

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

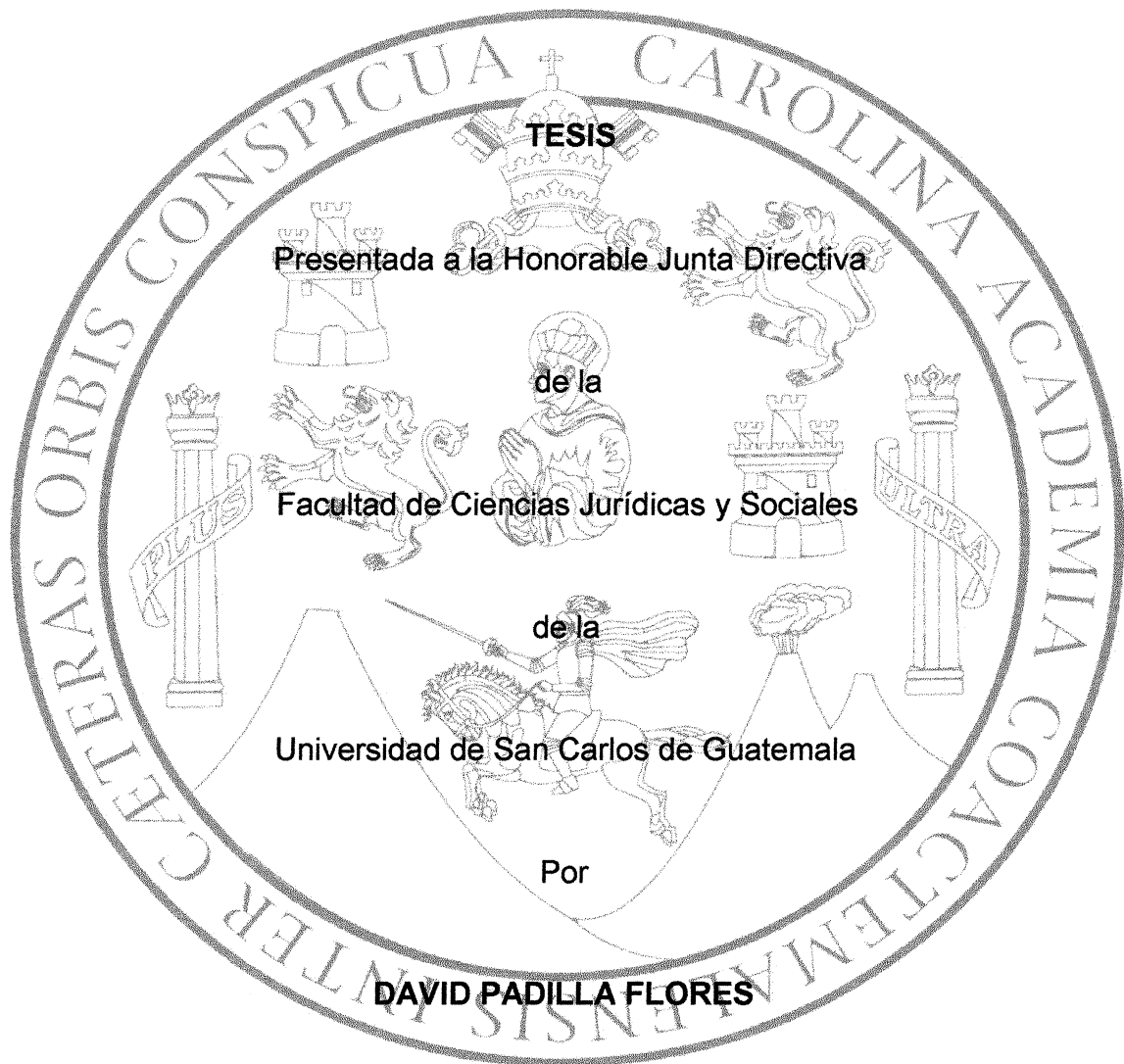


DAVID PADILLA FLORES

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

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

**EL DEBILITAMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, FRENTE A
LA TENDENCIA MODERNA DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS**



Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Noviembre de 2017

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

| | | |
|-------------|--------|---------------------------------|
| DECANO: | Lic. | Gustavo Bonilla |
| VOCAL I: | Lic. | Luis Rodolfo Polanco Gil |
| VOCAL II: | Licda. | Rosario Gil Pérez |
| VOCAL III: | Lic. | Juan José Bolaños Mejía |
| VOCAL IV: | Br. | Jhonathan Josué Mayorga Urrutia |
| VOCAL V: | Br. | Freddy Noé Orellana Orellana |
| SECRETARIO: | Lic. | Fernando Antonio Chacón Urizar |

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



Guatemala, 27 de octubre del año 2011.

Licenciado (a)
SILVIA LORENA CAMPOS PÉREZ
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Campos Pérez:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: DAVID PADILLA FLORES, CARNÉ NO. 9111290, intitulado: "EL DEBILITAMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, FRENTE A LA TENDENCIA MODERNA A LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor (a) esta facultado (a) para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "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".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de octubre del año dos mil once.

ASUNTO: DAVID PADILLA FLORES, CARNÉ NO. 9111290. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 1289-11.

TEMA: "EL DEBILITAMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, FRENTE A LA TENDENCIA MODERNA A LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a): Silvia Lorena Campos Pérez Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 8115.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONRO
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
CMCM/jrvch



Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada No. 8115

Guatemala, 3 de noviembre 2011.

Licenciado
Marco Tulio Catillo Lútin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Licenciado Castillo Lútin:



Hago de su conocimiento que de acuerdo al nombramiento de fecha veintiséis de octubre de 2011, fui designada por su despacho para proceder a la asesoría de tesis del Bachiller David Padilla Flores, que es Intitulada: **"El debilitamiento del movimiento sindical en Guatemala, frente a la tendencia moderna a las Asociaciones Solidaristas"**, título que fue modificado por **El debilitamiento del movimiento sindical en Guatemala, frente a la tendencia moderna de las Asociaciones Solidaristas**. Para lo cual hago de conocimiento que del análisis realizado al trabajo que se me presentó, arribe a las siguientes conclusiones:

1. La tesis abarca un amplio análisis del problema a cerca del detrimento que ha sufrido la organización sindical en el país producto de nuevas tendencias de asociaciones a las que han optado los trabajadores y en el caso específico la formación de Asociaciones solidaristas.
2. Los métodos utilizados fueron los siguientes: Analítico, que dio a conocer las causas por que los trabajadores optan por nuevas formas de asociación en el ámbito laboral, Descriptivo, por cuanto se hace énfasis de las consecuencias que el más uso de una libertad sindical. Comparativo que permitió analizar las ventajas y desventajas tanto de las Asociaciones profesionales de trabajadores (Sindicatos) y de las Asociaciones Solidaristas, Deductivo, que permitió analizar el problema a fondo, determinando sus causas, sus formas y sus soluciones.
3. Para desarrollar la tesis fueron utilizadas las técnicas de dichas bibliografías y la documental, de las cuales se logró establecer la información doctrinal y legal del tema en cuestión.



Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada No. 8115

4. El presente trabajo cuenta con una redacción y un lenguaje técnico jurídico que se adecua al nivel de investigación y a la seriedad del tema tratado.
5. Las conclusiones se relacionan entre sí con los capítulos de la tesis así también sus recomendaciones. Al trabajo de tesis se le hicieron enmiendas, las cuales fueron atendidas por el sustentante. El autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios.
6. Los objetivos formulados establecieron claramente, lo esencial que para el país es retomar los cimientos de una organización sindical que lleve a los trabajadores ideas claras sobre los beneficios que conlleva el pertenecer a dicho tipo de organizaciones, y el conocimiento claro de la desprotección en la cual se encuentran los trabajadores frente a sus patronos en el caso de pertenecer a asociaciones sindicales.
7. La bibliografía empleada es la adecuada y se ajusta perfectamente al análisis del tema investigado. La hipótesis planteada, se comprobó a lo largo del desarrollo del tema que las Organizaciones Sindicales se encuentran en crisis en el país, debido a un creciente movimiento solidarista, que perjudica a la clase obrera manteniendo la consabida desigualdad económica, social y cultural, existente entre trabajadores y patronos.

Es por lo antes mencionado, que considero que el trabajo de tesis llena los requisitos necesarios

Que establece el Artículo 32 del Reglamento para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar con la tramitación correspondiente previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente,

Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
Abogada y Notaria
Colegiada No. 8115
0 ave. C 6-68 Montserrat 1 zona 4 de Mixco
58947780 47400990

Licda. Silvia Lorena Campos Pérez
ABOGADA Y NOTARIA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

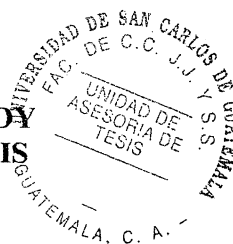
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticuatro de noviembre de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **RUTH EMILSA ALVARADO ESPAÑA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **DAVID PADILLA FLORES**, Intitulado: **“EL DEBILITAMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, FRENTE A LA TENDENCIA MODERNA A LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “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 las 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 estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/jrvch.



Licda. Ruth Emilza Alvarado España
Abogada y Notaria Col. 6140

Guatemala 22 de marzo de 2012.

Licenciado

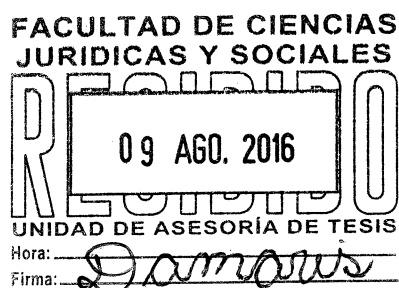
Luis Efraín Guzmán Morales

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.



Respetable Licenciado Guzmán Morales:

Hago de su conocimiento que en cumplimiento a la designación recaída sobre mi persona, según resolución proferida por la Unidad De Asesoría de Tesis a su digno cargo en fecha veinticuatro de noviembre de dos mil once, revise el trabajo de tesis del Bachiller **DAVID PADILLA FLORES** intitulada: **EI DEBILITAMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, FRENTE A LA TENDENCIA MODERNA DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS**; por lo que le doy a conocer que la tesis abarca los siguientes aspectos:

1. Un contenido científico y técnico del tema que se investigó. Además se consultó la legislación y doctrina relacionada, utilizando la terminología jurídica y redacción apropiada y se desarrollaron sucesivamente los diversos paso del proceso investigativo.
2. El Bachiller **PADILLA FLORES**, en el análisis realizado de su tesis, señala claramente la importancia de conocer las razones que en la actualidad dan origen al problema planteado y como el movimiento sindical se debilita ante una creciente tendencia a la conformación de Asociaciones Solidaristas en el ambiente laboral.



Licda. Ruth Emilza Alvarado España
Abogada y Notaria Col. 6140

3. Se utilizaron los métodos adecuados, siendo los siguientes: métodos sintético, que se empleó para señalar las causas del problema planteado en la presente tesis y el método analítico que dio a conocer los efectos que causa en la sociedad el debilitamiento del movimiento sindical, el método inductivo, señalo sus características y el método deductivo señalo el problema que es el objeto de la presente tesis. El procedimiento para la elaboración de la misma incluyo las técnicas de fichas bibliográficas y la documental, con las que se recolecto la información actualizada y suficiente.
4. La redacción que se utilizó para el desarrollo para el desarrollo de la tesis fue adecuada. Siendo la misma de fácil comprensión tanto para estudiantes como para profesionales del derecho y constituye un aporte valioso para la población universitaria y que servirá de fuentes de consulta para futuras promociones.
5. Durante el desarrollo de la tesis el sustentate, demostró empeño, dedicación e interés.
6. Los anexos de la presente tesis constituyen una fuente de consulta adecuada al tema que se desarrolla.
7. Las conclusiones y recomendaciones a las cuales se arribaron luego del desarrollo del tema tratado, se relaciona de manera directa con el contenido de cada uno de los capítulos, siendo los cambios señalados solamente relacionados en cuestiones gramaticales y cada una de las sugerencias fue atendida y corregida por el sustentante.
8. La bibliografía utilizada para el desarrollo de la tesis es relacionada con los capítulos y con las citas bibliográficas, siendo acorde al tema a investigar, y cabe mencionar que se buscó la bibliografía moderna y que desarrollaban los temas tratados más acordes a la realidad inmediata.



Licda. Ruth Emilza Alvarado España
Abogada y Notaria Col. 6140

Con motivo de lo anterior, me complace manifestar que la tesis reúne efectivamente los requisitos legales que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, por lo cual emití **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



Licda. Ruth Emilza Alvarado España
ABOGADA Y NOTARIA

Lic. Ruth Emilza Alvarado España
Revisor de Tesis
Colegiada 6140
9^a. Ave. 13-39. Zona1
Cel. No.53929036



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 29 de septiembre de 2017.

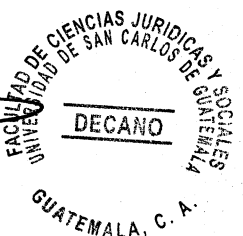
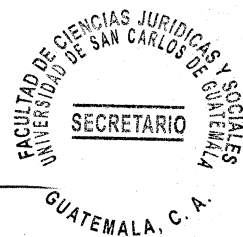
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante DAVID PADILLA FLORES, titulado EL DEBILITAMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, FRENTE A LA TENDENCIA MODERNA DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Que nos dió la vida y sabiduría para alcanzar el éxito.
- A MIS PADRES:** Elías Padilla Portillo y María del Tránsito Flores, gracias por su dedicación a mi persona, nadie en la vida los podrá reemplazar porque son personas únicas para mí.
- A MIS HERMANOS:** Felipe de Jesús, Elmer, Isaac, Byron, Jacob Elvidio, Orfa Noemí y Mirna Marilú, con cariño y respeto que no se necesitan palabras para expresar nuestros sentimientos, basta una sonrisa, un abrazo, un te quiero para decir cuánta importancia tienen en mi vida.
- A MI ESPOSA:** Vilma Aracely Cruz de Padilla, por su comprensión y ayuda en los momentos difíciles y apoyarme siempre.
- A MIS HIJAS:** Arely, Stephanie y Raquelita, en virtud que fueron una de las razones por las cuales decidí superarme y ser un ejemplo a seguir.
- A MIS NIETOS:** Elisa Jamin, Elena, Ashley Dianne, María Aracely y David Alexander con amor y dedicación para que el día de mañana sigan mis pasos y lleguen a ser profesionales y alcancen sus metas y sus sueños.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que me abrió las puertas para formarme académicamente.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por brindarme la oportunidad de cumplir uno de mis sueños anhelados, proyectos de vida y a su vez permitirme ser llamado sancarlista.



ÍNDICE

| | Pág. |
|-------------------|------|
| Introducción..... | i |

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. Sindicatos | 1 |
| 1.1. Definición..... | 1 |
| 1.2. Etimología de la palabra sindicato | 2 |
| 1.3. Historia del movimiento sindical a nivel mundial..... | 2 |
| 1.4. Historia del sindicalismo en Guatemala..... | 7 |
| 1.5. Normas jurídicas relativas a la organización sindical y negociación colectiva..... | 9 |
| 1.5.1. Constitución Política de la República de Guatemala | 9 |
| 1.5.2. Convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral | 11 |
| 1.5.3. Código de Trabajo | 12 |
| 1.5.4. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del estado..... | 13 |
| 1.6. Naturaleza de la unidad y pluralidad del derecho sindical | 15 |
| 1.7. Finalidad de los sindicatos..... | 18 |
| 1.8. Principios del sindicalismo | 19 |
| 1.9. Clases de sindicatos..... | 19 |
| 1.9.1. Por su ideología o colores | 20 |
| 1.9.2. Clasificación de los sindicatos en Guatemala..... | 21 |
| 1.10. Funciones de los sindicatos..... | 22 |
| 1.11. Constitución de los sindicatos..... | 23 |
| 1.12. Organización de los sindicatos en Guatemala..... | 25 |



CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Asociaciones solidaristas en el ámbito laboral..... | 27 |
| 2.1. Generalidades | 27 |
| 2.2. Definiciones | 28 |
| 2.3. Concepto de asociaciones solidaristas..... | 31 |
| 2.4. Historia del movimiento solidarista en Costa Rica..... | 32 |
| 2.4.1. La expansión del solidarismo..... | 33 |
| 2.5. Estructura organizacional de las asociaciones solidaristas | 33 |
| 2.6. Etapas del desarrollo de las asociaciones solidaristas | 35 |
| 2.6.1. Capitalización..... | 35 |
| 2.6.2. Servicios | 36 |
| 2.6.3. Inversiones | 37 |
| 2.7. Asociaciones solidaristas como empresa | 37 |
| 2.7.1. Los mecanismos solidarios..... | 38 |
| 2.7.2. Principios filosóficos del solidarismo..... | 39 |
| 2.8. Fines del solidarismo | 42 |
| 2.9. Recursos económicos de las asociaciones solidaristas..... | 43 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. Ventajas de las asociaciones solidaristas y de los sindicatos..... | 45 |
| 3.1. Generalidades | 45 |
| 3.1.1. Beneficios generales de las asociaciones solidaristas..... | 45 |
| 3.1.2. Beneficios para la empresa..... | 47 |
| 3.1.3. Beneficios para el trabajador | 48 |
| 3.1.4. Servicios prestados por las asociaciones solidaristas | 49 |



| | |
|--|----|
| 3.2. Ventajas de pertenecer a un sindicato de trabajadores..... | 50 |
| 3.2.1. Desventajas de la libertad sindical..... | 52 |
| 3.3. Diferencias entre asociaciones solidaristas y sindicatos..... | 53 |

CAPÍTULO IV

| | |
|---|-----------|
| 4. Influencia del movimiento solidarista en detrimento del movimiento | |
| Sindical en Guatemala..... | 57 |
| 4.1. Críticas a los sindicatos..... | 57 |
| 4.1.1. Beneficios universales del sindicalismo..... | 59 |
| 4.2. Críticas a las asociaciones solidaristas..... | 60 |
| 4.2.1. Capitalismo popular..... | 60 |
| 4.2.2. Solidarismo al estilo guatemalteco..... | 62 |
| 4.2.3. Sindicalismo versus solidarismo..... | 63 |
| 4.2.4. Solidarismo como un movimiento contrainsurgente..... | 66 |
| 4.2.5. Un movimiento rompe-sindicatos..... | 67 |
| 4.2.6. La crítica sindical al solidarismo..... | 71 |
| 4.2.7. La ideología capitalista..... | 72 |
| 4.2.8. La resistencia por la derecha y por la izquierda..... | 74 |
| 4.3. Análisis de las consecuencias del solidarismo..... | 75 |
| 4.4. La ofensiva solidarista en el resto de América Central..... | 80 |
| CONCLUSIONES..... | 85 |
| RECOMENDACIONES..... | 87 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 88 |



INTRODUCCIÓN

Se puede afirmar que a través de la historia, el sindicalismo ha sido una base fundamental para el progreso del trabajador en relación a su superación económica y social; sin embargo, el solidarismo de alguna manera ha tratado de ir relegando los principios que sostienen al sindicalismo. Tratando de buscar un enfoque y comprensión real sobre este tema, es necesario hacer un análisis jurídico doctrinario y social sobre la participación activa de estas dos situaciones sociales que vienen a buscar una igualdad de derechos entre hombres y mujeres dentro del plano laboral, beneficiando cada uno de ellos en su mejor forma.

La hipótesis es que una Asociación Solidarista a través de fundamento legal, puede otorgar el apoyo a la población trabajadora, permitiendo así el acceso a un mejor desarrollo económico, social, jurídico y político dentro de la sociedad guatemalteca, dicha hipótesis fue comprobada ya que se constató que dichas asociaciones lograron a través de acciones fundamentadas en ley alcanzar las mejoras y los beneficios que el trabajador necesita.

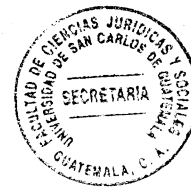
El objetivo general fue demostrar que sí existe una igualdad laboral en virtud que se cuenta con el respaldo necesario de tratados y convenios que de igual forma vienen a lograr la dignificación del trabajador, dicho objetivo fue alcanzado ya que través de la presente investigación se comprueba que los trabajadores cuentan con el respaldo necesario de parte de las empresas en donde laboran; hay que recalcar que no es en todas las empresas ya que en algunas empresas no consideran al trabajador y son víctimas de malos tratos he incluso en el último de los casos represalias.



La presente tesis se divide en cuatro capítulos, que pueden resumirse de la siguiente manera: En el capítulo I, se describe los diferentes conceptos, principios y normas jurídicas sobre los sindicatos; capítulo II, las Asociaciones Solidaristas describe sus generalidades, sentido histórico, práctico y social; capítulo III, se desglosan las ventajas de las Asociaciones Solidaristas y de los Sindicatos, los beneficios para la empresa y el trabajador, las desventajas de la libertad sindical; capítulo IV, se presenta la influencia del movimiento solidarista en detrimento del movimiento sindical en Guatemala desarrollada.

En el desarrollo de la presente investigación, se sustentó en los métodos, sintético: se partió del conocido para explicar las funciones, ventajas, desventajas, beneficios, etc. de los sindicatos, deductivo: al momento de observar las condiciones y forma de operar de los sindicatos, para señalar sus particularidades, inductivo: se utilizó para llegar a las conclusiones que se obtuvieron después de realizada la investigación, dialéctico: analizar y comprender la labor que llevan a cabo para lograr obtener los derechos, las mejoras y beneficios que necesitan y analítico: para comprender mejor la investigación se descompuso en partes la información adquirida para luego analizar y así comprender por qué la existencia de los sindicatos, y dentro de las técnicas se utilizó la observación y la técnica bibliográfica para dar un contenido científico.

Es inconcebible que en este siglo de modernización social, económica y cultural se de explotación directa de algunos patronos, en las cuales las consecuencias son intolerables e inaceptables en el trato laboral en relación al no respeto de los derechos de cada trabajador lo cual es una realidad que no debería de existir en la sociedad guatemalteca. Por lo que es necesario, evidenciar las debilidades que se tienen, crear nuevos sistemas que permita constatar, prevenir y erradicar estos hechos para que los patronos y autoridades tengan la estricta aplicación del ordenamiento jurídico laboral.



CAPÍTULO I

1. Sindicatos

El capítulo a desarrollar pretende exponer los avances que se han dado a través de la historia del surgimiento del sindicalismo y de la Asociación Solidarista por lo que se establece las definiciones de cada una de estas agrupaciones como también el surgimiento que los hizo entrar a la vida jurídica.

1.1 Definición

El Artículo 23, punto cuatro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que: "Un sindicato es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente". La legislación laboral vigente en el país es generosa en definiciones, en virtud que el Artículo 206 del Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, regula que: "Sindicato 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".

Cada una de estas definiciones, nos regulan la forma de cómo la Ley guatemalteca protege al trabajador en todo el ámbito laboral, las formas en la cuales distintas agrupaciones pueden generar una mejor proyección de progreso dentro de las instituciones o empresas privadas para las cuales prestan sus servicios.

1.2 Etimología de la palabra sindicato

Se investigo que el origen etimológico de la palabra Sindicato viene del griego síndico, es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones.

Más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar “aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo que significa **con**, más justicia, de la misma familia que justo y otros”.¹(sic)

1.3 Historia del movimiento sindical a nivel mundial

Se expone que el movimiento sindical es la parte del movimiento obrero que no tiene entre sus objetivos directos la representación política, sino la laboral. No obstante, la separación entre ambos tipos de actividad es bastante difusa a lo largo del desarrollo de la historia y la organización colectiva de los trabajadores, en dirección a la defensa de sus intereses y de mejores condiciones de trabajo, frente a los empleadores, las

¹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato> (consultado el 18/07/2012)



organizaciones empresariales y los gobiernos. Sindicato y gremio son palabras habituales para designar a las organizaciones de los trabajadores con el fin de representar colectivamente los intereses de la clase obrera.

Se descubrió en París, Lyon e Irlanda, eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838.

Se descubrió que en junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. Se los conoció como los cartistas. Durante algunos años el movimiento de los trabajadores recibió la influencia de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar e investigar la situación de los trabajadores, entre ellos estaban Friedrich Engels, que escribió "la situación de la clase obrera en Inglaterra", basándose en los datos y la convivencia con el movimiento cartista.

A partir de la década de 1840, los alemanes Karl Marx y Friedrich Engels se instalan en Inglaterra y darán origen a un particular pensamiento obrero, el marxismo o socialismo científico, que será seguido en todo el mundo. Contemporáneamente el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sientan las bases de anarquismo.

En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto



de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo.

En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania.

En 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), La Internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo, en 1866 la AIT celebra su primer congreso en el que representantes de los trabajadores de distintos países, trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban.

Paralelamente a la celebración de ese primer congreso de la AIT, en Inglaterra se funda el Trades Unión Congress (TUC), primera asociación de obreros que puede recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que las personas afiliadas a él son defendidas y representadas desde la organización. Este sindicato persiste en la actualidad con más de seis millones de afiliados.

En 1867 Bélgica se pone a la cabeza de Europa en materia social y numerosos derechos, entre ellos el de huelga, son reconocidos.

En 1871 surge la Comuna de París, levantamiento obrero en pro de los derechos sociales; sólo dura un par de meses por la intervención del ejército.



En 1872, durante el V Congreso de la AIT se produce la escisión entre marxistas y bakuninistas, en lo que será la primera gran división entre los representantes de los trabajadores.

Se estableció que en 1875 se sustituyen de la legislación inglesa los términos amo y siervo para pasar a denominarse patrón y obrero. Se trata del primer país en adoptar este cambio.

En 1884 se reconocen los sindicatos obreros en Francia. Es en Lyon precisamente donde en 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos –FNS- y grupos cooperativos (FNS), antecedente de la CGT francesa y del sindicalismo revolucionario.

En 1889 se fundó la Segunda Internacional, cuyo primer congreso se celebra en París el 14 de julio. Este congreso declara al 1 de Mayo como Día Internacional de los Trabajadores, en conmemoración de los cinco huelguistas ejecutados en mayo de 1886 en Chicago. Desde entonces, ha sido un día de movilización global sincronizada de los trabajadores del mundo. Además, adoptan la reivindicación de la jornada de ocho horas.

En 1895 la FNS francesa se transforma en la Confédération Générale du Travail (CGT).

En 1899 se firma en Suecia el primer pacto social entre empresarios y sindicatos.

Se piensa que desde fines del Siglo XIX, en la medida que se fue conquistando el voto universal y secreto, y la posibilidad de que representantes de los trabajadores y partidos



obreros accedieran a los parlamentos e incluso obtener el triunfo electoral en un país, el movimiento obrero toma características nacionales. En este sentido la clase obrera de cada país tiene su propia historia sindical.

Se investigo que en 1901 se constituye en Copenhague la Secretaría Internacional de Sindicatos, con participación de asociaciones de Alemania, Bélgica, Gran Bretaña, Finlandia y Suecia.

En 1917 se produce la revolución rusa, que establece el primer estado obrero de la historia, y un poderoso impacto en el movimiento obrero mundial.

En 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo, uno de los organismos internacionales más antiguos del mundo, gobernado en forma tripartita por gobiernos, sindicatos y empleadores.

Se considera que en el Siglo XX, los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad. En el Siglo XX, los sindicatos tendieron a dividirse internacionalmente en tres grandes corrientes mundiales:

Los comunistas, organizados en la Federación Sindical Mundial (FSM); Los socialdemócratas, organizados en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL); los cristianos, organizados en la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).



“Existen sindicatos no organizados con las corrientes mayoritarias, al ser organizaciones de carácter más independiente. Algunos -como los sindicatos libertarios- se coordinan con otros sindicatos y organizaciones sociales, como Solidaridad Internacional Libertaria o la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT).”²

1.4 Historia del sindicalismo en Guatemala

El sindicalismo guatemalteco es un movimiento social vigente, con una historia de altibajos, de obstáculos constantes, e incluso de persecución por parte de gobiernos militares y sectores políticos que promueven una intensa política antisindical, se remonta a 1877 cuando se reporta la creación de la Sociedad Central de Artesanos. En 1892 se crea la Sociedad **El Porvenir de los Obreros**, de larga tradición.

En 1913 los obreros ferroviarios formularon la primera reivindicación salarial, acompañada de una huelga. En 1914 se funda la primera Federación de Sociedades Obreras, que representa el primer intento de unir las diferentes sociedades individuales.

En 1918 se crea la Federación Obrera de Guatemala (FOG). A mediados de 1919 se crea la Liga Obrera, compuesta por artesanos. En 1922 estalla una huelga en el Puerto de Champérico, los obreros exigen la jornada de ocho horas.

² http://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical (consultado el 18/07/2012)



Un año más tarde, se funda el primer sindicato de trabajadores tipógrafos. Este mismo año los muellersos de Puerto Barrios van a la huelga demandando un aumento salarial de medio centavo oro por racimo de banano embarcado.

En 1927 se crea el Comité Pro Acción Sindical (CPAS), de tendencia anarquista.

En la Constitución de la República de Guatemala de 1945 se incluye un capítulo dedicado a las Garantías Sociales.

En la etapa que va de 1944 a 1954 se acelera la industrialización en el país, aunque la pequeña empresa sigue predominando. En el censo industrial de 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776, dando ocupación a 19447 trabajadores. Esta composición social incide en las asociaciones profesionales de la época. En los años 50, algunas organizaciones se disuelven después de haber perdido a sus cuadros dirigentes y a partir de 1955 las organizaciones se rehacen. Aparecen el despido masivo y las listas negras, el secuestro, la tortura y la muerte de dirigentes, por organizaciones paramilitares.

Posiblemente, como consecuencia también de las circunstancias anteriores, se advierte el fenómeno de muchos sindicatos que no se encuentran afiliados a ninguna central y que no tienen relación alguna con otras organizaciones sindicales. Son pequeños islotes que se preocupan únicamente de los problemas de su empresa. En 1974, se registran 20 sindicatos llamados independientes, que afilian a 3854 trabajadores.



1.5. Normas jurídicas relativas a la organización sindical y negociación colectiva

Se expone que dentro de la legislación vigente en Guatemala, y atendiendo al orden jerárquico de los cuerpos normativos, la temática relativa a la organización sindical y negociación colectiva se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala, en Convenios Internacionales relativos al tema ratificados por Guatemala, en el Código de Trabajo, en la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, y en normas específicas de algunos entes estatales, así como en los diversos pactos y convenios colectivos alcanzados mediante la negociación por los trabajadores organizados.

1.5.1 Constitución Política de la República de Guatemala

Se considera que como fundamento del Estado, y en atención al corte humanista que la caracteriza, la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce, fomenta y protege los derechos humanos, dentro de las cuales se encuentran los derechos laborales nominados como derechos sociales y que en los desarrollos más avanzados existentes sobre la materia ya nadie duda en incluirlos como tales.

Se analiza que la carta fundamental establece en su Artículo 102, literal q: “la libertad de sindicación para los trabajadores, pudiendo ejercer este derecho sin discriminación alguna y sin que exista sujeción a autorización previa.



Es prohibido para el empleador reprimir el ejercicio de este derecho mediante el despido. Esta protección se adquiere desde el momento de dar aviso al ente administrativo del trabajo sobre la conformación de la agrupación sindical”.

De igual forma, el Artículo 104 constitucional reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, fijando como posibles razones aquellas de tipo económico y social, delegando en el derecho interno el establecimiento de los casos en los cuales el derecho de huelga y paro no serán permitidos.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, los cuales serán susceptibles de superación mediante la negociación individual o colectiva, razón por la cual el Estado debe fomentar y proteger esta forma de acuerdos.

En el caso de los trabajadores del Estado, existe una limitación constitucional (Artículo 116) para el ejercicio del derecho de huelga, ya que éste únicamente podrá ejercitarse en la forma que se preceptuó en la ley de la materia. Esta limitación se convierte en una prohibición constitucional al ejercicio del derecho de huelga cuando se trate de servicios públicos esenciales.



1.5.2. Convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral

Se expone que como una forma de respeto a la soberanía nacional, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 46, establece como principio general, que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno. En virtud de la naturaleza de los derechos sociales contenidos en los instrumentos ratificados por Guatemala, en materia laboral serán superiores a las leyes ordinarias, no así a la Carta Magna, por el principio de supralegalidad de la Constitución.

Lo antes expuesto no genera la confrontación normativa que se da entre la Constitución y los convenios internacionales ratificados por Guatemala en temas distintos a derechos humanos, ya que la propia Carta Magna en la literal *t*, del Artículo 102, ordena la participación del Estado guatemalteco en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones, reconociendo dichos instrumentos como parte de las garantías mínimas de las cuales gozan los trabajadores del país.

Se investigó que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son el Convenio 87, “referente a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, el Convenio 98 ”relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical”, el Convenio 11 “relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas”, el Convenio 141 “Sobre las organizaciones de trabajadores



rurales y su función en el desarrollo económico y social, y el Convenio 154 “Sobre el fomento de la negociación colectiva”.

1.5.3. Código de Trabajo (Decreto Legislativo No. 1441)

Se expone que el Código de Trabajo de la República de Guatemala, regula lo relativo a las agrupaciones sindicales en su Título Sexto, capítulo único, específicamente en el Artículo 234, que establece tanto los derechos como las obligaciones de las agrupaciones sindicales del país. En dicha norma se recogen preceptos como el respeto a los principios democráticos y a la voluntad de la mayoría.

De igual forma, se establece la clasificación de los sindicatos y su forma de operar dentro de un marco de legalidad y legitimidad, atendiendo especialmente a la protección estatal para el libre ejercicio de sus derechos, evitando así actos represivos o limitantes a los derechos de libre asociación y sindicación.

Se resalta que las agrupaciones de trabajadores legalmente constituidas como sindicatos, tienen facultades para participar en negociaciones colectivas específicas, a diferencia de las organizaciones de trabajadores no sindicados, grupos coaligados o comités ad-hoc, las cuales se ven limitadas para actuar en ciertos espacios.

A diferencia de los sindicatos, las agrupaciones de trabajadores constituidas de manera circunstancial, cuentan con limitaciones en cuanto a la naturaleza y alcance de la negociación que desarrollan suscripción de los instrumentos indicados en el párrafo

precedente; sin embargo, ello no implica una imposibilidad de generar espacios de diálogo y alcanzar acuerdos para mejorar condiciones laborales o resolver alguna problemática surgida en los centros de trabajo. Dichos acuerdos cuentan con la misma fuerza coercitiva que los alcanzados por agrupaciones sindicales.

Un ejemplo de lo anterior se da cuando surge algún conflicto colectivo de carácter económico social. En el caso de ser impulsado por una agrupación sindical, el acuerdo alcanzado con el empleador se plasmará en un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, con una vinculación y alcance general para todos los trabajadores, sindicados o no. En caso de ser una agrupación de trabajadores no organizados en un sindicato quien impulsa un conflicto colectivo (Comités Ad-Ho o grupos colegiados), los acuerdos alcanzados se plasmarán en un Convenio Colectivo, el cual tendrá la misma vinculación, generalidad y coerción que un Pacto Colectivo suscrito por un sindicato.

1.5.4. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto. 71-86 del Congreso de la República) y sus reformas

Se expone que no obstante la tendencia mundial en cuanto al reconocimiento legal del derecho de asociación y sindicación de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del trabajo desarrollado), así como de la reivindicación de la huelga como el principal instrumento de presión para alcanzar sus objetivos, existen en Guatemala limitaciones legales en dicho tópico.



En el caso de los trabajadores del Estado, se reconoce el derecho de asociación y sindicación, mientras que el derecho de huelga encuentra una limitación, orientando de manera legal la solución a la conflictividad por medio del arreglo directo o bien por el arbitraje obligatorio.

Se considera que debe resaltarse que las relaciones laborales que se desarrollan entre el Estado y sus trabajadores ameritan un tratamiento legal y conceptual distinto a aquellas que se desarrollan al amparo del derecho privado.

Un elemento central de esta diferencia es la naturaleza de los sujetos involucrados en esta relación y los propósitos de la actividad que se regula. Lo anterior obedece a que los sujetos de derecho público pueden realizar aquellos actos que expresamente establecen los cuerpos normativos que regulan su actuar administrativo.

Entonces conforme a esta Ley existe la posibilidad de generar mejoras a condiciones laborales, en temas salariales por ejemplo, se verán supeditadas a la normativa presupuestaria que permita dicha mejora

. Pero además, los propósitos de la práctica regulada están directamente relacionados con el fin supremo del Estado: alcanzar el bien común y no la obtención de ganancia. Esta diferencia debe tener un significado relevante en la normativa que regula su práctica.



1.6. Naturaleza de la unidad y pluralidad del derecho sindical

Se considera que después de todo lo expuesto es conveniente referirse a la existencia de dos corrientes contrapuestas que aparecen en la doctrina y en la legislación y que también tienen que ver con la libertad de sindicación, que como principio jurídico y social reconocido por todas las legislaciones, aún de aquellas, que a fuerza de limitaciones lo han restringido considerablemente.

Se considero que un sistema se caracteriza por admitir la completa libertad para la constitución de asociaciones de trabajadores sindicatos; por este sistema se admite el pluralismo sindical y la ley reconoce la igualdad de todos los sindicatos, otorgándoles los mismos derechos y obligaciones mediante el cumplimiento de ciertos requisitos que la ley prevé como la inscripción en el registro correspondiente, siendo este el caso de Guatemala.

El otro sistema se limita en realidad a la sola aceptación de un sindicato en representación de los trabajadores para velar así por sus derechos e intereses, este sistema es también concebido como la sindicación única.

El sistema de sindicación única, rige generalmente en aquellos países, en que la intervención estatal absorbe las distintas actividades políticas, económicas y sociales, imponiendo en materia sindical la organización corporativa, con una finalidad económica nacional. Esta fue la característica del sistema italiano durante la vigencia del régimen fascista hasta 1945 y rige en Portugal y España.

El régimen de la sindicación única no debe entenderse que consiste en la existencia de un solo sindicato que agrupe a toda la actividad profesional del país, sino que admite que en cada región geográfica o en toda industria o empresa, sólo puede haber una asociación profesional o sindicato, a cuyo cargo esté la representación del trabajador y la defensa de los intereses colectivos. También dentro del sistema de unidad sindical pueden incluirse aquellos regímenes que aun cuando proclaman la libertad de formar y constituirse a un sindicato de una misma actividad por existir una pluralidad sindical, acuerdan la representación laboral y el derecho de negociación colectiva.

El sistema pluralista, admite la existencia de varios sindicatos en cada región, industria o empresa, pues la constitución de ellos debe surgir de la voluntad de los miembros de cada grupo profesional, poniendo así en función el principio de la libertad sindical en toda su extensión, mediante el cual el trabajador, o el empleador pueden pertenecer a la asociación de su elección. Derecho reconocido en la legislación guatemalteca y que los patronos no ejercen pues no existe al momento sindicatos de patronos en el país. En cambio el sistema de sindicación única, el individuo debe adherirse solo al sindicato reconocido por la ley, y aún cuando se admita la existencia de otros sindicatos, resulta que dadas las reducidas actividades que pueden desempeñar en la práctica, la vida sindical es absorbida por aquella que ha sido investida de personalidad gremial.

Se critica al sistema pluralista, indicándose que resulta difícil la defensa de los intereses profesional cuando existen varios sindicatos, puesto que la acción de éstos se divide y se encara a veces con diferente criterio. Pero esta es una cuestión de conveniencia y ajena al principio de libertad de negociación. No es al Estado al que le corresponde



dirigir el movimiento sindical, sino a los propios interesados, quienes deben decidir la unidad por decisión propia.

También se objeta al sistema pluralista, la dificultad de determinar el sindicato que debe llevar a cabo la concertación de negociaciones colectivas, especialmente las convenciones colectivas de trabajo, cuyos efectos se extienden posteriormente a toda actividad. Este inconveniente suele ser salvado, sin embargo, mediante la creación de organismos, en que los distintos sindicatos tengan representación o bien reconociendo al Estado la facultad de valorar la mayor representación que inviste a uno de ellos, otorgando algunos cargos a las minorías.

Se explica que “en concepto en si de organización más representativa corresponde a una necesidad intrínseca del movimiento sindical moderno y es, precisamente, una consecuencia del principio de libre asociación. Gracias a este, el número de los sindicatos es precisamente ilimitado. Se entiende que la distribución de los trabajadores entre varias uniones encierra el peligro de una dispersión de las fuerzas sociales que representan, en detrimento de la finalidad del movimiento: oponer al capitalismo concentrado un grupo de trabajadores igualmente concentrado”.³

Los sindicatos revisten una naturaleza compleja, pues en cuanto a asociación privada representan y defienden el interés de todos y cada uno de sus afiliados, y en cuanto a institución de carácter social poseen una esencia cuasi-pública, ya que tales organizaciones representan el interés general de un amplio sector de la población - los

³ Krotoschin, Prado.- **Tratado Práctico del derecho de Trabajo**.- Pág. 629



trabajadores -, siendo, justamente, ésta última, la función que reviste especial trascendencia en el ámbito público y político, y que justifica la supervisión del Estado. De este modo podemos concluir que es la exigencia de la democracia en el funcionamiento, elección y conformación de los sindicatos, el mecanismo que en un Estado social de derecho se implementa para que éstos cumplan su fin último - garantizar los derechos e intereses de sus afiliados-, sin que con ello pierdan y se transforme su naturaleza jurídico-privada

1.7. Finalidad de los sindicatos

La finalidad del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, defender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales, etcétera.

Es decir un sindicato representa a sus miembros que lo representan en las discusiones con los patrones y con los poderes públicos en todo lo que concierne a las condiciones de trabajo. Es muy difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo, si cada uno individualmente ha de entenderse con el patrón o su representante.

Se expone que los dirigentes sindicales, para merecer la plena confianza de los asalariados, han de ser elegidos por ellos entre quienes conocen las condiciones del trabajo en su estructura compleja y han podido experimentar la justicia de las reclamaciones que presentan.



El sindicato debe, además, promover perfeccionamiento técnico mediante cursos de capacitación, escuelas para aprendices; perfeccionamiento económico promoviendo el ahorro, la formación de cooperativas, la difusión de la propiedad individual para sus asociados, el cumplimiento y mejoramiento de las leyes de seguridad social, etcétera.

1.8. Principios del sindicalismo

Se considera que “Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad”.⁴

Varios son los principios que menciona la doctrina laboral; sin embargo, el Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, los enumera diciendo que los principios que rigen las organizaciones sindicales en Guatemala son: el respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

1.9. Clases de sindicatos

Se piensa que varias son las clasificaciones de los sindicatos tanto a nivel doctrinario como legal, obedeciendo a diferentes aspectos como la ideología que siguen o bien al grupo de trabajadores; a continuación se presentan tres clasificaciones:

⁴ <http://www.monografias.com/trabajos35/el-sindicato/el-sindicato.shtml> (consultado el 18/07/2012)



1.9.1 Por su ideología o colores

- a) **Sindicato rojo:** Son los sindicatos de choque, esos sindicatos que no quieren ceder ni un centímetro en sus conquistas contractuales y a la menor provocación o temor de ver afectados sus intereses.
- b) **Sindicato amarillo:** Son los sindicatos que se han dado cuenta de que no pueden ganar todas las negociaciones, aunque son muy fuertes por sí mismos y mantienen privilegios a sus agremiados, permiten ciertas negociaciones con la empresa.
- c) **Sindicato blanco:** Es aquél que por sí mismo trata de enfrentar a la empresa o gobierno, pero se encuentra en una de las dos posiciones.
- A) No tiene el respaldo de los empleados, o B) “No tiene recursos”... tan usados para esconder una mala gestión del dinero que entra a sus arcas, por lo que no tiene forma de trabajar.
- d) **Sindicato verde:** Son lo ideal, el sueño de todo obrero o trabajador que entra a trabajar, un sindicato lo bastante inteligente como para mantener, ganar privilegios y prestaciones de las empresas; brinda a sus agremiados con una gestión transparente y cuentas claras, son los que entienden la delicadeza del mercado en donde la empresa vende sus productos y anticipa las acciones a implementar para evitar despidos de personal cuando viene una crisis o época de bajas ventas; son los sindicatos que continuamente apoyan los programas de capacitación laboral, los



que consiguen becas en las escuelas, los que proyectan a los empleados de niveles bajos a jefaturas, gerencias, a nuevos puestos dentro de la misma empresa.

- e) **El sindicato morado:** Son aquellos que ya no defiende, simplemente acepta las imposiciones de la empresa y la traslada a sus agremiados. Ejemplos hay bastantes: Coca-cola, Pepsi, Mc Donalds, Burguer King y todas estas empresas que toman cada vez más del tiempo y la fuerza de sus empleados hasta que deja de ser rentable para alguna de las dos partes. El trabajador renuncia o la empresa lo despide.

1.9.2 Clasificación de los sindicatos en Guatemala

Según el Artículo 208 del Código de Trabajo, se reconocen los siguientes tipos de sindicatos:

a) Sindicato de gremio

Es aquel que está integrado por trabajadores de una misma profesión, arte oficio o Especialidad.

b) Sindicato de empresa

Es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecida o institución oficial autónoma.

c) Sindicato de industria

Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

d) Sindicato de empresas varias

Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

e) Sindicato de trabajadores independientes

Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

1.10. Funciones de los sindicatos

Se considera que los sindicatos, tras reunirse con sus afiliados, informarles y llegar a acuerdos previos o tomar conciencia de las necesidades del momento, negocian en nombre de estos (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo. El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o



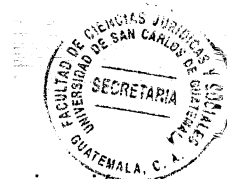
desafiliarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencias del Estado, patrones, empleadores u otros sindicatos.

1.11. Constitución de los sindicatos

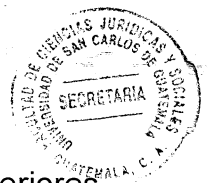
El Código de Trabajo en el Artículo 218 se encuentra contemplado el procedimiento para poder inscribir un sindicato: “Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento:

- a) debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los 20 días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización;

- b) con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del comité ejecutivo provisional llenan los requisitos previstos en el Artículo 220 para desempeñar los cargos;



- c) si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción de la organización de que se trate y de la integración del comité ejecutivo y consejo consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes;
- d) para los efectos de la autorización definitiva, la Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos previstos en este Artículo y el 220 de este Código. En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El trámite a que se refiere este Artículo no puede exceder de veinte días hábiles, bajo pena de destitución del responsable. Si se comprobare errores o defectos, resolverá mandando subsanarlos. Comunicará su texto a los interesados sin pérdida de tiempo, a efecto de que manifiesten su aceptación o se opongan interponiendo recurso de revocatoria dentro de los tres días siguientes. Si no se impugna, los interesados deberán cumplir con lo resuelto;
- e) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de veinte días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordene la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el Diario Oficial de los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales; y



f) las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso deben acompañarse original y una copia del acta de sesión de la asamblea general que así lo decidió”.

1.12 Organización de los sindicatos en Guatemala

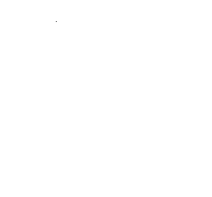
Afiliación Internacional/regional

“Unión Internacional de la Alimentación, Trabajadores Agrícolas, Restaurantes y Hoteles (UITA).”⁵

La UITA, la organización que se compone de más de 100 países que protegen los derechos de un sindicalizado y procura que los sindicatos se rijan a las normas establecidos fortaleciendo a toda organización afiliada por un apoyo reciproco también mencionemos que brinda su apoyo en los conflictos entre empleados y jefes.

Se hace referencia a la globalización que afecta los sectores de los trabajadores de dicha organización; se agrega que los sindicalizados tienen derechos activos los cuales son violentados, siendo este un tema de clase para el movimiento obrero. Esta organización cuenta con sedes regionales tales como África, Asia/Pacífico, El Caribe, Europa, América Latina y América del Norte.

⁵ <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/worker/sindi/gt.htm> (consultado el 18/07/2012)





CAPÍTULO II

2. Asociaciones solidaristas en el ámbito laboral

Es imprescindible desarrollar el tema de la asociación solidarista, las razones por las cuales surgió a la vida, y dentro de su análisis, cual es el verdadero sentido de la creación de estas asociaciones, por lo que a continuación se desarrollara este capítulo, tratando de exponer los pro y contras de una Asociación solidarista.

2.1 Generalidades

Se descubrió que existen dos corrientes en el ámbito económico que tratan de definir lo que es: "Tanto el Movimiento Solidarista, como la Unión solidarista Guatemalteca se nutren de los principios universales 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.

Como sistema está orientado a lograr la armonía y bienestar de los trabajadores y empresarios dentro de un marco de cooperación solidaria, que permite a través de la formación de un capital, la generación de nuevas oportunidades y la satisfacción de las aspiraciones de progreso económico, social y cultural de los agentes económicos y productivos de una nación"⁶,

⁶ Bonilla Sinibaldi Ana Karina. **Análisis crítico del movimiento solidarista guatemalteco y su gestión administrativa**, Tesis de Grado de la Universidad Francisco Marroquín, Guatemala, 1998, Pág. 37

Las asociaciones solidaristas son un grupo de trabajadores integrados, cuyo fin consiste en crear una Junta Directiva, una vez formada la asociación, descuenta cuotas voluntarias a sus asociados, por cada aporte que efectúe el asociado, el patrono contribuye a una parte para formar un fondo en común, el cual servirá para invertir y ponerlo a producir en beneficio de todos sus asociados, difiere de los sindicatos de trabajadores, en el sentido que no existirá jerarquía entre patronos y trabajadores ya que se trata de socios que colocan capitales para lograr beneficios.

Existe otro sector de la sociedad que explica “una estrategia empresarial, cuyo enfoque conlleva a prevenir a que dichas compañías puedan en el futuro evitar la formación de sindicatos de trabajadores”⁷.

Si se evita la formación de los sindicatos esto conllevaría a debilitar la representación de los trabajadores frente a los patronos causando así un mal desempeño de parte de los trabajadores, concluimos que las asociaciones solidaristas en el ámbito laboral es de benéfico tanto para trabajadores como para patronos.

2.2 Definiciones

La solidaridad que en la actualidad se da a nivel de las empresas privadas en Guatemala constituyen una unión entre patronos y trabajadores con el fin de lograr un objetivo común, el cual en su mayoría consiste en la unión de capitales con un fin

⁷ <https://contapuntual.files.wordpress.com/2011/02/utilidad-de-las-asociaciones-solidaristas.pdf>
(consultado el 19/07/2012)

comercial, de manera que genere ganancias para ambos, en este movimiento no existe la subordinación que se da en una relación laboral, ya que se trata de personas asociadas y por tanto uno de los objetivos es crear en el trabajador una mentalidad capitalista, ya que este viendo las ganancias generadas por su inversión y que las mismas únicamente podrá obtenerlas siendo parte de dicha asociación que como repito se da entre trabajadores de un empresa y patronos.

Solidaridad es: “El estado de dos o más personas legadas por un compromiso común, que tienen que cumplir, cada una en particular, en el caso en que no lo hagan las demás. Adhesión circunstancial a la causa o a la empresa del otro. Dependencia mutua por el cumplimiento de un fin determinado”.⁸

Se descubrió que en la Economía el concepto se puede apreciar la interdependencia tanto de los seres humanos entre sí, como de las naciones, en todas las actividades de trabajo. Es decir que todos los seres humanos resultan ser proveedores y clientes, los unos de los otros.

El solidarismo se define como: “doctrina o sistema económico que se funda en la solidaridad”.⁹ Entonces el solidarismo es la agrupación que está basado en la solidaridad laboral, en el mejoramiento del trabajador, pero no para enfrentar al patrono, más bien para calmar los reclamos de los trabajadores.

⁸ Diccionario Enciclopédico Larousse Universal, Ramón García – Pelayo y Gross, tomo Sexto, Pág. 74

⁹ Diccionario Léxico Hispano, Tomo segundo, WM Jackson Editores, México DF. Pág. 1300

“El solidarismo, como su nombre lo indica, es una doctrina filosófico-jurídica que se asienta en el viejo concepto de solidaridad social, cuyo origen lejano hay que buscarlo en las enseñanzas de la escuela estoica y del Cristianismo. La palabra viene del latín “solidum que indica que varios deudores se encuentran atados a una obligación común”.¹⁰

El solidarismo es un movimiento en la actualidad utilizado por los patronos como una manera de debilitamiento de las organizaciones sindicales en las cuales los trabajadores ven reflejadas sus beneficios económicos de una manera lenta que provendrá únicamente de la negociación colectiva.

“El solidarismo se distingue del socialismo en que mantiene lo que se llama las bases del orden social actual: propiedad, herencia, libertad de disponer, y las desigualdades que de ello resultan, pero atenúa esas desigualdades uniendo a los débiles con los fuertes, a través de lazos de Asociaciones voluntarias. Sin embargo, admite también la intervención del Estado, siempre que bajo forma de reglamentación puede la ley precaver males o inculcar el espíritu de solidaridad.”¹¹ Como se ve entonces en el solidarismo la intervención del Estado se limita a ser el ente que dispone de la regularización de las normas que regirán la asociación, pues se trata de una asociación de naturaleza civil en la cual se manifestara la voluntad de las partes mismas que están constituida por tantos socios como integren dicha asociación solidaria. El solidarismo es

¹⁰ Bonilla Sinibaldi Ana Karina, op.cit.pag.7

¹¹ Ibid. Pag 8



entonces la base social por la que una empresa, sostiene de mejor forma un enfrentamiento entre el sector laboral y los patronos.

2.3 Concepto de asociaciones solidaristas

“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 ella. Son entidades de duración indefinida, con personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos de procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados, 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 y económicos, lo mismo que cualquier otro que lícitamente

fomente los vínculos de unión y cooperación entre los trabajadores y entre éstos y sus patronos".¹²

Puede definirse que la Asociación Solidarista es aquella sociedad de carácter civil, que se da entre trabajadores y patronos en la cual unen capitales con el fin de ponerles a producir beneficios y ganancias.

Se puede decir que es un mecanismo utilizado en la actualidad por los patronos con el fin de crear en los trabajadores un pensamiento capitalista en el cual buscara cada individuo los beneficios de manera individual y dejara a un lado la lucha por el interés común que caracteriza el movimiento sindical.

2.4 Historia del movimiento solidarista en Costa Rica

Se descubrió que fundamentado en ideas europeas, es decir como lo expone el distinguido costarricense Alberto Martén Chavarría, propone en 1947 la filosofía solidarista como una herramienta reguladora de las relaciones obrero-patronales y como factor de desarrollo económico social.

Su creador el Licenciado Alberto Martén Chavarría, economista, abogado y Ministro de Gobierno en 1949 pensaban que el Solidarismo o movimiento solidarista se realiza en el seno de las empresas, mediante el establecimiento de una asociación solidarista o

¹² <http://www.solidarismo.com/quienes-somos> (consultado el 18/07/2012)



asociación de trabajadores, orientada a buscar su mejoramiento económico y social su instrumento de mejoramiento es la armonía y el diálogo, no la lucha de clases.

2.4.1 La expansión del solidarismo

Se investigó que el movimiento solidarista costarricense se ha expandido en dos direcciones: una nacional y otra internacional. En el campo nacional, el solidarismo, nació dentro de la empresa privada, actualmente, **gracias a la labor de la Escuela Social Juan XXIII**, ha penetrado también en el sector público.

Asimismo, el solidarismo costarricense se estableció primeramente en el sector del comercio y de la industria, pero a partir de 1978, se difundió al sector agrícola. También pasó en estos años de la zona urbana o central a los lugares más apartados del país.

2.5 Estructura organizacional de las asociaciones solidaristas

Se estableció que entre la estructura se puede exponer que se encuentra la Asamblea General de Socios, como máxima autoridad de la Asociación, la Junta Directiva que es la encargada de cumplir las instrucciones emanadas por parte de la Asamblea general de socios; Administrador de la Asociación es la persona designada para representar dicha asociación, esta persona puede ser empleado o no de la empresa, posterior a ello se encuentran los comités necesarios para que dicha Asociación funcione como una persona jurídica, siendo sus funciones las siguientes:



Comité de finanzas: El comité de finanzas realiza la gestión de los fondos y define el presupuesto anual de la Asociación. Para ello estudia la viabilidad financiera de las diferentes actividades proponiendo las acciones más apropiadas para garantizar una gestión efectiva y eficiente de los fondos. Realiza las tareas administrativas vinculadas a cobros y pagos e informa a la Junta Directiva.

Comité de crédito: El comité de crédito su función es analizar, aprobar y recomendar según sea el caso de las solicitudes de crédito de acuerdo a las normas establecidas y en las políticas generales de crédito.

Así mismo, prepara dictámenes sobre créditos especiales, de vivienda y estudios específicos del área, solicitados por la junta directiva. Este comité rendirá a través de la gerencia informes mensuales a la junta directiva sobre todas las solicitudes consideradas y la determinación que se tomó sobre cada uno.

Comité de proyectos: El comité de proyectos se encarga de la ejecución de proyectos que contribuyan al crecimiento y desarrollo. A través de este comité se planifican, organizan y coordinan las actividades vinculadas a las líneas de trabajo que se definen a través de la Junta Directiva.

Comité de afiliación: El comité de afiliación tiene la responsabilidad de promover la afiliación entre los trabajadores que se encuentran laborando en la empresa, además de desarrollar instrumentos y mecanismos que permitan canalizar los planteamientos e inquietudes de sus afiliados, así como estructurar planes de reconocimiento.



2.6 Etapas del desarrollo de las asociaciones solidaristas

Se investigó que existen etapas de desarrollo en las asociaciones solidaristas, siendo las siguientes:

2.6.1 Capitalización

La primera etapa consiste en la capitalización de los fondos de la asociación para que luego se inviertan por prioridades, en programas específicos de crédito, servicio e inversiones en general. Se piensa que esta es la etapa más difícil de toda Asociación, pues parte de los recursos tendrán que ser invertidos en su propia organización. El Solidarismo estimula al trabajador al ahorro y logra que a través de su asociación, se canalicen esos ahorros a fin de capitalizarlos y obtener beneficios en el corto plazo. En esta etapa, la asociación ofrece préstamos a sus asociados, para subsanar sus necesidades inmediatas y urgentes: de salud, sepelio, educación, vivienda, equipamiento del hogar y gastos personales. Estos préstamos serán controlados por un Comité de Crédito y cobrarán tasas de interés que serán fijadas de común acuerdo, dependiendo del uso al que serán destinados los fondos de los préstamos.

Objetivos:

- a) Constituir un capital social.
- b) Contar con recursos económicos.



- c) Disponer de un capital para el establecimiento de inversiones y el otorgamiento de bienes y servicios.

2.6.2 Servicios

En esta segunda etapa empiezan a concretarse los beneficios de la Asociación, pues se realizan actividades que promueven el desarrollo integral de los asociados y familias, al mismo tiempo se proyectan a la comunidad. Los programas de servicio incluyen: los comisariatos o tiendas de consumo, servicios médicos comedores en centros de trabajos, bolsas de estudio, becas escolares, centros de alfabetización, proyectos de mejora de vivienda, seguros de vida colectivos, transporte hacia los centros de trabajo, centros de recreación y diversas actividades sociales y deportivas para el trabajador y su familia; entre otros, dependiendo de las prioridades y necesidades de cada comunidad. Dichos servicios son planificados, la mayor parte del tiempo, por comisiones o por comités, que los presentan a la Junta Directiva para ser aprobados. Los servicios deben ofrecer precios menores a los del mercado y ser autofinanciables, además de buscar un margen de utilidad para la Asociación. Esta es una etapa continua, en la que se espera cubrir la escala de necesidades del individuo abarcando áreas de salud, vivienda, desarrollo social, económico, cultural, y, a la vez, se le motiva para que él mismo participe en los diferentes Comités que planificarán, organizarán, ejecutarán y evaluarán dichas actividades.

Objetivos:

- a) Satisfacer las necesidades básicas del asociado y su familia.



- b) Contribuir a la economía familiar:
- c) Estableces programas que contribuyan al desarrollo integral del trabajador y su familia.

2.6.3 Inversiones

La tercera etapa son las inversiones, 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 periféricas. Esta etapa permite a la Asociación generar una nueva fuente de ingresos y trabajo, a través de la propiedad laboral, convirtiendo así al trabajador en empresario. El reto en esta etapa es alcanzar el pleno desarrollo del trabajador, lo que se conseguirá en la medida en que las personas asuman individual y colectivamente la responsabilidad de su propio desarrollo integral, sin paternalismos ni manipulaciones; conscientes de que solo produciendo más se podrá distribuir más siempre en forma justa y equitativa para todos.

2.7 Asociaciones solidaristas como empresa

Se investigo que el funcionamiento de una asociación solidarista es muy similar al de cualquier empresa, recordando que existen empresas e instituciones lucrativas y no lucrativas, en su aspecto administrativo. Una Asociación funciona como una empresa lucrativa a través de una sociedad mercantil cuando realiza actividades productivas, y como una institución no lucrativa, cuando busca brindar 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.

2.7.1 Los mecanismos solidarios

Se expone que son los siguientes:

El administrativo y deliberativo: El solidarismo se realiza en el seno de cada empresa mediante la constitución de una asociación solidarista de trabajadores. Esta asociación, creada en asamblea de trabajadores que es la instancia superior, está dirigida por una junta directiva, formada por trabajadores, elegidos democráticamente, y en la cual la empresa tiene un representante. La asociación tiene, a su vez, comités de acción en diversos campos: crédito, educación, deportes, capacitación, etc. La junta directiva está integrada exclusivamente por trabajadores, con el fin que, a diferencia del sindicato, sean los propios trabajadores los que tomen sus decisiones y no políticos o poderes externos a ellos. De este modo, el trabajador aprende a decidir, a participar y, lo que es fundamental, administrar los recursos de la asociación, otorgar créditos y llevar a cabo diversos proyectos, toma conciencia de la importancia y papel de la empresa en una sociedad democrática, como eje de la economía. Mecanismo financiero: Los recursos de la asociación solidarista provienen de dos fuentes principales: se puede decir que del ahorro mensual de los trabajadores que, según la ley, puede ser entre el tres y el cinco por ciento, o más elevado, si así lo decide libremente el trabajador, y un aporte mensual de la empresa, cuyo porcentaje se pacta entre ésta y los trabajadores. El aporte de la empresa no es una donación, sino que corresponde a un adelanto sobre la

cesantía del trabajador, que se le entrega a este, junto con el ahorro y el respectivo rendimiento, una vez que deje la empresa.

2.7.2 Principios filosóficos del solidarismo

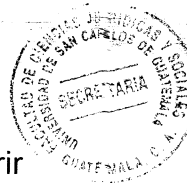
Ahora bien, los principios filosóficos básicos que se pueden dar del Solidarismo tienen origen en prominentes pensadores del siglo pasado, tales como León Burgeois, Herich Pesh, José Ortega y Gasset. Bajo un esquema totalmente apolítico, democrático, libre y dentro de un marco económico-social, el Solidarismo proclama y promueve: Armonía, paz, prosperidad, desarrollo, dignidad de la persona, dignidad del trabajo, de libertad, de justicia y de solidaridad. Esto quiere decir que el solidarismo rechaza, de principio la lucha de clases, propia del marxismo-leninismo, así como toda tendencia estatizante que, poco a poco, anula o reduce la libertad del ser humano.

“Se puede decir que los principios fundamentales que sustentan el movimiento solidarista son los siguientes:

- a) El objetivo común fundamental de trabajadores y empresarios solidaristas es el aumento de la producción y por tanto el 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 de justicia social.



- b) Los problemas de distribución deben resolverse conjuntamente con los de producción. A la par de las garantías sociales deben existir las garantías económicas.
- c) 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 colabora. Esta última debe retirar su porción por medio de impuestos técnicamente regulados, cuyo producto se ha de invertir juiciosamente en obras y servicios públicos y en general en los fines del Estado.
- d) La lucha de clases debe eliminarse por medio de leyes y medidas justas, y sustituirse por el solidarismo económico. Las huelgas y paros deben restringirse y gradualmente abolirse de modo total, conforme las instituciones y las leyes brinden remedios adecuados a los problemas que se pretende solucionar por medios violentos.
- e) La indemnización debe convertirse en un interés ahorrado en la empresa, adaptado a cada modalidad, cuyo pago al trabajador e inversión de ésta estarán debidamente regulados.
- f) 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 los deberes que le impone la convivencia social. Para hacer efectiva la obligación de adquirir cultura, existen escuelas privadas y públicas,



y la enseñanza es gratuita y obligatoria. Para hacer efectiva la obligación de adquirir patrimonio debe crearse el ahorro solidarista en el seno de las empresas privadas y las instituciones del Estado.

- g) La iniciativa, la inventiva y la capacidad individuales son el motor del progreso. La empresa privada con espíritu público es el eje de la organización económica de la colectividad. El desarrollo económico racional requiere la dirección inteligente y democrática del Estado, para que los esfuerzos individuales no se anulen recíprocamente.
- h) 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.
- i) Queremos 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.”¹³

Lo expuesto *utsupra* quiere decir que el solidarismo rechaza, de principio la lucha de clases, propia del marxismo-leninismo, así como toda tendencia estatizante que, poco a poco, anula o reduce la libertad del ser humano.

El solidarismo entonces se refiere no solo a los trabajadores entre sí, sino a la relación armoniosa y respetuosa entre estos y la empresa. De este modo, la empresa no es ya

¹³ Portela Lumbreras, Alvaro. Solidaridad un nuevo concepto de vida .pág. 60



un lugar de confrontación, sino una comunidad humana, en la que el ser humano- sea trabajador, administrador o empresario-constituye el valor principal, y por lo tanto, la razón de la productividad y del desarrollo. Se puede decir que se extienden a todos los miembros de la empresa, subordinados o superiores, y se define no sólo como una actividad o un contrato, sino como un medio de desarrollo económico y personal.

2.8 Fines del solidarismo

El solidarismo procura, por medio de las asociaciones solidaristas, según lo establece el artículo número dos de la Ley de Asociaciones Solidaristas (Legislación costarricense), la justicia, la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de los trabajadores, esto es, el desarrollo material y el espiritual.

Desde este punto de vista, el solidarismo consolida la democracia y la paz social.

Según Mons. Román Arrieta Velásquez: "Gracias al solidarismo, los trabajadores y los patronos encontraron un medio para resolver sus conflictos en forma pacífica y sin presiones, por medio de la armonía y el diálogo. El éxito del movimiento solidarista se ha alcanzado sin detrimento de la justicia social, y ha repercutido en el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador costarricense, que lo ha utilizado como instrumento para cimentar y defender sus derechos, tal como lo exponen los documentos pontificios¹⁴"

¹⁴ <http://www.ecocatolico.org/VersionDigital/Eco27dejulio14.pdf> (consultado el 18/08/2012)



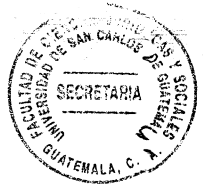
2.9 Recursos económicos de las asociaciones solidaristas

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. Así como el aporte mensual del patrono a favor de sus trabajadores afiliados que será fijado de común acuerdo entre ambos de conformidad con los principios Solidaristas.
- b) 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 corresponde al trabajador como auxilio de cesantía y lo que el patrono hubiera aportado.
- c) Los ingresos por donaciones y legados.
- d) Cualquier otro ingreso lícito que perciban con ocasión de las actividades que realicen.

Entonces, el solidarismo ha sido una base fundamental para el progreso del trabajador, es decir las innumerables facilidades con que cuenta al momento de consolidarse, la búsqueda de otorgar un mejor panorama, en el sentido de que el trabajado se sienta atraído y que a su vez no tenga porque reprender al patrono en pro de una búsqueda de mejoras.





CAPÍTULO III

3. Ventajas de las asociaciones solidaristas y de los sindicatos

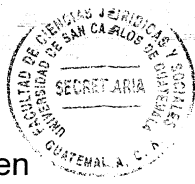
Es importante determinar las ventajas y desventajas de las asociaciones tratadas, sí pues en el presente capítulo se abordan las ventajas y desventajas tanto de las asociaciones solidaristas como de las asociaciones profesionales de trabajadores. Un cuadro comparativo nos ayuda a entender mejor el tema.

3.1. Generalidades

Se considera necesario establecer las ventajas y desventajas que representa para la población laboral, el derecho constitucional de pertenecer a una asociación ó sindicato, en este punto nos interesa, ambas situaciones que se encuentran establecidas ya en la doctrina y en las leyes laborales vigentes en el país.

3.1.1. Beneficios generales de las asociaciones solidaristas

El plan solidarista garantiza su éxito por ser un plan real, práctico, operante e integral. Es real, porque proporciona garantías económicas por medio del plan de ahorro solidarista y su capitalización a través del aporte patronal; dentro del solidarismo los valores económicos no son un fin, si no un medio.



Es práctico, porque su sistema de ahorro y capitalización y sus objetivos se establecen dentro de la misma empresa. Su ingreso y participación son voluntarios y se trabaja con mecanismos sencillos y eficaces.

Es operante, porque es un sistema que ha comprobado y se trabaja con mecanismos sencillos y eficaces. Es un sistema que ha comprobado su eficiencia en diferentes empresas de Guatemala. Son los mismos trabajadores los que se interesan por el desarrollo de las asociaciones, al apreciar los muchos beneficios que les representan, fortaleciendo así la empresa, y aumentando la productividad por la armonía obrero-patronal.

El plan solidarista garantiza su éxito, por ser un plan real, práctico, operante e integral.

Es real, porque proporciona garantías económicas por medio del plan de ahorro solidarista y su capitalización a través del aporte patronal.

Dentro del solidarismo los valores económicos no son un fin sino un medio el plan solidarista garantiza su éxito, por ser un plan real, práctico, operante e integral.

Es real, porque proporciona garantías económicas por medio del plan de ahorro solidarista y su capitalización a través del aporte patronal.

Dentro del solidarismo los valores económicos no son un fin, sino un medio. Es operante, porque es un sistema que ha comprobado y se trabaja con mecanismos sencillos y eficaces.



Es un sistema que ha comprobado su eficiencia en diferentes empresas de Guatemala

Son los mismos trabajadores los que se interesan por el desarrollo de las asociaciones, al apreciar los muchos beneficios que les representan, fortaleciendo así la empresa, y aumentando la productividad por la armonía obrero-patronal.

Es integral, porque sus beneficios son para todos los integrantes de la empresa y en todas las áreas posibles, porque procura el desarrollo integral del trabajador, de su familia y por ende de la empresa en la que labora.

3.1.2 Beneficios para la empresa

Para que la empresa en donde se ha formado una asociación solidarista obtenga ciertos beneficios de la misma, se requiere de un esfuerzo por parte de ésta, el cual consiste en:

1. La erogación de dinero que debe hacer al dar su aporte patronal; aunque es una inversión, pues se convierte en una reserva para futuras indemnizaciones.
2. La inversión de tiempo que la alta gerencia deberá hacer para fortalecer las relaciones laborales.
3. cambio de los esfuerzos patronales *ut supra* la empresa recibiría los siguientes beneficios:



1. Robustecer el área financiera, al crear reserva para el pago de futuras prestaciones legales.
2. Obtención de bienes y servicios provenientes de las empresas periféricas.
3. Disminución de la rotación de personal, derivado a los múltiples beneficios recibidos por los trabajadores.
4. Instrumento para lograr mejor comunicación entre el sector empresarial y laboral.
5. Armónica relación obrero-patronal, basada en la solidaridad y búsqueda de objetivos comunes, reconociendo su interdependencia.
6. Cooperación de los esfuerzos individuales en busca del bienestar general de la empresa.
7. Apoyo al sistema de libre empresa, como el mejor sistema de producción de riqueza, para trabajadores y empresarios.
8. Mayor productividad, como resultado de la armonía laboral y cooperación bipartita.

3.1.3. Beneficios para el trabajador

Se considera que muchos son los beneficios que recibe el trabajador con las asociaciones; sin embargo, la desigualdad existirá de un trabajador visto individualmente al momento de ocurrir algún conflicto con su patrono. Los beneficios son los siguientes:

- a) Acceso de los trabajadores a los medios de producción y por tanto, oportunidad de convertirse también en empresarios.
- b) Herramienta para el desarrollo integral del trabajador y de su familia.
- c) Fomento del hábito de ahorro y posibilidad de disponer de mayor capital para hacer mejores inversiones.
- d) Planes de crédito, por medio del Plan de Ahorro Solidarista, que ayuda al trabajador a solventar sus necesidades más inmediatas.
- e) Armonía laboral, que desarrolla mayor satisfacción y motivación de trabajar en la empresa.
- f) Autonomía absoluta en el manejo de la asociación y libertad de adhesión o retiro de la misma.

3.1.4 Servicios prestados por las asociaciones solidaristas

Se expone que en los beneficios se encuentran actividades que promueven el desarrollo integral del socio y su familia, que al mismo tiempo proyectan a la comunidad. Entre las actividades están las siguientes:



1. Comisariato o tienda de consumo
2. Ahorro y crédito
3. Venta de línea blanca
4. Venta de electrodomésticos
5. Proyectos de vivienda
6. Becas escolares
7. Centros de alfabetización
8. Clínicas médicas
9. Campeonatos deportivos
10. Actividades sociales
11. Seguros colectivos
12. Bibliotecas
13. Guarderías
14. Comedores

3.2 Ventajas de pertenecer a un sindicato de trabajadores

Antes de exponer las ventajas de la libertad sindical, definamos lo que es ventaja: el diccionario de derecho usual de Guillermo Cabanellas la define como: "Situación



favorable entre competidores o comparados. Cualidad que hace más apreciable algo¹⁵

En este orden de ideas entre las ventajas que las organizaciones sindicales ofrecen a los trabajadores se consideran las siguientes:

- a) Que las organizaciones sindicales pueden conformarse libremente para lograr sus fines y objetivos, sin mayores restricciones que las señaladas por la ley.
- b) Se puede decir que todos los trabajadores pueden formar asociaciones profesionales, ingresar a las ya existentes, unir tales organizaciones para formar otras como lo son las federaciones y las confederaciones de carácter nacional y hasta de carácter internacional.
- c) Que los trabajadores no pueden ser obligados a ingresar o dejar de pertenecer a una organización sindical.
- d) Que los órganos que conforman la asociación sindical son libre en su organización y toma de decisiones, en dichas organizaciones no le es permitido al patrono u a otro organismo (Estado) tener injerencia en la toma de sus decisiones una vez las mismas se encuentren apegadas a derecho.
- e) Que las organizaciones sindicales pueden tomar la decisión de fusionarse con otro sindicato o formar federaciones y confederaciones según sea afín a su ideología, ya sea de carácter nacional o internacional.

¹⁵ Diccionario de derecho usual. Pág. 604



De esta forma se puede lograr la fortaleza de la clase trabajadora ante varios patronos o incluso llamar la atención de organismo legislativo y lograr la creación de derechos convertidos en leyes ordinarias.

3.2.1 Desventajas de la libertad sindical

Las amplias facultades que la legislación laboral otorga a los trabajadores, el lo que hace que los mismos no se sindicalicen, esto constituye una desventaja del trabajo frente al capital que encontraría en caso de conflictos de un trabajador débil para defender correctamente sus derechos laborales ante un patrono que cuenta con el capital suficiente.

Entre las desventajas de la libertad sindical se destacan las siguientes:

- a) Una debilitada organización sindical, en virtud que derivado de la libertad sindical deja a su libre albedrío al trabajador para afiliarse o no a las mismas y mantenerse apático al movimiento sindical.
- b) Los logros y beneficios alcanzados por la organización sindical, alcanzan a todos los trabajadores sean estos afiliados o no al sindicato, sin tomar en cuenta la participación y lucha del grupo organizado y que a puesto en riesgo en algunos casos hasta su vida para lograr los beneficios económicos y sociales para todo el grupo.

c) Con el argumento de la libertad sindical los patronos o empleadores, otorgan beneficios o prerrogativas a los trabajadores que no se afilian a la organización sindical, para debilitarlos.

Es lamentable observar que solo los integrantes de los sindicatos luchan y en ocasiones hasta pongan su propia integridad en riesgo para obtener beneficios que disfrutaran todos los empleados. Los trabajadores deberían de darles merito por la labor que hacen a los que integran dichos sindicatos ya que gracias a las acciones que toman se puede observar mejoras considerables en las empresas.

Se puede mencionar que en ocasiones las acciones que toman no benefician mucho a los trabajadores como por ejemplo:

una huelga, la empresa cierra y los empleados no pueden trabajar para devengar un sueldo, si es cierto los afecta en la parte económica pero al tomar esta medida presionan a los patronos para que escuchen sus demandas y así poder obtener las mejoras necesarias para dar una mayor productividad y beneficiar más a la empresa.

3.3 Diferencias entre asociaciones solidaristas y sindicatos

A continuación se describen las diferencias entre las asociaciones solidaristas y los sindicatos, mostrando beneficios y desventajas de cada una de las asociaciones ya implícitas:



Sindicatos

“Están básicamente para lograr mejores puestos, negociar salarios y despidos injustificados, no toma en cuenta los beneficios de las familias de los trabajadores, negociaciones colectivas.

La productividad de la empresa no es su objetivo, negocian mejores trabajos laborando lo mínimo y en las mejores condiciones.

El afiliado debe pagar una aportación por pertenecer al sindicato, el encargado de fondo puede ser una o varias personas, esto genera desconfianza porque no se sabe si se utilizarán los fondos de manera adecuada y responsable.

Asociaciones solidaristas

Pueden llegar a todos los sectores de la organización, logran sus beneficios a través del dialogo con los asociados que tienen comunicación directa con el patrono, y logran así mejores puestos y condiciones de vida para el trabajador y su familia.

La productividad de la empresa es su objetivo pues así tanto patronos como trabajadores logran un mejor nivel de vida y una empresa más competitiva. Aportaciones de cada uno de los afiliados con cuentas individualizadas donde se destinan los ahorros del afiliado y la parte que el patrono debe aportar como parte del ahorro del trabajador, lo que genera mayor confianza”.¹⁶

¹⁶ <http://vivianacampostorresed.blogspot.com/2011/06/sindicatos-vs-asociaciones-solidaristas.html>(consultado el 29/4/2013).



Como se observa la asociación solidarista es la que pertenece a todo tipo de trabajo en donde no excluyen ningún área, decimos que abarca desde la administración hasta el área de mantenimiento. Los sectores de una organización, han logrado beneficios a través de diálogos con asociados en donde hay comunicación directa, logrando así mejores puesto y generando ofertas de empleo, esto ayuda a la productividad de una empresa y a sus trabajadores, generando una mejora de vida y se vuelve más competitiva. También puede existir más allá de lo laboral, sus afiliados, mencionemos beneficios, que una organización pueda otorgar.

También hacen aportaciones los afiliados con cuentas individuales en donde se destinan los ahorros y los ahorros que el patrono realice. Mientras que cuando hablamos de sindicatos acá podemos decir que no se puede incluir a todos los colaboradores, que estén en un buen puesto. Básicamente están para mejorar los puestos, salarios y despidos injustificados, jamás toma en cuenta los beneficios de las familias de los colaboradores. Mencionamos también que la productividad de la empresa no es un enfoque prioritario, negocian mejores ofertas laborales y trabajo a lo mínimo en sus óptimas condiciones, puramente laboral, generando que los afiliados siempre estarán asalariados y podrán depender de lo que devengue una organización. Pero el afiliado tendrá que pagar una aportación para seguir dentro del sindicato, encargando fondos, ya que puede ser varias personas, pero esto genera desconfianza porque no se sabe si se utiliza para lo que es o es malversado.





CAPÍTULO IV

4. Influencia del movimiento solidarista en detrimento del movimiento sindical en Guatemala

La influencia que tomo el movimiento sindical dentro de la historia guatemalteca, ha sido de gran relevancia para el mejoramiento y estabilidad de todo trabajador, pero también debemos de tomar en cuenta que el surgimiento del solidarismo, le dio un mayor auge a la estabilidad laboral, ya que por medio de los beneficios que otorga la asociación, el trabajador puede sentirse de alguna manera apoyado, ya que le hace ver que hay agrupaciones que velan por el bienestar de un trabajador como tal.

4.1 Críticas a los sindicatos

Se piensa que ciertos sectores del liberalismo consideran la actividad sindical contraria a la regulación de la esfera económica, en cuanto que otorgaría ciertos privilegios a los trabajadores sindicalizados frente a los trabajadores autónomos que deciden no unirse. Con este argumento, algunos empleadores llegan a coartar la libertad de asociación de los trabajadores exigiendo la no sindicalización como condición *sine qua non* para otorgar el empleo.

Guatemala ha ratificado convenios fundamentales de la OIT, como ejemplo el del salario. No obstante, teniendo en cuenta las severas restricciones impuestas a los derechos sindicales de los trabajadores/as, la discriminación, el trabajo infantil y otras



limitaciones legales, se requieren medidas adicionales para asegurar que Guatemala cumpla los compromisos contraídos en Singapur, Ginebra y Doha, en las Declaraciones Ministeriales de la OMC, y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La protección de los derechos definidos en los mismos resulta totalmente insuficiente. Los trabajadores y trabajadoras siguen sufriendo la violenta represión de su derecho a formar y afiliarse a sindicatos, incluyendo el asesinato de activistas sindicales en un contexto de absoluta impunidad. Existen severas restricciones tanto sobre el derecho de negociación colectiva como sobre el de huelga. La ley y las autoridades no aportan suficiente protección frente a la discriminación antisindical, especialmente para los trabajadores/as en las plantaciones bananeras y en las Zonas Francas Industriales (ZFI). Se recurre a todo tipo de prácticas de dudosa legalidad para librarse de los sindicatos, tanto en el sector público como en el privado, sin que se aplique sanción alguna.

Las mujeres y la población indígena son víctimas en gran medida de discriminación en el empleo y la ocupación. Persiste la segregación en el mercado laboral a causa del género. Las mujeres constituyen la gran mayoría de la mano de obra en las ZFI, donde los sindicatos no pueden proteger sus derechos. Un número desproporcionado de indígenas viven en la pobreza y están sobre-representados en las tareas agrícolas, donde no se respetan los derechos sindicales. Las políticas públicas para hacer frente a la discriminación y al racismo son limitadas y rara vez resultan eficaces.



Los principios de cualquier institución, son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Existen al menos 9 principios fundamentales que todo sindicato y sindica-lista deben respetar. Podemos enunciarlos de la siguiente manera:

El sindicato debe ser: Libre, democrático, participativo, unitario, profesional, responsable, realista y solidario.

4.1.1 Beneficios universales del sindicalismo

Se expone que un rasgo a destacar de la competencia organizacional que se establece en el mundo laboral, es que, mientras los beneficios de la acción sindical tienen un carácter universal, en el sentido de cubrir a todos los trabajadores (afiliados o no), no sucede lo mismo con los beneficios que derivan de la acción cooperativista o solidarista. Aún y cuando este parecerá formar parte de los principios por los que se guía la acción sindical, de hecho tiene sus implicaciones negativas en la competencia organizacional, concretamente hay personas que se retiran de los sindicatos aduciendo que estos no le aportan nada, y tras de eso deben pagar la cuota sindical.

Independientemente de la justicia y la bondad de este principio sindical, está claro que en situaciones de doble y hasta triple afiliación, el deterioro de las condiciones de vida hará cada vez más difícil para los afiliados cubrir sus cuotas de manera regular.



Aquí se presenta el peligro de que, “sobre todo en los niveles de menor escalafón salarial, el espejismo ciegue a más de uno y opte por la renuncia sindical.”¹⁷

4.2 Criticas a las asociaciones solidaristas

El solidarismo busca mediatizar, neutralizar y dominar a la clase trabajadora, pero de una forma persuasiva y consensual y no a través de la coerción abierta. Y esta forma de encubrir sus intenciones y tratar de ganar a los trabajadores es potencialmente mucho más efectiva y peligrosa que el uso de la coerción abierta, en la que las intenciones y el antagonismo de los patronos quedan claras.¹⁸

En Centroamérica los sindicatos han enfrentado históricamente la represión de patronos y de gobiernos en la cual su ideología es derechista. Entre los años de 1981 y 1985, dirigentes sindicales fueron asesinados o desaparecidos en Guatemala y muchos más fueron arrestados, golpeados, heridos, secuestrados, torturados, amenazados y forzados a la clandestinidad o al exilio.

4.2.1 Capitalismo popular

Se piensa que en la actualidad, las confrontaciones y violencia, se ha venido a sumar un nuevo y sutil enemigo: un movimiento creado por los patronos llamado solidarismo.

¹⁷ Valverde Rojas Jaime. **Coexistencia solidarismo-sindicalismo en el sector público de Costa Rica: Un caso de pragmatismo laboral**” Fundación Friedrich Ebert. Costa Rica 1993. Págs. 44 y 45.

¹⁸ **El movimiento sindical en Guatemala 1986-88**”. Ciencia y Tecnología para Guatemala CITGUA, México, D.F., febrero 90). Pág. 35.



A pesar de su nombre, este movimiento no busca generar solidaridad entre la clase obrera. Su objetivo es crear una armoniosa relación entre trabajo y capital en los centros de trabajo. Su objetivo de largo plazo, según la dirigente solidarista guatemalteca Rina Sanchinelli, es fomentar un "capitalismo popular", convirtiendo a los trabajadores en propietarios.

El solidarismo, afirman sus defensores, es "una forma de combinar la eficiencia y la libertad individual de la libre empresa con la bondad de una filosofía humanista". Los Solidaristas argumentan que las injusticias y las desigualdades sociales no son un producto del capitalismo, sino del desigual acceso a la propiedad. Y creen que convirtiéndose en propietarios ellos mismos, los trabajadores comenzaran a compartir el objetivo de su patrón, que es el incremento de la productividad de la empresa, beneficiándose entonces todos de este desarrollo.

El solidarismo ayuda también al desarrollo individual pues, se trata de tener más, pero ante todo de ser mejores, dice la propaganda del movimiento. En ella se describe al solidarismo como generador de valores: dignidad, igualdad, sinceridad, generosidad, cooperación, libertad, armonía social, trabajo, fraternidad, conciencia social y espíritu de servicio. "¡El solidarismo no está ni en la derecha ni en la izquierda ni en el centro; el solidarismo está arriba!".

Hoy, el movimiento solidarista plantea un serio desafío a los sindicatos de toda Centroamérica. En Costa Rica, respaldado por una ley que le otorga estatus legal, declara tener ya más de dos mil asociaciones con unos 200 mil miembros. El 90% de



todas las compañías transnacionales que operan en el país tienen asociaciones solidaristas.

4.2.2. Solidarismo al estilo guatemalteco

Se considera que aunque el solidarismo tiene sus raíces en Costa Rica y actualmente se extiende por toda Centroamérica, su historia en Guatemala ofrece quizás la ilustración más clara de sus destructivos efectos en el movimiento obrero.

Los primeros intentos para dar origen a la filosofía solidarista en Guatemala, se observa que se registra en el año de 1961 pero no es sino hasta 1963 que se funda la sección de trabajadores de la Unión Solidarista Guatemalteca; tras cuantiosos esfuerzos por obtener la colaboración patronal para con el movimiento, se optó por abandonar el intento de implementar el solidarismo en Guatemala en esa época.

Pasados los años, en 1983 se funda la primera Asociación Solidarista en el Quiché. Se retoma entonces el deseo de implementar el sistema solidarista en tierras guatemaltecas y se funda provisionalmente la Unión Solidarista Guatemalteca en el mismo año.

Si bien tomó, aproximadamente dos décadas para enraizar el movimiento solidarista en Guatemala y más de tres consolidarlo formalmente, cabe considerar que en el país guatemalteco el ejercicio del derecho de asociación se ha canalizado por varias vías.

Se piensa que el sector sindicalista no recibe con mucho agrado la llegada del solidarismo a Guatemala, incluso se ha considerado que el solidarismo constituye una violación a la libertad sindical. Cuando se reconoce la personalidad jurídica de la Unión Solidarista Guatemalteca, representantes sindicales solicitan amparo alegando la violación a derechos constitucionales.

4.2.3 Sindicalismo versus solidarismo

Con fecha veintiuno de marzo de mil novecientos noventa y uno, se dicta sentencia de amparo dentro del expediente número 304-90, que correspondía a la acción de amparo promovida por el Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional Pro Ciegos y Sordomudos de Guatemala, del día 3 de noviembre de 1990 en contra del Presidente de la República y del Ministro de Gobernación, por haber reconocido personalidad jurídica a la Asociación Unión Solidarista Guatemalteca.

El accionante de amparo (Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional Pro Ciegos y Sordomudos de Guatemala) alegó que el otorgamiento de la personalidad jurídica a la Asociación Unión Solidarista Guatemalteca encaminaba al debilitamiento, frustración, impedimento y destrucción de las organizaciones sindicales, ubicando entonces a la promoción de Asociaciones Solidaristas como una violación a la libertad sindical y un agravio que debía ser reparado a través del amparo.

Para resolver la acción de amparo relacionada, la Corte de Constitucionalidad consideró pertinente comparar la naturaleza de los sindicatos y la de las Asociaciones



Solidaristas para determinar así la existencia del agravio invocado y la procedencia o improcedencia del amparo pedido por los sindicalistas.

Sobre la naturaleza la Corte de Constitucionalidad afirmó que los sindicatos tienen un rango constitucional, son una pluralidad de personas, con personalidad jurídica y tienen fines propios, que, en determinadas materias, son de carácter exclusivo, y las facultades que les reconoce el Código de Trabajo que se entienden son de carácter exclusivo respecto de otro tipo de personas jurídicas.

Respecto del acto impugnado por el amparista, afirmó la Corte de Constitucionalidad, que el Acuerdo Gubernativo impugnado no le reconoce a la **Asociación Unión Solidarista Guatemalteca**, el carácter de entidades de utilidad pública, pues se le comprende dentro de las de naturaleza civil, ni le concede ninguna de las potestades sindicales, y si bien es cierto que dicha asociación se propone al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y lograr la armonía y el bienestar de trabajadores y empresarios, el progreso económico social y cultural de los trabajadores y otras semejantes, ninguna de ellas viene a constituir una violación de las potestades de los sindicatos ni a suplantar la actividad que es propia de estos.

De tal manera que, una asociación solidarista, dada su naturaleza y características, nunca podría ingerir en la actividad sindical, pues los atributos de éstos les son establecidos desde la misma Constitución y no podría arrogárselos tan fácilmente una entidad de naturaleza distinta. Queda claro, que siendo los sindicatos y asociaciones solidaristas entidades de naturaleza totalmente distintas e independientes unos de las



otras, no cabe comparación alguna que tenga como resultado la invalidación o la prevalencia de unos sobre otras. El elemento común de ambas entidades es que son producto del ejercicio del derecho constitucional de asociación y la búsqueda del desarrollo económico social de los trabajadores.

En Guatemala, los trabajadores organizados son solo el cuatro por ciento de la fuerza laboral del país; se trata de menos de 200 mil personas. La herencia de terror que dejó la represión de los años 1980 condiciona el crecimiento de los sindicatos. Muchos de los dirigentes con más experiencia fueron asesinados o tuvieron que dejar el país en aquellos años y muchas organizaciones populares fueron liquidadas. Con una tasa de desempleo del 60% y la amenaza siempre presente de la violencia anti-popular, la reconstrucción del movimiento sindical ha sido lenta. La mayoría de las asociaciones solidaristas de Guatemala están en las principales zonas urbanas, aunque también existen 11 asociaciones de este tipo en las plantaciones bananeras. El mayor porcentaje, 29%, se encuentra en el sector industrial, donde existen 68 asociaciones solidaristas frente a 56 sindicatos. En instituciones comerciales y financieras está el 27% de las asociaciones solidaristas, siguiendo el sector servicios con el 24% y el agroindustrial con el 20%. 27 de las empresas con solidarismo son corporaciones transnacionales.

En un esfuerzo por eliminar los conflictos de clase, las asociaciones solidaristas promueven competencias deportivas y actividades recreativas en las que se reúnen trabajadores y patronos con sus familias en un ambiente festivo.



Como parte del plan de convertir al proletariado en propietario, los solidaristas invierten en empresas productivas y los beneficios se reparten entre los miembros de la asociación. Los trabajadores de las bananeras de la región oriental de Izabal, son propietarios del tren que emplean para su propio transporte. Los trabajadores de la Pepsi-Cola en Ciudad de Guatemala, son dueños de una pequeña empresa de lavado de botellas y de otra de confección de uniformes para la empresa. Los empleados del Hotel Antigua Ramada Inn, son propietarios de los buses que trasladan a los huéspedes.

Se expone que en la mayoría de los casos, estas pequeñas empresas salen adelante porque ofrecen servicios al mercado cautivo de la empresa matriz. A pesar de la propaganda solidarista acerca de la propiedad de los trabajadores, solo dos Asociaciones Solidaristas Guatemaltecas tienen acciones en la empresa matriz.

4.2.4 Solidarismo como un movimiento contrainsurgente

Desde sus inicios, el solidarismo estuvo estrechamente vinculado al proyecto contrainsurgente del gobierno guatemalteco. La primera asociación solidarista que tuvo éxito en Guatemala fue fundada en 1983 en la plantación de café y cardamomo de La Perla, en la conflictiva zona de El Quiché. El propietario de La Perla fue ejecutado por la guerrilla en 1975, acusado de torturar y secuestrar a campesinos de la zona. Su finca, de 15,300 manzanas fue atacada en varias ocasiones por los guerrilleros.

El ex-embajador norteamericano en Costa Rica, Curtin Winsor, ha declarado que en una ocasión 200 Solidaristas de La Perla contuvieron un ataque de 120 guerrilleros y



que estas tierras son ahora el tranquilo hogar de mas de mil campesinos anti-guerrilleros. En 1986, la asociación solidarista de la finca contribuyo con dinero y con trabajo a la construcción del camino que conecta La Perla con otra hacienda solidarista y con su comunidad vecina. La obra fue inaugurada bajo el lema "Comunicación y Defensa" en un acto en el que participaron altos oficiales del ejército guatemalteco.

Conforme lo expuesto entonces, el solidarismo le ha quitado todas las banderas a la subversión comunista, que casi había logrado su destructor y criminal objetivo, y que lo anterior se proclamó por un representante de la Unión Solidarista de Guatemala en el discurso que pronunció en esta ceremonia.

4.2.5 Un movimiento rompe-sindicatos

Los sindicalistas guatemaltecos afirman que tienen una importante desventaja en la confrontación con estas nuevas asociaciones. Mientras los nuevos sindicatos tienen que luchar durante años con una burocracia enemiga para ganar un estatus legal, los solidaristas consiguen rápidamente el respaldo oficial. Porque apoyan al empleador, las asociaciones solidaristas disponen de abundante capital, de un fácil acceso a los recursos que necesitan para sus actividades y hasta de permiso para realizar reuniones en las horas de trabajo. Además, si es la patronal la que organiza el solidarismo, quien se va a oponer, se pregunta Rodolfo Robles, dirigente guatemalteco de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA). A pesar de todas sus declaraciones, las asociaciones solidaristas han jugado en la práctica un rol directo en el socavamiento de la organización laboral. En junio de 1987, los sindicalistas de Lunafil



de Guatemala ocuparon la fábrica cuando la patronal intento imponer unilateralmente turnos obligatorios de 12 horas en los fines de semana. Después de más de un año de tener la fabrica tomada, se llevo a un acuerdo. Los patronos aceptaron el reintegrar a los 24 sindicalistas que se mantuvieron ocupando la fábrica y a respetar su contrato. Pero cuando se reabrió la fábrica, los dueños contrataron nuevo personal con condiciones de trabajo diferentes, y fundaron una asociación solidarista en la empresa, a la vez que los trabajadores no sindicalizados recibieron incrementos salariales y otros beneficios - una cafetería, una cooperativa que vendía aparatos eléctricos y otras mercancías -.

Los antiguos sindicalistas de la fábrica afirman que la afiliación solidarista es obligatoria para los nuevos empleados de Lunafil y que los que asisten a actividades sindicales están siendo despedidos. Cámaras de televisión de circuito cerrado vigilan continuamente los movimientos de los trabajadores. Y desde que la fabrica reabrió sus puertas hace dos años ni un solo trabajador se ha afiliado al sindicato.

El solidarismo ya tenía un pie dentro de la plantación bananera Arizona, en Izabal, cuando en junio de el año de 1986 se fue a la huelga el sindicato por el despido de 27 trabajadores. El dueño de la finca provocó confrontaciones entre los solidaristas - a los que llamaba **blancos** - y los sindicalistas, que eran los **rojos**. Aunque cuatro mil trabajadores de las fincas vecinas, realizaron una huelga en apoyo de sus compañeros, los Solidaristas de la bananera, actuaron como esquirols rompe-huelgas. Guardias armados colocados en el puente de la única entrada a la plantación, la aislaron del resto del país.

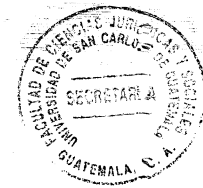


El sindicato no tuvo así ningún medio para obtener el apoyo de otros sectores, mientras que los solidaristas viajaban a la capital en el avión privado del dueño para informar a los periodistas de la situación. Durante la huelga, la asociación solidarista se dio a conocer montando una tienda de su propiedad en la remota plantación y consiguiendo a través de los solidaristas de una embotelladora local el permiso para la exclusiva en la venta de gaseosas. A los sindicalistas se les negó incluso el permiso para comprar en esta tienda.

La huelga concluyó después de cuatro meses. Aunque el propietario de la plantación tuvo que pagar un alto precio - se perdió toda una cosecha de bananos - el sindicato fue destruido. Algunos sindicalistas abandonaron el trabajo, otros fueron despedidos y otros se afiliaron a lo que es hoy una asociación solidarista a la que los nuevos empleados permanentes están obligados a vincularse.

Los dirigentes solidaristas afirman que es a causa de los problemas internos de los sindicatos que estos están perdiendo miembros. Pero es una pieza esencial de la estrategia solidarista el socavamiento de los sindicatos más beligerantes. Según CITGUA (Ciencia y Tecnología para Guatemala), las asociaciones solidaristas han reemplazado a los sindicatos en al menos 17 centros de trabajo. En otros 18, están enfrentados los dos tipos de organización obrera y en la mayoría de estos casos el sindicato ya existía antes que llegara el solidarismo.

A pesar de que en Guatemala, el fenómeno solidarista ha afectado a las organizaciones sindicales de todo el espectro ideológico, la federación sindical de izquierda,



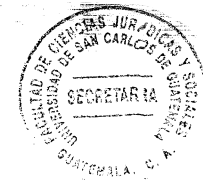
UNSI TRAGUA, es la que mas ha sufrido las embestidas del nuevo movimiento.

En Costa Rica el modelo es similar. Allí, el solidarismo destruyo a los sindicatos radicalizados de las bananeras de la Costa Atlántica, donde se ha desarrollado el 61% de las huelgas en los últimos años. Son también su objetivo los sindicatos de las industrias estratégicas del valle central.

El solidarismo ha penetrado también ampliamente en centros de trabajo en los que no había organización obrera. A menudo, son compañías como la planta embotelladora Pepsi-Cola de Guatemala, que han logrado evitar la sindicalización de sus trabajadores con una formula en la que combinan el paternalismo con el control.

Según Jeremías Tortola, presidente solidarista en la planta, los propietarios de la Pepsi mantienen la política de responder a las necesidades de los trabajadores antes de que se desarrolle el mal hábito de convertirlas en reclamos reivindicativos. Los trabajadores sindicalizados de la cercana planta de Coca-Cola afirman que siempre que ellos logran un incremento salarial, a los trabajadores no sindicalizados de la Pepsi les ofrecen el mismo aumento.

El resultado es que el solidarismo ha encontrado en la Pepsi-Cola un fértil terreno para crecer. Hay un vínculo de afecto con la empresa - dice María Lisette Carrillo, una de las empleadas -. El trabajador se identifica con la empresa, no solo con el trabajo que allí hace. También hay que decir que todos los que han intentado organizar un sindicato han sido despedidos de esta planta embotelladora.



4.2.6 La crítica sindical al solidarismo

Los dirigentes sindicales cuestionan las declaraciones solidaristas que afirman que este movimiento beneficia a los trabajadores. Rodolfo Robles afirma que : "No es una alternativa para los trabajadores, es un método impuesto por los empleadores para neutralizar a los sindicatos y a sus demandas", dirigente de la UITA. Los empleadores controlan virtualmente a todas las asociaciones creadas en las empresas. Los dirigentes solidaristas colocados en ese cargo por los propietarios de la empresa, son a menudo empleados de **cuello blanco**, completamente leales a la gerencia. El presidente de la asociación solidarista de la embotelladora Pepsi es un antiguo supervisor de la comercialización, que recibe su salario de la empresa.

En todos los casos, las preocupaciones de la asociación se limitan a satisfacer las necesidades económicas inmediatas de sus miembros. No negocian con la empresa mejores convenios colectivos ni discuten las condiciones de trabajo o los salarios. Generalmente, las asociaciones promueven unos comités laborales que resuelven los conflictos dirección-trabajadores de forma individual, evitando así choques más serios que puedan producir una generalización de las demandas.

Aunque teóricamente el solidarismo implica un esfuerzo conjunto entre trabajo y capital, sus críticos señalan que en la práctica todos los fondos solidaristas salen del bolsillo de los trabajadores. Las contribuciones del empleador no son más que un adelanto de la indemnización que por ley se debe dar a los empleados que son despedidos. Con la formula solidarista el empresario goza de un centro de trabajo pacificado y productivo,



sin que esto represente costos extra para la empresa. Los beneficios que con un sindicato podrían obtenerse por negociaciones colectivas y que tendrían que ser cubiertos por el bolsillo del empleador salen, en la formula solidarista, de las propias contribuciones que los obreros hacen a su asociación.

Sea que los trabajadores se unan al solidarismo por la coerción de sus patronos o por convicción ideológica o sencillamente por necesidades económicas, el efecto es el mismo. La organización que defiende realmente los derechos de los obreros queda socavada y es sustituida por otra que busca la conciliación obrero-patrón. Los trabajadores quedan así sin protección contra una gerencia arbitraria y sin canal para presentar sus demandas. Gerardo Iglesias, representante de UITA para América Latina, afirma que después de un tiempo en las empresas solidaristas los trabajadores pierden beneficios y los incrementos salariales que reciben son menores que donde existe una representación sindical que los negocian.

4.2.7 La ideología capitalista

Los solidaristas hablan abiertamente de sus objetivos ideológicos: "Superar la lucha de clases, procurar la solidaridad obrero-patronal, formar una mentalidad empresarial en los trabajadores, desproletarizar a los trabajadores..." Esto es lo que se lee en un folleto del solidarismo guatemalteco. Un estudio de CITGUA describe el movimiento como un sofisticado y elaborado esfuerzo para dominar esto consensualmente, para que los trabajadores abracen como suya la ideología de los sectores dominantes.



El solidarismo alimenta la creencia de que la empresa es propiedad de todos, lo que es una distorsión de la realidad, aun en los pocos casos en donde los trabajadores son dueños de una pequeña porción de las acciones. A pesar de esto, el solidarismo llama a los obreros a identificarse con la estrategia patronal de aumentar la productividad y las ganancias, aceptando la sobreexplotación en nombre de la creación de mayores riquezas, aunque ellos disfruten poco o nada de las mismas.

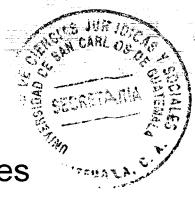
Como consecuencia de su carga ideológica, los conflictos de intereses entre trabajadores y patronal se desdibujan y la defensa de los intereses obreros resulta deslegitimada. Los sindicatos son explícitamente atacados por promover conflictos y por tratar de destruir empresas de las que depende el bienestar de los trabajadores.

El solidarismo juega también a favor de un modelo económico que se esta imponiendo en toda Centroamérica y que no favorece a las mayorías empobrecidas. Alienta a los trabajadores a buscar las soluciones económicas solo en su centro de trabajo sin mirar más allá, a los intereses nacionales. Alimenta el mito del progreso individual, desviando así la atención de la globalidad del sistema económico injusto que es la causa de su empobrecimiento. Las Asociaciones tratan las necesidades de sus miembros como si estos no fueran más que consumidores individuales, erosionando así la solidaridad de clase y poniendo a un lado sus necesidades como trabajadores. Mientras los sindicatos abordan los problemas económicos, sociales y políticos de la clase trabajadora y son parte de un movimiento popular mas amplio, las asociaciones solidaristas tratan cuidadosamente de evitar cualquier vínculo político y así socavando los sindicatos debilitan también al movimiento popular en su conjunto.



4.2.8 La resistencia por la derecha y por la izquierda

El movimiento solidarista ha encontrado resistencia en los miembros más recalcitrantes de las burguesías de la región, que ven en cualquier forma de organización obrera una amenaza. La dirigente solidarista guatemalteca Sanchinelli cuenta que un preocupado empresario le preguntó: ¿Que va a pasar cuando los trabajadores me digan: o nos vende la fábrica o la paramos? .La creciente crisis económica en la que esta envuelta Centroamérica esta llamada a incrementar los conflictos en los centros de trabajo y no a disminuirlos. Con el creciente numero de despidos y con las presiones patronales en favor de una mayor eficiencia a cambio de ninguna recompensa, será difícil convencer a los trabajadores de que realmente compartan los intereses de su patrón. Y en estos tiempos difíciles, incluso aquellos empresarios que aceptan la filosofía solidarista encontraran difícil el justificar las inversiones iniciales que requiere la implantación del movimiento. Todo dependerá también de la eficacia con que los obreros organizados se opongan al solidarismo. Al menos en algunos países, los sindicatos, desde una perspectiva ideológica muy variada, se han unido para crear un movimiento coordinado en lo legal y en lo educativo para enfrentar el desafío del solidarismo. En Guatemala, las organizaciones obreras han cuestionado en los tribunales la legalidad jurídica del movimiento desde el punto de vista de la Constitución y han apoyado una Ley que exige a las compañías depositar las futuras indemnizaciones de sus trabajadores en bancos estatales, para que estos fondos no puedan ser traspasados a las asociaciones solidaristas. Comités de educación sindical, a lo largo de toda la región han publicado materiales críticos sobre el solidarismo y han desarrollado talleres con sus miembros para explicarles el fenómeno y discutir juntos como enfrentarlo. Un sindicato de

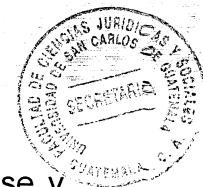


Guatemala realiza un programa radial periódico sobre este tema. Pero lo que quizás es más importante es la evaluación crítica que los dirigentes obreros están haciendo de su propio trabajo, comprendiendo que, entre otros errores, fallaron a menudo en la oferta de alternativas económicas y sociales para los miembros del sindicato. Están analizando como cubrir el espacio que han dejado al solidarismo, dice uno de los organizadores del sindicato bananero de Guatemala. Este trabajador enfatiza la importancia que tiene el tratar de ganarse a los trabajadores que se han hecho solidaristas, más que el tratarlos como enemigos, porque la mejor forma de combatir el solidarismo es fortalecer el sindicato.

4.3 Análisis de las consecuencias del solidarismo

“Se analizan a continuación diez supuestos:

1. El modelo solidarista no sobrevive si no existe un alto apoyo logístico y económico de parte del patrono y si a escala nacional no se le garantizan condiciones jurídico-políticas que aseguren su padrinazgo.
2. La base de éxito del solidarismo sigue descansando en el hecho de que los empresarios se percatan de los fondos **ociosos** de la cesantía laboral, convirtiéndolos en el oxígeno económico y base material de la oferta solidarista. En los países centroamericanos el pago de la cesantía se ha incumplido históricamente; la inversión de esos fondos constituye un incremento aceptable de costos de producción para las transnacionales y consorcios nacionales grandes y medianos, si



acaso se obtiene paz laboral y se excluye al sindicato. En el caso costarricense y salvadoreño, los empresarios pueden reportar esos gastos como descontables del impuesto de la renta.

3. En Costa Rica legalmente y en América Central de hecho los empresarios han logrado entregar la cesantía adelantada para su administración solidarista sin tener la obligación legal de hacerlo a otras formas asociativas, en particular, al sindicato. Esto establece una clara desigualdad económica entre asociaciones solidarias y sindicatos que tiene enormes consecuencias para el sindicalismo.
4. El ahorro solidarista ha permitido que los mismos fondos de la cesantía laboral y del salario costeen programas y servicios que sufragaba el patrón, a través de las convenciones o contratos colectivos. De suyo, estamos al frente de una conversión de servicios para los trabajadores que antes fueron conquistas y ahora son concesiones empresariales. Asimismo, los costos, antes descansaban en el empresario y ahora son financiados por el trabajador.
5. La oferta del solidarismo, sujeto a análisis, evidencia objetivamente que existe un craso descuido de las condiciones de trabajo y salario, a cambio de lo cual ofrece respuestas parciales a las condiciones generales de vida del trabajador, préstamos, tiendas, instalaciones deportivas, fiestas, campeonatos deportivos y excedentes económicos o regalías. Se ha constatado que el interés del empresario es presentar la oferta solidarista para hacer desaparecer la reivindicación laboral. El resultado ha sido un deterioro de las condiciones de trabajo, salario y contratación de la mano de



obra. Se reduce el costo de la demanda laboral y se sustituye el sindicato como organización laboral por la asociación solidarista. De hecho, cuando el solidarismo logra excluir al sindicato, la oferta solidarista se reduce notablemente.

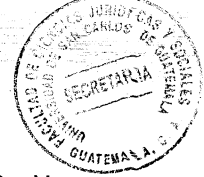
6. El principal talón de Aquiles del solidarismo constituye su incapacidad para cristalizar el acceso real a la propiedad laboral. Esta afirmación no contradice el paradójico hecho de que los trabajadores costarricenses y centroamericanos concluyan que los contenidos de la oferta solidarista los ha hecho codueños de la empresa.

7. También es correcto señalar que el modelo solidarista hace converger la ideología solidarista con una oferta material concreta y un modelo asociativo nuevo, que transforma la modalidad de organización de los trabajadores, provocando un arraigo de las bases laborales que entran en contacto. Esto es así por dos motivos. En primer lugar, porque el solidarismo tiene un set de programas que, objetivamente, atiende demandas de los trabajadores en la actual etapa de crisis económica y posee mecanismos organizativos, experiencia administrativa y recursos económicos para realizarlos. En segundo lugar, porque el modelo solidarista permea con suma facilidad a la masa trabajadora que nunca ha tenido contacto sindical y a aquella que, teniéndolo, no encontró en el sindicalismo programas atractivos y creíbles como los que el solidarismo les ofrece ahora. De este modo, el sindicalismo se convierte en palanca de promoción solidarista cuando, objetivamente, descuida campos de trabajo y demandas reivindicativas que el trabajador comparativamente respecto del solidarismo concluye como sensibles vacíos del planteamiento sindical.



8. Es claro que los intereses políticos y económicos del empresariado vinculado al solidarismo se ven altamente satisfechos. El sector empresarial logra introducir la mentalidad neoliberal en la perspectiva de las masas agrupadas en el solidarismo y tiene suficientes recursos para mantener el control ideológico y organizativo de las asociaciones solidaristas. El solidarismo como modelo laboral, satisface la racionalidad empresarial cuando garantiza una reducción de los costos de producción y la ausencia de demandas laborales incontrolables. Quizás lo más importante, introduce al trabajador de forma consensual en los requerimientos de una intensificación de la fuerza de trabajo aumentando el rendimiento laboral en favor del aumento de producción, sin pedir nada a cambio. En el plano organizativo, la incursión del empresariado en el mundo obrero logra apaciguar, desmovilizar y atomizar a la base laboral. El trabajador individualiza su perspectiva como obrero dada la ausencia de intermediaciones colectivas y el bajo perfil de clase en el solidarismo, ganándose además gratuitamente un rechazo del sindicalismo y, por ende, de su identidad laboral y sus posibilidades de lucha.

9. Al contrario, en el solidarismo los intereses laborales se ven fuertemente disminuidos y desfigurados. El solidarismo se pone en función del interés empresarial de expulsar o neutralizar el sindicalismo. Coloca la resolución del conflicto laboral en favor del capital. En buenas cuentas, la sustitución de las convenciones colectivas por fórmulas de arreglo directo o individual, asegura la entrega de las conquistas obtenidas por las concesiones y los topes de negociación empresarial. Asimismo, se invierte la tesis de la lucha laboral organizada, (el sindicato hace la fuerza) y la fiscalización de las conquistas por una absoluta



indiferencia a la defensa laboral, por una disposición servil, atomizada y desprotegida frente al sector empresarial.

10. El solidarismo varía la perspectiva de clase y sindical del trabajador, provocando un accidente histórico en el nivel de la conciencia de la clase trabajadora de irreparables efectos en su comportamiento futuro. En efecto, si es cierto que el solidarismo muestra eficacia para bombardear ideológicamente la conciencia obrera, ello implica una modificación sustantiva de la comprensión acerca de las causas objetivas de la situación laboral deteriorada, de los mecanismos de superación de esa situación y de sus aliados. Si el obrero y el trabajador asimilan como inequívoca una ambientación empresarial de su perspectiva de desarrollo y progreso como clase social, tendremos al obrero aceptando cualquier sacrificio como un costo necesario para desproletarizarse y convertirse en empresario. Ya un italiano había llamado la atención hace más de medio siglo, sobre el hecho de que la hegemonía de los grupos dominantes nacía en la fábrica.”¹⁹

De lo anterior vemos pues como este movimiento solidarista se vuelve popular a nivel nacional y en la actualidad constituye una estrategia patronal utilizada con el fin de mermar el movimiento sindical, si bien es cierto los trabajadores encontrarán beneficios producto del capital que inviertan, están dejando de lado el rol de trabajador que aún les une a la figura patronal relación en la cual se encontrarán desprotegidos ya que si fuese sujeto el trabajador a un despido o alguna injusticia de parte del patrono, será

¹⁹ Este segmento es copia fiel del publicado en la revista **Nueva Sociedad** N° 110 Noviembre-Diciembre 1990, ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org>.



este el único que tendrá que defenderse, ya que sus demás compañeros tendrán claro que ya no siendo trabajadores no podrán seguir recibiendo beneficios económicos tan solo la recuperación del capital invertido por lo cual no arriesgaran sus ganancias en defensa de otro compañero de trabajo.

4.4. La ofensiva solidarista en el resto de América Central

“Las principales causas globales del incremento solidarista en los países centroamericanos serían las siguientes: La iniciativa del sector capitalista nacional y transnacional (especialmente bananero) de introducirse en el movimiento obrero para mediatizarlo, sustituyendo la organización sindical autónoma por una organización más dócil a los intereses económicos y políticos estratégicos del proyecto neoliberal.”²⁰ Ejemplo de lo anterior, es la aceptación de un número importante de cámaras empresariales y órganos colectivos de la clase capitalista en América Central y la promoción de una nueva articulación de alianzas empresariales en torno al solidarismo. En el caso guatemalteco, se trata de la Unión Solidarista Guatemalteca y un sector del CACIF; en Honduras, se trata de la Cámara de Comercio y el COHEP; en El Salvador, son los industriales del ASI y el ANEP; en Panamá, nos referimos al SIP y a un grupo empresarial alrededor del Banco Industrial. Asimismo, se encuentra un brazo ejecutivo financiado por la AID, la Federación de Empresas Privadas de América Central y Panamá (FEDEPRICAP) que promueve el solidarismo regional. A nivel ideológico el solidarismo es propuesto por estos sectores para que cumpla, por un lado, el papel de antídoto contra el comunismo y el sindicalismo y, por otro lado, para que genere

²⁰ Revista “**La Nueva Sociedad**” numero 110 Noviembre-Diciembre 1990- Págs. 128-139.



condiciones adecuadas para la reactivación económica de la empresa privada en el mercado internacional. El fenómeno solidarista, al ser fuertemente instrumentalizado por el sector empresarial tiende a cumplir eficazmente su papel antisindical en sectores sindicales beligerantes, constituyéndose en la causa principal de su expansión regional. La competencia solidarista en Centroamérica refleja justamente este principio. Los sindicatos más fuertes son competidos por el solidarismo independientemente de la afiliación sindical (socialdemócrata, socialcristiana, independiente o izquierdista) y las organizaciones sindicales que hoy día están afectadas por el solidarismo en sus zonas de influencia son: Guatemala (Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) , Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) , Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)); Honduras (Confederación de Trabajadores Honduras (CTH) , Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH)); El Salvador (Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreños (UNTS) , Central de Trabajadores Democráticos (CTD)); Costa Rica (Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR), Confederación Nacional de Trabajo (CNT) , Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD), Confederación Auténtica de Trabajadores Democráticos (CATD)); Panamá (Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), Central Auténtica de Trabajadores Independientes(CATI), Central Nacional de Trabajadores de Panamá (CNTP)), existiendo ejemplos muy concretos de un conflicto entre sindicalismo y solidarismo en el seno de las empresas de estos países. Sin embargo, una de las razones importantes de la aceptación del solidarismo, es su carácter preventivo al sindicalismo. Más claramente, el solidarismo tiene la potencialidad de convencer a los trabajadores no-sindicalizados. Nos referimos a ese



85 o 90% de la población asalariada de los países centroamericanos que no ha sido organizada sindicalmente. Además de la intención ya anotada, nótese que el solidarismo apunta a explotar áreas de trabajo no atendidas por la gestión sindical de forma enfática uso del tiempo libre, créditos, servicios sociales y de consumo, etc. y por ingresar a espacios nuevos donde la experiencia sindical es débil, creación de empresas mixtas de copropiedad laboral o periféricas, como es el caso del solidarismo costarricense y guatemalteco. Otro factor explicativo es la coyuntura política y social del área. La reciente implantación en la región de regímenes políticos de orientación derechista hace suponer para el caso de Panamá, El Salvador y Nicaragua que el solidarismo incipiente y formas de solidarismo ,sin nombre, tienen nuevas posibilidades para concretar una legalidad y una política de alianzas capaz de desarrollarlos con apoyo estatal. En el caso hondureño y guatemalteco, los cambios operados en el nivel estatal pueden consolidar ágilmente al solidarismo.

El perfil actual del sindicalismo centroamericano puede ser un factor contribuyente a la ofensiva solidarista. La división interna, los errores en la táctica y métodos de acción sindical, los vacíos de las reivindicaciones economicistas, así como la incapacidad para anticiparse a las maniobras empresariales y enfrentarlas con respuestas nuevas, constituyen algunos de los problemas de la respuesta sindical al solidarismo. Es claro que un nuevo proyecto sindical que replantee la estructura, el mensaje y la oferta de los sindicatos junto a una nueva política de alianzas que atienda la unidad sindical ante el solidarismo, son algunos de los temas a considerar en una respuesta sindical vigorosa. Es necesario afirmar que algunas iniciativas y gestiones que surgen de políticos pertenecientes a la nueva derecha se encaminan a crear condiciones para una



voluntad futura del gobierno norteamericano en favor del solidarismo. Los miembros de la Comisión «Middenfort», adscrita a una Ley del Congreso Norteamericano en favor de los ESOP (Employees Stock Ownership Plans), modelos o planes de propiedad accionaria de los trabajadores, van a concluir luego de una visita a la región que el solidarismo puede ser el modelo tropical de los ESOP. Se puede decir que tanto el movimiento sindical como el solidarista, han dado grandes beneficios a los trabajadores dentro de nuestra sociedad, sin embargo, debe de existir un mejor control de estos mismos, ya que a través de la historia, se ha podido ver que muchos de los que son elegidos para puestos claves, se han aprovechado para poder establecer sus propios intereses y no los de la agrupación, debe registrarse un sistema de control fiscal, como también un sistema de control laboral, es decir, verdaderamente establecer cuáles han sido los avances y mejoras de cada sindicato por año. En relación a un proyecto de Ley, no se puede dar a conocer realmente cual sería el fin primordial dentro de la sociedad, estableciendo normas jurídicas que si bien es cierto, ya se encuentran plasmadas dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, muchas no se cumplen, y por eso mismo, debemos de instarnos a que realmente sean esas normas un derecho vigente, positivo, y al momento de canalizarse de mejor manera estas leyes, pues ver realmente cuales son las inconsistencias y poder así proponer un Proyecto de Ley, Proyecto que sería para mejorar lo que ya se tiene, y que se esta cumpliendo.





CONCLUSIONES

1. Una de las causas del debilitamiento sindical es la falta de afiliación a las organizaciones, ya que derivado de la característica de las negociaciones colectivas en donde los beneficios son para todos los trabajadores estén o no sindicalizados, razón por la cual, la mayoría de trabajadores prefiere que sean otros quienes luchen por sus derechos laborales.
2. Debido al desprestigio social que sufre la organización sindical, los trabajadores optan por otro tipo de organización que les brinden mejores beneficios económicos, por ejemplo la constitución de asociaciones solidaristas.
3. Otro aspecto en contra de los sindicatos, es la caída de la recaudación de cotizaciones de los trabajadores como consecuencia de la disminución de afiliaciones. Las organizaciones obreras se ven constreñidas a adecuar sus acciones a los recursos disponibles.
4. Ante la creciente denuncia de Pactos Colectivos que reflejan mejoras económicas en su mayoría para los miembros del comité ejecutivo de la organización sindical, los Trabajadores han optado por la desafiliación a las mismas.





RECOMENDACIONES

1. Es conveniente que el movimiento sindical vuelva a retomar los principios de solidaridad con los cuales fueron creados y en el caso concreto de Guatemala, que se respeten los principios establecidos también como fines del mismo; es decir, que sean reales organizaciones de trabajadores que velen por el mejoramiento y protección de los intereses económicos de los trabajadores.
2. Se recomienda que los sindicatos accedan a la revisión de los pactos colectivos que han suscrito, y permitan la nulidad únicamente de aquellas prebendas económicas que beneficien a un grupo de trabajadores, que por lo regular suelen ser los miembros del comité ejecutivo y consultivo de las organizaciones.
3. Se requiere de parte del Estado de Guatemala el respeto al ejercicio de todos aquellos derechos que provengan de las negociaciones colectivas en materia laboral, velando por la transparencia en las negociaciones y el cumplimiento de los mismos por medio de inspectores de trabajo que deberán estar presentes en cada una de las negociaciones que se lleven a cabo, cuya intervención se limitará a señalar a las partes los defectos de los instrumentos en caso de ilegalidades.
4. El sindicato debería velar por la estabilidad laboral no solo de sus afiliados sino de todos los trabajadores de la empresa; así también proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales.





BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Investigación y Estudios Sociales, **Más de 100 años del Movimiento Obrero Urbano en Guatemala**, Tomos I, II, III, IV. Guatemala 1996.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales, **Los Derechos Laborales y el TLC**. Revista 4, Guatemala, 2006.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales, **Insumos para la elaboración de políticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**. Guatemala 2008.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales, **Los sindicatos en los procesos de transformación económica y social en América Latina, el caso de Guatemala**, Guatemala 1997.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales, **Identificación de necesidades para el fortalecimiento de la capacidad de diálogo por parte del sector laboral. Dialogo abierto del sector laboral en un entorno de libre competencia y consolidación de la paz**, Guatemala 2000.
- Borge y Asociados, **Una mirada al sindicalismo. Encuesta sobre la imagen del sindicalismo en Guatemala**. Materiales de Estudio y Trabajo, No 12 Friedrich Ebert Stiftung, Guatemala 1996.
- BRONSTEIN, Arturo, **Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad**. En Revista Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 1997.
- CABANELLAS,Guillermo. (s.f.). **Diccionario enciclopedico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina:Editorial Heliasta S.R.L.
- Central General de Trabajadores de Guatemala, **Aspectos generales sobre la situación política, económica y social de Guatemala**, CGTG, Guatemala 1993.
- Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. Organización Internacional del Trabajo -PRODIAC- Justicia Laboral, Revista, Guatemala 2004.
- FUENTES ARAGÓN, Homero, **Guatemala: Futuro del Sindicalismo, Sindicalismo del Futuro**. Materiales de Estudio y Trabajo, Guatemala 2006.



GUERRERO DE LIZARDI, Carlos. **Evolución reciente y perspectivas del empleo en el istmo centroamericano**, Estudios y perspectivas. ONU, CEPAL, México, 2007.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, **Informe sobre desarrollo humano 1997**. Ediciones Mundi-Prensa, Madrid, 1997.

PELAYO Y GROSS, Ramón García. (s.f.). **Diccionario enciclopédico Larousse universal**. tomo sexto .

OSORIO, José Roberto, Estudio, **Situación actual de la libertad sindical en Costa Rica y Guatemala**, Instituto Sindical para América Central y el Caribe, ISAACC, Guatemala 2005.

Legislación:

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

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

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86. Congreso de la República de Guatemala.