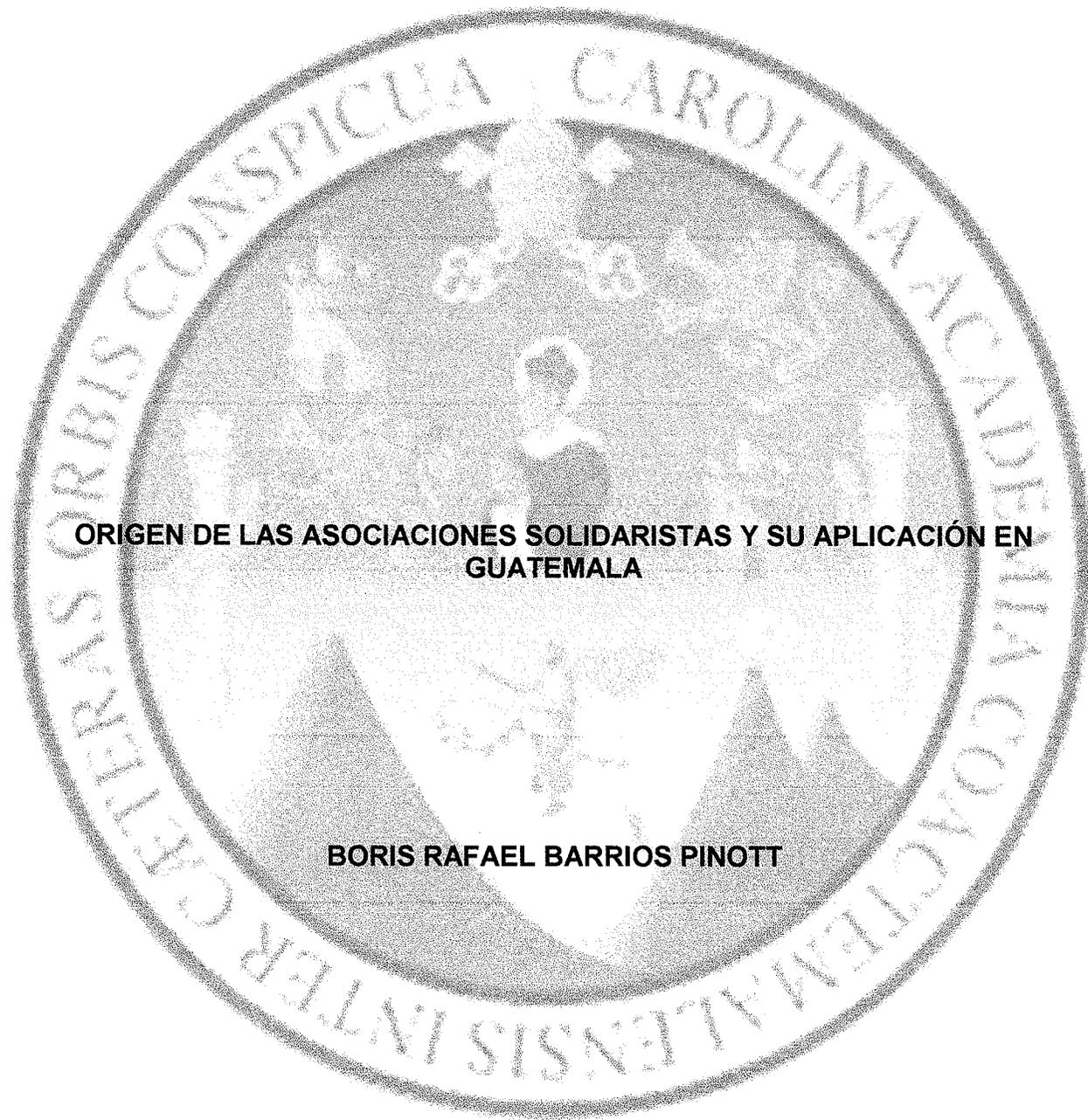


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ORIGEN DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS Y SU APLICACIÓN EN
GUATEMALA**

BORIS RAFAEL BARRIOS PINOTT

GUATEMALA, JUNIO DE 2021

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

**ORIGEN DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS Y SU APLICACIÓN EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BORIS RAFAEL BARRIOS PINOTT

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2021

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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL I, en sustitución del Decano

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Licda. Rosa María Ramírez Soto
Secretario: Lic. Arnoldo Torres Duarte

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Omar Rafael Ramírez Corzo
Vocal: Lic. Carlos Augusto Franco Estrada
Secretaria: Licda. Gladys Zeline Delgado Minera

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintidos de marzo de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante BORIS RAFAEL BARRIOS PINOTT, titulado ORIGEN DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS Y SU APLICACIÓN EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

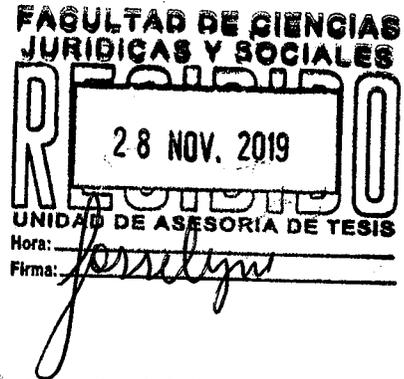
AJLR/JP.





Guatemala, 28 de noviembre de 2019.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



Estimado Licenciado:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **BORIS RAFAEL BARRIOS PINOTT**, la cual se titula **“ORIGEN DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS Y SU APLICACIÓN EN GUATEMALA”**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


 Licda. Norma Beatriz Santos Quezada
 Docente Consejera de la Comisión de Estilo

c.c. Unidad, estudiante,



LIC. MILTON ROBERTO ESTUARDO RIVEIRO GONZÁLEZ
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 13 de Marzo de 2018

Licenciado

Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Licenciado Orellana:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de rendir dictamen en mi calidad de Asesor de conformidad con el nombramiento de fecha siete de marzo de dos mil dieciocho, del trabajo de tesis intitulado: "**Origen de las Asociaciones Solidaristas y su Aplicación en Guatemala**" elaborado por el Bachiller Boris Rafael Barrios Pinott.

Después de llevar a cabo una serie de correcciones y modificaciones se llegó a las siguientes consideraciones:

1. El contenido de la Tesis es científico y técnico el cual durante el desarrollo de la misma el bachiller, hace un estudio jurídico y social, acerca de las Asociaciones Solidaristas su origen y desarrollo en nuestro país.
2. Se considera que el método jurídico administrativo, analítico y comparativo y las técnicas de investigación y la observación, utilizados en esta investigación, así como una adecuada redacción, puntualizan el parangón histórico además de la actual aplicación de las asociaciones solidaristas.
3. Asesoré la investigación realizada por el postulante.
4. La investigación presenta interesantes aportes razonables, proporcionando abundante información de la legislación guatemalteca, como también doctrina tanto nacional como internacional acerca del origen, organización, operación de las asociaciones solidaristas, así como de nociones generales de Derecho Laboral para su correcto análisis.

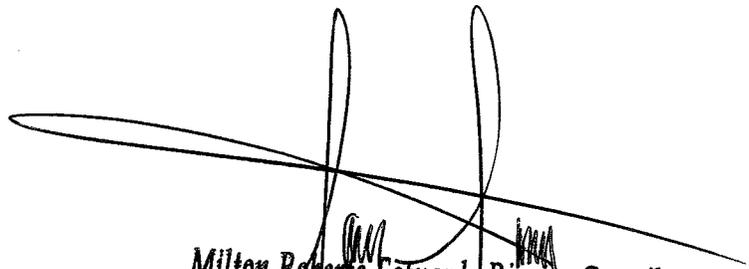
LIC. MILTON ROBERTO ESTUARDO RIVEIRO GONZÁLEZ
ABOGADO Y NOTARIO



5. La conclusión discursiva resalta lo novedoso de la investigación, y el acontecer nacional que se vive actualmente, confirmando la hipótesis planteada y cumpliéndose de forma coherente los objetivos y supuestos planteados en el proceso de la investigación.
6. La bibliografía a mi juicio, la considero como una valiosa fuente de información y precisa para consultas de estudiantes y profesionales interesados en el tema.
7. Hago constar que no soy pariente dentro de los grados de ley del señor Boris Rafael Barrios Pinott.

En virtud de lo expuesto, en mi calidad de asesor, el trabajo de tesis cumple con los requisitos necesarios para su aprobación, tal como lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por ende, emito DICTAMEN FAVORABLE.

Sin otro Particular me suscribo de usted deferentemente con altas muestras de consideración y respeto por su atención a la presente.


Milton Roberto Estuardo Riveiro González
ABOGADO Y NOTARIO
Licenciado Milton Roberto Estuardo Riveiro González
Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Colegiado Activo 11901



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
 Guatemala 07 de marzo de 2018.

Atentamente pase a el LICENCIADO MILTON ROBERTO ESTUARDO RIVEIRO GONZÁLEZ, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO CARLOS HUMBERTO VÁSQUEZ ORTIZ, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante BORIS RAFAEL BARRIOS PINOTT, carné:200515681 intitulado "ORIGEN DE LAS ASOCIACIONES SOLIDARISTAS Y SU APLICACIÓN EN GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para recomendar a el estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, así mismo, el título del punto de tesis propuesto. 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.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo
 RFOM/darao.





DEDICATORIA

- A DIOS TODO PODEROSO:** Por su infinita misericordia mostrada paso a paso en este gran proyecto.
- A MI HIJO:** Elías Andrés por ser el motor que me hace ser mejor cada día.
- A MI ESPOSA:** Ana Elisa por su apoyo y paciencia incondicional.
- A MIS PADRES:** Nora Isabel y Boris Rafael, por haberme inculcado que el trabajo es el único camino para triunfar.
- A MI HERMANO:** Christian Bryan por su amor fraternal.
- A MI SUEGRA:** Margarita (Q.E.P.D) por su apoyo en el presente trabajo.
- A MIS ABUELOS:** Limber Alberto y Maria Herlinda, porque con su ejemplo han sido una luz en mi camino
- A MIS AMIGOS:** Por su apoyo y paciencia, especialmente a Rocío por su constante motivación y su apoyo incondicional.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por inculcar en mí el amor a la academia y formarme como profesional.

PRESENTACIÓN



La investigación se refiere al análisis de las asociaciones solidaristas y sus formas de aplicación en el medio empresarial guatemalteco, que implica la determinación de su origen y de los elementos necesarios para su constitución y funcionamiento, que, ante la falta de regulación legal específica, es importante conocer el marco regulatorio jurídico que en la actualidad se aplican a esta institución.

Por pertenecer al campo del derecho civil para su constitución y del derecho del trabajo para su funcionamiento y determinar la problemática planteada y su comprobación, se tomó como base para el desarrollo de la presente investigación de tipo cualitativo, los aportes doctrinarios y legales respecto a las asociaciones solidaristas y la aplicación del Código de Trabajo y el Código Civil, durante el período comprendido del año 2011 al 2015.

El objeto de estudio es la asociación solidarista y los sujetos del mismo, está constituido por trabajadores y patrono, partes de la relación laboral en una empresa.

El aporte académico es presentar un análisis del origen de las asociaciones solidaristas y su forma de aplicación en el medio empresarial guatemalteco, demostrando que debido a la falta de conocimiento de estos elementos y de los beneficios de tales asociaciones, su implementación no ha tenido el impulso y el apoyo pertinente para su desarrollo; proponiendo la necesidad de su promoción para generar nuevos sistemas de relación laboral, en beneficio de los trabajadores.



HIPÓTESIS

De la investigación realizada, se deduce la hipótesis que la institución de las asociaciones solidaristas, no cuenta con una ley específica que facilite su enfoque social en beneficio de la clase trabajadora, y que debido al desconocimiento de su origen, funcionamiento y beneficios que genera para las partes de la relación laboral, no ha sido aceptada en todos los ámbitos laborales, e incluso ha sido utilizada como una forma de crear un fondo de ahorro para los trabajadores y un medio para la disminución de la formación de sindicatos o para la destrucción del movimiento sindical.

La hipótesis se fundamenta en que actualmente el Congreso de la República de Guatemala, no ha legislado un marco legal específico de la asociación solidarista; ante lo cual, la formación y funcionamiento de estas asociaciones, se regula por medio de disposiciones de carácter constitucional y las establecidas en las normativas de carácter civil, y que ante el desconocimiento que prevalece respecto a las particularidades de la asociación solidarista, no ha sido aceptada para su aplicación en el medio empresarial guatemalteco y esto impide su desarrollo en el país.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis investigativo del origen de las asociaciones solidaristas y su aplicación en Guatemala, se pudo comprobar la hipótesis que esta institución del ámbito laboral, no cuenta con la regulación jurídica legal de una ley específica, aplicando de manera genérica el Artículo 15 del Código Civil de Guatemala, lo cual impide su enfoque social en beneficio de los trabajadores, y que debido al desconocimiento de su origen, funcionamiento y beneficios que genera para las partes de la relación laboral, no ha sido aceptada en todos los ámbitos laborales.

El método deductivo que permitió plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis y la inducción, puesto que se relacionó la doctrina y la legislación con la realidad actual, para poder establecer el marco teórico sobre el cual debe regularse la institución de la asociación solidarista.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos del derecho del trabajo.....	2
1.1.1. Escuelas del desarrollo del derecho laboral.....	6
1.2. Definición del derecho del trabajo.....	9
1.3. Características del derecho del trabajo.....	12
1.3.1. Características según la doctrina.....	12
1.3.2. Características según la legislación guatemalteca.....	15
1.4. División del derecho del trabajo.....	17
1.4.1. Derecho del trabajo sustantivo.....	18
1.4.2. Derecho del trabajo adjetivo o procesal.....	20
1.4.3. Derecho internacional del trabajo.....	21

CAPÍTULO II

2. Principios rectores del derecho del trabajo.....	23
2.1. Principios internacionales del derecho del trabajo.....	24
2.2. Principios ideológicos o informativos del derecho del trabajo.....	26
2.2.1. Principio tutelar del trabajador.....	27



2.2.2.	Principio de conciliación.....	28
2.2.3.	Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	29
2.2.4.	Principio de necesidad o imperatividad.....	30
2.2.5.	Principio del derecho del trabajo democrático.....	30
2.2.6.	Principio de realismo y objetividad.....	31
2.2.7.	Principio de estabilidad laboral.....	32
2.2.8.	Principio de equidad.....	32
2.2.9.	Principio del derecho del trabajo como derecho público.....	33
2.3.	Principios procesales del derecho del trabajo.....	34
2.3.1.	Principio de sencillez.....	34
2.3.2.	Principio de claridad.....	35
2.3.3.	Principio de poco formalismo.....	35
2.3.4.	Principio de celeridad procesal.....	36
2.3.5.	Principio conciliatorio.....	36
2.3.6.	Principio de igualdad.....	36
2.3.7.	Principio <i>in dubio pro operario</i>	37

CAPÍTULO III

3.	La asociación solidarista.....	39
3.1.	El solidarismo.....	40



3.1.1.	Origen del solidarismo.....	
3.1.2.	Fundamentos básicos del solidarismo.....	43
3.2.	La asociación solidarista.....	44
3.2.1.	Definición de asociación solidarista.....	45
3.2.2.	Naturaleza jurídica de la asociación solidarista.....	48
3.2.3.	Objetivos de la asociación solidarista.....	50
3.2.4.	El plan de ahorro del solidarismo.....	51
3.2.5.	Marco legal de la asociación solidarista.....	52
3.2.6.	Funcionamiento de la asociación solidarista.....	54
3.3.	Diferencia entre la asociación solidarista y otras instituciones.....	57
3.3.1.	Respecto al sindicato.....	57
3.3.2.	Respecto a la asociación mutualista.....	60
3.3.3.	Respecto al cooperativismo.....	60

CAPÍTULO IV

4.	Aplicación de la asociación solidarista en Guatemala.....	65
4.1.	Origen de la asociación solidarista en Guatemala.....	65
4.2.	Definición de la asociación solidarista.....	69
4.3.	Diferencia entre asociación solidarista y otras figuras similares.....	70
4.3.1.	Diferencia respecto al sindicato.....	70
4.3.2.	Diferencia respecto a la asociación mutualista.....	74



4.3.3. Diferencia respecto al cooperativismo.....	76
4.4. Base legal de la asociación solidarista en Guatemala.....	77
4.5 Formación y funcionamiento de la asociación solidarista.....	80
4.6 Beneficios de asociación solidarista.....	87
4.7. La Unión Solidarista Guatemalteca.....	89
4.8. La promoción de la asociación solidarista en Guatemala.....	91
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN

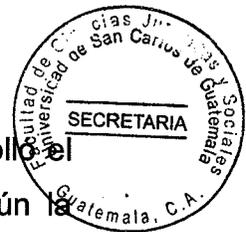


El tema analizado se eligió debido a la importancia que en la actualidad tiene la asociación solidarista, y su forma de aplicación en el medio empresarial guatemalteco, por lo cual, es conveniente conocer su origen, los mecanismos para su constitución y funcionamiento y principalmente, los beneficios que este nuevo sistema aporta para los trabajadores de una empresa.

En Guatemala, la implementación de asociaciones solidaristas, ha venido en aumento en la actividad laboral del país; sin embargo, actualmente, debido a la falta de conocimiento acerca de su origen, enfoque filosófico, forma de constitución y funcionamiento por parte de los obreros, patronos y sus réditos a las relaciones de trabajo, hace que su aplicación sea tomada únicamente como un medio para desmotivar y evitar la formación de sindicatos, como una táctica empresarial para la resolución de conflictos laborales de manera pacífica, pero sin conocer las múltiples utilidades que la efectiva aplicación de este sistema puede generar a la empresa.

La hipótesis se comprobó, ya que no se ha legislado un marco legal específico de la asociación solidarista, que dificulta enfocarla en el sentido social; además, que no ha sido aceptada en todos los ámbitos laborales debido al desconocimiento de su origen, su funcionamiento y sus beneficios, lo cual, provoca que en Guatemala estas asociaciones sean vistas únicamente como formas de crear un fondo de ahorro y un medio para la destrucción del movimiento sindical.

Derivado de lo anterior se cumplió el objetivo general, ya que se logró demarcar el origen de la asociación solidarista, aportando conocimientos relacionados con la determinación de su forma de funcionamiento, sus beneficios, sus diferencias respecto a otras asociaciones de carácter laboral como el sindicato, el mutualismo y el cooperativismo y la determinación del marco jurídico legal que en la actualidad ampara la constitución y operación de estas asociaciones, con el propósito de impulsar la creación de un marco de certeza jurídica para su aplicación en Guatemala.



La tesis contiene cuatro capítulos de la siguiente forma: en el primero, se desarrolló el tema del derecho del trabajo, sus antecedentes, definición, características según la doctrina y según la legislación guatemalteca, y las divisiones de derechos del trabajo sustantivo y procesal; en el segundo, se estudió de los principios rectores del derecho del trabajo, principios internacionales, los principios ideológicos o informativos y los principios procesales del derecho de trabajo; en el tercero, se presentó el tema de la asociación solidarista, el solidarismo, su origen y fundamentos básicos, la asociación solidarista, definición, naturaleza jurídica, objetivos, el plan de ahorro, el marco legal de la asociación, el funcionamiento de la asociación y su diferencia con otras instituciones del derecho laboral; y por último en el cuarto, se analizó el tema de la aplicación de la asociación solidarista en Guatemala, su origen en el país, definición, la diferencia con otras figuras o asociaciones similares, la base legal de la asociación solidarista en Guatemala, su formación y funcionamiento, los beneficios, la Unión Solidarista Guatemalteca y la promoción de la asociación solidarista en Guatemala.

La metodología de investigación consistió en el uso del método histórico, para estudiar el origen de las asociaciones solidaristas y su aplicación en el medio empresarial guatemalteco; el método deductivo, para determinar la forma de constitución o formación, su funcionamiento y su aplicación en Guatemala, y el de síntesis, para elaborar el informe final del estudio. Para la recolección y análisis de la información, se utilizó la técnica bibliográfica y la documental.

Se espera que la información contenida en la tesis pueda contribuir al mejoramiento de las relaciones obrero patronal en las empresas, para generar nuevas formas de coordinación del trabajo, y que, por medio del incremento de la productividad de las empresas, pueda generar mayores beneficios para el trabajador, elevando así, su nivel de vida y propiciando su desarrollo.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho de trabajo es una parte del Derecho, que estudia el conjunto de principios, normas y doctrinas tendientes a la regulación y estudio de la relación entre el patrono y el trabajador, entre el patrono y el sindicato, entre el sindicato de patronos y el sindicato de trabajadores, entre los sindicatos de patronos, y entre los sindicatos de trabajadores; como también, sus salarios, elementos de la prestación del trabajo, convenios y tratados laborales y los métodos para resolver sus conflictos.

El derecho del trabajo, también conocido como derecho laboral o derecho social, es una división del derecho general, con sus propios principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y principalmente, a cambio de una contraprestación

El derecho del trabajo ha sido considerado como la más grande victoria de los obreros, ya que, mediante la incorporación de una serie de garantías y medidas de seguridad e higiene en la prestación del trabajo y mejoras de carácter económico y laboral, se logró la dignificación de su labor.

Para comprender de mejor forma el contenido del derecho del trabajo es conveniente conocer sus antecedentes históricos, su definición, características y divisiones principales, los que a continuación se presentan.



1.1. Antecedentes históricos del derecho del trabajo

La forma de distribuir el trabajo o repartir la ejecución de las tareas, ha estado presente desde épocas muy antiguas, la organización colectiva de los seres humanos ha sido una constante en la convivencia pacífica desde las sociedades primitivas, en la cual, unos se dedicaban a la recolección de frutos y alimentos, otros cazaban, mientras otros obtenían agua o procuraban refugio; por lo cual, “desde el instante en que la humanidad, post crecimiento de pobladores y debilitamiento de vínculos, dejó de ser exclusivamente familiar, para constituir ya sociedad, ha existido el trabajo como manifestación del hombre.”¹

Con el transcurso del tiempo, el reparto del trabajo se fue haciendo más sofisticado y empezaron a surgir las primeras profesiones, haciendo de cada tarea una especialidad y principalmente, una forma de vida; sin embargo, junto a estos avances también surgieron las primeras desigualdades, ya habían aparecido las jerarquías y se habían consolidado, por lo cual, unos trabajaban para otros y era frecuente considerarlos como simple fuerza de trabajo y no como personas, dando lugar a inconformidad con el sistema y el nacimiento de una concientización por los abusos laborales.

La historia demuestra que, en las grandes civilizaciones antiguas, el régimen general de trabajo lo constituía el trabajo forzoso, donde la esclavitud, era medio general para obligar a los hombres a someterse, obedecer y a cooperar en el trabajo en armonía.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 570.



En la Edad Media, desaparece la esclavitud y el régimen vigente se denomina feudalismo, agrupaba de forma autoritaria a los vasallos alrededor de un señor feudal, a quien le rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno.

En Roma, se inicia una regulación más profunda de la conciencia del trabajo, sentando un precedente que permanece durante toda la Edad Media, como un sistema basado principalmente, en el contrato que existía entre el trabajador y el empleador, que a menudo era su dueño o su señor. Sin embargo, aunque la relación era muy desigual, ya se observaban en ese entonces, algunos derechos o compensaciones que el empleador tenía que dar a su trabajador, como lo eran la protección o el alimento.

El trabajador se comprometía a través del contrato a realizar su actividad mediante una remuneración o precio convenido, dicho contrato se convirtió en una figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica, en el cual se aplicaron normas romanas ya existentes referidas al arrendamiento de servicios operarios libres, aunque muchas veces en desuso por la proliferación del esclavismo.

En los inicios de la Edad Moderna, surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto a los que existían en la época, eventos como el descubrimiento de América y el desarrollo de la gran industria, dificultaban y desaparecían la aplicación del régimen artesanal y propiciaban la total desaparición de la esclavitud, conduciendo a la aparición del salario como el único factor determinante de la concurrencia de obreros hacia la producción común; además, la influencia de oro hacia Europa facilitaba la generalización del salario.



La Revolución Industrial propicia y origina nuevas relaciones de trabajo, los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de ocupar mucho tiempo en el aprendizaje, los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, siendo sometidos a nuevas exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor por la necesidad del trabajo en interacción con los demás obreros.

La introducción de las máquinas, hacía posible que las mujeres y los niños participaran en el mercado de trabajo, en algunos casos, eran preferidos por los empleadores debido a que se les pagaba un menor salario por un trabajo que realizaban igual al de los hombres.

Las nuevas tecnologías y el trabajo realizado por medio de las maquinas, propiciaba mayores volúmenes de producción y mayor productividad; sin embargo, ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados colocándolos en una posición miserable, sin recursos para cubrir sus necesidades, y además, podían sustituir a cualquier trabajador que protestara por sus condiciones de trabajo.

Estas nuevas formas de relación de trabajo o de organización del trabajo, sometía a los trabajadores en condiciones de mayor esfuerzo, de horarios más prolongados, de riesgos de accidentes, de enfermedades profesionales, falta de descanso y como complemento a una remuneración mínima que no compensaba los esfuerzos.



Ante tal situación, fueron surgiendo esporádicamente y de forma espontánea, diversos tipos de protestas por las condiciones laborales prevalecientes, tales como: las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que sentaron las bases para la formación de organizaciones de trabajadores que desembocarían en la formación del sindicato.

Sin embargo, el ejercicio del poder político ejercido por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación, aseguraba su mantenimiento, y proclamaban la libertad individual, sosteniendo que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores, por lo cual, la intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

La revolución industrial propició que se dieran los primeros pasos hacia la formulación de un derecho del trabajo, debido a que se logró la reunión masiva o el hacinamiento de cientos y miles de trabajadores en las fábricas o centro productivos, quienes logran convencerse de unirse y luchar por la misma causa, dando lugar al apareamiento del principal elemento de presión como lo es la conciencia de clase y promoviendo de esta forma, el nacimiento de los primeros movimientos sindicales en Inglaterra.

La denominación de trabajador ha evolucionado a través del tiempo, pasó de ser esclavo en la Edad Antigua, a un siervo de la Edad Media y luego a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho laboral ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social; las mayores muestras se



dieron en movimientos con cambios dramáticos, como la revolución rusa y la revolución mexicana, que impusieron, una tendencia mundial en la reivindicación del trabajador.

El derecho del trabajo es considerado una de las ramas más jóvenes del Derecho; nacida a finales del Siglo XVIII en Europa, se convirtió en el instrumento necesario para la defensa de los obreros, de la explotación imperante en las compañías industriales en Inglaterra, con sus condiciones infrahumanas e inexistencia de prestaciones laborales o protección social. El surgimiento de las primeras leyes laborales data de la segunda mitad del Siglo XIX, marcada eminentemente por la Revolución Industrial.

1.1.1. Escuelas del desarrollo del derecho laboral

“El Derecho Laboral encuentra su génesis en los “abusos” que durante la Revolución Industrial padecieron los trabajadores en las fábricas inglesas”². La Revolución Industrial determinó el nacimiento de distintas corrientes de protección del trabajador que, desde diversas perspectivas, exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, las cuales se denominaron Escuelas y que se enfocaron en desarrollar el derecho laboral, entre las cuales pueden mencionarse:

La Escuela Intervencionista, plantea que el Estado proteja, por medio de una legislación proteccionista a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza y auspicio del bienestar general, y la prosperidad en la economía nacional, teniendo como base la justicia y la igualdad.

² Cabieces, Guillermo. **La Revolución Industrial y el derecho de trabajo**. Pág. 27.



La Escuela Socialista o el socialismo de Karl Marx, pretende sustituir la estructura capitalista, por un régimen en que no exista la propiedad privada, ni la desigualdad fundada en razones económicas. El objeto del Socialismo es la emancipación de los proletarios por obra de los mismos proletarios, para llegar a una forma de repartición, en que se dé a cada uno, según su trabajo.

La Escuela Liberal del derecho de trabajo, que impulsaba las corrientes inspiradas por el progresismo y la flexibilidad de las leyes del trabajo, donde la tutelaridad está dividida, protegiendo únicamente las garantías laborales mínimas y estimulando la generación de empleo, a través de la aplicación del capitalismo.

La Escuela Francesa y la Escuela Anglosajona, establecieron los estatutos de esta disciplina laboral denominada como legislación industrial, dándole un carácter simplista, de fácil acceso para el trabajador, en comparación con las más antiguas ramificaciones del Derecho, sin embargo, debido a la carencia de unificación de sus principios generales y falta de compilación de sus normas, causó el atraso en la misma, debido a que estaba aislada de las demás ramas del Derecho, sin ningún tipo de fundamento teórico.

La Escuela Española, generó sus propios postulados en la codificación de las leyes laborales, las cuales no las separó de una manera concreta del derecho civil, siendo su mayor aporte la designación de derecho laboral; un concepto que aún subsiste conjuntamente con su sinónimo derecho del trabajo, y que se ha tomado como válido en todo Iberoamérica.



La Iglesia Católica, generó sus propias doctrinas sociales, tendientes a la protección del trabajo y al obrero, recopiladas fundamentalmente en las denominadas encíclicas.

La Encíclica *Rerum Novarum* abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, el trabajo de las mujeres y de los menores; condenó la fijación de un salario insuficiente, pues se debe pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas; las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera. La Encíclica *Quadragesimo Anno* o de los Cuarenta Años de Pío XI, condenó el fascismo en el manejo y manipulación del trabajador, como un elemento más del proceso producción, sin mayores prebendas, ni beneficios.

En América, el mayor logro en materia laboral puede encontrarse en el derecho mexicano, en donde como consecuencia de la Revolución Agraria de finales de 1917, se logra codificar por primera vez una Teoría General de Derecho de Trabajo, en donde también se le denominó derecho obrero. La Casa del Obrero Mundial, como central obrera mexicana, propugnaba la jornada laboral de ocho horas, así como un salario mínimo justo y la eliminación del trabajo a destajo o “por obra”, así como la petición de bajar las cargas tributarias al pueblo y la reducción del costo de la canasta básica, así como el pensamiento que el arma más importante del obrero era la huelga.

El derecho del trabajo, fue robusteciéndose y reinventándose a través del tiempo, aunque fue hasta el año de 1919, con el Tratado de Versalles, que adquiere el carácter de norma jurídica vigente, como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias, muchas de ellas aún vigentes.



Como parte de ese Tratado de Versalles, que terminó con la primera guerra mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente, fue creada la Organización Internacional del trabajo -OIT-.

1.2. Definición del derecho del trabajo

El derecho del trabajo se puede definir como “el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo”³.

En una definición más amplia, el derecho del trabajo, se define como: “el conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”⁴.

Para otros autores el derecho del trabajo es “...el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana”⁵.

Históricamente, los modelos políticos de las grandes sociedades y países desarrollados

³ Franco, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20

⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas jurídicas y sociales**. Pág. 83.

⁵ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 135.



han propuesto sus propias definiciones del derecho del trabajo, cada sociedad lo enfoca de acuerdo a sus intereses o su forma de ver las relaciones laborales, principalmente, cuando se ocupa una posición económica dominante en la sociedad y desde ese punto de vista, se define la relación de trabajo, y debido a esta situación, el autor Ermo Quisbert, plantea que teniendo en cuenta las diferentes formas de definirlo, pueden mencionarse en forma de ejemplo algunas de ellas:

La doctrina liberal señala que, el derecho de trabajo es el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección, en beneficio de los trabajadores. Esta regulación tiene la connotación del papel del Estado en las relaciones laborales, extendiéndole la responsabilidad de la tutela de los derechos del trabajador.

La doctrina socialista divide el derecho laboral en dos grandes partes: la primera se refiere al derecho de trabajo liberal, que se entiende como el ordenamiento circunstancial al sistema capitalista que regula con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores y que rige al contrato de trabajo.

La segunda, se refiere al derecho de trabajo socialista, como la consolidación de las relaciones de producción, de amistad y de ayuda mutua, basada en la propiedad social y que es instrumento de edificación del comunismo, representa la voluntad del pueblo.

La Escuela Francesa, establece que, lo conocido como la rama del derecho público, el



llamado derecho del trabajo, es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas que nacen por el cumplimiento de un trabajo por cuenta ajena, cada vez que la ejecución del trabajo se acompaña de una subordinación con respecto del empleador.

Desde el punto de vista objetivo y considerando el enfoque económico de las relaciones del trabajo, puede definirse que el derecho del trabajo como “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”⁶.

El derecho del trabajo ha sido denominado de diferentes formas, y se ha afirmado que “...nuestra disciplina jurídica tal como la conocemos actualmente, ha tenido diversas denominaciones desde su apareamiento hasta la fecha y son: a) Derecho obrero; b) Legislación obrera; c) Derecho industrial; d) Legislación industrial; e) Derecho social y f) Derecho del trabajo o laboral.”⁷, sin embargo, son considerados como sinónimos, en el sentido que cuentan en su mayoría, con la misma definición.

El derecho del trabajo, es un derecho relativamente nuevo, que encierra un significado defensor y protector de los trabajadores, en la cual, aparece una nueva fuente como fuerza social normativa que son: las entidades profesionales como los sindicatos que representan a los trabajadores y las organizaciones empresariales que representan a los patronos, que dan lugar a los convenios colectivos. Es una rama del derecho público, por medio del cual se estudia un conjunto de principios y normas

⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 85.

⁷ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 1.



jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

El derecho del trabajo, tiene como finalidad fundamental y primordial, compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente; es eminentemente tutelar del Trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo y es realista y objetivo.

1.3. Características del derecho de trabajo

Existen muchas formas de caracterizar el derecho del trabajo en la doctrina, cada autor expresa su punto de vista de los caracteres que consideran esenciales.

El Código de Trabajo de Guatemala establece en sus considerandos algunas características principales; por lo tanto, es conveniente presentar algunas características según la doctrina y otras características según la legislación guatemalteca.

1.3.1. Características según la doctrina

Las características del derecho del trabajo establecidas en la doctrina son variadas y numerosas, debido a que muchos son los autores que dan su enfoque respecto a los caracteres de esta materia; sin embargo, pueden mencionarse algunas que se consideran convenientes:



a. Autonomía

El derecho del trabajo, es un Derecho autónomo debido a que tiene su propio objeto que es el trabajo por cuenta ajena, sus propios sujetos que son el trabajador y el patrono, y sus particulares principios que lo rigen.

b. Protección y tutela

Es un derecho protector y tutelar: tiene como objeto brindar protección preferente al trabajador en las relaciones laborales donde se encuentre en desventaja, con relación al patrono. Tutela a la clase trabajadora, ya que, protegiéndolos normativamente, por su desventaja natural en el contrato laboral.

c. Conciliación

Es un derecho conciliatorio debido a que pretende evitar el conflicto, o contradicciones que puedan poner en peligro las relaciones laborales, buscando la armonía entre el trabajo y el capital o entre los trabajadores y los patronos. El derecho de trabajo no debe estar en conflicto con el capital; así como el trabajador, el patrono es también beneficiario de su normativa, donde se plasman, por ejemplo: las obligaciones y prohibiciones del trabajador, las estipulaciones de reciprocidad que pueden existir en los pactos colectivos de trabajo, el proceso para reiniciar labores en caso de un paro, entre otras, las metas propuestas en un periodo de tiempo definido tendientes a la optimización de la productividad.



d. Obligatoriedad

El derecho del trabajo es de naturaleza es obligatoria, la existencia de leyes que regulan la actividad laboral por cuenta ajena, obliga a las partes a atenerse a las resoluciones judiciales. Sin embargo, los empresarios, trabajadores y sus representantes cuentan con total libertad para reunirse y negociar las condiciones del trabajo, siempre que exista la plena voluntad y la formalidad en su negociación.

e. Carácter dinámico

El derecho del trabajo tiene carácter dinámico, en función que regula los aspectos jurídicos de las relaciones laborales que se establecen entre dos sectores de la sociedad como lo son trabajadores y empleadores, con características y necesidades en permanente cambio y evolución, por lo cual se expresa que el derecho laboral es una especialidad fuertemente dinámica.

f. Regulación del trabajo subordinado

El derecho del trabajo tiene con fin primordial la regulación específica del trabajo subordinado, esto se debe a que únicamente las actividades laborales por cuenta ajena forman parte del derecho laboral. Por lo cual, es importante señalar que no considera las actividades liberales o las realizadas por cuenta propia su propio interés, sino únicamente aquellas que se realizan por cuenta ajena a cambio de una remuneración y bajo dirección de un patrono.



g. Constante formación

EL derecho del trabajo se encuentra en constante formación, debido a que es un área del Derecho, de reciente formación y que se encuentra en progresiva expansión, por lo cual, permanentemente se van incorporando nuevos conocimientos y experiencias que enriquecen a esta vertiente del derecho.

Es importante observar que además de las características mencionadas, existe otras como: El derecho del trabajo propicia la igualdad, debido a que trata de establecer igualdad entre las partes protagonistas del contrato del trabajo, en función de que no se debe considerar una normatividad exclusiva para el trabajador. También existe la característica de autorregulación de los convenios colectivos, debido a que busca que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo que se trate.

1.3.2 Características según la legislación guatemalteca

Desde el punto de vista legal, la finalidad primordial del derecho del trabajo, se ve reflejada en las características ideológicas contempladas por la legislación guatemalteca, contenidas en la parte considerativa, específicamente en el tercer considerando del Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, en donde se detalla el deber ser las normas plasmadas en ese cuerpo legal, y por extensión a todas las estipulaciones que tengan contenido laboral.



Dicho tercer considerando, establece que las características ideológicas del derecho de trabajo y del Código de Trabajo adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir de la siguiente manera, estableciendo que el derecho del trabajo:

- a) Es un Derecho tutelar de los trabajadores, que pretende compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) Constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse en forma dinámica, conforme a las posibilidades de cada empresa patronal, y los acuerdos y formas de contratación del trabajo.
- c) Es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, por lo cual, se deduce que limita en cierta forma, el principio de la autonomía de la voluntad.
- d) Es un Derecho realista y objetivo porque estudia al individuo en su realidad social y que la resolución de un caso determinado debe hacerse con equidad atendiendo a la posición económica de las partes. Es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que motivo su aplicación con criterio social y basado en hechos concretos.
- e) Es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.



- f) Es un Derecho democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses de los patronos de manera justa. Se constituye en el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

1.4 División del derecho del trabajo

El derecho del trabajo, reconoce para su estudio y aplicación muchas divisiones, la más conocida y tradicional es la que considera, por una parte, el derecho individual del trabajo y por otra el derecho colectivo del trabajo.

El trabajo como derecho individual se refiere a la relación de cada trabajador con su empleador, mientras el derecho colectivo ampara al grupo de trabajadores, que se hallan representados por sus asociaciones y sindicatos. Además, los empleadores, pueden actuar en forma individual, representando a su empresa frente a los trabajadores, o pueden actuar colectivamente a través de cámaras o asociaciones empresariales.

Según la sistemática jurídica, el derecho de trabajo para efectos de un conocimiento adecuado y su aplicación didáctica, se divide en: derecho laboral sustantivo y derecho laboral adjetivo o procesal, los cuales serán desarrollados a profundidad en los párrafos subsecuentes:



1.4.1 Derecho del trabajo sustantivo

El derecho laboral sustantivo, “Se refiere a la regulación de las Instituciones, hechos y actos que se dan con motivo de la relación de trabajo, además, de plasmar los principios ideológicos que le informan, los cuales son la esencia del cual emanan, o sea, la filosofía que sustenta dicha rama”⁸

El derecho laboral sustantivo se subdivide de la siguiente forma:

a. Derecho del trabajo sustantivo individual

Es el conjunto de normas jurídicas; normas y doctrinas tendientes al estudio de la relación que nace del patrono y del trabajador, con motivo de la relación de trabajo y provee los métodos para la resolución de conflictos. El derecho laboral sustantivo individual, es el ordenamiento que le da vida a una determinada figura jurídica laboral o acto jurídico laboral, e impone los comportamientos que deben seguir tanto el empleador como el trabajador.

El Derecho individual del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos, individualmente considerados, por un lado, el trabajador y por el otro el empleador, para establecer formas de convivencia en los centros de trabajo basadas en normas que cuentan con el respaldo de las instituciones del Estado encargadas de su regulación.

⁸ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 83.



b. Derecho del trabajo sustantivo colectivo

Es el conjunto de normas jurídicas, doctrinas y principios que regulan todo lo referente a la resolución de conflictos entre patrono y sindicato, de los conflictos entre patrono con un grupo de sindicatos, o de conflictos entre un sindicato de patronos con un sindicato o con un grupo de varios sindicatos de trabajadores, los pactos y convenios a los que estos pueden llegar, los métodos para asegurar que se cumplan los pactos o convenios, y la verificación del más exacto cumplimiento de los mismos. La particularidad del derecho colectivo del trabajo, es de tomar un solo ente llamado sindicato, por el cual, se afectan todas las relaciones laborales de sus miembros.

Derecho colectivo del trabajo, se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos; por un lado, la asociación sindical de trabajadores y por el otro los grupos o entidades representativas de los trabajadores que son cámaras o asociaciones empresariales; también el estado como órgano de aplicación y control.

Una de las ramas más importantes del derecho laboral es el derecho colectivo del trabajo, que se refiere a las asociaciones profesionales formadas por los trabajadores de todas clases, para la defensa de sus derechos, intereses y reivindicaciones. Aunque es uno de los aspectos más discutidos doctrinalmente, no porque se desconozca los derechos de los trabajadores, sino porque existen divergencias fundamentales, vinculadas con conceptos políticos, acerca del alcance que se debe dar a las asociaciones.



1.4.2 El derecho del trabajo adjetivo o procesal

El derecho adjetivo o procesal laboral, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos, con ocasión del trabajo, sean estas individuales o colectivos, así como las cuestiones voluntarias a las que se someten las partes, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social, como ente regulador.

El autor Luis López Sánchez señala que el derecho adjetivo o procesal del trabajo, “Es el que se refiere al conjunto de normas y procedimientos, tendientes a la solución de los conflictos que surgen en la relación obrero-patronal, pudiendo ser dicha solución en la vía directa -de la más absoluta buena fe-, con la participación de amigables componedores, quienes dan sugerencias y opciones equivalentes para ambas partes, con la participación de autoridades administrativas de trabajo, a manera de llegar a soluciones conciliatorias, en las cuales cada quien cede parte de sus pretensiones o se apercibe a una de ellas a cumplir con las normas mínimas que consagra el Código de Trabajo o aquellas provenientes de las leyes de trabajo y/o previsión social o producto de la negociación colectiva o de convenios celebrados entre la parte patronal y la parte trabajadora”⁹.

El derecho adjetivo del trabajo, se ocupa además, de resolver los asuntos de los tribunales de justicia, sean estos Juzgados de Trabajo y Previsión Social y Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, si el conflicto se torna litigioso y no ha sido

⁹ *Ibíd.* Pág. 83.



posible arribar a un acuerdo entre las partes, en cuyos casos existen procedimientos jurisdiccionales específicos, defensas, excepciones, recursos, y es el tribunal el que formula las declaraciones respectivas y en su caso, ejecuta la obligación.

Las normas adjetivas están destinadas a garantizar el ejercicio de los Derechos y el cumplimiento de las obligaciones consagradas en el derecho sustantivo laboral, ya sea colectivo o individual.

El derecho administrativo procesal del trabajo, se ocupa del procedimiento administrativo, esencialmente ante el Ministerio de Trabajo, en el cual actúa como veedor, mediador o árbitro en los conflictos individuales y colectivos. También se refiere al procedimiento en la órbita judicial ante los tribunales del trabajo, tanto en los conflictos individuales como colectivos.

1.4.3 Derecho internacional del trabajo

El derecho internacional del trabajo, es la rama del Derecho que se ocupa de la regulación internacional del trabajo, está constituido por los tratados internacionales celebrados entre los distintos países y esencialmente por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, que es la fuente de derecho internacional laboral, representada en sus convenios y recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales laborales.





CAPÍTULO II

2. Principios rectores del derecho del trabajo

Los principios generales del derecho se constituyen en verdades que crean y fundamentan un sistema de conocimientos, y que son admitidas como tales, por ser evidentes o por haber sido comprobadas. Cumplen una función informadora del proceder del ordenamiento jurídico, una función normativa al ser integrativa o supletoria ante la inexistencia de una norma o existencia de un vacío o laguna legal; y una función interpretativa cuando opera para fortalecer el criterio del Juez o intérprete de la norma.

Los principios rectores del derecho del trabajo, constituyen postulados de carácter jurídico en el campo de las relaciones laborales y que se encuentran de forma expresa o de forma tácita, consagrados en las legislaciones y se fundamentan en reglas o políticas de contenido ético, filosófico y jurídico, presentes en cada una de sus instituciones. Estos principios marcan las directrices de toda la normativa laboral.

Los principios del derecho del trabajo, son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”¹⁰

¹⁰ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios de derecho del trabajo**. Pág. 9.



La importancia del estudio de los principios que fundamentan el derecho del trabajo, radica en la función fundamental que ellos constituyen en toda disciplina del Derecho; sin embargo, al tratarse la materia relacionada a las relaciones laborales, que es una rama del Derecho con relativo afianzamiento doctrinario, necesita apoyarse en principios que complementen su estructura, en razón de su existencia desde periodos antiguos de la humanidad y la falta de experiencia como la de otras ramas jurídicas.

Las relaciones de trabajo están protegidas por un cumulo de reglas de carácter internacional, cuyos principios sirven de base a cada uno de los países para el establecimiento de sus normativas legales y el establecimiento de sus propios postulados y principios internos que responden a las exigencias internacionales y que establecen el marco filosófico de respeto y de convivencia laboral justa y en armonía.

2.1. Principios internacionales del derecho del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo -OIT-, es la fuente de derecho internacional laboral, constituida por convenios, recomendaciones y en los documentos propios de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo; dentro de estos, la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en el año 1998, compromete a los Estados que son miembros de la organización, a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en tal declaración, e incluso todos los países deben respetar



los compromisos contenidos en la declaración, aunque no hubieren ratificado los convenios pertinentes.

Estos principios adoptados por la declaración en mención, se encuentran agrupados en cuatro categorías, que pueden resumirse de la siguiente manera: a) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Esta Declaración, establece públicamente, que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, sin importar su nivel de desarrollo económico y resalta este conjunto de principios fundamentales con el apoyo de la comunidad internacional. Además, hace énfasis en la existencia de grupos con necesidades especiales, tales como: los desempleados y los trabajadores migrantes y reconoce que el crecimiento económico de un país, no es suficiente para asegurar la equidad, para alcanzar el progreso social y para erradicar la pobreza.

Los principios generales del derecho del trabajo, se encuentran generalmente, plasmados en las normas sobre la materia de cada país y representan la concreción de valores universales de seguridad, justicia, igualdad, entre otros, que responden a la esencia del sistema normativo, que lo orientan y ayudan a su interpretación, iluminando el conocimiento ante los casos de duda razonable o de vacío legal. Estos principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo, poseen argumentación propia en razón de su generalidad intrínseca y



obedecen a la inspiración de la justicia social, que ha alimentado desde sus inicios la legislación del trabajo, de esa cuenta, la idea central respecto a su aplicación práctica y vigencia sea en favor del trabajador.

Guatemala, como miembro de la OIT, ha adquirido los compromisos establecidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por lo cual, las normas legales en materia laboral guatemalteca, contempla tales postulados y su estructura es conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país. Por lo cual es conveniente observar los principios del derecho de trabajo aplicados en la legislación.

2.2. Principios ideológicos o informativos del derecho del trabajo

Los principios del derecho del trabajo “son aquellas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”¹¹.

Son la serie de directrices que fundamentan el proceso de legislación laboral, sin las cuales, la aplicación de la norma sustantiva carecería de legitimidad, debido a que las instituciones “no serían explicables desde el punto de vista de los principios propios del Derecho común”¹².

¹¹ Alonso García, Manuel. **Derecho del trabajo**. pág. 247

¹² Franco, Cesar Landelino. **Op. Cit.** Pág. 47.



El Código de Trabajo de Guatemala, presenta una clasificación de principios que se encuentran inmersos en su parte considerativa o considerandos, dichos principios constituyen la base en la cual se fundamenta todo el ordenamiento jurídico laboral; dentro de los cuales pueden exponerse los siguientes:

2.2.1. Principio tutelar del trabajador

El principio tutelar del trabajador, establece imperativamente que toda norma en materia laboral, debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo; en tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital; se concibe que desde ya hay una desigualdad de condiciones, ya que a través de la historia se sabe que el dinero se constituye en un método de adquisición de justicia.

La Escuela Clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, sin embargo, dada su condición de necesidad, el trabajador no tiene la plena libertad de escoger el trabajo que desee.

Posteriormente, sugirieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Por lo anterior, surge la premisa que:



el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

En este contexto, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 establece: “Titularidad de las Leyes de Trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”; Por lo tanto, las garantías de tutela de las leyes de trabajo tienen carácter constitucional.

2.2.2. Principio de conciliación

Desde el punto de vista histórico, se han observado contradicciones y luchas entre capitalistas y trabajadores, por lo cual, el derecho laboral fue creado como una solución para este choque de poderes, previendo los supuestos y haciendo que la relación entre patrono y trabajador se armonicen en sus relaciones laborales.

Este principio se refiere a que tanto la parte patronal, como los trabajadores deben implementar todas aquellas actividades y medidas necesarias para resolver los conflictos que se presenten con buena fe, de una manera directa, con el estricto apego a la justicia y la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si estando ya, en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto, transmitiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser siempre y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las



garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter irrenunciable para el trabajador.

Es decir, se trata de evitar conflictos entre el capital y el trabajo, pero siempre velando en el respeto del principio de garantías mínimas, ya que, aunque se busque un consenso en las prestaciones de uno y otro, no se pueden negociar el minimum de condiciones establecidos en el Código de Trabajo, ni en las normas constitucionales.

2.2.3. Principio de la irrenunciabilidad de derechos

Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones establecidas en el mismo, en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece.

El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciara a dichas garantías mínimas.

El carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores es garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala; que en su Artículo 106, preceptúa: "Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. Los Derechos consignados en esta



sección son irrenunciables para los trabajadores...susceptibles de ser superados por medio de la contratación. Esto indica que solo se puede ser aumentados, y de ninguna forma, disminuidos por medio de la contratación.

2.2.4. Principio de necesidad e imperatividad

Mediante este principio informativo, el derecho de trabajo hace efectivas las garantías mínimas que establece la ley, las cuales no deben ser restringidas, coartadas o tergiversadas, limitando la autonomía de voluntad propia del derecho común, lo cual se relaciona con lo expresado por el autor Landelino Franco:

“Si bien es cierto, en la mayoría de ramas del Derecho, la libre contratación es un principio comúnmente aceptado; en el Derecho Laboral se limita la liberalidad, pues se trata de que sus principios doctrinas y normas sean de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores; siendo necesario su cumplimiento no solo moralmente, sino realmente, mediante el uso de la coacción para encontrar sus fines”¹³.

2.2.5. Principio del derecho de trabajo democrático

Este principio determina, que la relación de trabajo debe despojarse de todo acto impositivo de una persona o entidad hacia el trabajador; establece que el derecho del

¹³ **Ibíd.** Pág. 53.



trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. El principio postula que al trabajador no debe coaccionársele a hacer determinados actos ilegales o injustos, o impedirsele el ejercicio de sus derechos; por ejemplo: Se pretende que el trabajador labore horas extraordinarias sin la respectiva compensación adicional en el salario, o que se le prohíba ejercer sus derechos ciudadanos, como el sufragio, la libre organización, la comparecencia ante un tribunal a prestar declaración testimonial, tener sus propias convicciones ideológicas o religiosas, y demás actividades personales.

2.2.6. Principio de realismo y objetividad

Con el principio de realismo, el legislador trata de que se plasmen efectivamente los Derechos, conforme se haya convenido contractualmente, ya sea en forma individual o colectiva, o bien, según los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin que sean violados los principios mínimos establecidos en el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.

Es decir, que no basta que un Derecho esté contenido en un cuerpo legal o contractual, sino, fundamentalmente importante es que se cumpla y tenga plena eficacia real.

La fundamentación del principio de objetividad, radica en que persigue la aplicación de la correcta dimensión de las normas jurídicas, en forma científica, serena, desapasionada y no al libre albedrío de la parte patronal, que en la mayoría de los casos lo hacen en forma subjetiva.



2.2.7. Principio de estabilidad laboral

La estabilidad en el trabajo genera bienestar en las labores del empleado, así como la productividad de la empresa, ya que se mantiene la experiencia y la técnica propia de la antigüedad del obrero, haciendo el proceso productivo, eficaz y eficiente.

La estabilidad laboral es un principio que otorga "... carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación"¹⁴.

El Código de Trabajo en su Artículo 26 establece que: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en el contrato"; con lo cual, se garantiza que las relaciones laborales sean tomadas como permanentes y solamente limitadas por la negociación laboral y finalizada por la terminación del contrato.

2.2.8. Principio de equidad

El derecho de trabajo desde el punto de vista filosófico, se inspira en que toda relación laboral debe convenirse y desarrollarse bajo cánones de equidad, que constituyen una categoría superior a la simple legalidad de la norma, debido a que con su normativa

¹⁴ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 219.



nivela la balanza en la relación entre el patrono y el trabajador, la cual presenta desigualdad por el poder económico del empleador.

De igual forma debe existir equidad en las relaciones entre los mismos trabajadores, eliminando cualquier prebenda o prerrogativas y apegándose únicamente a las reglas de antigüedad y jerarquía. Fundamentalmente, el sistema debe ser justo y mediante este principio, se persigue que el trabajador reciba un trato equitativo, una atención adecuada a la dignidad humana, considerándolo como elemento fundamental de la producción que representa el desarrollo de la sociedad.

2.2.9. Principio del derecho de trabajo como derecho público

De conformidad con el cuarto considerando, en su literal e del Decreto número 1441, Código de Trabajo que establece: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. Con lo cual, se impide cualquier posibilidad de que el bien individual, o de algunos pocos en su mayoría patronos, se anteponga a sus disposiciones, en las cuales se garantiza por medio de la legislación el bienestar de las mayorías.

Los principios informativos del derecho de trabajo constituyen un cúmulo de garantías creadas en beneficio de la clase trabajadora, que ha estado en constante evolución como producto de la lucha obrera y legitimada en el Código de Trabajo, por lo cual, se considera materializada en el positivismo y vigencia del Derecho, que, aunque se quiera reformar, siempre tendrá que hacerse bajo estas directrices.



2.3. Principios procesales del derecho de trabajo

El derecho de trabajo tiene como finalidad crear los mecanismos para obtener la solución de problemas suscitados en las relaciones laborales entre patrono y trabajador, los cuales producen una serie de situaciones e incidentes que desestabilizan la relación y generalmente, se torna dificultoso solucionarlo entre las partes, incluso con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, por lo cual, es necesario acudir ante los órganos jurisdiccionales para encontrar una solución o en ciertos casos, el reconocimiento de derechos que el empleador se niega a cumplir.

El derecho procesal laboral establece el procedimiento y las formalidades que deben seguirse para alcanzar una decisión jurisdiccional, cuando entre patronos y trabajadores existe una relación objeto de mediación y de resolución.

Los principios del derecho procesal del trabajo, se refieren al conjunto de principios que rigen el debido proceso en materia de derecho laboral y dentro de estos pueden mencionarse, principalmente los siguientes:

2.3.1. Principio de sencillez

El principio de sencillez, establece que, para la efectiva aplicabilidad del derecho de trabajo, es necesario que todas sus normas procesales tengan una marcada simplicidad, tratando en lo posible que toda disposición sea de fácil entendimiento para



las partes, en especial para el trabajador, quién se presume es el más débil en la relación de trabajo.

2.3.2. Principio de claridad

El principio de claridad establece que toda disposición emanada de las leyes de trabajo debe ser evidente, es decir, que no deje lugar a dudas o alguna incertidumbre, traduciéndose en que las disposiciones en ella contenida deben ser precisas al delimitar o conceder derechos.

2.3.3. Principio de poco formalismo

El principio de poco formalismo se entiende como la necesidad que el derecho de trabajo tenga entre sus principios que no lleve implícita demasiadas formalidades que puedan complicar y hacer la tramitación de sus procesos oneroso para el trabajador, debido a la desventaja económica que sobre éste pesa, y evitar en lo más posible la participación de un profesional del Derecho que le genere honorarios y cargas a las partes en general.

De conformidad con el considerando quinto del Código de Trabajo, se establece que para la parte procesal del derecho de trabajo se debe buscar la mayor sencillez y facilidad en el trámite de los asuntos y conflictos entre patronos y trabajadores, evitando los excesivos formalismos que pudieran retrasar el cumplimiento de las normas



laborales. Este principio se refleja en los procedimientos laborales en donde se busca la resolución de algún conflicto, ya sea individual o colectivo.

2.3.4. Principio de celeridad procesal

El principio de celeridad procesal se relaciona con el establecimiento de mecanismos y procesos ágiles que den respuesta inmediata a la resolución de los conflictos. La organización de las entidades de administración de justicia debe en lo posible garantizar que los procesos se evacúen de la manera más rápida, con el fin de no entorpecer la actividad productiva de las partes en controversia. Además, considerando que el trabajador no cuenta con los recursos económicos suficientes para afrontar procesos largos que lo harían incurrir en elevados costos.

2.3.5. Principio conciliatorio

El principio conciliatorio se fundamenta en el fin primordial del derecho de trabajo que es la paz y armonía entre las partes de la relación laboral, y éste en particular tiene incluido métodos para la resolución de conflictos de manera pacífica, mediando entre las partes sus peticiones y dejar muy delimitadas sus obligaciones.

2.3.6. Principio de igualdad

El principio de igualdad se deriva de la identidad que debe prevalecer entre los derechos de todos los seres humanos y se relaciona con la exigencia de trato igualitario



y desprovisto de cualquier forma de discriminación por parte de la ley y de los órganos jurisdiccionales encargados de aplicarla. Es un mecanismo que busca reivindicar el equilibrio frente a las desigualdades y privilegios que han prevalecido. La igualdad es uno de los principios proclamados como lema por la revolución francesa y la declaración universal de derechos humanos.

2.3.7. Principio *in dubio pro operario*

Este principio está íntimamente relacionado con el principio de tutelaridad, establecido en el Código de Trabajo en su Artículo 17, el cual establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se deben tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”; es decir, el trabajador tiene una serie de prebendas como una medida de compensar la desigualdad económica que existe entre este y el patrono.

Los principios rectores del derecho de trabajo constituyen una guía para la aplicación de toda acción relacionada con la relación laboral y principalmente encauzarla dentro de los límites de garantía de los derechos de la clase laboral, tal es el caso de del establecimiento de la asociación solidarista para los trabajadores.





CAPÍTULO III

3. Asociación solidarista y el solidarismo

La solidaridad se concibe como un deber humano relacionado con la empatía, la fraternidad y el apoyo mutuo; puede ser comprendido como un hecho social cuando involucra a varias personas o sectores, quienes al actuar bajo estos principios pretenden alcanzar el objetivo de contribuir con el desarrollo social; por lo tanto, al aplicarlo en beneficio de la relación entre obreros y patronos, ambos se esforzarán, los obreros en producir y el patrono por mantener su compromiso de apoyo.

La asociación solidarista, es una variable de organización de trabajadores, puede entenderse como la agrupación de personas que se organizan con el propósito de lograr el desarrollo de sus miembros y de la empresa donde laboran. Tiene una reciente creación, que constituye una alternativa a las formas tradicionales de agrupación de obreros, cuyo objetivo es crear un ambiente de armonía en las relaciones de trabajo, en las cuales el patrono participa incentivando al gremio.

Las asociaciones solidaristas, se fundamentan en el solidarismo, que se deriva del término solidaridad, cuyo significado refleja unidad e integración de personas para el reconocimiento de las necesidades de los demás y del apoyo para su satisfacción. Se constituyen en organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana de desarrollo, en la cual los obreros comprometen el aporte de sus recursos y esfuerzos



para satisfacer necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica, con el aporte del patrono para el fomento de la actividad.

3.1. El solidarismo

El solidarismo es un movimiento que consiste en la unión bipartita de trabajadores y patronos, como un método de dignificación del trabajo, a través de programas de ayuda autofinanciables y de resolución de conflictos.

El solidarismo puede definirse como: “Un movimiento orientado a lograr armonía y bienestar de los trabajadores y patronos dentro de un marco de cooperación cristiano y democrático”¹⁵. Es importante considerar que el solidarismo es democrático lo que implica que su carácter es totalmente voluntario, por lo tanto, las personas se integran o asocian de forma libre y con la plena manifestación de su voluntad.

Por medio del solidarismo se pretende promover la igualdad de trabajadores dentro de la empresa, por lo cual, impulsa la no exclusión de ninguno que desee la participación en la asociación, esto implica, que no debe importar el puesto que el empleado desempeñe en la empresa, ni tampoco su nexos o afinidad con el patrono, logrando la armonía y una mejor convivencia, por lo cual, se disminuyen tanto los movimientos de huelga, como los de paro de actividades.

¹⁵ Arévalo, Ingrid Roxana. **Deficiencia legislativa en la regulación de las asociaciones solidaristas.** Pág. 2.



3.1.1. Origen del solidarismo

El Solidarismo nace en Costa Rica, creado y desarrollado por el abogado y economista costarricense Alberto Martén Echeverría, quién planteó las bases filosóficas acerca del movimiento, creando así un sistema para contribuir a la paz de su país.

Fue creado como un método de pacificación por excelencia, ya que mantiene un canal abierto que propicia una relación más cercana entre las partes de la relación laboral, que facilita la conciliación de cualquier tipo de disputa resultante de la prestación de trabajo y todos los aspectos que ella envuelve tales como: medidas de seguridad, forma de prestación de trabajo, los pagos, etc.

El solidarismo pretende establecer las formas de alcanzar el desarrollo integral de todos sus miembros y el progreso del centro de trabajo, con disposiciones benefactoras, mejorando las condiciones del trabajador y su nivel económico, y generando mayores ingresos para el empleador.

El movimiento solidarista tuvo una rápida respuesta y aceptación; las primeras Asociaciones Solidaristas aparecieron en Costa Rica en el año 1951, dos años después de su concepción filosófica, concretando los principios del movimiento en 1953 con la creación informal de la Unión Solidarista Costarricense (USC). Fue tal la magnitud del movimiento, no solo en la esfera patrono-laboral, sino también en la política, que apareció representada en las elecciones del año 1962 con el Partido de Acción Solidarista a nivel de diputaciones.



Incluso los empresarios de corte conservador al entender los beneficios y la conflictividad en la inserción del movimiento en la esfera corporativa, se comprometieron al estudio y aplicación de las asociaciones solidaristas con mucho empeño y es así como en 1971 se funda la Asociación de Empresarios Pro-Justicia Social y Paz, la cual suscribe en el mismo año un convenio de cooperación con la Escuela Social Juan XIII para la difusión del mensaje solidarista.

En el año 1974, los representantes laborales crean la Federación de Asociaciones Solidaristas, con el fin de defender sus derechos ante el surgimiento en Costa Rica del sector de Economía Laboral, cuya finalidad era defender los fondos de indemnización.

En el año de 1979, se desarrolla el primer plan quinquenal de desarrollo solidarista en el marco del Primer Festival Solidarista en San José, Costa Rica. A pesar de su éxito, no fue sino hasta 1980, que se funda la Unión Solidarista Costarricense, un ente gremial que agrupaba a la mayoría de asociaciones Solidaristas.

El Movimiento sentó sus bases fundamentales en 1985, celebrándose la Tercera Jornada Solidarista en Costa Rica, donde se contó con la participación de más quinientas asociaciones solidaristas, incluso asistió una delegación guatemalteca, donde no contaba con estos sistemas y se presentaba como una novedad en el área. Asimismo, se constituye el Consejo Superior Solidarista; y se comienza a constituir un banco solidarista en Costa Rica¹⁶.

¹⁶ Guía Oficial del Movimiento Solidarista. **Solidarismo**. Pág. 5



3.1.2. Fundamentos básicos del solidarismo

El solidarismo se fundamenta en los principios de justicia, paz, dignidad del ser humano, dignidad del trabajo, libertad y solidaridad; provee un canal directo, para que tanto directores, como empleados, puedan solucionar controversias, adversidades y confrontaciones de una manera pacífica, sin detrimento de las actividades productivas cotidianas y, por consiguiente, de la remuneración que recibe el trabajador.

El solidarismo hace que cada parte involucrada en la relación laboral, representada en la integración de las asociaciones solidaristas, obtenga lo que cada uno merece por derecho y por obligación, perfeccionándose con el bienestar de ambas partes; los patronos recibiendo mayores réditos con su actividad económica por el incremento que se genera de la productividad, y los trabajadores obteniendo con fuerza de trabajo mayores beneficios.

El solidarismo promueve la idea de igualdad, por lo cual, rechaza la lucha de clases, así como toda tendencia a generar estática en el sistema productivo, la cual evita la armonización de la interacción entre el capital y el trabajo estancándola y produciendo la desconfianza mutua.

El concepto de solidaridad, 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 ya no es un lugar de confrontación, sino una comunidad humana, en la que la persona en su rol de trabajador, administrador o empresario, constituye el valor principal y, por lo



tanto, la razón de productividad y del desarrollo. Uno de los aspectos principales del solidarismo, es la integración que se logra pues se extiende a todos los miembros de la empresa, tanto superiores como subordinados, y define no sólo como una actividad o contrato, sino como un medio de desarrollo económico y personal.

Asimismo, el solidarismo pretende integrar no solo a las partes de la relación laboral, sino, además, integra la familia por sus numerosas actividades extra-laborales, el trabajo, la empresa y la sociedad, para su desarrollo.

Con este sistema se pretende generar en el trabajador un sentimiento de propiedad y pertenencia al del mismo centro de trabajo, ya que es parte importante en la toma de decisiones y de planes a seguir, ideados conjuntamente con el patrono, creando un gran factor de confianza que fortalece la relación laboral.

3.2. La asociación solidarista

En el desarrollo de las operaciones empresariales y entorno económico, prevalece el interés general de encontrar alternativas estratégicas que le permitan alcanzar sus objetivos y elevar su nivel de beneficios. Dentro de estas constantes innovaciones, prevaleces siempre de alguna manera, el interés generalizado de evitar que sus empleados y trabajadores puedan agruparse o asociarse de alguna forma de gremio que afecte las actividades productivas, tal es el caso de la formación de sindicatos, debido a la forma en la cual estos han sido concebidos y aplicados en la realidad nacional.



Ante tal situación, se presenta al medio empresarial, una estrategia que ha sido denominada como asociaciones solidaristas, la cual es crear formas alternativas de unión y agrupación de trabajadores, en las cuales el patrono participa con incentivos, pero enfocándose principalmente en prevenir la formación de sindicatos de trabajadores que puedan entorpecer las actividades laborales.

3.2.1. Definición de asociación solidarista

El concepto de asociación solidarista, es utilizado para identificar a la agrupación formal de patronos y trabajadores de una empresa, finca, taller o tienda, que se unen para procurar la solidaridad obrero-patronal, lograr productividad en el trabajo y mejores rendimientos que permitan la generación de recursos y de esa forma beneficiar a los trabajadores, con las aportaciones que realizan ambas partes.

La asociación solidarista, puede considerarse como un grupo formalizado de trabajadores, que en su organización deciden la creación de una junta directiva, para la formación de la asociación, la cual, genera un plan de ahorro de los trabajadores, descontando cuotas voluntarias a sus asociados, y que cuenta con el apoyo empresarial, en el sentido de que por cada aporte que efectúe el asociado, el patrono contribuye a una parte generalmente similar, para formar un fondo para los asociados. Debe considerarse que para que el patrono incentive la asociación con aportaciones en beneficio de los trabajadores, debe existir un programa de mejora de la productividad. Existen diversas definiciones de este concepto, entre ellas, la que establece que: “la asociación solidarista, es aquella entidad no lucrativa conformada por trabajadores,



particularmente miembros de una empresa lucrativa, que con el apoyo, directrices y consenso del patrono y/o empresa, conforma un núcleo de apoyo económico para necesidades de los trabajadores, así como dirección y control patronal”¹⁷.

Las asociaciones solidaristas, establecen y se rigen por un plan de Ahorro, llamado ahorro solidarista, por contar con el esfuerzo propio del obrero y con la ayuda económica patronal, donde el trabajador ahorra una parte de su salario y la empresa contribuye con otra cantidad similar, con el fin de formar un capital propio que convierta al ahorrante en empresario. De esta manera, el trabajador mejora su condición económica y la de su familia, y paulatinamente, va desapareciendo la confrontada lucha de clases dentro de los centros productivos.

El funcionamiento del plan de ahorro solidarista se opera a través de los trabajadores pertenecientes a una empresa, considerando como “trabajador” a todos los que laboran dentro del mismo centro de producción: Desde el gerente, hasta el empleado de menor jerarquía.

Otro punto que destacar acerca de los puestos tanto de Junta Directiva como en el Plan de Ahorro Solidarista es que no importa que puesto ostenten los miembros electos dentro de la empresa, no está limitado únicamente a trabajadores comunes sino también a empleados de confianza y de gerencia de la empresa, como en otro tipo de

¹⁷ Iturriaga Reyes, Guillermo. **La asociación solidarista como herramienta de control interno laboral.** Blog Díaz-Durán y Asociados. (Consultado: 14 de agosto 2017).



agrupaciones laborales tales como los sindicatos, los cuales vedan a los trabajadores de confianza a pertenecer a grupos de dirección dentro de la misma.

Dentro de las ventajas que la implementación de la asociación solidarista ofrece, pueden mencionarse que: “conviene entender ciertas características que le dan a esta entidad ventajas interesantes desde la perspectiva patronal: a) promueve y refuerza valores institucionales de la empresa; b) permite mecanismos de apoyo económico y de ahorro en los trabajadores, generalmente son préstamos sencillos y con muy bajos intereses, y la creación de cuentas de ahorro mensual); c) implementación de actividades recreacionales tales como: viajes colectivos, rifas, sorteos, convivios; d) eleva el nivel de entusiasmo y apoyo en los trabajadores sin incrementar pasivos laborales de la empresa; e) sirve y constituye un canal de comunicación efectivo, sin la existencia de un sindicato beligerante y sus consecuentes repercusiones; e) sirve como medio informativo de gestiones patronales”¹⁸.

En ese contexto, la conveniencia de la existencia de las asociaciones materia de este estudio, radica en la oportunidad que se les da a sus miembros del progreso mismo, a través de la ayuda recíproca empleador-empleado, minimizando el papel del estado en proveer los elementos de bienestar a la mayoría de la población y dándole así también la oportunidad de gozar de algunas exenciones fiscales, por el funcionamiento del referido tipo de asociación. Las asociaciones solidaristas se diferencian de otras uniones de trabajadores, por ejemplo, los sindicatos, en que estos en mayor o menor grado significan fuerza de lucha y presión, mientras que las asociaciones significan una

¹⁸ **Ibíd.**



fuerza de unión y cooperación; y a pesar de ser una entidad similar a una cooperativa, tiene como ventaja ante ésta la participación patronal en los ahorros de los trabajadores, pues la cooperativa únicamente es un ahorro y otras actividades de descuentos en general.

3.2.2. Naturaleza jurídica de la asociación solidarista

Las asociaciones solidaristas, son sociedades civiles sin fines de lucro, que emergieron como resultado de la necesidad de los trabajadores de obtener beneficios de bienes y servicios que producen; además que, permite mantener la armonía entre la parte patronal y trabajadora.

Las asociaciones solidaristas en Guatemala, toman como fundamento legal las disposiciones legales contempladas en el Artículo 15 numeral tercero del Código Civil que establece que son personas jurídicas: "Las Asociaciones sin finalidades lucrativas que se proponen promover, ejercer y proteger sus intereses políticos, sindicales, económicos religiosos, sociales, culturales, profesionales o de cualquier orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva."

En ese contexto, puede deducirse que "las asociaciones solidaristas poseen personalidad jurídica y, por lo tanto, deben ser inscritas en el Registro Civil y que los intereses que una Asociación protege son los profesionales y sociales de los trabajadores, pues no protege ningún interés político ni económico y mucho menos religioso o sindical. Las asociaciones solidaristas son reconocidas por el Organismo

Ejecutivo, a través del Ministerio de Gobernación y obtienen su personalidad jurídica por medio de acuerdo ministerial”¹⁹.



Según algunos impulsores de las asociaciones solidaristas, su naturaleza jurídica es de ser entidades de derecho privado, específicamente civiles; son no lucrativas y apolíticas, regidas por normas de este derecho, mencionado; su finalidad, es no perseguir ganancias económicas con sus actividades, sino se enfocan en obtener un beneficio social, tanto para los trabajadores, como para los empresarios.

“Se afirma que una asociación solidarista tiene una naturaleza jurídica muy especial o sui generis, porque tiene el efecto de ayudar a mejorar las relaciones obrero patronales, no por intervenir en lo relacionado a las conquistas sociales de tipo laboral, sino porque conforman la asociación solidarista los trabajadores con participación de los patronos, siendo su campo de acción totalmente distinto al de cualquier otra institución de tipo gremial, como lo son los sindicatos”²⁰.

Estas asociaciones son apolíticas, porque no son usadas como plataforma para posibles candidatos presidenciales o de cualquier puesto en la administración pública, ni tampoco, se prestan a apoyar a determinado partido o personaje público por su relación con la política.

¹⁹ Prah! Palma, José Antonio. **El solidarismo como herramienta para la administración empresarial.** Pág. 27.

²⁰ Martínez Nolasco, Oscar Rene. **El solidarismo como nueva forma de organización obrero-patronal en la sociedad guatemalteca.** Pág. 37.



Es conveniente enfocar que las asociaciones solidaristas son no lucrativas como asociaciones, pero su fin es la creación de un fondo común que se va formando mediante el plan de ahorro, con el cual los trabajadores pueden constituir empresas independientes de la asociación solidarista de las que cada uno de los asociados será socio y mediante ellas, compiten en los mercados y obtienen ganancias que son repartidas equitativamente entre todos los miembros de la asociación.

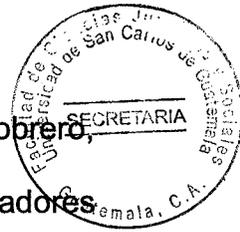
“Una asociación solidarista está constituida, y por tanto su naturaleza jurídica está vinculada, a que la clase laboral no se vea involucrada en conflictos laborales que únicamente consiguen el menoscabo en los intereses de las empresas y sus trabajadores. Así también, las asociaciones son de naturaleza privada, ya que rechazan completamente la injerencia estatal en su administración, fines y objetivos, siendo que la intervención estatal solo alcanza a regir a una Asociación en cuanto a sus aspectos registrales y legales”²¹.

3.2.3. Objetivos de la asociación solidarista

Las asociaciones solidaristas, son creadas con el objetivo de constituir un elemento de apoyo para el desarrollo de los trabajadores, entre estos objetivos pueden mencionarse:

a) Fomentar los vínculos de unión y de cooperación solidaria entre los trabajadores y entre estos y su empresa; b) mejorar las relaciones laborales, a través de la solidaridad entre empresarios y trabajadores; c) fomentar el ahorro en los trabajadores, a través del plan de ahorro solidarista; d) crear un fondo de la empresa para futuras

²¹ Villanueva Carredo, Julio Enrique. **El solidarismo y la situación legal en Guatemala**. Pág. 43



indemnizaciones; e) crear un nexo adicional al contrato laboral, entre patrono y obrero, buscando metas comunes de beneficio mutuo que, permitan motivar a los trabajadores y reducir la rotación de personal; f) lograr mejores rendimientos económicos, a base de mayor productividad; g) promover el desarrollo integral del trabajador, sus familias y empresas; h) ampliar la visión del trabajador al aspecto empresarial, aumentando sus oportunidades y posibilidades de un mejor futuro para él, la empresa y la comunidad.

3.2.4. El plan de ahorro del solidarismo

El plan de ahorro, consiste en un fondo que administra la junta directiva de la asociación y que se forma mediante el ahorro de forma mensual de cada uno de los asociados, cuyo monto de ahorro se establece como un porcentaje que en algunas asociaciones es variable y en otras es constante; algunas asociaciones, establecen una cantidad de dinero o cuota, según las posibilidades del trabajador y sus deseos de establecer una reserva económica frugal; este atesoramiento es la base sobre la cual se fundamenta el plan de ahorro.

Las asociaciones solidaristas funcionan de manera forma independiente, son dirigidas y administradas por los mismos trabajadores; a través de sus directivas gozan de personería jurídica y cuentan con sus propios estatutos, reglamentos y mecanismos de control que les permiten mayor disponibilidad y flexibilidad de decisiones y por lo tanto, se pueden tomar decisiones de acuerdo con las necesidades de los asociados. Su funcionamiento es a través del plan de ahorro solidarista, que le permite independencia económica.



Este plan de ahorro originalmente se conocía como plan Martén, en honor a su creador Alberto Martén fundador del movimiento solidarista en Costa Rica.

De acuerdo a los compromisos adquiridos por parte de los empresarios en apoyo a la asociación solidarista, la empresa en la que se constituye la Asociación, realiza un aporte como ahorro en un monto similar a la suma ahorrada por los trabajadores, si es mediante porcentajes la empresa aporta el mismo porcentaje o si es mediante cantidades de dinero, deberá aportar igual cantidad que la ahorrada por el trabajador.

3.2.5. Marco legal de la asociación solidarista

El marco legal constituye la forma en la cual, el Estado interviene apoyando la estrategia de formación de asociaciones solidarista, en algunos países son creadas legislaciones específicas que determinan la forma de constitución, funcionamiento y regulación, que permiten tutelar el desarrollo de la asociación.

El derecho de asociación es una necesidad humana, es un derecho natural y vital del hombre. La sociedad como un ente dinámico está basada desde su génesis en la familia, hasta la organización de varios ciudadanos en asociaciones para el fin primordial del mejoramiento de su vida, a través de la búsqueda del bien común, fundamentándose en el derecho de la libertad, el cual ha costado históricamente muchas vidas de mártires que sin descanso lucharon por ella y cuyas secuelas se siguen pagando hoy en día



La libertad de reunión y de asociación no solamente implica el derecho de reunirse y el de asociarse pacíficamente para fines lícitos, sino también el principio de que nadie debe ser obligado a concurrir a una reunión, ni a pertenecer a una asociación contra su voluntad o deseo, práctica muy común en la década de los años cincuenta e incluso sesenta, en donde los ciudadanos de diversas naciones fueron hostigados para el apoyo de determinados grupos de presión social.

De tal forma, el solidarismo está amparado bajo el derecho de la libre asociación, porque una asociación solidarista es una asociación común en su estructura, con esencia propia que persigue sus propios fines y objetivos. Su identidad es diferente a la de sus miembros y debe regirse por sus propios estatutos, lo que significa que tiene su propia personalidad jurídica.

Su fundación y sus estatutos, así como la administración de los fondos se realizan en la forma acostumbrada de las demás asociaciones de este tipo. La diferencia consiste principalmente en la modalidad de la capitalización con el ahorro de trabajadores y empresa, y en su filosofía, que tiende a unir con lazos de solidaridad y comprensión a patronos y trabajadores dentro del seno de la empresa en que todos colaboran.

Los fines de la creación de las asociaciones solidaristas son lícitos al ir encaminados a fomentar el bienestar económico y social de empresarios y trabajadores, y con ello a una armonía laboral. De tal forma, cada país puede contar con una legislación específica que regule el funcionamiento de la asociación; sin embargo, en el caso de no contar con una legislación concreta, se adapta a las leyes que regulan los tipos de



asociación de personas, que son normas de derecho privado y específicamente de derecho civil, pero dependerá de la legislación del lugar.

3.2.6. Funcionamiento de la asociación solidarista

Las asociaciones solidaristas, son sociedades civiles compuestas por un grupo de personas, con un fin común, que deben gozar reconocimiento del Estado, con patrimonio propio y que actúan por medio de representante legal y que para su constitución necesitan del cumplimiento requisitos esenciales; cada país de acuerdo a su legislación regula la manera en la cual deben ser constituidas.

Una asociación solidarista, se forma con los socios fundadores y no se necesita una cantidad mínima para su constitución, simplemente que sean trabajadores de la misma empresa; de entre ellos se elige una junta directiva provisional, la cual tendrá el carácter de permanente, cuando la asociación haya sido formalmente constituida. Deben tener su propia organización, sus estatutos y generalmente constar en escritura pública.

En cuanto a los requerimientos de inscripción, cada país de acuerdo a su legislación establece los requisitos específicos, la asociación en formación debe completar expediente con la documentación necesaria, tal como la solicitud escrita donde conste el deseo explícito de querer formar una asociación firmada por el representante legal de la empresa para la que laboran y el testimonio y duplicado de la escritura pública de constitución de la empresa.



Es conveniente, considerar el consenso de carácter imperativo entre asociación y los trabajadores, acerca de la formación de la asociación, ya que como fue señalado hay requisitos imposibles de cumplir sin esta coordinación; al carecer de ellas no se contará con la legitimación para conseguir un estatus jurídico reconocido.

La junta directiva debe integrarse antes de la solicitud de inscripción, la cual debe ser un cuerpo que reúna entre sus miembros tanto a trabajadores como a patrones; algo característico de este tipo de asociaciones, ya que se deben lograr, sin conflicto, la toma de decisiones que convengan a ambas partes. Una vez inscrita la asociación, inicia a funcionar como tal, se aborda el tema de la estructura organizacional que una asociación solidaria tiene para su buen funcionamiento, su organización y el papel que cada uno de sus órganos juega dentro de la organización de la misma.

Los principales órganos son: a) Asamblea general: es la autoridad suprema de la asociación y la constituye el conjunto de asociados, cuyos nombres consten en un libro especial, sesionan por lo general una vez al año y extraordinariamente cada vez que se estime necesario; b) Junta Directiva: es el organismo ejecutivo que ejecuta las ordenes de la asamblea general, se encarga de dirigir el destino de la asociación velando porque se cumplan los objetivos y fines de acuerdo a los programas que se hayan tratado. La conforman los siguientes directivos: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Vocales y Fiscales. Además, se deben formar comités para actividades. Es importante considerar que una asociación solidaria, funciona de manera independiente, es dirigida y administrada por los mismos trabajadores y cuenta con estatutos propios, reglamentos y mecanismos de control.



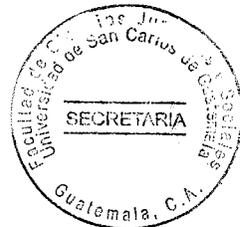
El funcionamiento de las asociaciones solidaristas se estructura en tres grandes etapas: “primera) es la etapa en que todos los asociados se empiezan a considerar como tales y deben organizarse de manera que la asociación prospere; lo más común es que no se conozcan y que tampoco se sepa de las capacidades administrativas o de dirección de cada uno de los asociados. Por lo tanto, las tareas son repartidas al azar, mientras se van conociendo las capacidades de cada uno de los asociados y se estimular al trabajador al ahorro.

Segunda) en esta etapa se empiezan a concretar otros beneficios para los asociados, como actividades de desarrollo integral y proyectos a la comunidad, becas escolares, centros de alfabetización, clínicas de servicios médicos, y muchos otros servicios.

Tercera) Es la etapa ideal, en la que el concepto de ahorro de los trabajadores “se va convirtiendo en el concepto de empresarios y con un fondo común bastante más grande ellos tienen la capacidad de convertirse en empresarios. Es aquí, donde empiezan a formarse empresas que pueden ser periféricas a la empresa en donde surgió la Asociación o bien se hacen inversiones que generen mayores beneficios, como compra de acciones, bienes raíces, certificaciones a plazo. El reto en esta etapa es alcanzar el pleno desarrollo del trabajador y convertirlo en empresario exitoso.”²²

El funcionamiento de una asociación solidarista, promueve ventajas para el trabajador, principalmente en lo que respecta a la creación de un fondo de ahorro y el aporte que el patrono realiza en montos similares al ahorro, en beneficio de sus empleados.

²² Sosa Mendoza, Flor de María, **Las asociaciones solidaristas, una solución a la armonía en la administración personal.** Pág. 18.



3.3. Diferencias entre la asociación solidarista y otras instituciones

La asociación solidarista posee ciertas características que la diferencian de otras agrupaciones laborales, tales como: el sindicato, la asociación mutualista o el cooperativismo. En tal sentido, es importante conocer cuál es la diferencia respecto a cada una de ellas.

3.3.1. Respecto al sindicato

El sindicato puede entenderse como una asociación de trabajadores, cuyo fin es velar por el bienestar de los obreros a través de mejoras económicas, en la prestación de labores y en la seguridad en la prestación del trabajo, antes durante y después de la negociación colectiva.

Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más dañinos de la industrialización. Los primeros sindicatos se originaron en Europa Occidental y en Estados Unidos a finales del Siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo. A medida que se iba desarrollando el sistema fabril, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos.

Este exceso de oferta de mano de obra, aumentó la dependencia de la clase trabajadora y para reducir esta sumisión, se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral y que ya contaban con



cierta tradición de unidad en los gremios. Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico. “Durante el Siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicalización, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del Siglo XIX y desaparecieron”²³.

Dentro de las diferencias que se pueden observar entre la asociación solidarista y el sindicato pueden mencionarse principalmente las siguientes:

- a) Los sindicatos no incluyen a todos aquellos trabajadores que laboran en puestos de confianza del empleador; mientras que a la asociación solidarista pueden pertenecer todo tipo de trabajadores, incluyendo directivos, no hay exclusividad de sectores todos pueden ser la misma;
- b) Los sindicatos están constituidos básicamente para negociar mejores salarios, despidos injustificados y lograr mejores puestos, pero nunca incluyen el beneficio de las familias de los trabajadores, sin embargo, se cree que el poder negociar los pactos colectivos es una ventaja para los sindicatos, cosa que no pueden realizar las asociaciones solidaristas, aunque por su parte puede lograr beneficios que pueden compensar los adquiridos por medio de los pactos colectivos;

²³ Ortega, Esteban José. **Relaciones socio-laborales**. Pág. 64.



- c) Los sindicatos no consideran la productividad de la empresa como un objetivo en el que deben participar, sino que abogan mejores salarios, trabajando lo mínimo y en las mejores condiciones. Mientras el principal interés de una asociación solidarista es incrementar la productividad de la empresa, para obtener mejores contribuciones de parte de los empresarios;
- d) en el sindicato las mejoras salariales dependen del salario provisto por el patrono, ya que es una asociación puramente laboral y no puede existir en otro ámbito que no sea el laboral; mientras, una asociación solidarista, además de las mejoras salariales resultantes de los acuerdos con el patrono, se proveen los intereses originados del ahorro solidarista;
- e) en los sindicatos, el trabajador debe pagar una aportación por pertenecer a este; mientras en el solidarismo, las aportaciones que se dan son propiedad de cada uno de los trabajadores y no de la asociación, y existe una cuenta individualizada para cada trabajador, en donde está tanto la parte que el trabajador ahorra mes con mes, como la parte que el empleador debe aportar como parte del ahorro del trabajador.

Por otro lado, cuando se decide destinar determinado porcentaje del ahorro total de los trabajadores para alguna empresa, este proyecto es duramente fiscalizado por personas designadas para ello y por fiscalizadores independientes contratados con el fin primordial de la transparencia en la inversión.



Respecto a la asociación mutualista

Las asociaciones mutualistas son personas jurídicas de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas libre y democráticamente por personas naturales, con el objeto de brindarse ayuda recíproca frente a riesgos eventuales y satisfacer necesidades mediante la prestación de servicios de seguridad social. Se maneja mediante contribuciones económicas en especie o mediante trabajo convencional de sus asociados, para la exclusiva prestación de servicios y tales contribuciones no pueden ser devueltas a los mismos.

La asociación mutualista para su constitución se necesita de una cantidad mínima de personas, así como de documento privado; su patrimonio es de carácter indivisible, ya que este patrimonio solo quedará afectado en favor de la mutual, es inembargable.

La mayor diferencia radica en que el fondo mutual es de común a todos los miembros mientras el plan de ahorro es de cada miembro de la asociación solidarista. El caso de la aportación en el Mutualismo es sui generis permite realizar aportaciones no dinerarias y dinerarias.

3.3.2. Respecto al cooperativismo

El cooperativismo surge en Inglaterra como resultado de la Revolución Industrial. En el año 1844 aparece la primera cooperativa formada por veintiocho tejedores de la Villa de Rochdale, quienes luchaban por mejorar su situación de miseria, por tal razón,

acordaron organizarse para formar una cooperativa de consumo; y cada uno de los miembros debía aportar una libra esterlina por acción.



El término cooperativa abarca una gran variedad de movimientos asociados de cooperación. Por ejemplo, las cooperativas de consumidores están integradas solo por consumidores que desean adquirir bienes en mancomunidad para reducir sus gastos; las cooperativas de productores son asociaciones de trabajadores que poseen y gestionan sus propias empresas; las cooperativas de mercado son muy corrientes en la agricultura y están formadas por grupos de trabajadores de este sector; las cooperativas de crédito son asociaciones de individuos particulares que ponen en común sus ahorros.

La administración y gestión deben llevarse a cabo en la forma que acuerden los socios. Todos los miembros deben tener los mismos derechos y el mismo poder dentro de la cooperativa y pueden participar en la toma de decisiones, un miembro, un voto. Las aportaciones de capital, en caso de estar remuneradas, deben recibir un tipo de interés reducido principio de remuneración mínima del capital.

Los beneficios económicos que obtenga la cooperativa pertenecen a los cooperativistas y deben distribuirse según los principios de distribución equitativa de los ingresos; esta distribución se hará de acuerdo con la decisión de la mayoría de los cooperativistas, pero respetando criterios establecidos para alcanzar el desarrollo de la cooperativa; evitando de esta manera que cualquier persona de manera dolosa se permita aprovechar de los bienes de la misma de manera injustificada.



Dentro de estos criterios pueden mencionarse, que, de los beneficios, se reserva una parte para el desarrollo de la cooperativa, y para la previsión de gastos extraordinarios, y el resto se distribuye entre los cooperativistas en proporción a sus aportaciones a la sociedad. Además, se destinan fondos a la formación profesional de sus miembros.

Dentro de las principales diferencias entre la asociación solidarista y el cooperativismo, pueden mencionarse principalmente las siguientes:

- a) Las cooperativas son de admisión general; las cooperativas son asociaciones tal como su nombre de lo indica, de cooperación, dedicándose a diversas actividades y a distintos tipos de personas con el único requisito de querer pertenecer a ellas, aceptando todos sus derechos y obligaciones. A diferencia de este aspecto, una asociación solidarista, solo se puede formar con los trabajadores de una empresa determinada, no puede salir a la calle a postular sus beneficios.

- b) En una cooperativa los miembros contribuyen de manera controlada y democrática el capital de la misma y una parte de ese capital es propiedad de la cooperativa. Al igual que la diferencia que se señalaba entre el solidarismo y el mutualismo, aquí se debe señalar, ya que en el solidarismo no existe un capital que sea propio de la asociación solidarista, sino que cada socio tiene su parte del capital, nada es común.

- c) Una cooperativa puede entrar en acuerdos con otras empresas y tener capital externo. Esto no se puede realizar en una asociación solidarista, ya que los aportes los constituyen los ahorros de cada uno de los trabajadores y la parte de los ahorros que aporta el patrono, que según lo pactado por las partes.







CAPÍTULO IV

4. Aplicación de la asociación solidarista en Guatemala

La aplicación de la estrategia empresarial del solidarismo en forma de asociación solidarista, es de reciente incorporación en el medio guatemalteco, sin embargo, su implementación se ha dado en forma rápida y ha proliferado en su utilización en muchas empresas que se han beneficiado con la relación armónica del trabajo que se genera y los múltiples beneficios tanto para obreros como para patronos.

Para comprender de mejor manera la aplicación de este tipo de asociación, es oportuno conocer su origen en Guatemala, su diferenciación con otras figuras o instituciones laborales y su marco regulatorio, entre otros aspectos.

4.1. Origen de la asociación solidarista en Guatemala

El solidarismo tiene su origen en Guatemala, el 26 de enero de 1961, con la llegada al país de Álvaro Portella Lumbreras, ex secretario del movimiento solidarista costarricense y uno de sus pioneros. En dicho año, Portella trató de hacer contacto con la Cámara de Industria Guatemalteca y con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, para disertar sobre los beneficios del Movimiento Solidarista, siendo el señor Ministro de Trabajo, el ingeniero Carlos Cipriano, quien mostró gran entusiasmo y apoyó al sistema, nombrando a Portella asesor en el ámbito solidarista.



En el mes de febrero de 1961, se aprueba la exposición del solidarismo a la Cámara de Industria de Guatemala, bajo la presidencia del señor Julio Vila Betoret, donde se expone a la junta directiva y asesores el sistema solidarista. Posteriormente, se dictaron charlas a todo el personal del Ministerio de Trabajo, recibiendo mucho apoyo del personal de esa cartera. Incluso del entonces Presidente de la República de Guatemala, Miguel Ydígoras Fuentes, quien mostró su apoyo al movimiento.

En septiembre de 1961, se comienza una campaña a nivel nacional sobre el tema del movimiento solidarista, patrocinada por la Cámara de la Industria, y se impartieron pláticas en varios puntos como la Ciudad de Quetzaltenango, San Marcos, Escuintla, Totonicapán y otras ciudades industriales importantes, teniendo en todos ellos gran aceptación.

En ese mismo año, el ingeniero Carlos Enrique Molina Muñoz, gerente de la empresa Carbogas de Guatemala, con solamente once trabajadores, fundó el primer plan solidarista y su respectivo plan de ahorro, asesorado por el señor Portella.

En el lapso de un año, este pequeño grupo logró reunir una cantidad considerable de dinero, gracias al exitoso plan de ahorro de la asociación, favorecido por situaciones externas como la tasa cambiaria favorable al Quetzal con respecto al Dólar. Con la sustitución del gerente general, el alto mando de Carbogas, se disuelve la asociación luego de muchos años de funcionamiento, considerándose que lo ahorrado era suficiente para satisfacer las necesidades de los socios.



En octubre del año 1962, se difunde por primera vez el movimiento a los dirigentes laborales; estos trabajadores pertenecían a las empresas que financiaban la Oficina de Coordinación del Movimiento Solidarista, quienes carecían de capacitación y dirección respecto a las obligaciones que el mismo conlleva, ni de los beneficios y derechos que le asisten; esta agenda se estableció de tal manera que el impacto incentivaría a más empresas y trabajadores a formar sus propios movimientos laborales.

En enero de 1963, se fundó el Instituto Centroamericano de Relaciones Humanas, donde impartían cursos sobre los principios del movimiento solidarista y se trataba de que los trabajadores sustentantes fueran teniendo conciencia y la idea central de que el solidarismo era un instrumento importante, para las buenas relaciones entre las partes que conviven en el centro de trabajo.

“En el mes de abril de 1963, se produce un golpe de Estado, donde el Coronel Enrique Peralta Azurdia, toma el control del gobierno, paralizándose así, todas las actividades, tanto del solidarismo, como del Instituto de Relaciones Humanas. Fue una tregua obligada por las circunstancias”²⁴. Ese mismo año, se funda la Unión Solidarista Guatemalteca, la cual fracasó debido a la negativa del gremio de patronos, a la participación en la misma, causada por la incertidumbre política de la época; sin embargo, la intervención de los empresarios era necesaria para mantener una fuerza equilibrada, ante las ideologías que rodeaban la asociación de trabajadores, debiendo coexistir tanto el grupo de trabajadores como el grupo de patronos.

²⁴ Portela Lumbreras, Álvaro. **Solidaridad, un nuevo concepto de vida económica**. Pág. 86.



Se impartieron pláticas a los dirigentes sindicalistas, donde se intentó que se aprobara el plan de ahorro solidarista, considerado muy beneficioso para los trabajadores, sin embargo, el licenciado Colón Asturias, quien era asesor legal del Ministro de Trabajo, intervino para que los representantes sindicalistas no apoyaran nada que tuviera que ver con un movimiento solidarista, pues según él, dicho movimiento terminaría con el sindicalismo en Guatemala, a lo que los dirigentes sindicalistas accedieron y retiraron su voto al movimiento y al plan de ahorro propuesto por el movimiento solidarista.

Tiempo después, en el año 1981, el empresario Jorge Arenas Menés se propuso organizar una asociación de empleados y nuevamente el Licenciado Portella, buscó reactivar el movimiento solidarista guatemalteco, fundándose de esa manera, la primera asociación solidarista de Guatemala. La asociación contaba en sus inicios con quinientos empleados y tomó el nombre de: Asociación de Empleados de Finca La Perla, Santa Delfina y Anexos, en el departamento de El Quiché, zona de alta actividad bélica durante el conflicto armado Interno que imperó en el país.

Finalmente, es en el año 1983 cuando se funda nuevamente, pero de forma provisional, la Unión Solidarista Guatemalteca, siendo su principal impulsor el señor Arenas Menes. Debe considerarse que el solidarismo encontró un espacio para su impulso en la reducción de los movimientos sindicales en esa época, debido a que el accionar sindical fue reprimido e incluso sus dirigentes fueron objeto de secuestros o asesinatos; ante ello, el movimiento solidarista se presentaba como una alternativa beneficiosa para los trabajadores y un medio de pacificación para los empresarios.



En los años siguientes, el movimiento solidarista se fue fortaleciendo y divulgando para que tanto empleados como empleadores lo conocieran por capacitaciones, seminarios y otras actividades que han creado una conciencia solidarista más fuerte; para el año 1990, ya existían más de 200 asociaciones solidaristas en el país.

4.2. Determinación de la asociación solidarista

La asociación solidarista en Guatemala, como proyecto in neutro, puede definirse como la sociedad civil que parte de un grupo formalizado de trabajadores de una misma empresa, que se articula junto con el patrono, que tiene como fin el bienestar bilateral patrono-trabajador, creación de un plan de ahorro, y organización de eventos para la creación del trabajador. En el caso particular de Guatemala, el plan de ahorro solo guarda cierta similitud a las asociaciones solidaristas extranjeras, ya que el aporte del trabajador y del patrono tiene un porcentaje menor y basa su crecimiento a los intereses bancarios o por la inversión que de esos fondos se realice, de cuyas ganancias se beneficia de forma directa la clase trabajadora en su calidad de socios.

El patrono establece el compromiso de apoyar a la asociación solidarista, con el fin primordial de desestimar la creación de sindicatos, manteniendo la relación laboral lo más armoniosa posible y simplificando los métodos de negociación colectiva.

La existencia de la asociación solidarista, promueve la convivencia armónica en los centros de trabajo, mejorando las relaciones humanas, sociales y laborales en la organización, generando oportunidades de progreso para sus asociados a través del



fomento del ahorro e inversiones adicionales y la obtención de beneficios, fortalecido por contribuciones que el patrono realiza para aumentar el ahorro de los trabajadores.

4.3. la asociación solidarista guatemalteca contra otras figuras similares

La asociación solidarista como unión de trabajadores de una misma empresa, se diferencia de otras formas de asociación o agrupación en materia laboral que se han implementado en Guatemala, tales como: el sindicato, la asociación mutualista o el cooperativismo, las cuales es conveniente presentar.

4.3.1. Antecedentes de la asociación solidarista guatemalteca frente al sindicato

En Guatemala, el sindicato se puede formar con la concurrencia de por lo menos veinte trabajadores, a través de acta constitutiva de acuerdo a las formalidades que la legislación establece, siendo una institución en materia laboral, reconocida y regulada por el Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1414 del Congreso de la República de Guatemala.

Para acordar la constitución de un sindicato se celebra una Asamblea General y se suscribe un acta con base en lo que establece el Artículo 220 del Código de Trabajo, en donde se debe dejar constancia de lo actuado y que se realizó conforme a la ley. El original y copia del acta constitutiva y de los estatutos deben ser firmados al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional y al margen de las mismas deben ser firmadas por el secretario general provisional, según el Artículo 218 inciso b) del



Código de Trabajo y presentarlo en la recepción de documentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto con un memorial de solicitud de inscripción.

Los sindicatos son un efecto alterno de la industrialización llevada a cabo en Estado Unidos y Europa a mediados del Siglo XVII. A raíz de que se abrían más fábricas, el campesino abandonaba los campos y empezaba a depender únicamente de su sueldo, exponiéndose a trabajar en lugares riesgosos y carentes de medidas de sanidad.

Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral y que ya tenían la tradición de unidad en gremios. Estos grupos se enfrentaban a la oposición de gobiernos y patronos que los consideraban asociaciones ilegales que restringían el desarrollo.

El sindicalismo en Guatemala, surgió un doce de octubre de 1892, con agrupaciones gremiales, siendo la primera de ellas la llamada el Porvenir de los Obreros. Surge en medio de la Revolución Industrial, la lucha de clases, y la explotación obrera como una organización de defensa de los derechos de los trabajadores.

En 1920 se emiten reformas a la Constitución de la República de 1876 en las cuales se hace referencia al trabajo. En 1921, se funda el Consejo Obrero Centroamericano; el 1 de mayo de 1925, se fundó la Federación Regional Obrera de Guatemala.

En 1927 se obtiene la personalidad jurídica de la Federación Obrera de Guatemala, institución encargada de la protección legal del trabajo. El tres de julio de 1944 se



funda la Asociación Nacional de Maestros, la cual se convierte en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala. El 6 de julio del mismo año, se funda el Sindicato de Acción y Mejoramiento de Ferrocarrileros, y para el uno de octubre se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala. El dos de mayo de 1950, se funda la Confederación Nacional Campesina de Guatemala.

El mayor avance en la formación sindical, se genera en el gobierno de Vinicio Cerezo, cuando se cambia la Constitución Política de la República y se establece el derecho de sindicalización, aunque ya había sido incluido en el Código de Trabajo de 1941.

El sindicato es la forma de asociación o agrupación de trabajadores de mayor aplicación a nivel mundial, es una de las formas más antiguas de unión de obreros, y generalmente, está reconocida en las legislaciones de todos los países. Sin embargo, el carácter antagónico por el cual ha sido establecido, crea división entre el empresarios y empleados, donde cada uno de ellos considera contrario a la otra parte, sumado a la orientación ideológica que se le ha dado y que la aparta de sus ideales.

El sindicato se diferencia de la asociación solidarista en algunos aspectos, que, entre otros, pueden considerarse los siguientes:

Respecto a discriminación de sus miembros: el sindicato no incluye a empleados que laboran en puesto de confianza del patrono, tales como gerentes, representantes legales, tal y como se evidencia en el Artículo 212 del Código de Trabajo, que preceptúa: "No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los



representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono...". Sin embargo, a la asociación solidarista pueden pertenecer todo tipo de trabajadores, ya sea de los puestos administrativos y directivos, no hay discriminación de trabajadores, todos pueden ser una misma asociación.

Respecto al enfoque o filosofía: el sindicato se constituye, generalmente, para negociar mejores salarios, anular despidos injustificados y lograr mejores puestos, negociar los pactos colectivos para obtener mejores condiciones de trabajo. La asociación solidarista no puede negociar pactos colectivos, sin embargo, por los recursos que genera y la relación con el patrono, pueden obtener mejoras sustanciales en el trabajo.

Respecto a la productividad: el sindicato no considera la productividad de la empresa, sino dirige sus impulsos a obtener beneficios, aunque no exista mejoras en los niveles productivos. La asociación solidarista, pretende incrementar la productividad como elemento de soporte para fundamentar sus mejoras en la relación laboral.

Respecto a beneficios adicionales: en el sindicato, sus afiliados serán siempre asalariados y las mejorías que obtengan dependerán siempre del salario que devenguen; su agrupación será puramente laboral y no puede existir en otro ámbito que no sea el laboral. En la asociación solidarista, además de los beneficios que les da la empresa a los asociados, también gozan de los intereses que sus ahorros generan, así como ingresos por las ganancias de inversiones o negocios que realicen, la asociación

solidarista es una sociedad civil, que no solo puede existir en el ámbito laboral, sino puede operar en otros ámbitos.



Respecto a cuotas o pagos: en el sindicato, el trabajador debe pagar una aportación por pertenecer al mismo, el cual en ocasiones ha tenido repercusiones y conflicto respecto a la forma en la cual se administran los recursos, creando mala imagen respecto a sus directivos. En la asociación solidarista, las aportaciones que se dan son ahorros de cada uno de los trabajadores y no de la asociación; existe una cuenta individualizada para cada trabajador, en la cual, permanece la parte que el trabajador ahorra mes con mes, como la parte que el empleador aporta al ahorro del trabajador, por lo tanto, no hay riesgo de robos ni malos manejos de los fondos. En caso de existir irregularidades, la asociación cuenta con fiscales para revisarlos y denunciarlos.

Respecto a la inversión de los fondos: En el sindicato, poco admisible destinar determinado porcentaje de las cuotas de empelados a otros fines distintos a los que el sindicato haya estipulado con sus miembros, y es repelido con dureza, mientras en la asociación solidarista, cuando el ahorro se invierte en alguna empresa, se fiscaliza por personas designadas para ello y por fiscalizadores independientes, garantizando el beneficio para los asociados.

4.3.2. La asociación solidarista guatemalteca frente a la asociación mutualista

Las asociaciones mutualistas se definen como personas jurídicas constituidas, sin ánimo de lucro, constituidas libre y democráticamente por personas naturales, con el



objeto de brindarse ayuda reciproca frente a riesgos eventuales y satisfacer necesidades mediante la prestación de servidos de seguridad social. Deben ser constituidas con un mínimo de veinticinco personas naturales, mediante documento autorizado por notario, su patrimonio es de carácter indivisible, ya será afectado en favor de la mutual y es inembargable. La asociación mutualista se administra mediante contribuciones dinerarias, en especie o por trabajo convencional de sus asociados, para la prestación de servicios y estas cuotas, no pueden ser devueltas a los mismos.

La asociación mutualista se diferencia de la asociación solidarista en algunos aspectos:

Respecto a los fondos: En el mutualismo los fondos que se generan son propiedad de la asociación; mientras en la asociación solidarista los ahorros pertenecen al asociado que lo ahorra y cuando desean abandonar la asociación, pueden retirar su ahorro.

Respecto a las aportaciones: en la asociación mutualista se pueden hacer aportaciones no dinerarias y esto es muy controversial, ya que no se puede determinar el valor de la aportación en especie o del trabajo realizado, mientras en la asociación solidarista las aportaciones son dinerarias y constituyen un ahorro de los asociados.

Respecto al número de miembros: para formar una asociación mutualista es fundamental contar con un determinado número mínimo de veinticinco trabajadores, lo cual no sucede en la formación de una asociación solidarista, que no existe una cantidad mínima de asociados, esto es una ventaja pues se pueden tener los beneficios



del solidarismo en una empresa relativamente pequeña, por lo tanto, ninguna empresa se ve excluida de este movimiento beneficioso.

4.3.3. La asociación solidarista guatemalteca frente al cooperativismo

El término cooperativa abarca una gran variedad de movimientos asociados de cooperación, que pretenden crear beneficios para sus asociados; existen varios tipos de cooperativas, entre ellas: las cooperativas de consumidores, las cooperativas de productores; las cooperativas de mercado agrícola y las cooperativas de crédito donde individuos que ponen en común sus ahorros.

Todas las organizaciones cooperativas, con el fin de ser útiles a la comunidad en la que operan y a sus socios, deben cooperar en forma activa con otras cooperativas a escala local, nacional e internacional, principio de cooperación entre cooperativas.

La cooperativa se diferencia de la asociación solidarista, en algunos aspectos como:

Respecto a sus miembros: las cooperativas son asociaciones a las cuales pueden pertenecer todas aquellas personas que lo deseen, dispuestas a utilizar sus servicios y a aceptar las responsabilidades de ser miembro. Mientras que una asociación solidarista solo se puede formar con los trabajadores de una empresa determinada.

Respecto al capital: en una cooperativa los miembros contribuyen de manera controlada y democrática el capital de la misma y una parte de ese capital es propiedad



de la cooperativa. Mientras en la asociación solidarista, no existe un capital común que sea propio de la asociación, sino que cada uno de los socios tiene su parte del capital.

Respecto a la relación con externos: una cooperativa puede entrar en acuerdos con otras empresas y tener capital externo. Mientras en una asociación solidarista, no se acepta capital o aportaciones externas, solo opera en lo interno de la empresa, ya que los aportes los constituyen los ahorros de cada uno de los trabajadores y la parte de los ahorros que aporta el patrono, que según lo pactado por las partes.

La asociación solidarista, se diferencia de las instituciones mencionadas y constituye una alternativa para lograr la armonía y la convivencia en las relaciones laborales que propician el progreso de ambas partes de esa relación. Además, puede obtener los beneficios por la productividad que se genera, y por el apoyo y compromiso de la parte patronal, dentro de estos beneficios están: seguros médicos, funerarios, etc.

4.4. Base legal de la asociación solidarista en Guatemala

En Guatemala, no existe una ley específica que regule la institución de la asociación solidarista; sin embargo, existen algunos fundamentos constitucionales y relacionados con el derecho civil, que establecen la base de su aplicación y funcionamiento.

Uno de los fundamentos legales de las asociaciones de este tipo, puede encontrarse en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual establece que "los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí". El



hombre es por naturaleza un ser sociable, cuyas fuerzas individuales no alcanzan para la realización de todos sus fines. Todo individuo forma parte de grupos como su familia, municipio, nación, empresa.

La aplicación de las asociaciones solidaristas consideran las leyes vigentes en el país; se fundamentan en el derecho constitucional de la libre asociación, según lo expresa la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 34: "Derecho de Asociación: se reconoce el derecho de la libre asociación".

El derecho de asociación es una necesidad humana, es un derecho natural y vital del hombre. La sociedad es dinámica y está basada desde su génesis en la familia, y luego en la organización de ciudadanos, incluso en asociaciones, para el fin primordial del mejoramiento, en la búsqueda del bien común, fundamentado en el derecho de libertad, que históricamente, ha costado la vida de mártires que lucharon por ella.

La libertad de reunión y de asociación no solamente implica el derecho de reunirse y el de asociarse pacíficamente para fines lícitos, sino también, el principio de que nadie debe ser obligado a concurrir a una reunión, ni a pertenecer a una asociación contra su voluntad o deseo, práctica muy común en los años cincuenta y sesenta, en donde los ciudadanos de diversas naciones fueron hostigados para el apoyo de determinados grupos de presión social.

De tal manera, el solidarismo está amparado bajo el derecho de la libre asociación, porque una asociación solidarista, es una asociación voluntaria y común en su



estructura, con esencia propia que persigue sus propios fines y objetivos. Su identidad es diferente a la de sus miembros y debe regirse por sus propios estatutos, lo que significa que tiene su propia personalidad jurídica.

Su fundación y sus estatutos, así como la administración de los fondos, se realizan de acuerdo a sus estatutos, aunque contiene la modalidad de la capitalización con el ahorro de trabajadores y empresa, y en su filosofía, que tiende a unir con lazos de solidaridad y comprensión a patronos y trabajadores dentro del seno de la empresa.

Los fines de la creación de las asociaciones solidaristas son lícitos al ir encaminados a fomentar el bienestar económico y social de empresarios y trabajadores, y con ello a una armonía laboral. En Guatemala, se forman como una asociación civil no lucrativa, de acuerdo a los preceptos contenidos en los Artículos 15 y 16 del Código Civil, atribuyéndoles la calidad de personas jurídicas.

Mientras se emite el reglamento sobre el trámite para la aprobación de estatutos y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones sin fines lucrativos, aprobación del funcionamiento de los fundadores y reconocimiento de la personalidad jurídica, se trabaja en base a un instructivo específico, aprobado por el Ministerio de Gobernación para asociaciones, y de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 515-93, una asociación civil no lucrativa se debe constituir en escritura pública o en acta notarial debidamente protocolizada.



Por otro lado, la Unión Solidarista Guatemalteca, tiene personalidad jurídica y se rige por los estatutos aprobados por el Acuerdo Gubernativo número 937-90 del 25 de septiembre de 1990; estas bases otorgan la libertad legal a las asociaciones solidaristas, así como también en el Decreto número 512-98, el cual regula las asociaciones civiles no lucrativas.

4.5. Formación y funcionamiento de la asociación solidarista

Las sociedades civiles son un grupo de personas, con un fin común, que gozan de reconocimiento del estado, con patrimonio propio y que actúan por medio de representante legal, cuya constitución requiere el cumplimiento requisitos específicos. Son la materialización de la libertad de asociarse, garantizado en el Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúa: “Derecho de libre asociación. Se reconoce el Derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse...”. En tal sentido la asociación de sus miembros es voluntaria.

Una asociación solidarista, se forma con los socios fundadores y no se necesita una cantidad mínima para su constitución; de entre ellos, se elige una junta directiva provisional, la cual será permanente cuando la asociación haya sido constituida.

Su formación se apega al ordenamiento jurídico, según lo establecido en el Acuerdo Gubernativo número 512-98, en el cual, se consigna que las asociaciones no lucrativas se constituyen en escritura pública, que debe contener la comparecencia de un número de asociados mayor al número de los que integren la junta directiva provisional, debe

contener la declaración expresa de los socios de querer constituir la asociación, aprobación de los estatutos y debe haberse elegido una junta directiva provisional.



En cuanto a los requisitos de la inscripción en el registro respectivo, la asociación en formación debe completar el expediente con la documentación necesaria, tal como: la solicitud escrita donde conste el deseo explícito de querer formar una asociación, firmada por el representante legal de la empresa para la que laboran y el testimonio y duplicado de la escritura pública de constitución de la empresa.

Es conveniente tomar en cuenta el consenso de carácter imperativo entre asociación y los trabajadores, acerca de la formación de la asociación, ya que como fue señalado hay requisitos que pierden validez sin el cumplimiento de esta declaración de coordinación, donde contempla el carácter voluntario de ser parte de la asociación; al carecer de ella, no se contará con la legitimación para conseguir un estatus jurídico reconocido, pues la inscripción será prácticamente imposible.

La junta directiva debe integrarse antes de la solicitud de inscripción, la cual debe ser un cuerpo que reúna entre sus miembros, tanto a trabajadores como a representantes del patrono; lo cual constituye una característica específica este tipo de asociaciones, ya que participan en una sola forma de agrupación obreros y patronos, ya que se deben lograr, sin conflicto, la toma de decisiones que convengan a ambas partes.

En el Acuerdo Gubernativo número 512-98, se establece que el Ministerio de Gobernación debe, mediante un Acuerdo Ministerial, aprobar los estatutos y reconocer



la personalidad jurídica de las asociaciones que lo requieran por ley y de las civiles no lucrativas que se formen, y debe establecer el reglamento que regule el proceso de inscripción de este tipo de asociaciones, tal como fue establecido en el Artículo 18 del Código Civil, "...El Organismo Ejecutivo deberá emitir en un plazo no mayor de tres meses después de la entrada en vigencia de la presente Ley el reglamento que norme y establezca los requisitos de inscripción..." debe considerarse que este Código entró en vigencia en el país desde hace más de cincuenta años.

La personalidad jurídica de las asociaciones civiles inicia a partir del acto de su inscripción en Registro de Personas Jurídicas del Ministerio de Gobernación, y se rige por sus propios estatutos, de acuerdo a lo que establece el Código Civil en el Artículo 18 que preceptúa: "las instituciones, los establecimientos de asistencia social y demás entidades de interés público, regulan su capacidad civil por las leyes que las hayan creado o reconocido, y las asociaciones por las reglas de su institución aprobadas por el Ejecutivo cuando no hubieren sido creadas por el Estado...".

La formación de la asociación solidarista en Guatemala es a través de la inscripción como una asociación civil, cumpliendo sus requisitos y quedando debidamente inscrita para el acto de adquisición de su personería jurídica.

El funcionamiento de la asociación solidarista como asociación civil, puede considerarse desde dos puntos de vista: el primero, respecto a su formación y forma de organización o estructura de administración y gobierno; y la segunda, relacionada con su forma de operación, las cuales es importante presentar de la siguiente forma:



La formación y funcionamiento de la asociación solidarista desde el punto de vista de su organización y estructura de administración y dirección, se conforma mediante la implementación de su junta directiva conformada entre otros, por los órganos siguientes:

Asamblea general: Es la autoridad suprema de la asociación y la constituye el conjunto de asociados, cuyos nombres constan en el libro especial denominado como miembros de la asociación solidarista de empleados de la empresa respectiva; sesionan ordinariamente una vez al año y extraordinariamente cuando lo decidan.

Asamblea general extraordinaria: Es la reunión de miembros en donde se tratan asuntos que se consideren de extraordinaria importancia o por algún motivo especial. Pueden ser convocadas por la junta directiva, el presidente o por un número de asociados que representen por lo menos el veinte por ciento del total de ellos. Se considera válida si el quórum es de la mitad más uno, del total de asociados. Si no se llega a reunir el quórum necesario, la asamblea se lleva a cabo el mismo día, pero una hora después con los asociados presentes. Debe convocarse mediante circular con por lo menos quince días de anticipación. Un asociado puede representar a otro, pero debe tener una carta poder y solo podrá representar a un asociado.

Junta Directiva: Es el organismo ejecutivo que lleva a cabo las ordenes de la asamblea general, se encarga de dirigir el destino de la asociación, velando porque se cumplan los objetivos y fines de acuerdo a los programas que se hayan acordado.



La junta directiva está conformada por los siguientes directivos:

Presidente: representa legalmente a la asociación y es quien preside la asamblea general y la junta directiva; convoca a sesiones, lleva a cabo las resoluciones de la asamblea y representa y define los intereses de los asociados.

Vicepresidente: asume las obligaciones del presidente en su ausencia, con plenitud de poder; además, ejecuta todas las tareas y comisiones que le sean asignadas.

Secretario: redacta y firma las actas de las asambleas y de junta directiva; lleva control del libro de actas y el registro de los asociados; además, envía informaciones que determine el reglamento de la asociación.

Tesorero: se encarga del cobro de las cuotas de los afiliados y coordinar la recepción de los ingresos de los empleadores. Mantiene al día las libretas de los asociados, suministra los datos a los encargados de la contabilidad, firma los recibos, cheques y documentos que correspondan e informa de todo movimiento a la junta directiva cada seis meses y del estado económico de la asociación.

Vocales: son los encargados de los temas a tratarse en las reuniones de la junta directiva, discuten entre ellos las ponencias presentadas en las reuniones y deciden cuál de ellas es la más importante o la de mayor urgencia para poder tratarla con antelación a las demás. Por otro lado, también proponen ideas favorables que contribuyan con el desempeño eficaz de la asociación o con algún problema que se

presenta; participan en la formación de los comités necesarios para desempeñar las tareas dentro de la asociación, como ejemplo: el comité encargado del desarrollo de las actividades culturales, o el encargado de las actividades deportivas, etc. Además, los vocales son los encargados de designar a las personas que a su parecer tengan mejores cualidades para encargarse de dichos comités.



Fiscales: el órgano fiscalizador de la junta directiva, está formado por dos fiscales, un representante de los asociados y un representante del empleador. El fiscal que representa a la empresa es la única persona que puede nombrarse dentro de una asociación solidaria por parte del empresario. Los fiscales se encargan de revisar cada una de las tareas y verificar que se realicen bien y según lo establecido por los asociados. Informando a la junta directiva y la asamblea de cualquier irregularidad.

Comités: están formados por grupos de asociados que desarrollan actividades de servicio y apoyo a la junta directiva, se forman comités para actividades sociales, deportivas, de capacitación y electorales relacionadas al quehacer de la asociación.

En cuanto al funcionamiento de una asociación solidaria se debe resaltar que funciona de manera independiente, es dirigida y administrada por los mismos trabajadores y cuenta con estatutos propios, reglamentos y mecanismos de control.

El funcionamiento de la asociación solidaria, desde el punto de vista de su forma de operación y la realización de sus fines, puede observarse desde tres etapas principales: la etapa de conformación, la etapa de resultados, la etapa de consolidación.



La etapa de conformación: es la que cuando todos los asociados se empiezan a considerar como parte de la asociación y se organizan para el desarrollo de la asociación, los empleados de todos los niveles se empiezan a conocer como miembros de la agrupación, se identifican capacidades técnicas, administrativas o de dirección, de los integrantes para aprovechar su potencial en beneficio del gremio a través de la asignación de tareas y actividades de beneficio común.

En esta etapa se empieza a estimular al trabajador hacia el ahorro, considerando que, por su posición económica y sus necesidades prioritarias, es difícil la generación del ahorro, pero a través de la capacitación, conoce el beneficio y se fomenta el ahorro.

La etapa de resultados: en esta fase de funcionamiento de la asociación solidarista, se empiezan a concretar no solo beneficios de sus ahorros en forma de intereses que perciben, sino la obtención de otros beneficios para los asociados, como actividades de desarrollo integral y proyectos a la comunidad, becas escolares, centros de alfabetización, clínicas de servicios médicos, y muchos otros servicios; es en esta etapa donde la asociación y sus integrantes perciben la satisfacción con la agrupación.

La etapa de consolidación: es la fase ideal y esperada desde el inicio de la asociación, El fondo creado por los ahorros y que ha tenido un crecimiento significativo, empieza a ser utilizado para la generación de beneficios adicionales para los asociados, el concepto de ahorro de los trabajadores. La inversión de este fondo en la creación de pequeñas empresas periféricas lucrativas, que son independientes y no operan en el mercado de la empresa original que dio vida a la asociación, convierte a los asociados



en empresarios, quienes incrementan sus ingresos por su participación en el negocio y la obtención de los beneficios que mejoran su nivel de vida y propician su desarrollo.

La formación y el funcionamiento de la asociación solidaria, ofrece ventajas importantes para sus trabajadores en el sentido del fomento del ahorro y la obtención de beneficios económicos adicionales a su salario, lo que le permite mejorar sus condiciones económicas y promover su desarrollo.

En el caso del patrono, le permite fomentar un ambiente cordial de trabajo, sin ideologías separadas, el alejamiento de otros tipos de asociación como el sindicato y principalmente, el incremento de la productividad, que implica mayores beneficios.

4.6. Beneficios de la asociación solidaria

La aplicación de la estrategia de conformación de una asociación solidaria en una empresa, permite la obtención de ciertos beneficios para las partes involucradas en las relaciones laborales, dentro de las cuales pueden mencionarse:

La formación de una asociación solidaria en una empresa, convierte al trabajador en un aliado del patrono y no en un adversario, como se percibe con otras formas de agrupación como el sindicato, por lo cual, los empresarios apoyan y se comprometen con el desarrollo de la asociación.

El trabajador realiza su trabajo con mayor motivación debido a que se beneficia de la



productividad que se genera, por lo tanto, produce más y por tanto recibe más, dentro de la empresa para la que labora y esto beneficia al patrono que motivado apoya a la asociación y la promueve.

Por medio de la asociación solidarista, se fomenta el ahorro del trabajador a mediano y largo plazo, a través de su elemento esencial el plan de ahorro, lo cual le permite contar con recursos para afrontar necesidades urgentes o bien, para la adquisición de bienes que promuevan un mejor nivel de vida para él y su familia.

La inversión que la asociación solidarista realiza con los fondos generados por el ahorro, permite la creación de pequeñas empresas periféricas lucrativas, propiedad de los trabajadores, que son independientes a la empresa original donde fue creada la asociación, lo cual lo convierte en empresario y gozar de los beneficios económicos que estas inversiones generan.

El incremento de la productividad genera mayores ingresos para la empresa, lo que motiva mayor apoyo y aportación de parte de los patronos y con ello, la conformación de mayores beneficios para los empleados como el acceso a gran diversidad de servicios y bienes, por medio de los comisariatos o tiendas de conveniencia que se establecen ya sea por nuevos aportes de patronos o con los fondos de la asociación. Con la estrategia de formación de asociaciones solidaristas, se rompe el monopolio de las organizaciones laborales por medio del sindicato y se reduce la formación de cooperativas debido a los beneficios mayores que ofrece el solidarismo.



Con la asociación solidarista, se genera una mejor comunicación entre las partes obrero y patronal, logrando los empleados representatividad laboral positiva con la cual participan en la toma de decisiones de beneficio para la empresa y la asociación.

Cuando la asociación solidarista está consolidada en la empresa, los fondos de ahorro crecen, las inversiones generan mayores ingresos y los patronos promueven el crecimiento del movimiento, lo cual puede propiciar otros beneficios como: el acceso a vivienda digna, a medios de transporte, a servicios de salud efectivos, seguros para los trabajadores y todos aquellos beneficios que mejoran el nivel de vida de los asociados.

4.7. La unión solidarista guatemalteca

La Unión Solidarista Guatemalteca, es una institución civil, apolítica y no lucrativa, cuyo objetivo principal es el de patrocinar, promocionar, capacitar y brindar consulta y asesoría tanto a las asociaciones como a las empresas solidaristas que la integran, por lo tanto, no tiene compromisos políticos, partidistas, religiosos o ideológicos, pero anima a los trabajadores a apoyar con su participación a la democracia.

Es la entidad que reúne, representa, promueve y coordina a las asociaciones solidaristas del país, contando con participación laboral y empresarial. Sus órganos de dirección son partidarios y representativos de trabajadores y empresarios y se rige mediante procedimientos absolutamente democráticos, mediante la coordinación y la organización entre sí.



Se encarga de aglutinar y apoyar a todas las empresas y asociaciones que aplican los principios y postulados solidaristas en sus relaciones obrero patronal. Considera que tanto la empresa privada como la institución pública, son unidades ético económicas. Es decir, son herramientas para producir riqueza con base en el servicio y la eficiencia, pero además son centros de convivencia humana con relaciones de mutua dependencia entre empleados y empleadores y debe ofrecer satisfacciones de carácter moral, social y económico a todos sus miembros.

La Unión Solidarista Guatemalteca, pretende de estimular las buenas relaciones de cooperación entre empleadores y empleados. Sus funciones principales son: a) servir como órgano de consulta a las Asociaciones y empresas privadas; b) asesorar a las empresas y a los empleados en la organización y creación de nuevas asociaciones; c) ofrecer apoyo en los aspectos de administración finanzas, asuntos legales, programas de cooperación; e) impartir cursos básicos y seminarios para dirigentes solidaristas; d) editar folletos y todo tipo de información escrita sobre el solidarismo; e) promover y realizar reuniones para empresarios y trabajadores.

El objetivo principal y fundamental de la Unión Solidarista, es lograr que las asociaciones tengan la independencia, soberanía y autodeterminación, dentro de su administración, para alcanzar un desarrollo de forma más rápida, eficiente y con la obtención de mejores resultados para todos los asociados.

Dentro de sus estrategias de expansión, se encuentra que cada asociación solidarista, deberá ser solidaria con las demás asociaciones similares, para facilitar el desarrollo



mutuo y los mejores logros para cada asociado; es por esto que se incentivan las comunicaciones constantes entre asociaciones, de manera que entre ellas se transmitan métodos prácticos en la solución de conflictos o en la administración de nuevas empresas y también del personal.

Para formar parte de la Unión Solidarista, además de cumplir con sus objetivos y estrategias, las asociaciones miembros de la misma, hacen un aporte mensual de dos Quetzales por trabajador, el que puede variar según el número de asociados, pues si el número es bajo el aporte por cada uno puede incrementarse; este aporte es igualado por la empresa en la que se encuentra cada una de las asociaciones, pero dicho aporte se paga anualmente.

El fondo que se forma con estos aportes es administrado por la junta directiva de la Unión Solidarista y se utiliza para la creación de nuevas asociaciones, para el financiamiento de publicaciones periódicas sobre el movimiento y para la asesoría de las asociaciones ya constituidas.

4.8. La promoción de la asociación solidarista en Guatemala

La asociación solidarista en Guatemala, representa una alternativa respecto de los sistemas tradicionales de agrupación de trabajadores, principalmente, del sindicato, que ha sido duramente criticado debido a sus orientaciones de carácter ideológico que divide las empresas en dos clases en oposición plenamente diferenciadas como lo son la clase patronal y la clase trabajadora.



El empresario puede considerar con la implementación del solidarismo en su empresa, la posibilidad de apartar de sus trabajadores de toda idea que los impulse a la formación de sindicatos, que con sus ideologías solo busquen la obtención de beneficios, sin considerar las condiciones de los centros productivos, ni la generación de mayores niveles de producción y productividad. Sin embargo, con la estrategia de implementar la asociación solidarista, se crea un mecanismo de unificación, de comunicación y de apoyo mutuo en la organización con todos sus beneficios.

La formación de la asociación solidarista como una nueva forma de organización colectiva, con la particularidad de que el patrono y los trabajadores forman parte de la misma en cooperación mutua, fue vista desde sus inicios, por las agrupaciones de trabajadores tradicionales, con recelo, ya que percibían que se le daría al patrono decisión en los asuntos de los trabajadores, desestimando los compromisos que el mismo patrono adquiriría al integrarse la asociación solidarista.

Guatemala ha tenido periodos históricos de muchos conflictos sociales y políticos que ha dividido ideológicamente a empleados y empleadores; más de treinta años de conflicto armado interno con sus múltiples víctimas y miles de personas desaparecidas, asesinadas y fallecidos en los enfrentamientos, ha creado un vacío en la relación entre los grupos que ostentan en poder y la clase obrera.

La desconfianza causada por las diversas reformas de las agrupaciones obreras ha sido un detonante de la falta de progreso y de la inclusión de medidas innovadoras en el ámbito laboral, por ello el obrero al no tener los medios educativos necesarios se ve



inmerso en una serie de medidas contraproducentes que vienen a afectar el desarrollo armónico de sus labores diarias.

Por lo tanto, el programa del solidarismo en Guatemala, fue creado inmerso en un sentimiento de desconfianza, tanto de trabajadores y patronos y no fue sino hasta la década de los ochenta, que se le dio un nuevo respiro de esperanza a la aplicación del solidarismo y mediante innovaciones ha proliferado positivamente en el país.

La difusión de los beneficios y operatividad del sistema solidarista, fue mínima desde su inicio, fueron estudios de autores específicos en el ámbito laboral colectivo, que escribieron al respecto y que expusieron la viabilidad del nuevo modelo de asociación de trabajadores, con sus muchos beneficios. La propagación de los elementos pragmáticos de las asociaciones solidaristas fue mínima y solo publicitada en ciertas etapas clave en la vida nacional, donde se vislumbraba un progreso que al final por la coyuntura social no se registró un desarrollo significativo.

Sin embargo, el solidarismo por sí mismo ha rendido sus frutos tanto en Guatemala, como en su país de origen Costa Rica, es sencillamente materia de voluntad y llevar a cabo en la práctica de la manera más honesta y transparente las decisiones tendientes al beneficio del trabajador.

El desarrollo de las asociaciones solidaristas en este país con una sociedad sui generis, ha tenido sus altas y bajas y hoy en día, se presenta como una solución viable a los problemas laborales que se afrontan en el medio.



En Guatemala, la aplicación práctica del solidarismo se concreta con la creación de las asociaciones solidaristas, que son constituidas por voluntad propia de los trabajadores de empresas privadas y en donde no se realiza ninguna discriminación y todos los empleados de todos los niveles pueden participar unidos con el único propósito de formar un capital autosuficiente con el ahorro de todos y la aportación del patrono que aporta al fondo de ahorro, y unidos poder apoyarse mutuamente, permite encontrar nuevas formas innovadoras para generar mayores ingresos para los empleados que permita mejorar su nivel de vida para él y su familia.

Guatemala necesita de nuevos sistemas, métodos o instrumentos que promuevan la unidad y que den como resultado mejoras sustanciales para el trabajador, en forma de mejores salarios, mejores ingresos, mejores prestaciones y la creación de mecanismos que propicien la obtención de mayores beneficios para quienes se involucran. Esta alternativa puede ser la aplicación del solidarismo a través de las asociaciones solidarista, pero solo con un conocimiento claro de sus sistemas y mecanismos y con la capacitación de las partes obrero y patronal, podría llevarse a la práctica.

Las asociaciones solidaristas que se han implementado en Guatemala siguen el mismo esquema financiero basado en el plan de ahorro de las asociaciones solidaristas aplicadas en Costa Rica, en la cual los trabajadores aportan al fondo de ahorro el tres por ciento y el cinco por ciento del sueldo mensual.

Sin embargo, en Guatemala, al no existir una ley específica que regule las asociaciones solidaristas y que limite la aportación, los miembros o asociados a la misma, pueden

aportar hasta el ocho por ciento y el diez por ciento de su sueldo mensual, que puede variar según el acuerdo con los trabajadores, y pero debe ser suscrito en la escritura notarial de los estatutos de fundación de la asociación.



La promoción y estímulo de la aplicación de la asociación solidarista en medio empresarial guatemalteco, con sus múltiples beneficios para las partes obrero y patronal, requiere la realización de acciones que de forma genuina sean implementadas para fortalecer su formación y robustecer su funcionamiento.

Dentro de estas acciones pueden mencionarse las siguientes:

La creación de una ley específica que regule la formación y el funcionamiento de las asociaciones solidaristas, para contar con un marco jurídico legal específico que proteja la institución y sienta las bases sobre las cuales las partes, tanto obreras como patronales deben conducirse para la conformación de esta asociación.

Crear los mecanismos de promoción y divulgación de las asociaciones solidaristas, con su definición, características, requisitos para su formación y funcionamiento, la forma de operar y de los beneficios que ofrece para las partes obrera y patronal.

Establecer sistemas de comunicación respecto a la diferenciación de la asociación solidarista con otros sistemas de asociación de trabajadores, entre ellos el sindicato y el cooperativismo, para desvanecer dudas respecto a su alcance y sus implicaciones.



Promover y generar mecanismos de apoyo estatal para la Unión Solidarista Guatemalteca, para fomentar e impulsar el crecimiento del número de asociaciones solidaristas en el medio empresarial guatemalteco, que se considera que actualmente existen en el país, más de quinientas cincuenta asociaciones de este tipo, beneficiando a más de cien mil de trabajadores.

Guatemala, necesita innovaciones en sus relaciones laborales, que impulsen el beneficio y el desarrollo económico para los trabajadores y la aplicación de la asociación solidarista es una alternativa beneficiosa para la población.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala, no existe una ley específica que regule la asociación solidarista, sin embargo, aunque la base de su formación y funcionamiento en el país es como asociación civil y se fundamenta en normas constitucionales y de derecho civil; Código Civil, Artículo 15; no son leyes propiamente laborales. Asimismo, al tenor del Código de Trabajo en su Artículo 241 literal b, ésta agrupación pudiese convertirse en el método más efectivo para conciliar y devenir en un órgano consultivo necesario antes de declarar una huelga, por lo que se recomienda a los trabajadores así como a los patronos de todos centros productivos, agrícola, industrial, ganadero, etc., que fomenten la creación de asociaciones solidaristas como un ente alternativo de negociación, en un principio, y ya en su uso y práctica, el robustecimiento de la misma como una persona jurídica con el disfrute de todos sus derechos y sujeta a las obligaciones que sus estatutos indiquen, para el bienestar de todas las partes envueltas en un contrato de trabajo.

La asociación solidarista no ha sido ajena al estigma de la limitación en el ejercicio y derecho de la libre asociación, por lo que se recomienda al Congreso de la República su inclusión en la normativa laboral para que sea reconocida como una asociación laboral con capacidad de negociación colectiva formal aplicándose un control rígido del Artículo 34 Constitucional y una legislación proteccionista similar a los aplicados a los integrantes de los sindicatos plasmados en el Artículo 209 del Código de Trabajo.



BIBLIOGRAFÍA



ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho del trabajo**. Tomo I. Ed. de Derecho Privado. Barcelona, España. 1989.

ARÉVALO, Ingrid, **La regulación de las asociaciones solidaristas en Guatemala**. Guatemala: (s.e.), 1999.

BORREL, Miguel. **Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo**. Ed. Sista. México. 2006.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual tomo II**. 14^a. Edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 2001.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II, 3^a. ed.; Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina. 1982.

CABIECES Guillermo. **La Revolución Industrial y el derecho de trabajo**. (s.e.) Lima, Perú. 2013.

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco: conceptos del derecho individual del trabajo guatemalteco**. 1^a. Ed. Guatemala, 2004.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa. México. 2007.

FRANCO, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala. 2006.

Guía Oficial del Movimiento Solidarista. **Solidarismo**. Cuarta ed. (s.e.). San José, Costa rica. 1981.

[HTTP://www.envio.org.ni/articulo/672](http://www.envio.org.ni/articulo/672) **Solidarismo: nueva arma contra los sindicatos**. *Revista mensual de análisis Nicaragua*. (Consultado: 31 julio 2017).

[HTTP://www.centrallaw-guatemala.com/blog/Diaz-DuranyAsociados](http://www.centrallaw-guatemala.com/blog/Diaz-DuranyAsociados). **La asociación solidarista herramienta de control laboral**. (Consultado: 31 septiembre 2017).

ITURRIAGA REYES, Guillermo. **La asociación solidaria como herramienta de control interno laboral**. [Http://www.diazduran.com](http://www.diazduran.com). (Consultado: 14 de agosto 2017).



LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Ed. Impresos Industriales, Guatemala. 1985.

MARTÍNEZ NOLASCO, Oscar Rene. **El solidarismo como nueva forma de organización obrero-patronal en la sociedad guatemalteca**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1989.

ORTEGA Esteban José. **Relaciones socio-laborales**. Universidad de salamanca. España, 1993.

OSSORIO Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta. Argentina. 1999.

PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios de derecho del trabajo**. 2da. Edición Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1990.

PRAHL PALMA, José Antonio. **El solidarismo como herramienta para la administración empresarial**. Universidad Francisco Marroquín. Guatemala 1998.

PORTELA LUMBRERAS, Álvaro. **Solidaridad, un nuevo concepto de vida económica**. Tercera Edición. Guatemala, 1989.

QUISBERT, Ermo. **Derecho del trabajo**. (s.e.). Buenos Aires, Argentina. 2005.

SOSA MENDOZA, Flor de María, **Las asociaciones solidaristas, una solución a la armonía en la administración personal**. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Mariano Gálvez. Guatemala, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**, Sexta Edición, Porrúa, México. 1981.

VILLANUEVA CARREDO, Julio Enrique. **El solidarismo y la situación legal en Guatemala.** Universidad Rafael Landívar. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala. 1991.



Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdía. Jefe de gobierno de la República de Guatemala, 1964.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código de Comercio de Guatemala. Decreto número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala, 1970.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 1998.