en forma adelantada, entre otros.

Derivado de lo anterior, se ha propuesto como solución a la problemática planteada que entre en vigencia la iniciativa de ley que más abajo se analiza. Para una mayor comprensión del trabajo desarrollado, el primer capítulo describe aspectos generales del Derecho de Trabajo; en el segundo capítulo, se determina lo relativo al funcionamiento de las asociaciones solidaristas en la doctrina y como se regula en otros países dentro del análisis de la legislación comparada; en el capítulo tercero, se hace un análisis sobre las repercusiones de la inexistencia de las asociaciones solidaristas en el ámbito de trabajo, analizando la iniciativa de ley relacionada; en el capítulo cuarto, se presentan las propuestas de solución a la problemática, para que por último se incluyan los resultados del trabajo de campo realizado.

Para llegar a lo anteriormente expuesto, se utilizó el método científico y a través del análisis, síntesis, el método deductivo e inductivo, se pudo determinar que efectivamente como lo plantea la hipótesis, que existe una serie de beneficios que pudieran estar siendo obtenidos por ambas partes, con la conformación de comités por ejemplo, derivados de la Asociación Solidarista, para incidir en circunstancias que apremian e inmediatas que atender en los trabajadores y sus familias, lo que si sucede en otras legislaciones, por lo que se hace necesario que se establezcan a través de la iniciativa de ley que se propone en el presente trabajo.

Por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones en el presente trabajo de investigación de tesis.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Aspectos generales del derecho de trabajo.....	1
1.1 Breves antecedentes de la organización de trabajadores.....	3
1.2 El derecho colectivo de trabajo como base jurídica para la conformación de organizaciones de trabajadores y trabajadoras.....	6
1.2.1. Definición.....	6
1.2.2. Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo.....	10
1.2.3. Finalidad del derecho colectivo de trabajo.....	11
1.2.4. Instituciones propias del derecho colectivo de trabajo que han sido herramientas en la organización de trabajadores y trabajadoras.....	13
1.2.5. Principios fundamentales del derecho colectivo de trabajo.....	22
CAPÍTULO II	
2. El funcionamiento de las asociaciones solidaristas en la doctrina y legislación comparada laboral.....	25
2.1 Breves antecedentes.....	25
2.2 Definición de asociación solidarista.....	30
2.3 La unión solidarista guatemalteca.....	31
2.4 Importancia del movimiento solidarista en el ámbito laboral.....	33
2.5 Objetivos.....	34
2.6 Características generales.....	35
2.7 Principios filosóficos del movimiento sindicalista.....	36
2.8 Organización y marco legal de funcionamiento.....	38
2.8.1. Organización.....	38

2.8.2. Funcionamiento.....	48
2.8.3. Marco legal.....	57
2.9. Las asociaciones solidaristas en la legislación comparada.....	65
2.9.1. Europa.....	65
2.9.2. Centroamérica	67
2.10. Àmbito internacional de protección de los derechos de asociación de los trabajadores.....	75

CAPÍTULO III

3. Aspectos considerativos que repercuten en la inexistencia de las asociaciones solidaristas en el àmbito del trabajo	79
3.1. La realidad nacional respecto a los sindicatos.....	80
3.2. Razones por las que se organizan los trabajadores.....	88
3.3. El funcionamiento de las asociaciones solidaristas como una nueva forma de organización de trabajadores y la necesidad de su inclusión en el Còdigo de Trabajo.....	88
3.3.1. Fundamentos.....	88
3.3.2. Repercusiones de la inexistencia de las asociaciones solidaristas en el àmbito de trabajo.....	90
3.4. Propuesta de solución a la problemática planteada.....	95
3.4.1 Anàlisis del criterio de trabajadores y patronos.....	95
3.4.2 Necesidad de que se regule el funcionamiento de las Asociaciones solidaristas en el Còdigo de Trabajo.....	95
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	101
ANEXOS.....	103
BIBLIOGRAFÌA.....	111



CAPÍTULO I

1. Aspectos generales del derecho de trabajo

Es de considerar que acerca del derecho de trabajo se ha escrito mucho, principalmente porque constituye una disciplina jurídica de gran relevancia en virtud de que la población se integra en un buen porcentaje de trabajadores, y sus familias. Es por ello, que en el presente estudio, se abordara en forma generalizada aspectos relacionados con el derecho de trabajo, dándole más importancia a lo que son la organización de trabajadores pues es aquí en donde se considera existe dificultad, tomando en consideración lo que ha sucedido en el caso de los sindicatos y algunas organizaciones constituidas en comités ad hoc pero que no han tenido gran relevancia en el desarrollo de los derechos laborales de los trabajadores.

Si bien es cierto, existe un marco normativo internacional y nacional de protección y que promueve la organización de trabajadores, esto no sucede o no se aplica en el medio guatemalteco, por una serie de circunstancias que algunas se desarrollan en el presente análisis.

Al analizar y reflexionar sobre lo anterior, se puede determinar que el término de derecho de trabajo como tal no se había conceptualizado desde los inicios de esta disciplina jurídica, a pesar de que de esa manera se ha entendido las distintas normas jurídicas, instituciones, leyes, normas que se rigen en la legislación guatemalteca. En un principio, y en función de su origen, se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo



industrial; años más tarde, algunos estudiosos de esta disciplina como Mario López Larrave definieron al derecho de trabajo como se conceptualiza ahora, pero también se entiende como “derecho obrero, el derecho de los trabajadores y trabajadoras”.¹

Estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. Esta es una razón más por la que quien escribe considera que tratándose de formas de organización como lo son las asociaciones solidarias, de trabajadores fundamentalmente y de patronos, debe existir normas específicas del derecho civil para esta institución.

Se debe establecer también que “la única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede difundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del trabajo, tiene una connotación precisa”.² entonces, se debe determinar que el derecho de trabajo, lo constituye un conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del

¹ López Larrave Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Pág. 63

² De la Cueva Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo. Disputaciones terminológicas.** Pág. 3.

trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

El derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

1.1 Breves antecedentes de la organización de trabajadores

De conformidad con la historia del movimiento sindical narrada por Luís Cesar Del Valle en el seminario los desafíos del movimiento sindical en América Latina, se remonta para el caso de Guatemala a los años de mil ochocientos setenta y tres, durante el gobierno del presidente Justo Rufino Barrios, cuando se emitió el llamado Mandamiento de Indios el cual fue enviado por medio de una circular a los jefes políticos de los departamentos en el que se decía: Los jefes políticos deberán proporcionar a los dueños de fincas de su departamento que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario, hasta cincuenta o cien según sea la importancia de la empresa. Agrega este documento escrito por dicho autor que existen fechas muy importantes que marcaron el movimiento sindical en Guatemala, señalando a las siguientes:

1. En 1876 se dicta el Decreto 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas a ladrones o dañadores de plantíos de café.
2. En 1877 se emitió el Decreto Gubernativo 176 que contenía el Código Civil. Este código regulaba los asuntos relacionados con el trabajo en esa época existía un documento llamado Contrato de Locación de Servicio.

Este era considerado como un contrato por medio del cual el trabajador se alquilaba durante un tiempo para prestar sus servicios. Este mandamiento de indios después se le llamó mandamiento de mozos o trabajadores, se trataba de la exigencia de un trabajo forzoso, como se observa en esta época el trabajador era considerado como un objeto y el contrato respondía más a los intereses del patrono que a los del trabajador. Pero eso no es todo, en ese mismo año se emitió el Decreto 177 denominado Reglamento de jornaleros, por medio de este decreto se regulaba la relación agrícola y se establecía a través de otras maneras o formas como: El colonato, el libreto de trabajo y el mandamiento de jornaleros, los cuales describiremos a continuación:

- Colonato: Colono es el jornalero que vive en la finca y trabaja en ella cuando el patrono lo necesita, sin tener el trabajador la garantía de un trabajo permanente.
- Libreto de trabajo: Era un documento en el que se registraban los contratos de trabajo que el campesino había tenido durante el año, el hecho de cargar este documento evitaba caer en manos de la justicia bajo la acusación de vagancia.
- Mandamiento de jornaleros: Este reglamentó que los mandamientos para que un jornalero habilitado por un patrono no fuera comprometido en un mandamiento solicitado por otro, se concedió el derecho al primer patrono de reclamarlo y la autorización de la autoridad de entregarlo.

De acuerdo a lo anterior, entonces es dable suponer que durante muchos años prevalecieron estas formas de relación laboral que fomentaban los trabajos forzados, salarios injustos, opresión, represión y persecución del trabajador, principalmente el del campo.

3. En el año 1903 se reconoce lo miserable de los salarios y se fija partir del 1 de septiembre, el precio del jornal en el campo de 12 reales diarios aunque unos meses después el gobierno da marcha atrás en esta disposición y libera los precios de estos salarios en los contratos de trabajo.
4. En 1906 por medio del Decreto Gubernativo No. 699 se emite la Ley Protectora del Obrero, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, siendo en consecuencia, el primer antecedente importante de la seguridad social.
5. En 1923 durante el gobierno de José María Orellana se emitió el Decreto 843, por medio del cual se prohíbe el derecho de huelga a los trabajadores públicos.
6. En 1923 en Guatemala, tuvo influencia de la convención centroamericana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, en Washington. Aprobada en Guatemala por medio de Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925.

Esta convención consta de 12 artículos en los que se establece una serie de beneficios para los trabajadores, entre los que se puede mencionar: La prohibición de trabajos forzados para menores y mujeres, el descanso semanal, el seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez por accidente, construcción de habitaciones para obreros, responsabilidad patronal por accidentes, entre otros.
7. En 1944 durante la llamada época de la revolución la cual inició junio de 1944, se

promovieron propuestas importantes en cuanto a mejorar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores guatemaltecos. En 1945 la Asamblea Nacional Constituyente emitió una nueva constitución y el 23 de marzo de ese mismo año se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia, terminando así, en cierta medida, con una manifestación de explotación cruel que se venía implementando desde los repartimientos coloniales. El repartimiento no solo consistió en repartir grandes extensiones de tierra, sino también en repartirles la cantidad de indígenas necesarios para que la cultivaran. Hasta entonces, nace en Guatemala el Derecho del Trabajo.

1.2 El derecho colectivo de trabajo como base jurídica para la conformación de organizaciones de trabajadores y trabajadoras

1.2.1 Definición

Se ha tomado en consideración analizar dentro del contenido del derecho de trabajo, la rama del derecho colectivo del trabajo, precisamente porque en este trabajo se abordan temas relacionados con la organización sindical y gremial. Este derecho regula aspectos relacionados con la organización de trabajadores, siendo la institución más importante en el caso de los trabajadores organizados. Comprende una serie de principios, instituciones propias, que involucran el quehacer de los trabajadores en su conjunto.

Pero no solo se puede decir que involucra la organización de trabajadores, sino también en el caso de los patronos. Aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, hace que a través del derecho colectivo de trabajo se desarrolle su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.

Con lo anterior, se establece entonces que; “la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos, lo constituye el derecho colectivo de Trabajo”.³

Por ello se dice que el derecho colectivo de trabajo se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

El derecho colectivo de trabajo se integra tanto con las asociaciones profesionales, obreras o patronales, como igualmente con los convenios colectivos de condiciones del trabajo y caen dentro de su esfera los conflictos que tienen por protagonistas a los trabajadores y a los patronos colectivamente considerados. Mario de la Cueva lo

³ Areñas Posadas Carlos, *Historia económica del trabajo siglos XIX y XX*. Pág. 22

define de la siguiente manera: “son principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funcione de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”⁴ sic.

El derecho colectivo de trabajo de similar forma al derecho individual, pues es evidente de que también dentro de este ámbito, se ha hecho un largo recorrido que ha afectado definitivamente los derechos laborales, pero entendidos estos desde la óptica del trabajo organizado.

Se puede decir que en la medida que los trabajadores la mantienen y la mejoran constantemente a través de la defensa de sus intereses en búsqueda de una existencia decorosa que les permita desarrollar sus actividades cotidianas y laborales dentro de condiciones de salud física y mental, estos se deben encontrar inmersos dentro de una sociedad respetuosa de los derechos inherentes a la persona humana con una visión futurista de los destinos de la humanidad, siendo una tarea fundamental que le corresponde al Estado como ente rector de las políticas en materia de trabajo, para la cual en la búsqueda de su bienestar han establecido las instituciones para lograr todo aquello que les corresponde que ha devenido y adquirido desde el momento que interviene en el proceso productivo, facultándoles para exigir todas aquellas prestaciones que tienen derecho desde el momento en que su actividad se ha traducido en la creación de productos satisfactorios de necesidades de una sociedad que debe buscar su desarrollo en beneficio de la colectividad.

⁴ Arenas Posadas Carlos. Ob. Cit. Pág. 23

Es un derecho que atañe a los “grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un haz de garantías en defensa de grupos obreros.”⁵

El autor anteriormente citado, determina que el derecho colectivo de trabajo constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones, por lo siguiente:

- a) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.
- b) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.
- c) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo.
- d) Y es una garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra aparece, aislados carecen también de fuera frente al Estado.

Ésta visión, que también podría llamarse “teoría de la unidad indisociable, escinde al derecho del trabajo en tres instituciones =sindicato, negociación colectiva y huelga= que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia, aunque la supresión de alguna de ellas haría ineficaz al derecho colectivo del trabajo. Palomeque dice que le Derecho Sindical se integra por tres centros de imputación normativa:

⁵ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 211

Derecho de los sujetos colectivos de trabajadores y empresarios, su relación y tutela; derecho de conflictos colectivos entre tales sujetos de las medidas conflictivas y los procedimientos para su composición; y derecho de la negociación colectiva entre los sujetos colectivos. Ermida indica que se trata de los tres pilares básicos al extremo de que la falta o falla de cualquiera de ellos resiente e impide el funcionamiento del sistema. Deben entonces existir y funcionar coordinadamente”.⁶

1.2.2 Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo

El tratadista Mario De la Cueva citado por Tortella Luis, cuando se refiere a la naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo, caracteriza este derecho como una garantía de libertad para los trabajadores frente al capital, con un fin concreto obtener la parte que corresponde al trabajo en el proceso de la producción, y con un límite que es el derecho del capital a la existencia y a percibir una utilidad equitativa. Por cuanto a la garantía de la libertad función genuina del derecho público se agrega el interés privado y utilitario de la participación en el proceso productor. El derecho colectivo del trabajo desde un ángulo subjetivo y en consecuencia privado, “la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo”.⁷

El derecho colectivo del trabajo por su especial naturaleza pueden caracterizarse como colectivos por aplicarse no a individuos considerados aisladamente y si a grupos, entidades o asociaciones que son los artífices de ese derecho. Además pueden

⁶ Tortella, Luis. **Los orígenes del sindicalismo en el siglo XX**. Pág. 204

⁷ Ibid.

concebirse los trabajadores y los patronos como los beneficiarios de ese derecho el mismo no se integra formalizando individualmente a unos y a otros sino concibiéndolos en razón de participar en colectividades, en acción conjunta con decisiones generalizadas y con normas que se dirigen a situaciones en que se prescinde de las particularidades de cada individuo.

El derecho colectivo de trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el Derecho del trabajo es un derecho público. Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público..."⁸

1.2.3 Finalidad del derecho colectivo de trabajo

El derecho del trabajo en su conjunto tiene como finalidad suprema la persona del trabajador al que considera desde un ángulo especial, como autor del trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana. El derecho del trabajo es el portador de un nuevo humanismo jurídico el Individualismo responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho el derecho del

⁸ Letamendía Francisco. *Estructura política del mundo del trabajo*. Pág. 553

trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades.

El derecho colectivo del trabajo con lleva una doble naturaleza: Es un fin en sí mismo porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta es su finalidad suprema, para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro.

Se sabe que el fin supremo del derecho es la justicia social finalidad que la clase trabajadora conquista en lo posible en los contratos colectivos de trabajo. El derecho colectivo del trabajo se eleva sobre la declaración de derechos y las leyes laborales en un esfuerzo por igualar el derecho con la vida y con sus transformaciones. El derecho colectivo del trabajo debe entenderse en doble sentido: primeramente porque rige en forma integral al derecho individual del trabajo esto se extiende a todas las condiciones de prestación de los servicios, lo que da por resultado que el contrato colectivo sea tan minucioso que hace inútil la celebración de pactos individuales.

De acuerdo a lo anterior, entonces, se puede determinar que su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata. De manera inmediata,

por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

1.2.4 Instituciones propias del derecho colectivo de trabajo que han sido herramientas en la organización de trabajadores y trabajadoras

Antes de abordar el tema de las instituciones que son propias del derecho colectivo de trabajo, Babiano José cita “que es importante determinar que se puede concebir a la institución como un ente jurídico que tiene como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley; refiere este concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, siendo instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos”.⁹

Las instituciones del derecho colectivo de trabajo, son la materia prima, son las que le dan vida a este derecho, entendiéndolo como el hecho de que el trabajador se circunscribe a un conglomerado, o bien en el caso de un patrono, con el fin de que unidos propugnan o propician los cambios necesarios en el orden jurídico o material para lograr la búsqueda de mejores satisfactores mínimos para los trabajadores o los

⁹ Babiano José. *El sindicalismo español en el último cuarto del siglo XX*. Pág. 553

patronos dentro de los fines y metas que estos posean.

A) Los sindicatos

El Diccionario señala que “Sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario”.¹⁰ En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años).

El Artículo 206 del Código de Trabajo indica que sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión, u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

¹⁰ Enciclopédico de la Real Academia de la lengua. Pág. 342

El Artículo 214 del Código de Trabajo, al respecto indica: Son actividades de los sindicatos:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el Artículo 374 de este Código.
- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro, contribuyan a mejorar la vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento sean debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical.
- e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Se considera que los principios básicos de los sindicatos son:

- El respeto a la voluntad de la mayoría,
- El voto secreto y personal

- La jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina. En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos.

B) El contrato colectivo de trabajo

De la Cueva Mario lo define así: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio"¹¹

El contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y adversamiento por parte de los defensores del derecho civil formal e individualista. En el Siglo XIX no existieron estudiosos o tratadistas del Derecho del Trabajo, razón por la que los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de su licitud, naturaleza y efectos. Una primera situación que les desconcertaba de esta novel institución fue que en tanto desde el punto de vista del derecho individual un contrato, era un acuerdo de voluntades entres las partes, a quienes exclusivamente ligaba, este tipo de nueva contratación la realizaba una asociación obrera para normas las relaciones individuales de sus socios con el patrono: el contrato colectivo pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera, titular del interés profesional y general

¹¹ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 245

del grupo y el empresario, a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono.

Se puede decir entonces que:

1. El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones, con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo. Nuestro Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual, sino que también colectivamente.
2. El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.
3. El contrato colectivo de trabajo es el acuerdo de voluntades entre las partes a quienes exclusivamente ligaba este tipo de nueva contratación, la realizaba una asociación obrera para normas de sus relaciones individuales de sus socios con el patrono. Se pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera titular del interés profesional en general del grupo, el empresario, y a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono.
4. Es el convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades, o varias zonas económicas.
5. El contrato colectivo de trabajo es una transformación fundamental en la vida de

las relaciones entre el capital y el trabajo; es la agrupación de obreros por su fuerza moral, por la conciencia de su papel de defensores de los intereses generales de su clase podrá discutir las condiciones de trabajo; y estas condiciones serán hijas de una voluntad no debidas a la necesidad inaplazable de un individuo.

C) El pacto colectivo de trabajo

Es el producto final del acuerdo tornado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales de trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.

La mayoría de las grandes empresas cuentan con un Pacto Colectivo vigente, ya que es una de las primarias exigencias de lo grupos de trabajadores; exigencia que se encuentra ampliamente respaldada por la ley, el Còdigo de Trabajo de Guatemala en su Artículo 51 impone al empleador la "obligación de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados", o bien de atender las solicitudes de grupos coaligados, tal como se regula en el Artículo 374 del Código de Trabajo.

Pero la importancia del Pacto Colectivo no radica solamente en lo obligatorio que se impone, sino que también en que puede ser un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, para mejorar la armonía laboral y por lo mismo, para el empleador.

De acuerdo a lo anterior, se puede decir, que esta forma de acuerdo entre trabajadores y patronos, constituye el futuro del derecho de trabajo y se vislumbra cada vez mas negociado y mas especifico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo, de tal manera que en lugar de normas imperativas que muchas de ellas no son acordes a las realidades de los trabajadores, se fijan normas en el mismo lugar de trabajo y aplicables en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen, aparte de lo anterior, tiene mucha relación con lo que sucede con el caso de las formas de organización sindical global, o como se define en la doctrina internacional sindicatos globales, pues la expansión de las grandes empresas, también obligan a la conformación de grandes organizaciones sindicales, con sucursales en cualquier país o Estado del mundo.

El Pacto Colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es, que puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro del entorno laboral.

Dentro de la legislación laboral guatemalteca también existen diferentes clases de pacto, se encuentra el de industria, de actividad económica o de región determinada, varios de los cuales se consideran de mayor amplitud y cobertura. No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial. Los interlocutores de este Pacto, por lo mismo, serán los representantes de un amplio

sector productivo que aglutinara a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por el otro, federaciones o confederaciones sindicales.

Francisco de Ferrari lo define así: “La convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos ó una asociación patronal o un grupo ó una asociación de trabajadores con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales”.¹²

El Código de Trabajo establece: Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

D) Conflictos colectivos de carácter económico

Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos solamente entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. El conflicto de trabajo según Guillermo Cabanellas lo define de la siguiente manera: “Dentro de la legislación positiva el conflicto de trabajo es toda controversia entre empleadores y obreros o empleados, entre dos o más grupos de empleadores, o

¹² De Ferrari Francisco. **Derecho del trabajo, volumen III.** Pág. 112

entre dos grupos de obreros o empleadores, relativa a cuestiones de empleo, a la condición y modalidad del trabajo”.¹³

El tratadista Mario de la Cueva, dice que “Se entiende por conflicto colectivo de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último case se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”¹⁴

El origen del conflicto es el enfrentamiento o de discordia que perturbe la relación jurídica existente entre las partes, las dos clases que aquí nos interesan son el conflicto de trabajo y el común; esto es el conflicto de orden jurídico que surte sus efectos en una relación que está dentro del derecho laboral y aquellas situaciones de antagonismo que se encuadran en el derecho común.

El tratadista Luís Alcalá - Zamora y Castillo citados por Guillermo Cabanellas lo definen de la siguiente manera: “Es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios de una parte y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector”.¹⁵

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Pág. 86

¹⁴ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 145

¹⁵ Ibid.

1.2.5 Principios fundamentales del derecho colectivo de trabajo

Buròn, citado por Guillermo Cabanellas define: "Los principios generales del derecho son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento"¹⁶

El profesor Uruguayo Américo Plà Rodríguez en su texto los principios del derecho de trabajo citado por el Raúl Antonio Chicas Hernández define los principios propios del derecho del trabajo, y dice: "Principios del derecho de trabajo son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".¹⁷

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández hace referencia a una serie de "principios que inspiran el Derecho colectivo de trabajo"¹⁸ y se refiere en forma específica a lo que indican los incisos del Artículo 102 de la Constitución Política de la República que señala:

- a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social
- b) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- c) Todo trabajo será equitativamente remunerado

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Chicas Hernández Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pag. 7

¹⁸ Ibid

- d) igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad
- e) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal
- f) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley
- g) Fijación periódica del salario mínimo conforme con la ley
- h) Fijación de las jornadas de trabajo
- i) Derecho a descanso semanal remunerado
- j) Derecho del trabajador a gozar de vacaciones anuales pagadas
- k) Obligación del empleador a pagar aguinaldo
- l) Protección a la mujer trabajadora y a los menores de edad
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos
- o) Obligación del empleador de pagar indemnización cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador
- p) Obligación del empleador a otorgar una prestación post mortem
- q) Derecho de sindicalización y de huelga
- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores
- s) Tutelaridad de las leyes de trabajo



CAPÍTULO II

2. El funcionamiento de las asociaciones solidaristas en la doctrina y legislación comparada laboral

2.1 Breves antecedentes

Dentro de los antecedentes de este movimiento, se ha establecido que el mismo se originó en Costa Rica en el año de 1949. Según este autor, “surge como una alternativa al movimiento sindicalista”.¹⁹ Sus principios son universales, de solidaridad humana e interés por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores de la empresa, a través del aumento de la productividad y expansión de la base de la propiedad.

Se dice entonces que en este país el Licenciado Alberto Martén Chavarría presentó un plan conteniendo la filosofía Solidarista. A partir de ese momento se hicieron los planes necesarios para que en 1951 surgieran las primeras Asociaciones Solidaristas. Dos años después, en 1953, se fundó la Unión Solidarista Costarricense con el objetivo de “funcionar como una central de recolección de información de las asociaciones existentes y para que las empresas que quisieran constituir nuevas asociaciones vieran a donde abocarse”.²⁰ En el año de 1955 ya existían 35 asociaciones formales en ese país.

¹⁹ Marcelo Martén. *El solidarismo costarricense*. Ob. Cit. Pág. 44

²⁰ Ibid.

En el año de 1971 se suscribe un convenio de cooperación con la Escuela Social Juan XXIII para la difusión del mensaje Solidarista y se funda la Asociación de Empresarios Pro-Justicia Social y Paz. Para 1974 con el apareamiento del Sector de Economía Laboral se crea la Federación de Asociaciones Solidaristas con el objeto de defender sus derechos ante la amenaza de estos de congelar los fondos para el pago de indemnizaciones. En el año de 1979 se realiza el primer festival Solidarista y se desarrolla un plan quinquenal para el buen desarrollo Solidarista, teniendo como meta llegar a las 500 asociaciones en el año de 1983. Sentadas las bases formales del solidarismo, las Asociaciones Solidaristas existentes crean la Unión Solidarista Costarricense con la representación de la parte patronal y laboral. En 1983 se alcanzó la meta de crecimiento establecida al llegar a 500 asociaciones. Se realizó el Tercer Congreso Nacional Solidarista y se aprobó la Ley de Asociaciones Solidaristas. En 1985, se aprueba la creación de la Financiera Solidarista y del Banco de la Vivienda Solidarista. “Hoy en día en este país existen más de 1800 asociaciones en igual número de empresas representando aproximadamente 200,000 trabajadores afiliados, con activos combinados en inversiones de más de 500 millones de dólares”.²¹

En el caso de Guatemala, se puede decir que en el año de 1961 llegó a Guatemala el señor Álvaro Pórtela, ex-secretario General del Movimiento Solidarista Costarricense, quien dictó una conferencia para miembros de la iniciativa privada y pública sobre los “beneficios que el Solidarismo brindaría a los Empresarios Guatemaltecos”.²² Luego de varios debates e intercambios se aprobó el inicio del Solidarismo en la industria

²¹ Ibid.

²² De León Roldan, Sylvia Lucrecia. **Problemas en la implementación de estrategias organizacionales respecto al solidarismo**. Tesis de graduación Universidad Francisco Marroquín. Pag. 56

guatemalteca. Para su implementación se solicitó la asesoría de Álvaro Pórtela la cual no se tuvo debido a causas que aún se desconocen. En febrero de ese mismo año, se convocó a una conferencia con representantes sindicales y patronales, donde Álvaro Pórtela expuso la filosofía del Solidarismo y presentó el sistema y funcionamiento. Agradados con el contenido del proyecto, decidieron los participantes casi unánimemente ponerlo en marcha en el país. En oposición a las ideas del solidarismo el Lic. Colón Asturias, en ese entonces miembro del Ministerio de Trabajo, se declaró en contra de su funcionamiento exponiendo que de apoyar el Movimiento Solidarista, se acabaría con el Sindicalismo en Guatemala.

Esto confundió a los representantes sindicales sobre todo y retiraron su voto de confianza al proyecto, quedando postergado para futuras reuniones, las cuales nunca se volvieron a realizar. Meses más tarde, el Ingeniero Luís Schlesinger quien fungía como Gerente del Centro de Desarrollo y Productividad Industrial, mostró interés en apoyar al Movimiento Solidarista y logró que Álvaro Pórtela realizara varias reuniones y contactos con industriales. Así en mayo de 1961 un grupo de empresarios suscribió un documento dando todo su apoyo al Movimiento Solidarista por considerarlo de beneficio tanto para la empresa como para los trabajadores, afiliando a más de 200 empresas.

Lamentablemente para el Movimiento Solidarista ninguna de estas empresas estableció los lineamientos adecuados para hacer funcionar el Plan de Ahorro, por lo que a pesar de tanto entusiasmo inicial, el movimiento se vino abajo y poco a poco cada empresa fue perdiendo interés en su Asociación sin llegar a formalizar su funcionamiento.

Durante algún tiempo no se realizó ninguna actividad, hasta septiembre de 1961 cuando la Cámara de Industria patrocinó varias conferencias sobre Solidarismo dictadas por Álvaro Pórtela y con éxito, logrando así abrir una oficina de Coordinación Solidarista sostenida por varias empresas privadas del país, para apoyar y promover el funcionamiento del Movimiento Solidarista. No fue sino hasta octubre de 1962 que se logró la primera promoción de dirigentes laborales Solidaristas, quienes pertenecían a las empresas que apoyaban el funcionamiento de la Oficina de Coordinación. A partir de enero de 1963 se empezaron a transmitir los “objetivos y fines del Solidarismo a través de cursos impartidos por el Instituto Centro Americano de Relaciones Humanas”.²³

Con el cambio de gobierno de 1963 se detuvieron todas las actividades relacionadas con el Solidarismo y fue gracias al Jefe de Estado Coronel Enrique Peralta Azurdia, quien conocía del Movimiento, que se logró continuar con los trabajos ya establecidos hasta ese momento, ya que dio su apoyo al funcionamiento del Solidarismo. No pudo hacerse mucho después de todo, ya que decidió formar el Banco de los Trabajadores y retiró su apoyo al Movimiento Solidarista. En Marzo de 1963 se fundó la Unión Solidarista Guatemalteca, pero no funcionó debido a que no se logró equilibrar la representación laboral y patronal. Luego de cuatro años de intentos, fracasó la idea de hacer funcionar el Movimiento Solidarista en Guatemala y no fue sino hasta 1981 que se fundó en la Finca la Perla, la Asociación de Empleados de Finca la Perla y Anexos ubicada en Chajul, Quiché con 500 empleados, donde se vislumbró como nueva esperanza para el nacimiento del Solidarismo en Guatemala. Se llevaron a cabo

²³ De León Roldan Sylvia Lucrecia. Ob. Cit. Pág. 61

pláticas con Álvaro Pórtela para establecer estrategias de promoción para el plan Solidarista, quedando encargado de esta actividad para Guatemala el señor Enrique Arenas Menes. Es así como en noviembre de 1983 se fundó formalmente, en forma provisional, la Unión Solidarista Guatemalteca, participaron empresarios como Arenas Menes, Julio Matéu, José Rotz Castro, José Recinos, Álvaro Rodríguez y Mario Coll Solares entre otros, iniciando así un Solidarismo serio para el país.

Estas personas fungían como directivos-fundadores de la Unión Solidarista Guatemalteca, y comienzan una campaña de difusión del movimiento Solidarista, logrando así implementar el Plan Solidarista y la Constitución de Asociaciones de empleados en varias empresas. De acuerdo a las últimas estadísticas presentadas en el Órgano Informativo de Unión Solidarista Guatemalteca No. 1, el movimiento Solidarista “representa a 200,000 trabajadores en más de 450 empresas y asociaciones de empleados Solidaristas con un monto global en activos e inversiones de aproximadamente (\$) 350 millones de dólares”.²⁴

Así la Asociación Solidarista llega a todos sus afiliados, es su canal de comunicación directa cada uno de los representantes que integran la Junta Directiva. Dentro de la Junta Directiva existe un Fiscal Laboral y un Fiscal Patronal, quien se encarga de velar por los intereses de los trabajadores y por los intereses de la empresa correspondientemente. Las Asociaciones Solidaristas tienen un nivel empresarial alto, debido a su expansión. Las condiciones favorables para la expansión del Movimiento Solidarista son empresas estables, que los patronos y trabajadores acepten la

²⁴ Ibid



propuesta y que todos en conjunto tengan capacidad de organización para ello. Solamente falta contar con una estructura sistemática y organizativa, que le permita desarrollar su administración técnica y confiable. Urge que exista una ley que regularice el movimiento Solidarista, a pesar de que existan bases legales para su constitución, ya que muchas veces se cae en contingencias por las mismas lagunas de las leyes.

El Solidarismo reconoce tres actores principales integrando la empresa: el capital, la administración y el trabajo, los cuales son interdependientes.

1. El capital asume el riesgo, aporta visión, búsqueda de recursos y generación de empleo.
2. La administración de los recursos; económico, humano, tecnológico y tiempo son vitales para la supervivencia y desarrollo de la empresa, y
3. El trabajo como la suma de: conocimiento, entusiasmo, lealtad, iniciativa y habilidad; que combinados solidariamente alcanzan la productividad y crean riqueza para su distribución equitativa.

2.2 Definición de asociación solidarista

Es un movimiento social, formado por trabajadores y representantes empresariales. Ellos realizan actividades encaminadas a introducir en la vida de las personas, negocios, con una filosofía económicamente social de la Solidaridad. Además de encargarse de la promoción y orientación de Asociaciones donde se establezca el Plan de Ahorro Solidarista. Tiende a unir lazos de unidad y fraternidad entre patronos y

trabajadores; de ayudarse mutuamente en la consecución de sus finalidades de bienestar humano originada en una elevada producción y equitativo reparto; de cooperar en la implantación de las mejores prácticas en el campo de las relaciones humanas, haciéndoles comprender que en la defensa de la empresa se encuentra la defensa de sus propios intereses y que los enemigos comunes de patrones y trabajadores son la pobreza y la ignorancia.

Asociación Solidarista

Es un ente privado, con personalidad jurídica propia; cuyos objetivos principales son: El fomento del ahorro entre sus Solidaristas a través del establecimiento de cajas de ahorro y préstamos, bajar el costo de la canasta básica a través del establecimiento de servicios de tiendas de consumo y de alimentos, así como proporcionar servicios sociales como clínicas médicas, venta de medicinas a bajo costo, actividades culturales, sociales y deportivas; buscando una convivencia armoniosa entre todos los trabajadores y el empresario. Una Asociación Solidarista es la “organización formal de trabajadores de una empresa (entendiéndose por trabajador desde el gerente general hasta el empleado de menor jerarquía); que se asocian voluntariamente para procurar la solidaridad obrero-patronal, lograr mejores rendimientos basándose en productividad y ayuda mutua”.²⁵

2.3 La unión solidarista guatemalteca

Nació para fortalecer y dirigir al Movimiento Solidarista en Guatemala. Reúne a empresarios y trabajadores de los diferentes sectores productivos del país, que tienen

²⁵ Ibid

en común confianza en el solidarismo, para el logro de los objetivos encaminados al progreso económico.

La Unión Solidarista es una institución sin fines de lucro, creada para brindar apoyo, promoción, capacitación, asesoría y representación de las Empresas y Asociaciones Solidaristas existentes en el país. No tiene compromisos políticos, partidistas y religiosos, anima a los Solidaristas apoyar con su participación la libre empresa y la democracia en Guatemala. Para dar a conocer la filosofía Solidarista y los beneficios que otorga tanto en el ámbito laboral como empresarial, la Unión Solidarista realiza seminarios y cursos de capacitación en diferentes lugares del país. Para cumplir esta estrategia se contrata y fortalece a un equipo de promotores, para mantener constante la capacitación, a fin de calificarlos adecuadamente y puedan orientar y formar efectivamente a los dirigentes Solidaristas, tanto en asociaciones nuevas, como en las existentes.

Dentro de los aspectos más importantes de resaltar de esta forma de organización laboral, se encuentran:

1. Las Asociaciones Solidaristas se capitalizan por medio de las aportaciones que mensualmente hacen los Solidaristas de un cinco por ciento de su sueldo y otro cinco por ciento que aporta la Empresa como aportación patronal, en calidad de usufructo para el trabajador Solidarista.
2. La aportación laboral es propiedad del asociado, quien al retirarse de la Empresa o renunciar de la Asociación tiene derecho a que se le reintegre dicha aportación incluyendo los intereses que ha generado su aporte y el aporte patronal.

3. Las Asociaciones Solidaristas obtienen su personalidad jurídica por medio de sus Estatutos faccionados en escritura pública e inscrita en el Registro Civil de su domicilio, así como la inscripción de su Representante Legal en el mismo Registro.

Posteriormente debe inscribirse ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), para efectos de quedar exenta del pago de impuestos, con la única obligación de hacer sus declaraciones juradas anualmente, presentando su Estado Patrimonial declarando sus ingresos y gastos. Los excedentes que se hayan generado se declaran como excedentes de ingresos no como utilidades del ejercicio.

2.4 Importancia del movimiento solidarista en el ámbito laboral

“En el solidarismo el trabajador encuentra un apoyo importante, al tener acceso a fuentes de financiamiento, oportunidad de constituir fondos de ahorro, obtener bienes y servicios a mas bajo costo, participar en actividades, etc., las cuales con el apoyo del patrono, logra crear un ambiente óptimo para el desempeño laboral. Las empresas donde opera el solidarismo, son más prósperas, con mayor espíritu de trabajo y menos rotación de personal. También promueve el desarrollo integral del trabajador mediante actividades deportivas, culturales y educativas. En estos programas participa la familia del trabajador, fomentando su integración y destacando su importancia como célula fundamental de la sociedad”.²⁶

²⁶ Ibid.

En el solidarismo el empresario aporta su visión, obtiene recursos, asume el riesgo y el trabajador aporta la mano de obra, conocimiento, lealtad, creatividad, iniciativa, etc., para lograr juntos la producción y satisfacer otras necesidades, las cuales no siempre se cubren con un sueldo. A la empresa le corresponde crear el clima que favorezca la producción y el desarrollo, y ésta se apoya en el solidarismo para crear este ambiente. El solidarismo integra dos factores: “El empresario y el trabajador; juntos crean riqueza, formando una relación solidaria. La empresa debe ser productiva, eficiente, y para tener éxito necesita armonía, cooperación, entendimiento con sus trabajadores, pero éste necesita la oportunidad de satisfacer sus necesidades (alimentación, vivienda, vestuario, etc.), por lo cual ambos son interdependientes”.²⁷

2.5 Objetivos

“Los objetivos del solidarismo son:

1. Convertir a la empresa en ejemplo vivo de convivencia humana.
2. Fortalecer las relaciones de solidaridad y buena voluntad entre trabajadores y patronos.
3. Promover el progreso económico y el desarrollo integral de los trabajadores, mejorando el nivel de vida de sus familias y la comunidad.
4. Fomentar la conciencia social para mayor solidaridad y mejor entendimiento entre trabajadores y patronos.
5. Fomentar la productividad y el rendimiento de la empresa para beneficio de todos sus

²⁷ Unión Solidarista Guatemalteca, **Folleto de información general.**

integrantes.

6. Defender el concepto de libre empresa como el mejor sistema de producción y riqueza.
7. Alentar la formulación de programas orientados a fortalecer el desarrollo integral de los trabajadores, su familia, su comunidad y su empresa”.²⁸

2.6 Características generales

“Las características del solidarismo son:

1. Libre: No tiene compromisos políticos ni religiosos.
2. Voluntario: Ingresa a ella quien desea, no es obligatorio, (siempre que tenga una relación de dependencia).
3. Democrático: Sus dirigentes (constituido en una Junta Directiva), son electos en la Asamblea General.
4. Independiente: Cada Asociación se desarrolla por sí misma, conservando su propia autonomía.
5. Confiable: El trabajador no pierde ninguna de sus prestaciones de ley establecidas.
6. Participativo: Todos los Solidaristas tienen los mismos derechos y obligaciones, pudiendo participar desde el Gerente hasta el Empleado que realiza las tareas más sencillas dentro de la empresa.
7. Organizativo: Cuenta con Personalidad Jurídica propia (como Asociación Civil no Lucrativa), Estatutos, Reglamentos y mecanismos de control propios.

²⁸ Ibid

8. Provechoso: Para el trabajador, el empresario, la familia, la comunidad y la nación en general.
9. Respetuoso: Reconoce y defiende el derecho de libre asociación amparada por la Constitución de la República”.²⁹

2.7 Principios filosóficos del movimiento solidarista

Los principios filosóficos básicos del solidarismo tienen origen en pensadores del siglo pasado, como León Burgeais, Herich Pesh, José Ortega y Gasset. Están basados en los Principios de Solidaridad Humana y del interés por el mejoramiento de las condiciones de vida a través del aumento de la productividad y la expansión de la base de la propiedad. El Solidarismo busca la paz, la equidad, la justicia, la cooperación, la libertad y el respeto a la dignidad de la persona humana.

“Los principios fundamentales que dan base al Movimiento solidarista son:

1. El objetivo común fundamental de trabajadores y empresarios solidaristas es el aumento de la producción y por tanto del ingreso, para su distribución equitativa. La empresa debe ser la institución ético-económica en cuyo seno se produce la riqueza conforme a normas de eficiencia económica y justicia social.
2. Los problemas de distribución deben resolverse conjuntamente con los de producción. A la par de las garantías sociales deben existir las garantías económicas

²⁹ Solares Regalado, Luis Rafael. **El solidarismo, su importancia en la relación obrero patronal.** Universidad Francisco Marroquín, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Pág. 46

3. La riqueza debe crearse, y ya creada, distribuirse equitativamente, conforme normas de convivencia económica y social entre patronos y obreros, y la colectividad con que ellos colaboran. Esta última debe retirar su porción por medio de impuestos técnicamente regulados, cuyos productos se han de invertir juiciosamente en obras y servicios públicos y en general en los fines del Estado.
4. La lucha de clases debe eliminarse por medio de leyes justas, y sustituirse por el solidarismo económico.
5. La indemnización debe convertirse en un interés ahorrado en la empresa, adaptado a cada modalidad modalidad cuyo pago al trabajador e inversión de esta están debidamente regulados.
6. El ser humano es libre y sociable, tiene derecho a cultivarse y enriquecerse sin otro límite que el derecho ajeno. Tiene la obligación de hacerlo en la medida indispensable para cumplir con los deberes que le impone la convivencia social.
7. La iniciativa, la inventiva y la capacidad individual son el motor del progreso. La empresa privada con espíritu público es el eje de la organización económica de la colectividad. El desarrollo económico nacional requiere la dirección inteligente y democrática del Estado, para que los esfuerzos individuales no se anulen recíprocamente.
8. El poder público no se utilizará para competir con ventaja, con la iniciativa particular o suplantarla, sino que cumplirá su papel subsidiario respetando la libre empresa.

9. Una población creciente bien educada y bien nutrida, trabajando en paz y solidaridad dentro de un Estado sin privilegios y justo, que brinde a todos iguales oportunidades de progreso”.³⁰

En resumen la filosofía del solidarismo promueve:

1. Velar porque los resultados del trabajo garanticen la dignidad de quienes contribuyen a producirlo.
2. Hacer que la justicia sea el punto vital de la filosofía y la acción.
3. Incentivar la participación de los trabajadores en el beneficio de la empresa.
4. Fomentar el hábito de ahorro.
5. Crear armonía en las relaciones patronos – trabajadores.
6. Recordar que todos tenemos derechos pero también obligaciones.
7. Fomentar la fraternidad como base fundamental del solidarismo.
8. Defender los valores inherentes del ser humano.
9. Contribuir al proceso democrático y a la democratización del capital.

2.8 Organización y marco legal de funcionamiento

2.8.1 Organización

Las Asociaciones Solidaristas son organizaciones formadas bajo el concepto de Sociedad Civil, conformándola todos los trabajadores, incluyendo ejecutivos, jefes de

³⁰ Ibid



departamento, sección, etc., y demás empleados de confianza, y que todos contribuirán con un ahorro, de acuerdo a un porcentaje de su sueldo. Si se analiza lo anterior quienes más aportan son los trabajadores con más alta jerarquía, ya que funciona de acuerdo a porcentajes sobre el sueldo y no a cantidades fijas.

Son entidades de trabajadores dirigidas y administradas democráticamente por ellos mismos, que cuentan con personería jurídica propia, crean sus reglamentos de afiliación, créditos, ahorro y retiro voluntario. El trabajador se asocia voluntariamente y se compromete a ahorrar un porcentaje de su sueldo. Actualmente es el cinco por ciento (5%) mensual. La empresa (patrono) aporta el mismo porcentaje en la cuenta del trabajador. Este capital el cual crece mensualmente, es administrado por la asociación la cual es supervisada por la Junta Directiva.

Los fondos son utilizados para otorgar beneficios a los Solidaristas, son invertidos en créditos otorgándoles bajas tasas de interés, dándoles a cada uno, la oportunidad de invertir en la adquisición de bienes de capital: viviendas, lotes, herramientas, muebles, maquinaria para iniciar un negocio propio, etc.; también invierte sus recursos en programas de servicio como comisariatos o tiendas de consumo, cajas chicas, servicios médicos, dentales y ópticos; transporte, bolsa de estudios, seguros de vida, centros de recreación y otros, dependiendo de las necesidades y prioridades de los miembros de cada asociación.

Así mismo las Asociaciones Solidaristas invierten sus fondos en productos financieros, como depósitos monetarios, depósitos de ahorro, inversiones a plazo fijo, compra de

acciones, bolsa de valores y creación de nuevas empresas que coadyuven a cubrir necesidades de los solidaristas. La flexibilidad y amplitud de las actividades de las Asociaciones solidaristas, han hecho posible su adaptación a todos los sistemas productivos.

Todas las asociaciones desde su creación atraviesan por un crecimiento económico durante el cual, si todo marcha bien, deben desarrollarse positivamente e incrementar su capital y sus necesidades de expansión. Estas etapas están bien definidas para cada asociación y deben pasar obligatoriamente por una para llegar a la otra, con esto no debe entenderse que al pasar a la otra etapa ya no realiza la anterior, cada una de estas etapas se da en cada asociación por tiempo indefinido. Estas etapas se llaman Etapas de Desarrollo, que se mencionan a continuación:

1. Capitalización: Es la primera etapa, la más difícil e importante para la Asociación en formación, pues le llevará tiempo constituir un capital de trabajo, dado que la mayoría de los recursos deben ser invertidos de primera instancia en su organización. La capitalización se logra a través del ahorro ordinario y extraordinario del solidarista, y el aporte patronal los cuales al ser cada vez mayores, hacen que la capitalización se logre rápidamente. Entre los objetivos de esta etapa están: constituir un capital de trabajo sólido, contar con recursos económicos y disponer de fondos para el otorgamiento de bienes y servicios y el establecimiento de inversiones.
2. Cuando se inicia una Asociación, los Solidaristas no cuentan con mucho capital para disponer del mismo, por lo que el primer servicio que prestan es el de la

concesión de préstamos a los mismos Solidaristas. Estos préstamos están regulados por el reglamento de créditos que cada asociación tiene y el objetivo de los mismos es que reditúen intereses a tasas favorables para los deudores, con el fin de que estos intereses ganados formen parte del capital de trabajo de la Asociación, porque la finalidad de la misma es incrementar el ahorro y su reproducción lo antes posible para capitalizarse y así pasar a la siguiente etapa.

3. Esto no quiere decir que al pasar a la siguiente etapa, la Asociación ya no se capitaliza. Esta etapa se mantiene constante indefinidamente, siempre y cuando las acciones de la Asociación la lleven a obtener ingresos económicos.
4. Etapa de servicios: Esta segunda etapa es trascendental para el Solidarista. Aquí empiezan a concretarse los beneficios de la Asociación, realizando actividades que promueven el desarrollo integral del Solidarista y su familia. Entre los servicios que tienen las Asociaciones se puede mencionar:
 - a) Comisariato o Tienda de Consumo: Cuentan con productos básicos a un precio más bajo que el del mercado, otorgándole ventas al crédito sin intereses al Solidarista.
 - b) Préstamos de Caja Chica: Son otorgados para emergencias como medicinas, alimentación, transporte, etc.; sin intereses y pagadero en efectivo o descontados a corto plazo según las políticas de cada Asociación;
 - c) Préstamos Fiduciarios: Préstamo que se otorga según la cantidad de ahorro y el asivo laboral que tenga el Solidarista. Es variable porque depende

- de la política de cada asociación, estableciéndose un porcentaje determinado para efectuar el préstamo, pudiendo ser solo sobre el ahorro, el pasivo o ambas;
- d) Préstamos Hipotecarios: Se presta según la garantía de un bien inmueble y se autoriza si la Junta Directiva lo considera seguro, para no afectar los ahorros e intereses de todos los Solidaristas. Este tipo de préstamo lleva un trámite más amplio en tiempo y proceso y debe ser cuidadosamente estudiado, ya que suelen ser cantidades más altas;
 - e) Financiamientos: Para electrodomésticos, bicicletas, excursiones, uniformes, equipos de computación, materiales de construcción, etc.; tomando en cuenta políticas similares al otorgamiento de los préstamos fiduciarios;
 - f) Clínica Óptica, Médica y Odontológica: Estos servicios se prestan conjuntamente con clínicas que dan el servicio de examen gratuito y cuando se hace necesaria la compra de lentes, exámenes, tratamientos, etc., son financiados por la Asociación o los paga el Solidarista a un precio favorable;
 - g) Seguro de Vida: Es prestado según planes colectivos con aseguradoras que brindan mejores coberturas a una prima favorable; se pueden contratar varias alternativas en un mismo plan, para que el Solidarista elija la que más le convenga o se adapte a su presupuesto;
 - h) Ayuda por Fallecimiento: Es una donación que se otorga al Solidarista, si fallece el cónyuge, padre e hijos; dependiendo de las políticas de cada Asociación y de estas también depende el monto que se otorgue. Si falleciera el Solidarista se les entrega a los beneficiarios que él haya indicado;
 - i) Bono de Compensación y Bolsa de Estudios: Esta es una ayuda que se entrega a todos los Solidaristas para mejorar su nivel de vida y compensar el alto costo



de la educación en Guatemala;

- j) **Proyectos de Vivienda:** Actualmente han sido realizados por pocas Asociaciones, brindando a los Solidaristas la oportunidad de obtener una vivienda a un precio de venta más bajo que en el mercado y dando oportunidades de financiamiento más accesibles y con más bajos intereses;
 - k) **Bazares:** Pueden ser bazares de electrodomésticos, bicicletas; chumpas de cuero, juguetes, zapatos y otros; visitando con los proveedores los diferentes departamentos y centros de la empresa, se pueden realizar en distintas épocas del año. **Descuentos:** Consiste en descuentos que otorgan algunas empresas a las Asociaciones, dando precios más cómodos a los Solidaristas, como en farmacias u otro tipo de servicios;
 - l) **Elaboración de Boletines,** son realizados con el fin de informar a los Solidaristas, Revistas, Folletos Informativos, etc.: los servicios a los que pueden optar y la manera de hacerlo, a la vez informándoles de los avances y proyectos nuevos que se han realizado en la Asociación. Esta etapa al igual que la de capitalización, es continua, pues es vital que se presten los servicios a precios más favorables a los del mercado y ser autofinanciables. Además de buscar un margen de utilidad para la Asociación. Debe haber un control eficiente en este tipo de servicios para no salirse de los controles establecidos y haya necesidad de clausurarlos. Pueden darse uno, dos o varios al mismo tiempo; dependiendo de las garantías de cada Solidarista y de los reglamentos de cada Asociación para cada uno de los servicios que preste.
5. **La etapa de Inversiones:** Esta es la tercera etapa del desarrollo económico de una Asociación Solidarista. Aquí se ha alcanzado un nivel de capitalización, que

permite pensar en nuevas opciones de obtención de recursos económicos para los Solidaristas, invirtiendo en la formación de negocios o empresas que traigan como resultado nuevos puestos de trabajo, ingresos extraordinarios y mejores utilidades; mejorando el nivel de vida de éstos y de sus familias. En esta etapa se destinan recursos para la compra de acciones en compañías, compra de bienes raíces, compra de certificados a plazo y la creación de nuevas empresas, fomentando la participación de los trabajadores en las empresas donde trabajan o en empresas alternativas. Esto permite a las Asociaciones generar nuevas fuentes de ingreso y trabajo, a través de la propiedad laboral, convirtiéndose así el trabajador en empresario.

Las Asociaciones Solidaristas a través de diversas actividades y funciones económicas (de producción y comercialización de bienes y servicios, de obtención y suministro) busca además enfrentar y resolver los problemas socioeconómicos inmediatos mediante la puesta en común y gestión colectiva de sus recursos junto a los de la empresa (previa autorización); incorporándose en el mercado de la economía Solidarista, así como en el sector formal e informal de la economía.

Las Asociaciones Solidaristas se basan en la solidaridad y ayuda mutua y en el de concebirse a sí mismo como unidades económicas alternativas respecto de las formas capitalistas y como modos de organización social y autonomía popular. Para la creación de estas empresas se requiere gente con una formación y sentido de responsabilidad, confianza y capacidad para manejarla, pero sobre todo implica que todos los involucrados puedan o deban invertir en las decisiones que los afectan y que inciden en

el desarrollo de la misma. Las labores de estas empresas alternativas no pueden ser descuidadas, ya que de la generación de buenas utilidades, lograrán tener mejores ingresos y mejorarían de cierta manera sus condiciones de vida. Debido a esto los Solidaristas utilizan tiempo fuera del horario regular de su trabajo para dedicarse a este fin, o bien contratan los servicios de personas ajenas que se dediquen a tiempo completo a la administración de la Asociación Solidarista.

Las empresas alternativas (comerciales) según el Código de Comercio en su Artículo 2, son consideradas como negocios jurídicos mercantiles, con fines de lucro y actividades dirigidas a la producción o transformación de bienes y a la prestación de servicios. Por lo general, las empresas alternativas son creadas como Sociedades Anónimas dado que la responsabilidad de cada accionista ésta limitada al pago de las acciones suscritas, es decir, se pagará únicamente la parte que le corresponde y aportado a la Sociedad. Aunque cada Asociación es libre de crear la Sociedad Mercantil que más se ajuste a sus necesidades.

Dentro de los objetivos a mencionar en la creación de empresas alternativas, están:

- Participación del Sistema de Libre Empresa: Tiene sus riesgos, ya que debe haber cuidado de evaluar los posibles negocios y sobre todo que las empresas alternativas estén guiadas por personal capacitado, con visión empresarial y con una asesoría específica. Una empresa alternativa puede ser exitosa, contando siempre con capacitación continua de su personal y sus dirigentes, contar con apoyo y asesoría de personas conocedoras del campo en el que desea incursionar; así como manejar controles efectivos que permitan la obtención de buenos resultados.

- **Ampliar la Base de la Propiedad:** Esto con el objetivo que el trabajador se convierta en empresario, creando en él una visión empresarial que le permita ver más allá de sus labores como asalariado. Algunas de las Asociaciones pierden su capacidad de inversión, porque se convierten en fábricas de consumo en la que los trabajadores reciben sus beneficios y se dedican a gastarlos compulsivamente sin previa planificación, ni visión a largo plazo; perdiendo el objetivo de su creación.
- **Competir en Calidad y Precios:** El objetivo de muchas empresas alternativas ha sido tener un mercado cautivo con la Asociación Solidarista, proveyéndole de servicios y bienes por lo general, esto se puede lograr si se proveen bienes a precios bajos y de buena calidad, y se presten servicios según las expectativas esperadas por ellos; esto no solo se puede hacer con la Asociación, sino con otras empresas que requieran de sus productos.

Para la Unión Solidarista Guatemalteca, los tipos de empresas alternativas que pueden crearse, basándose en la participación y/o propiedad laboral, del Plan Solidarista son:

1. **Empresa de participación laboral:** Empresa constituida, para que el trabajador de la Asociación Solidarista, adquiera acciones en la misma.
2. **Empresa cien por ciento propiedad laboral:** Empresa cuya propiedad corresponde en un cien por ciento a una o varias Asociaciones solidaristas.
3. **Empresas de cogestión** son empresas creadas por iniciativa de trabajadores y empresarios, cuya propiedad es compartida, por lo general con amplia mayoría de los trabajadores, representados a través de una Asociación solidarista.
4. **Empresas periféricas:** Son empresas organizadas por la Asociación solidarista

para proveer bienes y servicios que requiera la empresa matriz, como parte de su cadena de producción y comercialización. Asegurando así un mercado e interés del empresario en proporcionar a la nueva empresa ayuda técnica y administrativa necesaria; dado a la interrelación de intereses para el mejor funcionamiento de ambas empresas. Las unidades económicas solidaristas ofrecen a sus miembros beneficios extra – económicos que se suman a la cuenta o apreciación global que los socios realizan. Cuando se mide el resultado generado por dichas empresas, se considera la producción física y conjunto de servicios que, si no hubieran sido generados en la organización, los socios habrían tenido que adquirirlos como lo hacían tradicionalmente. De acuerdo a lo anterior, podemos mencionar que se pueden crear empresas como imprentas, librerías, talleres, etc.; en las asociaciones que cuentan con este tipo de empresas, comúnmente prestan servicios a la empresa del patrono, a los solidaristas y al público. La creación de nuevas empresas por parte de las Asociaciones Solidaristas constituye el paso más trascendental en las operaciones de éstas. Una Asociación a través de empresas alternativas funciona como una empresa lucrativa (por medio de una Sociedad Mercantil) cuando realiza actividades productivas, y como una institución no lucrativa, cuando brinda servicios (a través de una Asociación Civil No Lucrativa).

En ambos casos la administración es vital para el cumplimiento de los objetivos de la organización, cualesquiera que estos sean. Si la administración es eficiente, se obtendrán ganancias o beneficios según sea el caso y si la administración es deficiente, se obtendrán pérdidas y no podrán otorgarse beneficios a los solidaristas.

2.8.2 Funcionamiento

Para el funcionamiento de las Asociaciones Solidaristas estas cuentan con una Estructura Organizacional, que les permite crear un marco adecuado para el cumplimiento de los objetivos propuestos por la filosofía solidarista. La participación de los miembros es voluntaria, democráticamente electos y poseen organizaciones controladas por ellos. No se paga ninguna cuota de la cual no se obtenga beneficio, por pertenecer a ella. Para formar una Asociación Solidarista se realiza una Asamblea General inaugural donde se estudian y definen los estatutos y el contrato de la empresa. Una vez revisados y aprobados, se nombran los candidatos para formar la Junta Directiva. La elección se hace en forma democrática tomando en cuenta las cualidades de cada candidato para cada uno de los puestos.

Dentro de su estructura organizacional, se definirá en orden jerárquico cinco órganos importantes:

1) Asamblea general ordinaria:

Integrada por los trabajadores afiliados a la Asociación que laboran en la empresa donde se encuentra constituida, es la máxima autoridad. La Asamblea de Solidaristas se reúne por lo general cada año o cuando así lo necesiten sus miembros para dilucidar cualquier situación.

Dentro de sus funciones están:

- Elegir a los miembros de la Junta Directiva, y uno o dos fiscales, por períodos no mayores de dos años.

- Distribuir las funciones a cumplir en cada cargo Directivo.
- Elegir cada período el cambio de Junta Directiva y solicitar resultados a la saliente.
(De acuerdo a las políticas de cada Asociación puede existir un período o tiempo indefinido)
- Definir el marco legal de la Asociación (Estatutos, Reglamentos, etc.).
- Aprobar el porcentaje para las cuotas que deben pagar los Solidaristas.
- Conocer y aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos, que debe someter a su consideración la Junta Directiva.
- Conocer la memoria anual de labores que presente la Junta Directiva.
- Aprobar o improbar los Estados Financieros que le presente la Junta Directiva.
- Aprobar cualquier asunto que sea sometido a su consideración, con relación a la administración de la Asociación.
- Tomar las decisiones que sean necesarias para el buen desarrollo de las actividades de la Asociación.
- Conocer y resolver cualquier otro asunto que sea de su competencia.

2) Junta Directiva: Representa a la Asamblea General y tiene entre sus objetivos administrar a la Asociación, elaborar y ejecutar distintos programas de trabajo, nombrar las comisiones que garantizan el buen funcionamiento de la misma. Debe estar formada por personal administrativo y personal operativo de la empresa.

Dentro de las funciones de la Junta Directiva están las siguientes:

- Representar a la Asamblea de Solidaristas y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Leyes Vigentes.

- Administrar la Asociación.
- Promover, planificar y ejecutar programas y proyectos necesarios para el buen desarrollo de las actividades de la Asociación, y las modificaciones y ampliaciones de las mismas, según necesidad y oportunidad para su efectividad.
- Elaborar los reglamentos de la Asociación, y sus modificaciones, y someterlos a aprobación de la Asamblea General.
- Nombrar comités y comisiones de trabajo para ayudar al funcionamiento de la Asociación.
- Coordinar y evaluar la labor de los directores y comisiones de trabajo.
- Convocar e integrar la Asamblea General para sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Facilitar la participación activa y la capacitación de sus Solidaristas.
- Convocar y presentar anualmente a la Asamblea General Ordinaria la memoria de actividades en la que se incluyen resultados obtenidos durante el año de operaciones y la entrega de beneficios obtenidos.

A continuación se describe en orden jerárquico a cada miembro de la Junta Directiva, así como las funciones específicas y claramente definidas de cada uno de ellos:

a) Presidente:

- Es apoderado legal de la Asociación Solidarista.
- Preside las Asambleas Generales y las reuniones de Junta Directiva.
- Convoca a reuniones ya sea de Junta Directiva o de Asamblea General.
- Representa y defiende los derechos de los Solidaristas.
- Ejecuta las resoluciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva, estando

autorizado para tomar las determinaciones urgentes e indispensables para el buen funcionamiento de la Asociación, dando cuenta de ello a la Junta Directiva.

- Prepara juntamente con el Secretario, la agenda de sesiones de Asamblea General y de Junta Directiva.

b) Vicepresidente:

- En ausencia del Presidente, queda a cargo de sus obligaciones.
- Cuenta con las mismas facultades del Presidente, en su presencia funciona como un asistente.
- Coordina las comisiones necesarias, ejecuta decisiones tomadas en sesiones por el Presidente y sus miembros.
- Asesora y colabora estrechamente con el Presidente para la más provechosa y efectiva atención de los asuntos de la Asociación.

c) Secretario:

- Encargado de llevar en orden la documentación legal de la Asociación.
- Lleva los registros de los Solidaristas, libro de actas, reglamentos, etc.
- Convoca a los miembros a reuniones requeridas por el Presidente.
- Prepara la documentación para los asuntos que se traten en la Asamblea General y la Junta Directiva.
- Elabora y somete a la aprobación de la Junta Directiva el proyecto de la memoria anual de labores.
- Proporciona con autorización de la Junta Directiva la información que determina la ley los Estatutos y el Reglamento de la Asociación.



d) Tesorero:

- Se encarga de recibir los ingresos, así como depositarlos en el banco que corresponda a la Asociación.
- Ejerce control sobre el manejo de toda clase de fondos con que opere la Asociación.
- Revisa todos los meses el cuadro de datos financieros efectuados por la administración de la Asociación, así como informar a la Junta Directiva de los mismos.
- Elabora el informe financiero anual de la Asociación, a ser presentado a la Asamblea General, para su aprobación. Este informe debe ser aprobado previamente por la Junta Directiva.
- Elabora el proyecto de presupuesto anual para conocimiento de la Junta Directiva, y lo presenta a la Asamblea General en su oportunidad, para su aprobación.

e) Vocales:

- Estudian y discuten los proyectos presentados en las reuniones.
- Proponen nuevas ideas para el mejoramiento de la Asociación.
- Participan en la formación de comités y desempeñan eficientemente las comisiones y tareas que se les encomienden.
- En su orden llenarán las vacantes temporales o definitivas que se produzcan por cualquier circunstancia en los demás cargos de la Junta Directiva, conforme el reglamento emitido o establecido.

3) Fiscales: Son los encargados de vigilar que todas las actividades se realicen como corresponden. Está integrado por un representante de la empresa (Fiscal Patronal) y un representante de los trabajadores (Fiscal Laboral). Tienen participación con voz, pero sin voto; en todas las sesiones de Junta Directiva y Asamblea General de



Solidaristas; sin perjuicio de sus derechos como Solidaristas. Están facultados para participar en las sesiones que realicen los diversos comités y convocar a los solidaristas a Asambleas Extraordinarias.

Entre sus principales funciones están:

- Vigilan la labor general de la Asociación.
- Investigan e informan, sobre cualquier irregularidad en el funcionamiento de la Asociación o conducta de sus directivos o sus Solidaristas, según sea el caso.
- Garantizan la correcta aplicación de los estatutos y reglamentos específicos.
- Revisan y firman Estados Financieros de la Asociación.
- Informan a la Asamblea General o Junta Directiva la situación financiera y general de la Asociación, cuantas veces lo consideren necesario.
- Revisan las operaciones internas de la Asociación y efectúan evaluaciones periódicas de las mismas.
- Firman las actas de Asamblea General y de Junta Directiva conjuntamente con El Presidente y el Secretario.

4. Comités: Están conformados por un grupo de Solidaristas que prestan una labor de servicio y apoyo a la Junta Directiva. Cada uno está integrado por solidaristas los cuales son seleccionados por los miembros de la Asociación tomando en cuenta sus aptitudes, disponibilidad de tiempo y deseo de servir. Dentro de los comités que se podrían formar están: afiliación, crédito, deportes, actividades sociales, relaciones humanas, salud, educación, vivienda, inversiones, etc. El presidente de cada comité será elegido entre los vocales de la Junta Directiva.

Las funciones principales de los comités son:

- Promover el desarrollo integral de los solidaristas y sus familias.
- Aprovechar y promover las iniciativas de los solidaristas.
- Dar participación al mayor número de solidaristas en asuntos de la Asociación.
- Formar y fortalecer hombres de servicio, capaces de ocupar puestos directivos y operativos en un futuro.
- Dar una amplia cobertura de los servicios y proyectos en marcha dentro de la Asociación, que tengan como objetivo un desarrollo integral del solidarista.
- Promover el sentido de pertenencia al grupo.
- Coordinar y presentar un plan de todas sus actividades a la Junta Directiva.
- Regirse de acuerdo a las políticas y presupuestos fijados por la Junta Directiva.

5) Administración: Este órgano es importante, porque es la base de apoyo de la Junta Directiva en la realización de los proyectos de la Asociación. En su mayoría las empresas no consideran la importancia de la administración, iniciando actividades deficientes, con controles inadecuados, riesgos altos, como robos, fraudes, fracaso de proyectos; inexistencia de procedimientos, pérdida de registros, etc. De acuerdo a lo anterior es recomendable definir una estructura organizacional de la administración de la Asociación Solidarista, que permita un mejor desarrollo contable, financiero y administrativo; así como de servicios. Esta estructura dependerá del número de solidaristas con que cuente cada asociación. Para iniciar operaciones se deberá contar como mínimo con un Administrador, un contador y una secretaria. Así mismo, un espacio físico adecuado para el desempeño de sus funciones, y contar con los medios necesarios



para efectuar su trabajo como; computadoras, software actualizado, máquinas de escribir, escritorios, archivos, teléfonos, fax, papelería y útiles, etc.

Este tipo de organización es el punto de partida de cada Asociación, debiendo evaluarse periódicamente. Según el crecimiento de la Asociación; se podrán incorporar nuevos puestos, como encargados de diferentes tipos de servicios, por ejemplo responsables de divulgación, promotores de ventas, etc. Cuando una Asociación solidarista cuenta con miembros en diferentes lugares, como agencias, sucursales o departamentos; se sugiere crear puestos que cumplan con el objetivo de mantener una comunicación constante con las necesidades, sugerencias y dudas de los solidaristas. El administrador de la Asociación solidarista tiene a su cargo la ejecución, seguimiento y consolidación de proyectos que se hayan establecido por la Junta Directiva, cumpliendo con todas las fases del proceso administrativo que permitan el cumplimiento de los objetivos de la Asociación. También debe supervisar el trabajo del personal que labora en la Asociación, como secretaria, contador, personal administrativo, operacional y comités.

Las atribuciones que debe cumplir un administrador, son:

- Formular y proponer planes, estrategias y políticas administrativas hacia el logro del funcionamiento óptimo de las operaciones que realiza la Asociación.
- Formular y ejecutar proyectos según presupuestos, evaluaciones, rentabilidad, flujo de efectivo y otros, y de acuerdo a lo propuesto por la Junta Directiva.
- Ser responsable de los resultados que presenten los proyectos y ejecuten por la administración.

- Elaborar informes de actividades realizadas por la administración mensualmente, así como los resultados financieros y sociales obtenidos.
- Revisar los Estados Financieros, consolidando las operaciones de los diferentes rubros de la Asociación, cada mes u otro período que considere necesario.
- Asistir a las sesiones de Junta Directiva, para informar y formar parte en la toma de decisiones.
- Contratación, supervisión y despido del personal a su cargo.
- Velar por que la filosofía solidarista se mantenga, coordinando diversas actividades sociales, folletos motivacionales, etc.
- Otras funciones que resulten de los requerimientos de la Junta Directiva.

“Además de la Estructura Organizacional, según la Unión Solidarista Guatemalteca, las Asociaciones Solidaristas se clasifican en tres tipos:

1. Tipo A: Poseen una organización completa, capital fuerte, a ser utilizado en programas de servicio e inversión. Los fondos de las Asociaciones son bien administrados e invertidos en la creación de nuevas fuentes de ingresos y han atravesado por las diferentes etapas de desarrollo económico. (Actualmente son un 20%)
2. Tipo B: No tienen definida su organización, falta de control en sus lineamientos y no se han desarrollado. (Actualmente son un 40%)
3. Tipo C: No cuentan con lineamientos, controles y planificación; su administración esta mal organizada por lo que se estancan. (Actualmente son un 40%)”³¹

³¹ Folletos informativos proporcionados por la Unión Solidarista Guatemalteca.

2.8.3 Marco legal

El Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho de asociación, el cual establece: Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa y similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional. Los fines de la creación de las Asociaciones Solidaristas son lícitos al ir encaminados a fomentar el bienestar económico y social de patronos y trabajadores. Estas asociaciones se transforman en personas jurídicas independientes a las de sus asociados y las mismas son constituidas como una asociación civil no lucrativa, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 15 y 16 del Código Civil (Decreto Ley 106), atribuyéndoseles de esta forma la calidad de persona jurídica, ejerciendo derechos y obligaciones necesarias para cumplir con sus fines y objetivos, las mismas se encuentran representadas por una persona u órgano designado. Para formar una Asociación Solidarista, es necesario considerar lo siguiente: Como se dijo antes, para la constitución de una Asociación Solidarista, es indispensable el consentimiento entre patrono y trabajadores, debido a la relación laboral existente entre ambas partes y a los beneficios que puedan surgir para los empleados, el consentimiento debe ser afín a los objetivos y fines de cada una de las partes. Así mismo es necesario considerar lo siguiente:

- a) Realizar una reunión entre patrono y empleador, para definir el interés de ambas partes en la constitución de la asociación.
- b) Contar con la asesoría de la Unión Solidarista para una mejor organización. Así mismo suscribir un contrato por parte de la empresa ante la Unión Solidarista para brindar el apoyo necesario a la nueva Asociación, incorporándose de esta

manera como empresa asociada a la Unión Solidarista.

- c) Se procederá a informar a los trabajadores del nacimiento de la Asociación, solicitándoles llenar los formularios elaborados para su ingreso, para reportar al departamento de personal del patrono los descuentos respectivos y a la vez para la capitalización de la asociación.
- d) Con el listado de asociados, Junta Directiva Provisional y servicios profesionales de un abogado, se procederá a levantar el acta de constitución o acta notarial interna de la Asociación.
- e) En el mismo acto de constitución o en sesión posterior se deberá nombrar al representante legal de la Asociación y aprobar los estatutos, ambos deberán estar contenidos en acta notarial.

A) Requisitos ante el ministerio de gobernación

El Artículo 18 del Código Civil, indica: Personalidad de las Asociaciones Civiles: Las instituciones, los establecimientos de asistencia social y demás entidades de interés público, regulan su capacidad civil por las leyes que las hayan creado o reconocido, y las Asociaciones por las reglas de su institución, cuando no hubieren sido creadas por el Estado: "La personalidad jurídica de las Asociaciones Civiles es efecto del acto de su inscripción en el registro del municipio donde se constituyan. Es así como la personalidad jurídica de las Asociaciones Solidaristas se obtiene por el acto de inscripción en el registro del municipio donde corresponda (Registro Civil)."



B) Registro Civil

Como se pudo observar y de acuerdo a lo establecido en el Artículo 53 del Decreto 114-97 Ley del Organismo Ejecutivo, que reforma el Artículo 18 del Código Civil, Decreto Ley 106; la Asociación solicitará su inscripción en el Registro Civil de la localidad donde se constituya, siendo en este mismo lugar en el que se trámite la inscripción del representante legal, presentando original y copia de la cédula de vecindad y del acta notarial donde conste su nombramiento.

La escritura de constitución y el acta del nombramiento de representante legal, serán registrados en un libro especial de personas jurídicas, procediendo el Registro Civil a colocar un sello al final, donde conste el libro, folio, acta, fecha de inscripción, firma y sello del registrador.

C) Superintendencia de Administración Tributaria

De acuerdo a lo establecido por el Acuerdo Gubernativo No. 596-97 Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su Artículo 2 y el Artículo 120 del Código Tributario Decreto No. 6- 91, las personas jurídicas que no desarrollan actividades lucrativas, deben inscribirse en la Administración Tributaria, dentro de los treinta (30) días hábiles, contados a partir de su inscripción en el Registro Civil o del Registro que corresponda, debiendo presentar lo siguiente:

a) Formulario de inscripción y actualización de información de contribuyentes en el

Registro Tributario Unificado (SAT No. 0013) debidamente lleno.

- b) Certificación de su inscripción en el registro de personas jurídicas del Registro Civil, o en el registro que corresponda, conforme a la naturaleza de sus actividades.
- c) Estatutos y, cuando corresponda, acuerdo gubernativo que los aprobó, indicando la fecha de su publicación en el Diario Oficial y,
- d) Nombramiento del Representante Legal debidamente inscrito en el Registro Civil, o el registro que corresponda.

Cuando estas entidades deban actuar como agentes de retención, conforme a lo establecido en la Ley y en el Código Tributario, la inscripción deberá efectuarse con la presentación del documento que acredite su constitución y el nombramiento de su representante legal debidamente inscrito en el Registro Civil o en el que corresponda.

Ante este ente las Asociaciones Solidaristas deberán inscribirse como contribuyentes afectos a cada uno de los impuestos correspondientes, para después acreditar su figura como exentas de acuerdo a lo establecido en cada una de las leyes específicas donde corresponda por medio de una solicitud de exención y en su caso actuar como agente de Retención según lo establecido en el Decreto 6-91 y sus reformas en sus Artículos 28 y 29, es así como las Asociaciones tienen derechos y obligaciones que deberán cumplir de acuerdo a las leyes tributarias del país. A continuación se enumeran algunos derechos y obligaciones de las Asociaciones Solidaristas establecidas en las leyes vigentes:

D) Ley del impuesto sobre la renta

Según el Artículo 6, literal c) de la Ley del Impuesto sobre la Renta establece que están exentas de dicho impuesto las rentas que obtengan: las asociaciones o fundaciones no lucrativas legalmente autorizadas e inscritas como exentas ante la Dirección (actualmente Superintendencia de Administración Tributaria), que tengan por objeto la caridad, beneficencia, asistencia o servicio social, culturales, científicas de educación e instrucción, artísticas, literarias, deportivas, políticas, profesionales, sindicales, gremiales, religiosas, colegios profesionales. De conformidad con el artículo antes indicado, se expresa que las rentas de las asociaciones y fundaciones se consideran exentas, cuando cumplan con la premisa siempre que la totalidad de los ingresos que obtengan y su patrimonio se destine exclusivamente a los fines de su creación y en ningún caso distribuyan, directa o indirectamente, utilidades o bienes entre sus asociados.

Para que una Asociación este atribuida como exenta, aunque la ley no establece plazo o momento en el cual deben inscribirse como tales, estas deberán acreditar ante la Superintendencia de Administración Tributaria, la situación que justifique aplicar la disposición legal que establece la exención dentro del plazo de 30 días hábiles contados a partir de la fecha en que se concrete su inscripción, elaborando para tal efecto un memorial dirigido a la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT). Así mismo de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta están obligadas a:

- a) Emitir facturas especiales y realizar las retenciones respectivas,
- b) Llevar contabilidad completa
- c) Presentar Declaración jurada de Impuesto sobre la Renta

- d) Presentar o dar recibos por las donaciones recibidas
- e) Practicar retenciones a proveedores y empleados.

E) Ley del impuesto al valor agregado

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 7, numeral 13 de la Ley del Impuesto sobre la Renta; “Los servicios que prestan las asociaciones, fundaciones e instituciones educativas, de asistencia o de servicio social y las religiosas, siempre que estén debidamente autorizadas por la ley, que no tengan por objeto el lucro y que en ninguna forma distribuyan utilidades entre sus asociados e integrantes”. De acuerdo a lo establecido en el Artículo 7, numeral 13 las Asociaciones Solidaristas están exentas del Impuesto al Valor Agregado (IVA), en los servicios que presten; por lo que en su caso de existir ventas de bienes es obligatorio inscribirse al régimen del IVA y solicitar la autorización de emitir facturas. De lo anterior existe la obligación de autorizar libros de compras y ventas ante la Administración Tributaria, presentar declaraciones mensuales.

F) Ley del impuesto de timbres fiscales y de papel sellado especial para protocolos

Una Asociación Solidarista debe estar debidamente registrada ante la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), así mismo uno de los fines primordiales de la creación de una Asociación, es la concesión de créditos a sus Solidaristas, emitiendo para tal efecto un documento o contrato que respalde este tipo de operaciones, y deberá estar contenido en los estatutos constitutivos para considerarse como una operación exenta del impuesto; esto debido a lo establecido en el Artículo 10, numeral 4

de la Ley de Timbres que establece: “están exentos del impuesto, los documentos que contengan actos o contratos gravados, realizados por las asociaciones, fundaciones o instituciones de asistencia pública o de servicio social a la colectividad, culturales, gremiales, científicas, educativas artísticas o deportivas; sindicatos de trabajadores, Asociaciones Solidaristas e instituciones religiosas, siempre que estén autorizadas por la ley, que no tengan por objeto el lucro, que en ninguna forma distribuyan utilidades o dividendos entre sus asociados o integrantes y que sus fondos no los destinen a fines distintos a los previstos en sus estatutos o documento constitutivo”.

G) Ley del impuesto sobre productos financieros

De acuerdo al Decreto No. 44-2000 del Congreso de la República, Ley de supresión de privilegios y beneficios fiscales, de ampliación de la base imponible y regularización tributaria, se deroga la literal c) del Artículo 9 del Decreto número 26-95 del Congreso de la República, Ley del Impuesto sobre Productos Financieros, donde se establecía la exoneración del pago de dicho impuesto a las Asociaciones Solidaristas y otras entidades no lucrativas. Quedando esta exoneración sin efecto a partir del 01 de julio del 2000, las Asociaciones deberán actuar de acuerdo al Artículo 1 de dicha Ley, que establece: se crea un impuesto específico que grave los ingresos por intereses de cualquier naturaleza, incluyendo los provenientes de títulos-valores, públicos o privados, que se paguen o acrediten en cuenta a personas individuales y jurídicas, domiciliadas en Guatemala, no sujetas a la fiscalización de la Superintendencia de Bancos, conforme a la presente Ley. Por lo que deberán pagar dicho impuesto por rentas obtenidas por intereses percibidos por depósitos bancarios, inversiones en valores y concesión de



préstamos, siendo el tipo impositivo del 10%. Así mismo actuar de acuerdo a lo establecido en los Artículos 28 y 29 del Decreto 6-91 Código Tributario y sus reformas. Según oficio No. 4108-2000 de fecha 19 de octubre de 2000, menciona: que de acuerdo al Artículo 2º. de la Ley de Bancos, Decreto 315 del Congreso de la República, establece que las entidades que reciban depósitos únicamente de sus Solidaristas, tales como las cooperativas de crédito, las cooperativas de ahorro y las sociedades mutualistas, quedan exceptuadas de las disposiciones de esa ley y se registrarán por leyes especiales, sin embargo, tales entidades estarán obligadas a presentar las informaciones periódicas u ocasionales que requiera la Superintendencia de Bancos.

H) Registro mercantil

Habilitados los libros correspondientes se deben presentar posteriormente ante el Registro Mercantil General de la República, para su autorización, observando el siguiente procedimiento:

- a) Presentar solicitud o memorial, requiriendo la autorización, haciendo constar los libros que se presentan y el número de hojas que contengan.
- b) Efectuar el pago correspondiente por hoja, de conformidad con el arancel del Registro Mercantil.

El memorial, los libros y el recibo o comprobante de pago, se entregan en la Sección de Libros de Contabilidad, donde se proporcionará un stiker firmado por el registrador, en la cual se hará constar la cantidad de hojas autorizadas y a qué libro corresponden.

2.9 Las asociaciones solidaristas en la legislación comparada

2.9.1 Europa

En Europa se analiza lo que respecta a las formas de organización de trabajadores, quienes de conformidad con la libertad sindical se le pueden otorgar diversas denominaciones a las formas de organización siempre que se rijan en el caso de los trabajadores bajo el marco jurídico establecido dentro del ámbito laboral, y en base a ello, se encontrará la denominada Ley Orgánica de Libertad Sindical de España de fecha 2 de agosto de 1985.

Dentro de los fundamentos de esta ley, se encuentran los siguientes:

1. Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el Artículo 28.1, de la Constitución Española de 1978 (RCL 1978, 2836), el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente».
2. En el ordenamiento constitucional, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin reconocido el derecho a la libre sindicación como derecho fundamental de los españoles, forzosa resulta su conexión con el reconocimiento

expreso que efectúa el Artículo 7 de la Constitución (RCL 1978, 2836) a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» y al imperativo constitucional de que «su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley, con la precisión de que «su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos».

3. El derecho a la libertad sindical, genéricamente expresado, para todos los españoles, tanto en su aspecto positivo —derecho a la libre sindicación—, como negativo —derecho a la no sindicación—, así como el expreso reconocimiento constitucional que de las organizaciones sindicales efectúa el Artículo 7, exige un desarrollo legal que tiene su justificación y acogida en el Artículo 9.2, de la Constitución, que establece que «corresponde a los Poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Desarrollo Legislativo que debe efectuarse, siguiendo los propios preceptos constitucionales, a través de la aplicación de los Artículos 53 y 81, que establecen que «sólo por Ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades», «reconocidos en el Capítulo II del presente Título» (Artículo 53.1) y que «son Leyes Orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las

libertades públicas» (Artículo 81.1). Resulta así imperativo el desarrollo del artículo 28.1, de la Constitución (RCL 1978, 2836) mediante una Ley de carácter orgánico, cuyo alcance precisa la disposición final segunda, viniendo a cumplir este mandato la actual Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.9.2 Centroamérica

Dentro de este ámbito se ha tomado en consideración lo que ha sucedido en Costa Rica, y en este país se cuenta con una Ley de Asociaciones Solidaristas, que dentro de los aspectos más importantes de resaltar, se encuentran los siguientes:

1. Es la número 6970, que en el Artículo 1 define a estas formas de organización y establece: Artículo 1: “Las asociaciones solidaristas son organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica. Su gobierno y su administración competen exclusivamente a los trabajadores afiliados a ellas”.
2. El Artículo 2 define los fines: “Los fines primordiales de las asociaciones solidaristas son procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados”. El Artículo 3 se refiere a: “Podrán constituirse asociaciones solidaristas como organizaciones sociales idóneas para el cumplimiento de los fines señalados en esta ley, en beneficio de los trabajadores de regímenes de empleo tanto público como privado”. Artículo 4:

“Las asociaciones solidaristas son entidades de duración indefinida, con personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos, podrán adquirir toda clase de bienes, celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie de operaciones lícitas encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y elevar su nivel de vida. En tal sentido podrán efectuar operaciones de ahorro, de crédito y de inversión, así como cualesquiera otras que sean rentables. Asimismo, podrán desarrollar programas de vivienda, científicos, deportivos, artísticos, educativos y recreativos, culturales, espirituales, sociales, económicos, lo mismo que cualquier otro que lícitamente fomente los vínculos de unión y cooperación entre los trabajadores, y entre estos y sus patronos. Las asociaciones solidaristas podrán realizar las actividades señaladas en este artículo, siempre y cuando no comprometan los fondos necesarios para realizar las devoluciones y pagos de cesantía que establece esta Ley”.

3. Artículo 5: “El derecho de asociación podrá ejercerse libremente por todos los trabajadores que laboren en una empresa, en tanto cumplan con los requisitos señalados en esta ley. Asimismo, los trabajadores podrán formar federaciones y confederaciones de asociaciones solidaristas. El reglamento de esta ley definirá cada uno de estos aspectos e indicará los procedimientos aplicables en cada caso”.
4. Artículo 6: “El Estado procurará el fortalecimiento y desarrollo de las asociaciones solidaristas. Artículo 7: Las asociaciones reguladas por la presente ley deberán garantizar: a. La libre afiliación y desafiliación de sus miembros. b.

La igualdad de derechos y obligaciones, independientemente de raza, credo, sexo, estado civil o ideología política. c. La irrepartibilidad, entre los afiliados, de las reservas legales fijadas de conformidad con esta ley”.

5. En cuanto a la organización el Artículo 8 establece: “A las asociaciones solidaristas, sus órganos de gobierno y administración, así como a sus representantes legales, les está absolutamente prohibido: a. Establecer privilegios para sus fundadores y sus directores. b. Ejercer, en calidad de tales, actividades de carácter político-electoral o partidista, cuando se encuentren en el desempeño de funciones propias de representación. c. Hacer partícipe de los rendimientos, recursos, servicios y demás beneficios de la asociación a terceras personas, con excepción de aquellos casos tendientes a favorecer, en forma especial, a trabajadores del mismo patrono. d. Realizar cualquier clase de actividad tendiente a combatir, o de alguna manera entorpecer, la formación y funcionamiento de las organizaciones sindicales y cooperativas. Esta prohibición es extensiva a dichas organizaciones, respecto de las asociaciones solidaristas y, en el caso de que violen esta disposición, se les aplicará la sanción que se establece en el presente artículo. e. Celebrar convenciones colectivas o arreglos directos de carácter laboral. f. Participar en contrataciones y convenciones colectivas laborales. Los sindicatos no podrán realizar actividades propias de las asociaciones solidaristas ni de las asociaciones cooperativas. Si la violación a las prohibiciones anteriores la cometieren las organizaciones solidaristas como tales, o sus órganos colegiados de gobierno y administración, se sancionará con la disolución de la asociación, de acuerdo con la presente ley. Si esa violación la

efectuaren los representantes legales, se sancionará con la destitución inmediata del funcionario que la cometiere, sin perjuicio de las sanciones que el ordenamiento legal del país disponga.”

6. Artículo 9: “Para todos los efectos legales, se presume que las asociaciones establecidas conforme a la presente ley no generan utilidades, salvo aquellos rendimientos provenientes de inversiones y operaciones puramente mercantiles. Los excedentes habidos en el ejercicio fiscal pertenecen a los asociados y el monto que corresponda a cada uno estará de acuerdo con el aporte patronal y con su propio ahorro. La participación de cada asociado en los excedentes se sumará a sus demás ingresos para determinar la base de la declaración de la renta del asociado. Las asociaciones solidaristas estarán obligadas a entregar a cada asociado, en los quince días siguientes al cierre del ejercicio fiscal, el informe del monto de los excedentes de cada uno, a fin de que el interesado tenga un dato exacto para la correspondiente declaración de la renta. La asociación debe dar toda la información sobre los excedentes de sus asociados a la Dirección General de la Tributación Directa, cuando, esta se la solicite”.
7. Artículo 10: “Toda asociación solidarista al constituirse deberá adoptar un ordenamiento básico que regirá sus actividades, denominado estatutos y que deberá ser aprobado en la asamblea constitutiva. Para que una asociación solidarista ejerza lícitamente sus actividades, los estatutos deberán ser aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e inscritos en el Registro de Asociaciones Solidaristas que al efecto llevará ese Ministerio. Este

además ejercerá la vigilancia y control estatutario y legal de las actividades que realicen todas las asociaciones creadas al amparo de esta ley. La personalidad jurídica de la asociación, así como la de sus representantes, se adquirirá con la inscripción de la entidad". Artículo 11: "Toda asociación solidarista deberá constituirse por no menos de doce trabajadores mayores de edad, ya sea otorgando escritura pública o mediante acta de la asamblea constitutiva transcrita en papel de oficio. En ambos casos el documento deberá contener los estatutos aprobados, el nombramiento de los directores y el nombre de quienes integren el órgano de la fiscalía". Artículo 12: "El nombre de la asociación será propiedad exclusiva de la misma y nadie podrá hacer uso de él. Quien lo hiciere queda sujeto a las sanciones contenidas en el Código Penal. Toda asociación constituida al amparo de esta ley deberá identificarse incluyendo en su nombre el concepto asociación solidarista".

8. Respecto a los estatutos el Artículo 13 refiere: "Los estatutos de la asociación solidarista deberán expresar: a. El nombre de la entidad. b. Su domicilio. c. Los fines que persigue y los medios para lograrlos; así como la intención de regirse por los postulados del solidarismo, cumplirlos e informar acerca de ellos. d. La modalidad de afiliación y desafiliación de los asociados, sus deberes y derechos, así como la forma y condiciones en que la asociación puede formar parte de federaciones y confederaciones. El monto mínimo del ahorro obrero, así como el de los demás recursos económicos de que dispondrá la asociación. f. Los órganos de la asociación y su funcionamiento. g. El órgano, persona o personas que ostenten la representación de la entidad, y las facultades de su poder o



poderes. h. Las condiciones y modalidades de extinción, disolución y liquidación.

i. Los procedimientos para reformar los estatutos. Estos regularán el desempeño de funciones de los asociados, así como el funcionamiento y organización general de la asociación, de acuerdo con las disposiciones de la presente ley”.

Artículo 14: “Podrán ser afiliados a las asociaciones solidaristas, de acuerdo con el artículo 5 de esta ley, los trabajadores mayores de dieciséis años”.

No obstante, para ocupar cualquier cargo de elección será requisito indispensable ser mayor de edad. En todo caso, la junta directiva de cada asociación deberá integrarse únicamente con trabajadores, incluidos aquellos que posean acciones o que tengan alguna participación en la propiedad de la empresa. No podrán ocupar cargo alguno en la junta directiva los que ostenten la condición de representantes patronales, entendidos estos como directores, gerentes, auditores, administradores o apoderados de la empresa. El patrono podrá designar un representante, con derecho a voz pero sin voto, que podrá asistir a las asambleas generales y a las sesiones de la junta directiva, salvo que estas, por simple mayoría, manifiesten lo contrario. Artículo 15: “Se considerarán asociados los que suscriban la escritura constitutiva y los que sean admitidos posteriormente de acuerdo con los estatutos. Sus nombres deberán figurar en un libro de registro de miembros que llevará el nombre de la asociación. Los asientos se numerarán en orden corrido y deberán ser firmados por el secretario. En el libro deberá consignarse la razón de la desafiliación cuando esta ocurra, de acuerdo con lo que dispongan los estatutos. Ninguna persona podrá ser compulsada a formar parte de asociación alguna, y los miembros de cada una de



ellas podrán desafiliarse cuando lo deseen. En este caso, los interesados deberán solicitar su desafiliación por escrito a la junta directiva, la cual la acordará sin más trámite, siempre que el solicitante esté al día en sus obligaciones de carácter económico con la asociación”. Artículo 16: “Mientras no se haya inscrito la asociación, las resoluciones y pactos no producirán efecto legal alguno en perjuicio de terceros. Ante ellos, los asociados responderán personalmente por las obligaciones que en estas circunstancias se contraigan en nombre de la asociación”.

9. Artículo 17: “Perderá sus derechos en la asociación el afiliado que se separe de ella, con excepción de: a. Las cantidades que la asociación haya retenido a su nombre en calidad de ahorro, más los rendimientos correspondientes. b. Los créditos personales del asociado a favor de la entidad. c. Los derechos de cesantía y demás beneficios que por ley le correspondan”.

10. A partir del Artículo 18 se regula lo relativo al Patrimonio y Recursos Económicos, y dentro de los aspectos más importantes de resaltar, se encuentra: Artículo 18: “Las asociaciones solidaristas contarán con los siguientes recursos económicos: a. El ahorro mensual mínimo de los asociados, cuyo porcentaje será fijado por la asamblea general. En ningún caso este porcentaje será menor del tres por ciento ni mayor del cinco por ciento del salario comunicado por el patrono a la Caja Costarricense de Seguro Social. Sin perjuicio de lo anterior, los asociados podrán ahorrar voluntariamente una suma o porcentaje mayor y, en este caso, el ahorro voluntario deberá diferenciarse, tanto en el informe de las



planillas como en la contabilidad de la asociación. El asociado autorizará al patrono para que se le deduzca de su salario el monto correspondiente, el cual entregará a la asociación junto con el aporte patronal, a más tardar tres días hábiles después de haber efectuado las deducciones. b. El aporte mensual del patrono en favor de sus trabajadores afiliados que será fijado de común acuerdo entre ambos de conformidad con los principios solidaristas. Este fondo quedará en custodia y administración de la asociación como reserva para prestaciones. Lo recaudado por este concepto, se considerará como parte del fondo económico del auxilio de cesantía en beneficio del trabajador, sin que ello lo exonere de la responsabilidad por el monto de la diferencia entre lo que le corresponda al trabajador como auxilio de cesantía y lo que el patrono hubiere aportado. c. Los ingresos por donaciones, herencias o legados que pudieran corresponderles. d. Cualquier otro ingreso lícito que perciban con ocasión de las actividades que realicen”.

11. A partir del Artículo 26 se regula la organización empezando con la Asamblea General como órgano supremo de las Asociaciones Solidaristas. También se conforma de una Junta Directiva y de Fiscal o Fiscales.
12. A partir del Artículo 56 se establece como se disuelve y liquida una asociación, del Registro Público de Asociaciones Solidaristas que funciona en ese país, y como se observa de igual manera que como sucede en el caso de Guatemala, no tiene relación en nada con las formas de organización de trabajadores que parten del enfoque conforme las leyes de trabajo.

2.10 Ámbito internacional de protección de los derechos de asociación de los trabajadores

En el orden internacional los convenios, recomendaciones que emanan de la Organización Internacional del Trabajo gozan de legitimidad, pues es el órgano internacional de mayor importancia en el orden laboral, y en las reuniones anuales, en esta organización se encuentran reunidos patronos, trabajadores y miembros integrantes de esta entidad.

Existen también varios convenios celebrados por los Estados, dentro de los cuales, Guatemala es parte, que se refieren a la libertad sindical, la conformación de los sindicatos, etc., sin embargo, a juicio de quien escribe, se considera de gran interés para el presente trabajo, efectuar un análisis del Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociaciones colectivas. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar se encuentran los siguientes:

1. Este convenio fue adoptado en la trigésimo segunda reunión de la Confederación Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, convenio que fue aprobado por Guatemala mediante la emisión del Decreto Legislativo 843 del siete de noviembre de mil novecientos cincuenta y uno, y posteriormente ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de mil novecientos cincuenta y dos.
2. Mediante la suscripción de dicho tratado las partes contratantes se comprometieron



a: Favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores; Promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de Procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos; Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y reconocer el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses a emprender acciones colectivas, incluyendo el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar los convenios colectivos en vigor.

3. Posteriormente al otorgamiento de dicho convenio la Organización Internacional del Trabajo considero que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar Los objetivos contenidos en el enunciado en el Artículo 4 del Convenio sobre El Derecho de "Sindicalización y de Negociación Colectiva," 1949, por lo que decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva por lo que el 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno adopto el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 en el cual se definió en su Artículo 2o. que a los efectos del presente convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias

organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.

4. En su Artículo 5º, regula que: Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación;
5. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: Trabajadores de las ramas de actividad a que aplique el presente convenio;
6. La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a, b y c del Artículo 2 del presente convenio;
7. Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
8. La negociación colectiva no resuelve obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
9. Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.
10. Haciendo la salvedad dicho convenio que el mismo no obstaculiza el



funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Tal como quedo establecido en lo descrito respecto al convenio anterior, existe una gran amplitud y flexibilidad respecto a las formas de organización sindical o de trabajadores, y el apoyo que reciben de la Organización Internacional de Trabajo y que debe recibir de los Estados parte de esta organización.



CAPÍTULO III

3. Aspectos considerativos que repercuten debido a la inexistencia de las asociaciones solidaristas en el ámbito del trabajo

Como se ha venido desarrollando en el presente trabajo, resulta evidente de que el movimiento de trabajadores se encuentra atravesando una crisis y esa crisis es mundial. Los últimos 30 años no tienen paralelo en la historia. Nunca antes hubo tan incesante cambio social, político, económico y tecnológico. Los sindicatos de todo el mundo están luchando por adaptarse a esa transformación, que en gran parte requiere una profunda reconsideración de las funciones y prácticas de un sindicato. Esto aunado a los últimos gobiernos neoliberales que han ostentado el poder en Guatemala, han contribuido a que se debilite la organización sindical, señalando precisamente que algunos de los miles y miles de trabajadores que se encuentran organizados, cometen actos de corrupción, describiendo o pretendiendo hacer describir que esa condición la ostenta cualquier sindicalista, y se ha señalado a los sindicalistas de ociosos, corruptos oportunistas, etc., lo cual no es así.

Los medios de comunicación social, escritos, televisivos, también han tenido gran influencia en el desprestigio que tienen en la actualidad los sindicatos, puesto que precisamente la oportunidad de defenderse de los mismos, no se hace sentir, precisamente porque no se la dan, porque no tienen recursos económicos para informar a la colectividad de la realidad de las cosas, etc.

3.1 La realidad nacional respecto a los sindicatos

Es indiscutible reconocer que en las relaciones de los seres humanos, surgen conductas entre estos que evolucionan, y que a través de la experiencia y esa evolución, se perfeccionan, como sucede en el presente caso, con la conformación de los sindicatos globales, siendo esta una nueva forma de relaciones laborales, incluida dentro de los diversos sistemas de relaciones colectivas en el ámbito del trabajo. Esto es propio de la teoría del liberalismo, teniendo como característica principal la creencia en la libertad individual, aboliéndose los cuerpos intermediarios entre el Estado y los individuos.

Lo anterior, pareciera que no encaja el liberalismo dentro del derecho de trabajo. No obstante, es necesario reconocer que los primeros lineamientos del derecho del trabajo fueron implantados durante el liberalismo.

Dentro de estas corrientes, se encuentra el corporativismo, que se considera que tiene como idea básica que se centra en la organización de las fuerzas económicas en torno al Estado con el objeto de promover el interés nacional contando con el poder de imponer normas a sus miembros. En esta época en que surgió el corporativismo, el sindicato como componente de las corporaciones se convirtió en un órgano del Estado, no habiendo casi espacio para el funcionamiento de los mecanismos de auto composición, como una forma de resolver conflictos, que en el Código de Trabajo se encuentra regulado a partir del Artículo 380.

También se habló del pluralismo, que significa la libre actuación de los individuos y los grupos que componen la sociedad civil para la obtención de los intereses que le son



propios. Estando la sociedad compuesta por varios centros del poder, cada uno de ellos desarrollará su propio sistema normativo, sin perjuicio del predominio del sistema estatal.

Ahora bien, la corriente del neo-corporativismo, ese parte de la premisa de que la armonía entre las clases sociales radica esencialmente en el funcionamiento y la estabilidad de la sociedad civil. Se trata de la estructura política en la cual las decisiones estatales se basan en la participación de los grupos profesionales y económicos más representativos. La estructura sindical no queda bajo la dependencia de normas estatales ni tampoco está vinculada a la realización de objetivos establecidos unilateralmente por el Estado.

Las negociaciones entre las partes no dependen del quehacer gubernamental: sin embargo deben desarrollarse dentro de los límites establecidos en el pacto social celebrado entre el Estado y las entidades. No hay prohibiciones declaradas para los conflictos colectivos que llegan a vías de facto ni tampoco existen órganos para juzgarlos de forma obligatoria.

Como se ha señalado anteriormente, en Guatemala se ha tenido durante la historia un estado que excluye social, económica, política y culturalmente a grandes sectores de la población. Eso es una realidad que es evidente.

A través de una historia de guerra interna, se ha manifestado en toda esfera social la discriminación, opresión, explotación y represión, que han afectado el crecimiento económico y el desarrollo de las mayorías, empobreciéndolas cada día más, lo cual se

confronta con las estadísticas nacionales respecto a que la mayoría de la población guatemalteca, es indígena, que esta radica en el interior del país, y que unas trescientas familias aproximadamente, son las dueñas de los medios de producción y la que ha gobernado, favoreciendo a la clase opresora y poderosa, sin oportunidad para la mayoría de la población de mejorar en la educación, la salud, situaciones que han persistido durante casi toda la historia de Guatemala.

Por otro lado, conviene dentro de lo que es la realidad nacional, determinar como se encuentra la normativa laboral respecto a las organizaciones de trabajadores. Como se dijo antes, el Sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. Desde hace décadas es común hablar de crisis de los sindicatos, especialmente derivado de las políticas neoliberales que se ha experimentado en países, como sucede en el caso de Guatemala.

También incidencia en esta crisis se debe a las transformaciones productivas y de la propia clase trabajadora. La magnitud y características de dicha crisis varía en función de las distintas realidades nacionales, pero las tendencias estructurales de fondo son similares. Los sindicatos se encuentran desde las últimas décadas en una posición defensiva en un contexto de hegemonía y aumento del poder empresarial en el mundo del trabajo, y a esto se le ha denominado globalización.

A raíz del análisis hecho por el autor Luís Alcalá Dieguez "La crisis sindical presenta varias dimensiones objetivas como: la pérdida de afiliación en muchos países (aunque no en todos); la caída de la participación interna de los afiliados en la vida sindical, que

expresa un debilitamiento de la base social real de los sindicatos; la reducción de la conflictividad laboral; una crisis de función debido a los procesos de individualización de las relaciones laborales que cortocircuitan a los sindicatos; y la disminución de su influencia social, dicha pérdida de influencia social y declive de fuerza real se haga en paralelo a una mayor institucionalización de los mismos”.³²

La crisis sindical, sin embargo, se manifiesta también a través de un agotamiento del discurso y la práctica sindical, y sus dificultades para dar respuestas satisfactorias a los retos planteados por el capitalismo global.

En el origen de la crisis sindical se encuentran la crisis de la ocupación, con el aumento del paro y la precariedad, ambos con claros efectos “disciplinantes”, los procesos de reorganización productiva y el impacto de las reestructuraciones empresariales en los tradicionales bastiones sindicales, y el crecimiento de la ocupación en sectores, como los trabajos poco cualificados de los servicios, o del sector informal en las economías, difíciles de organizar. Los procesos de fragmentación de la clase trabajadora, y la diversificación de su composición, dificultan la articulación colectiva de los intereses de los trabajadores y el establecimiento de sentimientos de solidaridad e identificación colectiva. En este contexto las organizaciones de trabajadores se encuentran alejadas de los sindicatos, y con dificultades para la acción colectiva.

La globalización supone, al mismo tiempo, una transformación del terreno de juego de las relaciones laborales que debilita el poder de los sindicatos y refuerza a las grandes

³² La crisis del sindicalismo, **Tesis Maestría de Colombia**. www.goesjuridica.com.html. DIA de consulta: 16-5-2012.

multinacionales, quienes pueden articular estrategias de organización y distribución de la producción a escala internacional e influenciar, a través de lobbies pro-empresariales y otros mecanismos, a los gobiernos e instituciones internacionales de forma mucho más efectiva que las organizaciones sindicales internacionales, cuya capacidad de acción real es muy reducida.

En este contexto de crisis sindical, han florecido desde hace tiempo (a menudo en paralelo a los discursos sobre el fin del trabajo), opiniones señalando el carácter irreversible de la misma o, considerando que los sindicatos son organizaciones históricamente superadas. Dicha crisis ni es irreversible ni es inevitable y su evolución depende, en parte, de las propias opciones estratégicas que los mismos sindicatos adopten. La comprensión correcta de las perspectivas futuras de los sindicatos requiere además, un análisis basado en una perspectiva histórica y geográfica mayor de la que habitualmente suele tenerse.

La situación concreta de los sindicatos varía en función de las realidades nacionales, pero en términos de conjunto, las grandes organizaciones sindicales del mundo tienen importantes dificultades para adaptarse a los retos de la globalización, padecen un claro agotamiento estratégico, y están inmersos en una práctica sindical rutinaria y burocrática.

Sin embargo, han emergido desde mediados de los años noventa diferentes experiencias de resistencias sindicales, y también de organizaciones no sindicales ligadas al mundo del trabajo, frente a la globalización. Éstas muestran posibles vías de

renovación para la acción sindical y para la organización de los trabajadores. Muchas son episodios aislados, más bien excepciones, y a menudo han acabado con derrotas y contienen elementos contradictorios, pero su sola existencia muestra caminos para la emergencia de un nuevo sindicalismo, o de nuevas formas organizativas del mundo del trabajo, tal y como se propone en el presente trabajo de investigación.

Varias son las experiencias que la autora refiere respecto a los primeros cambios en cuanto a las organizaciones sindicales dentro de un mundo globalizado que se han experimentado a nivel mundial y que de algún modo repercuten en el caso de la realidad guatemalteca. En los países de Norte América, por ejemplo, cabe destacar algunos desarrollos sindicales o ligados al mundo del trabajo, como en el caso de Estados Unidos y en Europa con el caso de Francia. “En el primer caso, el giro muy limitado y parcial de la AFL-CIO en 1995, cuya culminación simbólica fue su presencia en Seattle en 1999, el desarrollo de luchas emblemáticas como la de los limpiadores (Justice for Janitors), la huelga victoriosa de UPS en 1997, la irrupción de organizaciones como Jobs with Justice, de campañas por un salario digno, y del movimiento estudiantil contra las sweatshops, supusieron un conjunto de experiencias muy variadas que testimoniaban cambios importantes en los sindicatos y la vitalidad de algunas organizaciones no sindicales ligadas al mundo del trabajo, aunque obviamente desde condiciones muy difíciles y una gran debilidad estructural. En el caso de Francia el listado de experiencias incluye: las movilizaciones contra el “contrato de inserción profesional” en 1993, la emergencia de un abanico de asociaciones que intentaban organizar a los “sin” (empleo, techo, papeles...), la organización de la primera marcha contra el paro en 1994 y la explosión del movimiento de parados a finales de 1997 y,

sobre todo, las huelgas de noviembre-diciembre de 1995 contra el Plan Juppé. En estos primeros momentos de resistencia al neoliberalismo triunfante también constituyeron casos de referencia las experiencias sindicales en la semi esfera emergidas durante los ochenta en países como Brasil y Sudáfrica o, en los ochenta y comienzos de los noventa en Corea del Sur, donde se desarrolló un fuerte movimiento sindical que se convertiría en un modelo de sindicalismo combativo de masas en un periodo de retroceso internacional del sindicalismo y de adaptación al neoliberalismo.”³³

Como se puede denotar, progresivamente, a partir de los noventa, los sindicatos de estos países evolucionaron hacia modelos sindicales más institucionalizados, perdiendo muchos de sus rasgos originales.

En el marco de las experiencias de resistencia sindical desde mediados de los noventa conviene destacar en particular aquellas que han comportado la coordinación de movilizaciones sindicales en varios países. A menudo, pero no siempre, éstas han tenido lugar al margen de los canales sindicales internacionales formales, o se han apoyado sólo parcialmente en los mismos, y se han basado en un contacto directo entre trabajadores afectados.

Ahora bien en el contexto de la crisis del sindicalismo en Guatemala, conviene señalar que según lo dicho por la periodista Lorena Ponce de León el once de agosto de dos mil ocho, el sindicalismo guatemalteco es un movimiento social vigente, con una historia de altibajos, de obstáculos constantes, e incluso de persecución por parte de gobiernos

³³ Ibid.



militares y sectores políticos que promueven una intensa política antisindical. Sin embargo, en la coyuntura actual el principal problema al que se enfrenta es a la pobreza de sus agremiados y al largo camino que tiene que recorrer para modificar esa condición.

El país tiene una población de alrededor de 13 millones de habitantes y, según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Población Económicamente Activa (PEA) es de cinco millones de personas y sólo un millón tiene empleo formal y está afiliado al Seguro Social. El resto trabaja en el sector informal, y cerca del 12 por ciento está desempleada.

"El sector informal asciende a 74.5 por ciento, y se define como el trabajador por cuenta propia, el que vende peines, talabartería, etc."³⁴ Es sin duda una cifra alarmante y pone en evidencia que los modelos económicos del país no concuerdan con las demandas de la población generando gran pobreza y desorganización.

El índice de desempleo se ha triplicado en los últimos seis años en Guatemala, ya que ha crecido de 1.84 por ciento que se reportó en el año 2002, a 5.4 por ciento en 2007. Este fenómeno, además de incidir de forma negativa en los índices de desarrollo del país, profundizan los niveles de pobreza y extrema pobreza, los cuales superan el 51 por ciento, y el 15 por ciento de la población, respectivamente.

En Guatemala, actualmente, el índice de sindicalización no sobrepasa el 3 por ciento de la masa laboral, y atraviesa por una de sus etapas más precarias

³⁴ Lavarreda, Jorge. Informe del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales. Pág. 22



3.2 Razones por las que se organizan los trabajadores

Los trabajadores se organizan fundamentalmente por mejorar las condiciones económicas sociales que imperan dentro de sus ambientes de trabajo. Así también, pueden organizarse en forma específica y aquí es en donde podría entrar a operar las asociaciones solidaristas, como una nueva forma de organización sindical que este regulado en la ley, es con relación a los anticipos de salarios, los prestamos y otras circunstancias que sean de su beneficio.

Es importante denotar el espíritu de la organización de trabajadores que conlleva precisamente el obtener mejoras en sus condiciones laborales, pues en forma individual no sería positivo y si no hubiera organización, pues las condiciones se hubieran mantenido deplorables pues estas mejoras, no podrían ser iniciativa de la parte patronal.

3.3 El funcionamiento de las asociaciones solidaristas como una nueva forma de organización de trabajadores y la necesidad de su inclusión en el código de trabajo

3.3.1 Fundamentos

Es innegable reconocer que la organización de los trabajadores y trabajadoras se ha considerado un obstáculo patronal cuando se organizan en sindicatos, porque el patrono no comparte el hecho de que los trabajadores estén facultados para exigir



derechos que puedan afectar su haber día con día, a pesar de que este haber se ha conformado gracias a los esfuerzos, la mano de obra, el trabajo físico e intelectual de los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas. Sin embargo, a pesar de lo anterior, la lucha de los trabajadores es constante, y en estos tiempos, a consideración de quien escribe, la misma se ha quedado rezagada ante la nula oportunidad de constituirse en sindicatos, precisamente por el desprestigio generalizado que han tenido, y que da vida a que surjan nuevas formas de organización de trabajadores, independientemente de que sea sindical, pero que se debe dar cabida a otras formas de organización de trabajadores dentro de los nuevos tiempos que se respiran y partiendo de ello, se propone la conformación de asociaciones solidaristas pero bajo el enfoque laboral, como debe ser y no como se encuentra actualmente dentro del ámbito del derecho civil y mercantil.

Sobre la base de los derechos individuales y colectivos, concurren los grupos de trabajadores que ponen en juego tanto la vigencia de los derechos individuales y como de los colectivos de las personas que en ella laboran, es por ello, que resulta evidente de que en Guatemala, debe existir un marco normativo que regule las asociaciones solidaristas laborales, que precisamente se delimiten en propiciar mejores condiciones de los y las trabajadoras dentro de una empresa, basados en las normas relacionadas al Código de Trabajo.

3.3.2 Repercusiones de la inexistencia de las asociaciones solidaristas en el ámbito de trabajo

A) Las asociaciones solidaristas en el ámbito de trabajo

Como fundamento de ello, se puede señalar lo que en el Título II de la Constitución Política de la Republica se establece respecto del contenido de "Los Derechos Humanos" dividiendo dicho título en Capítulo I, el cual regula los derechos individuales, en el Capítulo II los Derechos Sociales el Capítulo III Derechos y Deberes Cívicos y Políticos y el Capítulo IV limitación a los Derechos Constitucionales. Dentro del capítulo II del referido Título II de la Constitución Guatemalteca se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de " El Trabajo" encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

De igual manera, en el Artículo 106 de la Constitución Política de la Republica primer párrafo se establece que: los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva.

La legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.



Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la República como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel doméstico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán:

- a) El principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un diálogo abierto y respetuoso entre las partes;
- b) Disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen en una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y
- c) La lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la otra parte.

Con lo anterior, queda determinado que dentro del ordenamiento jurídico laboral la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un artículo constitucional y que además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes. Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre



las partes y modificarán las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

También dentro del Código de Trabajo Guatemalteco no se reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aun así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en la cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.

El Artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer artículo en el cual se habla de negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre si y en caso que no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El Artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar



libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe de prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo más seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se está hablando que previo a ese acuerdo las partes practicaron una negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el Artículo 281 inciso e) se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; por ello, en la Inspección General de Trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llevar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el Artículo 340 del mismo cuerpo legal, norma la etapa obligatoria, que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez. Posteriormente en el Artículo 375 del referido código establece que los

trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patrones representados por consejos o comités Ad hoc o permanentes en cada lugar da trabajo y, si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantara acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.

A) Las ventajas y desventajas para el patrono

1. Logra una armonía en el trabajo entre ambas partes y satisface positivamente la necesidad de organización de los empleados.
2. Constituye un instrumento para lograr una mejor comunicación entre el sector empresarial y laboral, y el clima laboral que se desarrolla puede repercutir en una mejor productividad.
3. Fomenta la armonía obrero patronal basada en la solidaridad y búsqueda de objetivos comunes, al reconocer su interdependencia.
4. Crea mayor productividad, como resultado de la armonía laboral y la cooperación de ambas partes.
5. El aporte patronal no es un gasto, sino una inversión financiera, que a la vez permite a la empresa contar con una reserva real para el posible pago de la indemnización y otros rubros que la empresa considere conveniente, que pueden generarse en el momento de la terminación laboral.
6. Además, el hecho de entregar a los trabajadores los intereses sobre el porte patronal, estimula el ahorro del trabajador.
7. Permite la ayuda permanente o eventual de la empresa al trabajador sin que constituya un derecho adquirido o ventaja económica.



8. Disminuye notablemente los anticipos de salarios y préstamos a empleados.
9. Disminuye la rotación de personal debido a los múltiples beneficios que reciben los trabajadores y minimiza costos a la empresa.
10. Promueve el desarrollo integral del trabajador y su familia.
11. Fomenta el desarrollo de líderes positivos

C) Las ventajas y desventajas para el trabajador

1. Puede satisfacer positivamente la necesidad de organización de los trabajadores, como una opción en el ejercicio a la libertad de sindicalización.
2. Es un instrumento para lograr una mejor comunicación entre el sector empresarial y laboral, y para crear un excelente clima laboral.
3. Fomenta la armonía obrero patronal basada en la solidaridad y búsqueda de objetivos comunes, al reconocer su interdependencia.
4. Crea mayor productividad, como resultado de la armonía laboral y la cooperación de ambas partes.

3.4 Propuesta de solución a la problemática planteada

Antes de presentar la propuesta de solución a la problemática planteada es necesario hacer un análisis acerca del criterio de los trabajadores y patronos.



3.4.1 Análisis del criterio de trabajadores y patronos

El trabajo de campo que se presenta consistió en realizar una entrevista a trabajadores, abogados del ramo laboral y a dos jueces de trabajo, respecto al tema que se propone, resultados que se plasman en la presente tesis (ver anexo).

3.4.2 Necesidad de que se regule el funcionamiento de las asociaciones solidaristas en el Código de Trabajo

Luego del desarrollo del trabajo se puede determinar dos aspectos:

- a) Por un lado, que se reforme el Artículo 206 del Código de Trabajo que podría decir: La organización de trabajadores se rige por un lado por los sindicatos y otras formas de organización sindical como Asociaciones Solidaristas Laborales y cualquier otra denominación que se quiera dar por parte de los y las trabajadoras. Por ello, toda organización de trabajadores o trabajadoras es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

- b) Por otro lado, la creación de un marco normativo específico, que dentro de su contenido, se puedan considerar los aspectos propios de una exposición de motivos, como los siguientes:

1. De conformidad con los convenios Internacionales que rigen sobre el derecho de Sindicalización y negociación colectiva, cuyo texto dispone en su parte conducente que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras y que se consideran actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o una organización de empleadores, debe tomarse en consideración que las Asociaciones Solidaristas Laborales, funcionan de conformidad con un marco normativo creado para el efecto dentro del ámbito del Derecho de Trabajo, respetando lo establecido en el convenio antes referido y buscando la flexibilidad en el Derecho Laboral y las opciones que deben tener los trabajadores para la conformación de sus propias formas de organización.
2. Se debe conformar un marco normativo laboral, retomando todos los aspectos de creación, definición, organización, funcionamiento, etc., en el caso de cómo intervienen en el mundo laboral actualmente las Asociaciones Solidaristas.
3. La finalidad es conseguir nuevos métodos de conformación de organizaciones de trabajadores, para que estos obtengan opciones independientes a la conformación de sindicatos tal como lo preceptúa en la actualidad el Código de Trabajo. Fomenta a la vez la participación de los trabajadores en la empresa.
4. De igual manera constituye una forma de sociedad, cuya competencia administrativa debe estar a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante un Registro Administrativo de Asociaciones Solidaristas Laborales.



5. Deberá establecerse que gozará de personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro, la cual deberá comunicar, periódicamente, al Registro administrativo las formas de organización, cambios, modificaciones a su régimen, conforme los Estatutos previamente creados a partir de su constitución.
6. Se deberá determinar cómo se conformara el capital social, la forma de participación del patrono y de los trabajadores, derecho de ingreso, requisitos, aportaciones, etc.
7. La forma de organización a partir de una Asamblea General, Junta Directiva, administración, Secretario, Fiscal o fiscales como corresponda.
8. Como se organizaran los gastos, y los servicios, que pueden integrarse en cuanto a estos últimos, en comités, que sucede en el caso de los derechos y obligaciones de los patronos y los trabajadores, la función que tendrá la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como en general del Estado en la conformación del capital social.
9. Lo relativo a las atribuciones de los órganos que funcionaran en la Asociación, los informes, los procedimientos en caso de conflictos laborales individuales o colectivos, la conformación de Juntas Mixtas Laborales, como se integraran, funcionamiento, trámite administrativo disciplinario dentro de la empresa, proceso administrativo, recursos, y hasta qué punto debe intervenir el Juez de Trabajo y Previsión Social.
10. Lo relativo al régimen tributario y los beneficios fiscales que el Estado debe otorgar a estas formas de organización en las que participan activamente los empleadores.

CONCLUSIONES

1. No existe organización y fortalecimiento de los y las trabajadoras, y que mejor que se realice a través de formas de organización como sucede en el caso de las asociaciones de trabajadores y trabajadoras y que confrontado con la realidad nacional, resulta importante, considerando que el sector laboral constituye una condicionante para el desarrollo del país.
2. El sindicalismo surge de la industrialización y es a través de las empresas más o menos grandes, de modo que en países de economía neocolonial y periférica como Guatemala no puede esperarse un desarrollo significativo de las organizaciones de trabajadores, en tanto permanezcan intactas las estructuras del sistema.
3. Las formas de organización de trabajadores, no son instrumentos que propicien el cambio de las condiciones de trabajo de los hombres y mujeres en este sector, y que solo es posible a través de la organización y la unión.
4. El debilitamiento de la organización sindical en Guatemala, son circunstancias externas fuera de su filosofía y marco normativo, es por ello, que dentro de las mismas se encuentran, la crisis mundial, el poco interés de los gobiernos de turno neoliberales a partir de 1986, fecha en que promulga y entra en vigencia la Constitución Política de la República de Guatemala, y los índices de corrupción en que se han encontrado algunos de los dirigentes sindicales.



5. A raíz de las crisis mundiales y nacionales están surgiendo nuevas formas de organización sindical, dentro de ellas, las asociaciones solidaristas, comités de empresas, sociedades anónimas laborales, y actualmente en el presente trabajo se propone las asociaciones solidaristas laborales, siendo necesario que se regule tal como se propone en este trabajo, para fortalecer la organización de los trabajadores.



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala tiene la obligación de cumplir con los preceptos constitucionales respecto al derecho al trabajo y a la organización de los trabajadores, propiciando los cambios estructurales a nivel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para ello.
2. El Estado de Guatemala debe realizar estudios tendientes a encontrar las causas del debilitamiento de la organización de los trabajadores, la falta de opciones para estos, lo cual constituye un retroceso en el desarrollo del país, para que a través de detectar las causas, atacarlas para evitar consecuencias, tal como las que se están padeciendo en la actualidad, respecto al debilitamiento de las actuales formas de organización y el descontento generalizado de los y las trabajadoras del país.
3. El Organismo Legislativo a través de la comisión correspondiente tiene la obligación de propiciar estudios y proponer los cambios legislativos necesarios para fortalecer las organizaciones de trabajadores en distintas formas, los comités de empresa, los comités de auto gestión, y como se propone en el presente trabajo, las asociaciones solidaristas laborales.



4. Dentro de los cambios legislativos, el Congreso de la República de Guatemala debe propiciar la reforma al Artículo 206 del Código de Trabajo, con el fin de incluir dentro de las formas de asociaciones de trabajadores y trabajadoras, las asociaciones solidaristas laborales y cualquier otra forma de organización de trabajadores que los mismos trabajadores quieran denominar.

5. A la par de las reformas a la ley ordinaria, el Organismo Legislativo, debe propiciar los cambios necesarios para crear un marco normativo de preferencia para el funcionamiento de las Asociaciones Solidaristas Laborales que dentro del mismo se incluyan aspectos que ya fueron contemplados en el desarrollo de este trabajo.



ANEXOS





ANEXO ÚNICO

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE EN LA ACTUALIDAD EXISTE UN DEBILITAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, mayo año 2012.

CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LOS TRABAJADORES EN GENERAL, NO DESEAN PARTICIPAR EN SINDICATOS?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No sabe	02
No contesto	03
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, mayo del año 2012.



CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EXISTEN OTRAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	18
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, mayo del año 2012.

CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE LA SITUACIÓN MUNDIAL DE CRISIS HA REPERCUTIDO EN LA CONFORMACION DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES Y DA PIE A NUEVAS FORMAS O BIEN OPCIONES PARA LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, mayo del año 2012.-



CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EXISTE UN MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL ACEPTABLE PARA LA CONFORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, mayo 2012.

CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL CODIGO DE TRABAJO REGULA ADECUADAMENTE EL FUNCIONAMIENTO, REQUISITOS DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, mayo del año 2012.



CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LOS TRABAJADORES DEBIERAN TENER OPCIONES PARA CONFORMAR SUS PROPIAS ORGANIZACIONES EN LAS EMPRESAS QUE FUNCIONAN EN LA REPUBLICA DE GUATEMALA?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, mayo del año 2012.

CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿HA ESCUCHADO EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS?

Respuesta	Cantidad
Si	17
No	03
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, mayo del año 2012.



CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS SE RIGEN POR EL DERECHO CIVIL, CREE USTED QUE DEBIERAN CONTAR CON UN MARCO LEGAL QUE SE RIGA POR EL DERECHO DE TRABAJO, YA QUE SE TRATA DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES EN ARMONIA CON LOS PATRONOS?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, mayo del año 2012.

CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿CONSIDERA QUE EL ESTADO A TRAVÉS DEL LEGISLATIVO DEBE CREAR UN MARCO NORMATIVO QUE REGULE EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS LABORALES?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: investigación de campo, mayo del año 2012





BIBLIOGRAFIA

- ALFONSO MELLADO, Carlos. **Proceso de conflicto colectivo. Sistemas Alternativos de solución y autonomía colectiva.** Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 1993.
- ARENAS POSADAS, Carlos. **Historia económica del trabajo siglo XIX y XX.** Madrid, España: Editorial Tecnos, 2003.
- BABIANO, José. **El sindicalismo español en el último cuarto del siglo XX.** España: Universidad de Castilla La Mancha, 2001.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral.** Buenos Aires, Argentina: Editor Bibliográfica Omega, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual, volumen I.** Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S R L, 2005.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARIAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.
- CASAS BRACAMONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia.** Jurisprudencia Constitucional, Relaciones Laborales. 1999.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Chile: Editorial Litografía Orión, 2002.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo, segunda edición.** Buenos Aires, Argentina: Editorial De Palma, 1977.



- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Editorial Porrúa, 1968.
- DE LEON ROLDÁN, Silvia Lucrecia. **Problemas de la implementación de estrategias organizacionales respecto al solidarismo**. Tesis de graduación Universidad Francisco Marroquín, 1996.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española**. Madrid, España: Editorial Harla, 2004.
- GARCIA, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo**. España: Editorial Instituto de Estudios Económicos, 1980.
- LAVARREDA, Jorge. **Informe del centro de investigación económico nacional**.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ildis, 1995.
- LETAMENDIA, Francisco. **Estructura política del mundo del trabajo**. España: Editorial Tecnos, 2009.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Editorial Universitaria, 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco**. Guatemala: Editorial Universitaria, 1947.
- MARTÈN, Marcelo. **El solidarismo costarricense**. San José, Costa Rica: Litho Imprenta Metropolitana, 1969.
- MATÍA PRIM, José. Franco T. Sala. Dalre Valdés y Prim Atía, J.; Franco Sala, T.; F. Valdes Dal-ré, F. y Soria Ida. **Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos**. Madrid, 1982.



MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica.** Tesorería de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Edificio S-7 Universidad de San Carlos de Guatemala.

PLÀ RODRÌGUEZ, Amèrico. **Los principios del derecho de trabajo.** Texas: Editorial De Palma, 1978.

PALOMEQUE, Carlos. **Derecho del trabajo e ideología.** Madrid, España: Editorial Tecnos, 2002.

PILOÑA ORTIZ, Gabriel Alfredo. **Guía sobre métodos y técnicas de investigación documental y de campo.** Guatemala: Editorial Litografía CIMGRA, Centro de Impresiones Gráficas.

SÁENZ AMADO, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos de trabajo.** Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1972.

SALA, Franco y MELLADO, Alfonso. **Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales en la negociación colectiva.** Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 1996.

SOLARES REGALADO, Luis Rafael. **El solidarismo, su importancia en la relación obrero patronal.** Guatemala: Universidad Francisco Marroquín, Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales, 2000.

TORTELLA, Luis. **Los orígenes del sindicalismo en el siglo XX.** Madrid: Editorial Taurus, 2005.

WWW.GOESJURIDICA.COM.HTML. **La crisis del sindicalismo.** Tesis Maestría de Colombia. DIA de consulta, 15-5-2012.



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441, 1965

Convenios Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.