

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

**LA VIOLACION DEL CONVENIO 87 DE LA O.I.T.,
CON LA IMPOSICION QUE HACE LA LEY DEL ORGANISMO
EJECUTIVO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL DE RECONOCER A LAS ORGANIZACIONES**

SOLIDARISTAS

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

AMALIA ANGELICA PIRIR ZELADA

Brevis a Conferirse el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Titulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 1998

04
T(3545)
C.4

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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Erwin Rolando Rueda Masaya
Vocal:	Lic. José Alberto Zeceña López
Secretario:	Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. María Elisa Sandoval de Aqueche
Vocal:	Lic. José Luis de León Melgar
Secretario:	Lic. Homero Nelson López Pérez

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

Lic. Luis Alberto Zeceña López
ABOGADO Y NOTARIO



3292-98

11/10/98
ZL

Guatemala, 1 de octubre de 1998.-

Señor Decano
de la Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales de la Universidad de San
Carlos de Guatemala,
Ciudad Universitaria.-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 1 OCT 1998

RECIBIDO

Horas: 19 Minutos: 20
Oficial: [Signature]

Señor Decano:

En forma respetuosa me permito informar a Usted que he asesorado a la Bachiller Amalia Angélica Pirir Zelada, en su trabajo de tesis intitulado "La Violación al Convenio 87 de la O.I.T. con la Imposición que hace la Ley del Organismo Ejecutivo al Ministerio de Trabajo Previsión Social de Reconocer a las Organizaciones Solidaristas".-

La Bachiller Pirir Zelada desarrolló su trabajo de tesis, siguiendo la metodología y técnicas de investigación sugeridas, así como también utilizó la bibliografía adecuada.-

El trabajo destaca, entre otros efectos, la paulatina desaparición del Sindicalismo como consecuencia de la generalización de las agrupaciones solidaristas en las que participan en las juntas directivas, tanto trabajadores, como patronos, con la falsa expectativa en que el trabajador llegará a ser co-propietario de la empresa. También sugiere la forma de evitar su generalización a través de la impugnación.-

Considero que el trabajo constituye un valioso aporte para la defensa de la clase trabajadora y que también servirá a estudiantes y profesionales del derecho.-

Por lo expuesto, estimo que el trabajo aludido cumple con los requisitos que establece el reglamento para ser aceptado como tesis de graduación de su autora.-

Aprovecho la oportunidad para suscribirme con muestras de mi alta y distinguida consideración.-

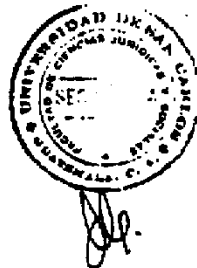
[Signature]

Lic. Luis Alberto Zeceña López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, dos de octubre de mil novecientos noventa y
ocho_____

Atentamente, pase al LIC. CESAR LANDELIÑO FRANCO LOPEZ, para
que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de La Bachiller
AMALIA ANGELICA PIRIR ZELADA y en su oportunidad emitir el
dictamen correspondiente._____

libj.



[Handwritten signature and scribbles over the stamps and text]

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Guatemala



[Firma manuscrita]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, quince de octubre de mil novecientos noventa y
ocho.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis de la Bachiller AMALIA ANGELICA PIRIR ZELADA
intitulada "LA VIOLACION DEL CONVENIO 87 DE LA O.I.T., CON
LA IMPOSICION QUE HACE LA LEY DEL ORGANISMO
EJECUTIVO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DE RECONOCER A LAS ORGANIZACIONES SOLIDARISTAS".
Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Publico de
tesis.



Alhj.



Jmcp
13/10/98

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



3443-98

Guatemala, octubre 9 de 1998.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

13 OCT. 1998

RECIBIDO
Hores: *14* Minutos: *20*
Oficial: *[Signature]*

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha dos de octubre de mil novecientos noventa y ocho, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis de la Bachiller AMALIA ANGELICA PIRIR ZELADA, informo:

La postulante presentó el tema de investigación " LA VIOLACION DEL CONVENIO 87 DE LA O.I.T., CON LA IMPOSICION QUE HACE LA LEY DEL ORGANISMO EJECUTIVO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISON SOCIAL DE RECONOCER A LAS ORGANIZACIONES SOLIDARISTAS".

Habiendo revisado el contenido del trabajo presentado por la sustentante, puede arribarse a la conclusión de que el mismo, no sólo reúne los requisitos exigidos por la reglamentación correspondiente, sino además, se presenta con una temática de especial importancia para el ámbito laboral guatemalteco, tal y como lo es, por un lado, el análisis de un Convenio Internacional de Trabajo, que como el del estudio, permite ahondar en la trascendencia que para Guatemala tiene

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegado No. 4596



la aplicación del contenido de éstos, como normas mínimas que conforman parte del ordenamiento legal interno, mientras que por el otro lado la importancia se hace extensiva al análisis que se realiza sobre la nueva ley del Organismo Ejecutivo y específicamente en relación a la forma en que ésta, impone al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la obligación de tramitar y reconocer la solicitud de las asociaciones solidaristas, como organizaciones legítimas de trabajadores, lo que en la práctica y en la realidad no es así, pues es de público conocimiento que estas organizaciones son conformadas por los patronos, con el propósito de obstruir y desprestigiar a las organizaciones sindicales, por lo que es absolutamente veraz, el que la imposición de esta obligación al Ministerio de Trabajo, no sólo viola el ejercicio de la libertad sindical, reconocido en la Constitución Política de la República, como una garantía individual a favor de los trabajadores, sino además viola también el Convenio objeto de estudio en la presente investigación.

En conclusión, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Pírir Zelada, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

ACTO QUE DEDICO

A DIOS Y A LA VIRGEN MARIA.

A MIS PADRES: EDUARDO PIRIR y AMALIA ZELADA VDA. DE PIRIR

A MIS HERMANOS: SARA JUDITH, ENMA YOLANDA, ZOILA ESPERANZA Y
EDGAR EDUARDO.

A GERTRUDIS DE JESUS VELASQUEZ HERNANDEZ

A MIS SOBRINAS y SOBRINOS

A MIS AMIGAS y AMIGOS

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO I	1
LA CORRIENTE DEL SOLIDARISMO	1
Consideraciones u origen del solidarismo y su actividad en Guatemala.	1
Qué es la ideología solidarista.	17
Cuál es el efecto que provoca el solidarismo en los sindicatos.	18
Los rasgos solidaristas.	19
Los caracteres del solidarismo en Guatemala.	20
Las falacias del solidarismo.	20
Crecimiento del solidarismo en Guatemala.	22
Cómo penetra el solidarismo en Guatemala.	23
CAPITULO II	27
LOS POSTULADOS SOLIDARISTAS	27
La visión que de la solidaridad tienen las organizaciones Solidaristas.	27
Las falacias de la comunidad de intereses.	31
La búsqueda de la relación armoniosa entre trabajadores y patronos.	33
Los sindicatos no pueden promover la solidaridad.	35
El solidarismo como ejemplo de justicia social.	36
Qué piensa, qué hace y como pretende obtener sus logros el solidarismo.	38

Las ofertas solidaristas	39
Las fases del solidarismo	40
Crítica a la organización y el perfil solidarista.	45
Por qué es perjudicial el solidarismo	52

CAPITULO III 59

ANALISIS DEL CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, O.I.T.. 59

Inicio de la vigencia y aplicación del Convenio.	59
La aplicación material del Convenio.	62
La Constitución de organizaciones sindicales.	62
Las formas de disolución de las organizaciones.	80
Imperatividad del Convenio.	81
Qué debe entenderse por organización y qué obligaciones significa el Convenio.	82

CAPITULO IV 85

ILEGALIDAD DEL ARTICULO 40 (d) DE LA LEY DEL ORGANISMO EJECUTIVO, QUE IMPONE AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL LA OBLIGACION DE TRAMITAR EL RECONOCIMIENTO E INSCRIPCION DE LAS ORGANIZACIONES SOLIDARISTAS. 85

Estudio analítico del artículo 40 d) de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República. 85

Posibles acciones legales que pueden promoverse en contra de la disposición contenida en el artículo 40 d), de la Ley del Organismo Ejecutivo. 90

Acción de Constitucionalidad de Amparo. 90

Acción de Inconstitucionalidad. 91

Procedimiento de sanción a la violación del Convenio 87 de la O.I.T., ante la Organización Internacional del Trabajo.	93
Antecedentes Historicos.	93
El Procedimiento de Queja ante el Comité de Libertad Sindical	94
Modelo de Boleta de Encuesta.	101
Evaluación.	117
Conclusiones.	123
Recomendaciones.	127
Bibliografía.	129

INTRODUCCION

El presente trabajo de tesis se ha elaborado con el fin de realizar un estudio analítico, con respecto a "LA VIOLACION AL CONVENIO 87 DE LA O.I.T. CON LA IMPOSICION QUE HACE LA LEY DEL ORGANISMO EJECUTIVO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE RECONOCER A LAS ORGANIZACIONES SOLIDARISTAS." El cual nos permite reflexionar acerca de la aprobación de las leyes que emite el Congreso de la República de Guatemala; haciendo hincapié, específicamente en lo relativo a la violación del derecho a la libre organización sindical. Así como profundizar que el artículo 40 d).. de la Ley del Organismo Ejecutivo al imponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la obligación de reconocer a las organizaciones solidaristas y no regular acerca de la autorización de los sindicatos del sector público, constituye una intervención del Estado que tiende a limitar, como anteriormente se expuso, a los trabajadores el libre ejercicio del derecho individual de sindicalización, por cuanto impone que organizaciones conformadas y financiadas, por los patronos se organicen dentro de los centros de trabajo, lo cual viene a mediatizar a las organizaciones sindicales.

Además en la importancia que tiene para Guatemala, la aplicación del contenido del convenio 87 de la O.I.T., como garantías mínimas y que de acuerdo a la Constitución Política de la República es ley en Guatemala, pues establece la obligación del Estado de garantizar el legítimo ejercicio de la libertad Sindical.

Así también el estudio de las posibles acciones legales que pueden promoverse en contra de la disposición contenida en el artículo 40 d)., de la nueva Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97 del Congreso de la República.

CAPITULO I

LA CORRIENTE DEL SOLIDARISMO

1. CONSIDERACIONES Y ORIGEN DEL SOLIDARISMO Y SU ACTIVIDAD EN GUATEMALA.

A fines de la década de 1940, Alberto Marten Chavarria, pensador social y político costarricense, promulgó las ideas que sirvieron de base a una "nueva" doctrina de relaciones obrero-patronales que llegó a conocerse con el nombre de solidarismo, fundamento ideológico del Movimiento Solidarista actual en Centroamérica. Marten hizo hincapié en los principios de dependencia recíproca y colaboración entre patronos y trabajadores. En adelante, los conflictos de intereses o relaciones adversarias darían paso a la armonía de intereses comunes y sería un reflejo de la naturaleza corporativa de la producción, servicio o empresa comercial. Este concepto fue impulsado por una visión de paz y justicia social que se alcanzaría a través de la unidad y no de la división de la solidaridad clasista y no de la lucha de clases.

Así mismo, de esta visión se derivan los objetivos que deben su definición al contenido de la doctrina de Marten. Su

enfoque consistió en un programa encaminado a la distribución justa de la riqueza en Costa Rica por medio de acciones que progresivamente "democratizarían el capital" y conducirían a un nivel significativo de adquisición de los medios de producción por los trabajadores. En esta forma Marten abogó a favor de programas que facilitarían la compra de acciones capitales por los trabajadores en sus propias compañías o en otras. La redistribución del ingreso se efectuaría con un enfoque más equitativo hacia la propiedad privada que traería consigo más justicia y armonía en las relaciones industriales. De la misma manera se establecía el objetivo de realzar la dignidad del trabajador y de sus funciones en su centro de trabajo. Marten trató de lograr esto dando al trabajador un verdadero sentido de participación en la empresa, no sólo a través de los incentivos implícitos en la propiedad y en las utilidades compartidas, sino también mediante la creación en el centro de trabajo de una realidad donde prevalecería la práctica de la comunicación, de la comprensión y de la colaboración.

El objetivo de mejorar la calidad de vida del trabajador también ocupaba un lugar elevado en la escala de valores

establecida por Marten. Este se lograría proporcionando una variedad de servicios a los trabajadores por intermedio de una asociación "solidarista" y de un fondo capital (obrero-patronal) La asociación concedería crédito y facilitaría ahorros y servicios y consumo a los trabajadores. La asociación también administraría el fondo mixto invirtiendo su capital de acuerdo con las decisiones tomadas colectivamente.

Las ideas de Marten junto con su instrumento, la asociación solidarista, florecieron brevemente en Costa Rica en la década de 1950.

En 1949 Marten propugnó sus ideas básicas y sus propuestas en un libro titulado La Metafísica del Dinero. En 1954 ya existían 24 asociaciones y una organización nacional de asociaciones llamada La Unión Solidarista Costarricense, establecida con el propósito de hacer conocer mejor y dar más unidad al movimiento. En 1959 ya se habían formado aproximadamente 70 organizaciones.

Con todo, el movimiento se extenuó muy pronto. En 1963 la

mitad de las asociaciones ya se habían dividido y al final de la década quedaban sólo unas 20. Las razones del fracaso aparentemente se debían al mismo Marten. Este se había retirado del esfuerzo de promoción de las asociaciones tal vez por incertidumbre sobre la capacidad de los programas para lograr el cambio social que él creía necesario. También formó un partido político solidarista que buscaba un auditorio más amplio y más influyente para el mensaje que quería transmitir. Esto fue considerado por muchos de sus seguidores como una violación de la neutralidad política o del carácter no partidista esencial al movimiento. A raíz de esto la dedicación y el favor amenguaron. Bajo la dirección del sacerdote Claudio Solano, el movimiento recibió nueva vida en 1971. Con el apoyo del Padre Solano el Solidarismo ha venido creciendo en Costa Rica en las últimas dos décadas. Como Director Ejecutivo de la Escuela Social Juan XXIII, Solano y sus socios, particularmente en el sector empresarial han hecho promoción al movimiento ampliándolo con señalado éxito. La Escuela Social parece haber sido el principal vehículo de dicha expansión. La Escuela ha formado el personal y los trabajadores de las asociaciones y tiene su propio programa de promoción para organizar nuevas

asociaciones solidaristas, principalmente en la capital y en los alrededores de la misma. El programa de estudios de la Escuela, efectuado al corto plazo, es muy intenso y consiste en seminarios con un alto nivel de asistencia en los que se inculcan los principios del movimiento y se capacitan los líderes de las asociaciones. Muchos más trabajadores que patronos o representantes de estos asisten a los cursos de formación, en el aspecto externo la Escuela cuenta con 60 activistas, cuya misión consiste en organizar nuevas asociaciones solidaristas.

Con amplio financiamiento, en gran parte proveniente del sector empresarial, además del apoyo institucional de la Escuela de capacitación, el movimiento ha tenido una rápida expansión. A fines de la década el movimiento ya contaba con un mínimo de 100 asociaciones. En el decenio de 1980 el movimiento tuvo una expansión múltiple. Basándose en estimados, posiblemente aumentados, provenientes de fuentes solidaristas el movimiento cuenta actualmente con cerca de 14000 asociaciones con unos 140.000 efectivos, cifra que hace del solidarismo un movimiento cuya magnitud es casi igual a la del movimiento sindical en aquel país. Cada uno de estos

movimientos representa más o menos un 15% de la fuerza laboral del país.

"La diseminación de las asociaciones solidaristas fué también significativamente impulsada con el crecimiento, en 1980, de la Unión Solidarista Costarricense (USC), organización que ha jugado un papel sustancial de promoción y activismo en el campo de organización. El movimiento también fue fortalecido por una ley nacional que legalizó las asociaciones solidaristas en 1984. La Ley de Asociaciones Solidaristas legitimizó públicamente el movimiento."(1)

Como en Guatemala, las asociaciones solidaristas tienden a agruparse en el sector privado, principalmente en la industria, en el comercio y en las empresas de servicios; su penetración en el sector público tanto en Costa Rica como en toda centroamérica, ha sido inferior, pues sólo cuenta con unas quince asociaciones en organismos públicos. Es importante observarlo en las empresas públicas transnacionales establecidas, principalmente en empresas norteamericanas, Coca Cola, IBM, Firestone, Del Monte, Pizza Hutt, MacDonald, Colgate Palmolive y Standar Brands. En gran

(1) Ley de Asociaciones Solidaristas de Costa Rica.

parte como un desbordamiento de Costa Rica, el solidarismo ha empezado a adquirir impulso en otros países centroamericanos, principalmente en Guatemala. En 1988 habian 100 asociaciones solidaristas en Guatemala con unos 40,000 efectivos. En Guatemala, también como en Costa Rica, las transnacionales han sido particularmente receptivas al movimiento solidarista. Los empresarios y la gerencia de las empresas han desempeñado el papel más importante en la formación de dichas asociaciones en Guatemala.

Las aspiraciones de más embergadura, en el campo internacional, también se han puesto de relieve con la formación del Consejo Superior Solidarista de las Américas, en 1985, cuya misión consiste en extender el movimiento por todo el hemisfério. El Consejo fue establecido por todas las uniones solidaristas de Costa Rica y Guatemala y realmente ha limitado sus esfuerzos de promoción y formación a aparentemente una vinculación muy estrecha con el Consejo. Merece atención el grado en el que el Padre Solano y sus colegas de la USC y de la Escuela Social han cambiado el concepto solidarista de Marten. El movimiento solidarista floreció en gran parte debido a que sus líderes han institucionalizado los principios del movimiento

vinculándolos a una agenda de expansión agresiva.

Entonces, a qué se debe que los movimientos sindicales centroamericanos invariablemente se opongan con tanta determinación al Solidarismo? Por supuesto, que en esto hay un elemento de amenaza, pura y simple. Los dirigentes sindicales consideran que el Solidarismo pone en peligro su supervivencia ya que compite por la lealtad del mismo electorado. Sin embargo, las razones de dicha oposición son más sustanciales. Si se quiere criticar al movimiento solidarista, realmente hay argumentos contundentes que pueden ofrecerse y que enfocan diferentes aspectos del carácter y puntos de vista del movimiento. Hay una discrepancia evidente entre principio y práctica, entre retórica y realidad en los programas que desarrolla el solidarismo. El punto crucial de la filosofía de Marten y de los ideales que actualmente profesa el solidarismo, es el progreso hacia una mayor adquisición de propiedad por parte de los trabajadores con el fin de alcanzar una distribución más equitativa del ingreso. Este principio sólo se cumple en apariencia. La parte del activo de las asociaciones que se invierte en sus compañías o en otras compañías representa a lo más un

porcentaje marginal de las acciones de la empresa. Según lo expresó recientemente Willian C. Doherty, Director Ejecutivo del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL), "después de 35 años de existencia, ni siquiera una asociación solidarista ha adquirido la mayoría de las acciones de la compañía para los trabajadores..." se sospecharía que el derecho de propiedad de los trabajadores no es la meta principal de los directores del solidarismo sino esfuerzo encaminado a fortalecer la posición de dichas asociaciones como alternativas a los sindicatos..." (2) En resumen, convertir a los trabajadores en dueños es un proyecto más ficticio que real. La verdad es que en Costa Rica una buena parte del activo de las asociaciones se consume en los servicios que se prestan.

Que la dignidad del trabajador es respetada y ampliada por medio del solidarismo cuando no hay contratación colectiva ni derecho a huelga, ni procedimiento de reclamos es, asimismo, un argumento forzado. Realmente no hay reconocimiento de los

(2) Informe anual Instituto Americano para el desarrollo del Sindicalismo Libre. 1991 pag. 12.

derechos de los trabajadores fuera de la vida orgánica de la compañía. De igual manera los conflictos de intereses entre empresa y trabajadores, por ejemplo en cuestión de ganancias, salarios, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y cambio tecnológico, suelen desvanecerse por la imposición del dueño de la lucha de clases. Cuando quiera que las condiciones de empleo en las compañías solidaristas se establece formalmente, en la mayoría de los casos, se hace por medio de contratos individuales. La desigualdad de poder entre el trabajador como individuo y la empresa, se acrecienta hasta el límite ante la ficción de una armonía de intereses entre las dos partes. En sus observaciones William C. Doherty hace hincapié en lo siguiente: "La realidad no tiene que ver nada con el conflicto de clases. La realidad es que en una sociedad pluralista todos los sectores de la sociedad tienen el derecho a que sus intereses sean representados por organizaciones formadas con ese fin. Los intereses de los trabajadores son representados por sindicatos debido a que desde hace muchísimo tiempo nos dimos cuenta de que individualmente el trabajador se encontraría en una posición muy desventajosa si tratara de negociar los términos y condiciones de empleo con las sociedades

comerciales...(3).

Además, el movimiento solidarista está dominado por empresas. Esto es evidente desde muchos puntos de vista. La iniciativa de establecer asociaciones solidaristas se origina principalmente entre empresarios. Los partidarios costarricenses y estadounidenses del movimiento generalmente reconocen esto, directa o indirectamente. Harold Phillips, empresario norteamericano y vicepresidente de la Inter American Foundation, observa que "las asociaciones probablemente están formadas casi totalmente por propietarios o gerentes de compañías"(4). Realmente, en base a las publicaciones pro-solidarismo, parece que la Asociación es presentada a los empresarios como instrumento de gerencia que se puede utilizar no sólo para evitar los sindicatos, sino para obtener virtualmente el control del centro de trabajo a cambio de una aportación económica equivalente a la indemnización por cesantía que legalmente corresponde a los trabajadores y que, en todo caso, se debe mantener en reserva. Por lo demás los costos de la Escuela Social son en su mayoría sufragados con aportaciones de la comunidad

(3) Willian C. Doherty Libertad Sindical Vra. Sindicalismo Cit. pag. 48.

(4) Willian C. Doherty Op. Cit. Pag. 50.

empresarial. Los gastos de capacitación de los asociados que asisten a seminarios, por ejemplo, son cubiertos totalmete por las empresas. Asimismo, los activistas de la Escuela que promueven y organizan asociaciones, son apoyados económicamente con aportaciones de las empresas. Marten en una conversación que sostuvo con oficiales del IADSL en 1988, observó que las asociaciones solidaristas estaban bajo el control de empresarios a quienes calificó repetidamente de "Barones Feudales". La intención de Marten consistía en que las asociaciones contribuyeran apreciablemente a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo, los costos del sacrificio han sido también apreciables. Según el Informe Laboral de la Embajada de los EE.UU. en Costa Rica (1988) "El Solidarismo ofrece a los trabajadores tantos beneficios materiales como las cooperativas de ahorro y crédito, a cambio de lo cual los socios renuncian su derecho a la huelga o a la contratación colectiva".(5).

La crítica del solidarismo quedaría incompleta sin un breve vistazo a sus fundamentos filosóficos. En relación con esto la resolución sobre el Movimiento Solidarista del XIV Congreso Mundial de la Confederación Internacional de

(5) Informe Laboral Embajada USA. 1988.

Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), es particularmente apropiada. La resolución advierte, entre otras cosas, que "la expansión del solidarismo constituye una amenaza directa a la supervivencia e independencia del movimiento sindical y por consiguiente un obstáculo al fortalecimiento de las instituciones democráticas en todos los países donde se presenta dicho fenómeno."(6).

En resumen, la resolución de la CIOSL se acerca más a la verdad que a la retórica del Padre Claudio Solano. La ironía está en que el movimiento solidarista surgió y floreció en Costa Rica, en una sociedad democrática pluralista, bajo la dirección y con la participación entusiasta de costarricenses. Sin embargo, la ironía es más aparente que real. La razón principal del éxito actual del solidarismo es que el movimiento sindical democrático generalmente ha sido debilitado por las disposiciones del Código Laboral de Costa Rica, que restringe la libre actividad de los organizadores del sector privado. Esta debilidad, combinada con la liberalidad de la sociedad costarricense, ha dado al solidarismo la oportunidad que buscaba.

(6) XIV Congreso. Conferencia Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. 1990.

Por lo demás esa misma liberalidad puede servir de correctivo o de nivelador del solidarismo. Los sindicatos, siendo organismos de movilización de masas, tienen la libertad y la capacidad para retar al solidarismo, y para competir por la adhesión de trabajadores manuales e intelectuales, de pequeños agricultores y de peones del campo. Es muy cierto que el principio de la contratación colectiva y el derecho a la huelga aún son necesarios para obtener una distribución más equitativa de los ingresos. Realmente podría decirse que son más necesarias de lo que han sido hasta ahora las asociaciones solidaristas, que apenas han conseguido un derecho simbólico de propiedad obrera de los medios de producción.

Los intentos de penetración del movimiento solidarista en Guatemala se manifiestan desde 1976, al intentar destruir al Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Central, S.A. (Coca Cola), siendo rechazado por la lucha de los trabajadores, que visualizaron las verdaderas intenciones patronalistas.

Hace algunos años, el sector empresarial guatemalteco con

iniciativa del señor Alvaro Fortela Lumbreras, de origen costarricense, decidió impulsar el solidarismo en nuestro país, aprovechando la debilidad del sindicalismo, en comparación a 1976 y de la falta de experiencia de las nuevas generaciones dirigenciales. Todo ello, resultado de la represión en contra de la clase trabajadora. Hoy día más de 135 empresas han impulsado el solidarismo, conformando la Unión Solidarista de Guatemala. La primera Asociación Solidarista fue fundada en la finca La Perla, ubicada en el Triángulo Ixil, Ixcán, Departamento de El Quiché. En 1986, ingresó a las empresas bananeras del Departamento de Izabal y a partir de ese año siguió introduciéndose en las empresas industriales y de Comercio, como Duralita, Petrosteel, Internacional de Exportaciones, Almacenes Sin Límites, Plásticos del Caribe, Universidad Rafael Landívar, Coca Cola, y Pepsi Cola (ambas ubicadas en Puerto Barrios Izabal), Almacenes Paiz, entre otras. El capital social de las Asociaciones Solidaristas se integra con el 5% al 8.33%, que le es descontado a cada trabajador de su salario y una cantidad igual que da la empresa (la cual corresponde al pasivo laboral de cada trabajador). El tipo de aliados con que cuenta el Solidarismo en nuestro país vienen, principalmente, de las cámaras empresariales agrupadas en el

CADIF y Asociaciones por rama de la producción, como la Asociación de Empresas Bananeras que impulsan el Solidarismo en Izabal. El Gobierno de la República por su parte, ha callado y hasta el momento no se conoce si apoya o no al Solidarismo; pero como siempre será la de defender los intereses de los empresarios. Los partidos políticos no han asumido una postura. En cuanto al apoyo de organismos internacionales, lo reciben de las organizaciones solidaristas costarricenses, pues cuentan con promotores de ese hermano país, que promueven el solidarismo en Guatemala, como el señor Alvaro Fortela Lumbreras.

Estos aparentes estímulos provocan que los trabajadores produzcan al patrono más riqueza.

Al penetrar el solidarismo a las empresas donde hay sindicato provocan enfrentamientos entre trabajadores sindicalizados y solidaristas. Si la Organización Sindical se debilita, se va perdiendo poco a poco: prestaciones económicas y sociales, no se discuten Pactos Colectivos, no se logran aumentos salariales significativos, recarga el trabajo y no se solucionan los problemas laborales.

El patrono evade las responsabilidades que tiene con los

trabajadores, al negar hasta las indemnizaciones, ya que su pasivo laboral lo invierte en los proyectos solidaristas. Propicia un claro engaño al mediatizar al trabajador cambiándole la realidad de la relación obrero patronal, haciéndole creer que será dueño de la empresa.

El trabajador no recupera el dinero invertido en los proyectos solidaristas, porque sus aportes siempre estarán en poder de la Organización Solidarista; es decir no se cumple con lo ofrecido.

Las organizaciones solidaristas no defienden intereses de los trabajadores, ya que no sustentan los principios de la clase trabajadora.

2. QUE ES LA IDEOLOGIA SOLIDARISTA?

El solidarismo es un pensamiento filosófico que plantea utópicamente que patronos y trabajadores no poseen diferencias significativas y que ambos sectores pueden caminar unidos en pro del progreso del capital y la empresa. Se sostiene de la colaboración entre clases o entre dos factores de la producción (capital-trabajo), y derivado de ello, en la armonía y la paz laboral como pilares de las

relaciones obrero-patronales.

Se plantea que si la empresa es próspera y existe aumento de producción, el empresario cuenta con mayor disposición para distribuir equitativamente el resultado del esfuerzo productivo. Se promete con el desempeño de esa actitud de solidarismo, que se presume de buena fe, de ambos, que el trabajador va paulatinamente a convertirse en dueño de la empresa.

3. CUAL ES EL EFECTO QUE PROVOCA EL SOLIDARISMO EN LOS SINDICATOS?

El principal efecto es el debilitamiento y paulatina destrucción de los sindicatos; la pérdida de derechos adquiridos; imposibilita la negociación de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo; fomenta la división entre los trabajadores; provoca enfrentamientos entre los mismos; la lucha obrero sindical es cada día más tensa, frente al intento de crear una mentalidad empresarial del trabajador, viene la desproletarización y la mediatización, lo que provoca el debilitamiento de las centrales obreras, evitando que estas últimas se constituyan en grupos de presión de los

problemas nacionales en función de los intereses de la mayoría.

4. LOS RASGOS SOLIDARISTAS.

- a. El movimiento solidarista es un instrumento patronal que se presenta inicialmente en aquellas empresas donde existió un Sindicato de Trabajadores; donde ha existido intenciones de organización sindical o en aquellas donde existen sindicatos débiles y aún más, ha podido incorporarse donde ha existido sindicatos fuertes, como en el caso de las Empresas Bananeras.
- b. Siendo organizaciones eminentemente patronales, fomentan la división entre los trabajadores, porque los empuja al servilismo, la sobreexplotación y la sumisión.
- c. Las pocas mejoras económicas-sociales que obtienen, son producto del aporte de los trabajadores (que es descontado mes a mes), lo que quiere decir que el capital social es el resultado de las aportaciones obligatorias de los trabajadores y el aporte que dice dar la empresa y esto no es más que lo que corresponde al pasivo laboral de los trabajadores.

5. LOS CARACTERES DEL SOLIDARISMO EN GUATEMALA.

- a. Abierto para todos los trabajadores de la empresa;
- b. Totalmente voluntario;
- c. No puede confundirse con un sindicato dado que incluye a todos los trabajadores de la empresa; no pueden entrar en negociación de pactos colectivos.
- d. Los trabajadores de confianza, de gerencia y de planta pueden pertenecer a la Asociación Solidarista. Los socios por medio de una Asamblea General y de acuerdo con los estatutos de la Asociación eligen democráticamente su Junta Directiva. Cada socio, no importando su rango dentro de la empresa, tiene el mismo derecho de voto en la Asociación;
- e. La esencia de una Asociación Solidarista es totalmente diferente a la de un Sindicato.
- f. Un trabajador puede pertenecer a una asociación, cooperativa y sindicato al mismo tiempo. De hecho hay empresas en Guatemala donde funcionan asociaciones y sindicatos en armonía y por el bienestar de todos los trabajadores.

6. LAS FALACIAS DEL SOLIDARISMO.

- Fomenta el ahorro personal;
- Capitaliza a los trabajadores con el producto de los aportes de la empresa;
- Los miembros de la Junta Directiva de una Asociación Solidarista, siempre trabajan adhonorem (sin salario), en pro de su Asociación, igual que los demás trabajadores;
- En Guatemala, después de nueve años de funcionamiento, las asociaciones solidaristas han acumulado un capital de veinticinco millones, en más de noventa empresas con treinta y dos mil trabajadores. A finales de 1997, se esperaba triplicar el capital acumulado y duplicar el número de empresas y trabajadores afiliados;
- Actualmente funcionan cincuenta comisariatos de los cuales los trabajadores han obtenido beneficio económico, ya que de ciento diez quetzales que gastaban cada quince días en productos básicos, ahora gastan ochenta quetzales, en promedio, por familia.
- Promueve la formación de empresas periféricas, molinos de nixtamal, panaderías, confección, transporte, etc., todas propiedad de Asociaciones Solidaristas;
- Fomenta el desarrollo de programas de vivienda para los asociados.

7. CRECIMIENTO DEL SOLIDARISMO EN GUATEMALA.

El solidarismo en Guatemala, cuenta con el apoyo económico y político del sector empresarial y gubernamental, para su desarrollo. Lo que demuestra, pues, que en poco tiempo cuenta con más de ciento treinta y cinco asociaciones y un capital millonario a su servicio. Esto es comprensible, toda vez que el solidarismo representa una alternativa eficaz para empresarios y gobierno, ya que con ello se contrarresta el avance del movimiento sindical y popular, que plantea objetivos genuinos en función social.

La continuidad, avance y desarrollo del solidarismo es posible porque el poder empresarial obliga a los trabajadores a asociarse.

Por otra parte, ante las condiciones de desempleo, subempleo, salarios bajísimos, pobreza extrema, miseria, hambre y enfermedad imperante en Guatemala y los ofrecimientos del solidarismo, lo sitúa en un ambiente que presenta condiciones óptimas para su avance. Sin embargo, también dependerá de las acciones concretas que el movimiento sindical impulse para impedir su avance.

B. COMO PENETRA EL SOLIDARISMO EN GUATEMALA.

La ingerencia del solidarismo en Guatemala, se da de la manera siguiente:

a. Por medio de tiendas de consumo y comisariatos, en donde venden los productos con precios módicos a los socios y no así a los no socios. También se vende a crédito para ser descontado el día de pago (a los socios), de los que hay quienes no reciben salario por lo alto de sus deudas.

b. Las tiendas referidas anteriormente, en las empresas bananeras de Izabal, se han constituido en monopolios, pues sólo se permite, por ejemplo, la distribución de aguas gaseosas de éstas.

c. En la empresa BANDEGUA, (Izabal), se ha creado transporte exclusivo para solidaristas, con una camioneta que era propiedad de la empresa.

d. Las bananeras de Izabal (Ramal de Entre Ríos) han creado un tren solidarista, que anteriormente era propiedad de la empresa BANDEGUA y, en lugar de bajar el precio del pasaje lo ha aumentado.

e. Llevan a cabo reuniones sociales y deportivas que son promovidas y financiadas con recursos de las asociaciones solidaristas, con el propósito de impulsar la ideología solidarista en contra de las organizaciones sindicales.

f. Los recursos para invertir en servicios de préstamos y tiendas de consumo, aparentemente provienen de la asociación solidarista, sin embargo, se ha comprobado que hay poderosa participación financiera patronal.

g. Con el objeto de evidenciar las bondades del solidarismo, venden algunos productos a precios más bajos que en el comercio local.

h. Las asociaciones solidaristas están repartiendo dividendos entre sus asociados, aunque no existan, con el fin de hacer creer que son rentables.

i. En algunas empresas tienen personal contratado para que en calidad de promotores, se dediquen a recorrer hogares y centros de trabajo, dándole publicidad al movimiento solidarista.

j. Se coacciona a los trabajadores a asociarse, so pena de ser despedidos si no lo hacen. Y a los trabajadores de nuevo ingreso a la empresa, se les condiciona, su afiliación al solidarismo, para darles el trabajo.

CAPITULO II

LOS POSTULADOS SOLIDARISTAS .

1. LA VISION QUE DE LA SOLIDARIDAD TIENEN LAS ORGANIZACIONES SOLIDARISTAS.

En términos sociales, "la solidaridad solidarista", expresa la conveniencia armoniosa que debe prevalecer en los diferentes sectores sociales que componen la sociedad. La otra solidaridad acentúa las diferencias económico-sociales y se pone de parte de los sectores marginados y empobrecidos de la sociedad. Como consecuencia para los solidaristas esta segunda solidaridad propone y provoca la lucha y el conflicto de los diferentes sectores sociales.

La aplicación de los principios solidaristas en el mundo del trabajo se traduce en postular una relación armoniosa entre obreros y empresarios. Se rechaza o critica la solidaridad que propone la defensa de los intereses de los trabajadores. Se considera que esta visión lo que propicia es la lucha y la conflictividad permanente entre el obrero y el empresario. Para Marten esta solidaridad

de carácter conflictiva es posible en aquellas empresas donde los patronos explotan a los trabajadores. En efecto para una comprensión del concepto solidaridad es necesario presentarlo en polaridad con el de explotación. Para Marten la explotación es un hecho en el capitalismo liberal y lo provocan los capitalistas inescrupulosos. Considera que Marx y Engels supieron poner el dedo en las llagas al descubrir la explotación de que eran objeto los obreros en el capitalismo liberal. Expresa: "Arquero formidable, Marx dió muchas veces en el blanco. Lástima, si, que sus saetas fueron generalmente envenenadas". Ya que, al descubrirse esa injusticia social, propone la lucha de clases, con la finalidad de derrocar a la clase capitalista y que en su lugar tome el poder la clase trabajadora".(7).

Marten Concibe dicha explotación como pequeños defectos del sistema capitalista dentro de muchas virtudes que posee. Argumenta que el problema fundamental es de

(7) BLANCO, GUSTAVO y NAVARRO ORLANDO, EL SOLIDARISMO Y DINAMICA SOCIAL DE UN MOVIMIENTO OBRERO-PATRONAL Pag.

carácter moral. Es decir, que las causas últimas de la explotación capitalista deben encontrarse en la moral de las personas y dependen principalmente del grado de bondad o maldad de los patronos, de la actitud de egoísmo o de amor que desarrollen para con sus empleados.(8)

El solidarismo martheniano teórico y orgánicamente aparece como una tercera vía entre el capitalismo liberal y el comunismo.

"La unidad de todos los hombres se palpa así mismo en su relación con Dios. Todos somos hijos de Dios. El nos dió la vida, todo lo que nos rodea..."(9). Además, la solidaridad también es un deber puesto que, "tenemos la obligación de actuar con base en los principios señalados para contribuir al desarrollo de la humanidad, así como de cada uno de nosotros, de la familia y del país".(10).

(8) BLANCO, GUSTAVO y NAVARRO, ORLANDO. Idem, Pag. 247 y 272.

(9) Escuela Social Juan XXIII. Pag.23

(10) IDEM. Pag.4.

De esta manera, la solidaridad se refiere a la unidad, cohesión de un conjunto múltiple y variado en un todo armonioso, a la creciente interdependencia de los individuos y los pueblos. Estos hechos para los teóricos solidaristas son atestiguados por la Ciencia y la Historia.

En este contexto, aparece uno de los aportes religiosos al solidarismo a través de un texto bíblico, muchas veces citado, pues así como nuestro cuerpo, en su unidad, posee muchos miembros, y no desempeñan todos los miembros la misma función, así también nosotros, siendo muchos no formamos más que un sólo cuerpo en Cristo, siendo cada uno por su parte los unos miembros de los otros".(11) (San Pablo, Epístola a los romanos XII 4-5). Una vez más la idea que se interesa recalcar es que a pesar de la diferencia, existe una cohesión y armonía tanto en las ciencias, en la vida humana, como en la religión cristiana. Para concluir que esa cohesión y armonía deben darse entre el obrero y el patrono.

(11) MARTEN, MARCELO EL SOLIDARISMO COSTARRICENSE. pag.

2. LA FALACIA DE LA COMUNIDAD DE INTERESES

En esta segunda tesis solidarista, se argumenta que es imposible que el trabajo y el capital, y que obreros y empresarios, puedan producir aisladamente, ya que el interés de ambos es producir más, para que el producto a repartir y la plusvalía sea mayor. A esta tesis se le opone, la tesis que argumenta que entre el capital y el trabajo, obreros y empresarios, hay una contradicción objetiva inherente al sistema capitalista.

Por tanto el fomento del odio de clases no constituye una alternativa al problema, sino más bien lo agrava. La alternativa a la lucha entre trabajadores y empresarios es satisfacer las necesidades de ambos, aplicando los principios de la solidaridad solidarista. A partir de esta lógica de las necesidades de obreros y patronos son comunes, pues ambos tienen como objetivo el aumento de la productividad para su distribución equitativa. Como puede observarse esta tesis de la unidad de intereses, entre obreros y patronos, concluye afirmando en que al final del proceso de producción se da un aprovechamiento económico recíproco.

Este principio del aprovechamiento económico recíproco desemboca en otra categoría, la categoría de capitalización. Para los solidaristas la capitalización es una variante de las posibles formas de "co-participación" del trabajador en la empresa: participación en los asuntos administrativos y gerenciales de la empresa, participación en las utilidades, y la más importante ya que de ella se derivan las otras, participación como condueño de la empresa: "En un sistema solidarista la co-propiedad se da por medio del "plan de ahorro" del trabajador, que le permite comprar acciones de la misma empresa en que presta sus servicios, sin perjudicar la salud financiera de ésta".(12)

Más exactamente, para llegar a ser co-propietario de la empresa el punto de partida es el ahorro solidarista, entendido como conjunción de dos tipos de ingresos, el que cede el patrono mediante la entrega de X por ciento y el que aporta, en una cantidad similar el trabajador. Aclaremos que, lo que se ha denominado como el aporte patronal, el empresario lo toma del auxilio de cesantía que es derecho legal de los trabajadores costarricenses.

(12) Marten, Marcelo op. cit. pag.36.

Pues bien, este ahorro común, conocido como "plan solidarista", supone que este capital generará utilidades por las cuales el trabajador satisfará sus necesidades y, a su vez, el ahorro producirá excedentes, con los cuales el trabajador podrá comprar acciones a la empresa. De esta manera el obrero deja su condición de tal, se desproletariza, para convertirse en socio, en con-dueño, en nuevo empresario.

3. LA BUSQUEDA DE LA RELACION ARMONIOSA ENTRE TRABAJADOR Y PATRONO.

El aprovechamiento económico recíproco entre empresario y trabajador sólo es posible a través de una relación armoniosa e imprimiéndole al trabajador la mística del progreso, obteniendo como resultado la paz laboral y la justicia social. Si el capital y el trabajo, a pesar de sus diferencias se necesitan porque tienen objetivos comunes, entonces resulta como condición necesaria para la repartición equitativa de utilidades, mantener una relación de armonía y establecer vínculos de unión y cooperación entre empresarios y obreros.

La segunda condición para el aprovechamiento económico

recíproco consiste en imprimirle al trabajador los valores de la clase empresarial como: ambición, dinamismo ascenso social, y afán de lucro, etc. A estos valores se les llama mística del progreso. Esta mística se opone a la mística de la pobreza, la cual consiste en una deformación de la conciencia de las personas tendientes a justificar, en todo sentido, a los trabajadores en su calidad de explotados y a descalificar a los empresarios en su calidad de explotadores: "Se extorsiona a los ricos con el aplauso de los pobres". "Por eso, la mística de la pobreza conlleva en espíritu negativo y la mística del progreso implica el surgimiento de un espíritu". (13)

Para los teóricos del solidarismo, "vivir la relación obrero patronal en un ambiente de armonía es vivir y lograr la paz laboral. Asumir los valores de la mística del progreso obteniendo como resultado el aumento de la producción y la distribución equitativa de éste, es alcanzar y vivir en justicia social, es la democratización económica en la empresa." (14)

(13) Blanco, Gustavo y Navarro, Orlando op. cit. pag. 284.

4. LOS SINDICATOS NO PUEDEN PROMOVER LA SOLIDARIDAD.

El fundamento del solidarismo está en crear una organización que afirme la unidad, la cohesión, y la armonía.

No cabe duda que si los sindicatos se definen a priori por defender los intereses de los trabajadores, esta característica esencial del sindicalismo los hace aparecer ante los solidaristas como impregnados por el espíritu negativo de la violencia que desemboca en la lucha entre obreros y empresarios.

Como último, cabe señalar que la asociación solidarista opera a restablecer el equilibrio en la empresa a favor del empresario, a través de los que él llama "Las Garantías Económicas". En efecto, los sindicatos, por medio de la confrontación de clases, de la mística de la pobreza, de la convención colectiva, huelga, paros etc., habrían logrado una serie de garantías sociales, las cuales se convertirán en cargas insostenibles para la empresa, constituyéndose en un obstáculo para la producción, de esta manera, las garantías económicas, entendidas como aumento en la producción y en el

capital, restablecen el desequilibrio que las garantías sociales habían provocado en la empresa. (15)

5. EL SOLIDARISMO COMO EJEMPLO DE JUSTICIA SOCIAL.

Si bien es cierto que la filosofía y práctica solidarista siguiendo a Marten es de carácter secular, y no necesita de lo profesional para justificarse, también es cierto que el auge e importancia del solidarismo en el campo laboral ocurre históricamente cuando se establece la alianza de la Escuela Juan XXIII y los empresarios en 1,972. Se logra con ello legitimar al solidarismo y aumenta su número de afiliados.

En términos doctrinales, el papel ideológico de la Escuela consiste en querer hacer coincidir los principios cristianos y de Doctrina Social de la Iglesia Católica con las tesis centrales solidaristas expuestas. En ese sentido, la Escuela toma textos bíblicos, cita papeles en materia social y los acomoda a su manera, hasta llegar a identificar todo Solidaridad, Solidarismo, Cristianismo y Doctrina Social de la Iglesia, como una misma cosa. Por otra parte identifica sindicalismo con comunismo. Así en el mundo del trabajo, el

(15) Escuela Juan XXIII. pag. 29.

sindicalismo aparece como lo malo y el solidarismo como lo bueno. La Escuela cristianiza, el discurso solidarista al exponer de una manera genérica y abstracta que el cristianismo es el gran líder de la solidaridad humana al defender cuatro principios fundamentales: "el amor, la igualdad, la libertad y la justicia, frente al odio, la esclavitud y la opresión. Todo esto se resume en el gran mandamiento del amor que Cristo nos dejó "Lo que os mando es que os améis los unos a los otros".(16).

También se retoma el texto bíblico de San Pablo, donde la idea es que, al igual que el cuerpo humano que está compuesto de varias partes y que cada uno cumple una función distinta, de la misma manera todos forman un sólo cuerpo en Cristo Jesús. Por tanto, el Cristo que se desprende de esta visión es el de un Cristo que se define fundamentalmente por una actitud de armonía en oposición a una actitud conflictiva o de violencia. "De esta manera, Jesucristo será el solidarista por excelencia." (17)

(16) Escuela Social Juan XXXIII. pag. 36.

(17) Idem. pag. 40.

6. QUE PIENSA QUE HACE Y COMO PRETENDE OBTENER SUS LOGROS EL SOLIDARISMO.

A continuación se tratará de situar las características del solidarismo a través de la identificación de las potencialidades de una asociación solidarista.

Esto con el propósito de que se pueda reflejar, para efectos de análisis y comprensión, el "Cuerpo" del modelo solidarista y la articulación del que piensa, cómo lo hace y cómo lo obtiene.

Esto quiere decir que se busca identificar de forma conceptual y analítica la radiografía de la oferta solidarista (actividades), ligándolo a la ideología solidarista (al menos, con su versión más simple y proselitista) y, de otro lado, a las metas que se plantean.

El propósito didáctico es que se pueda identificar la articulación de la ideología (promesa) con las actividades (oferta) y las metas (alcances), a fin de comprender la competencia solidarista, para luego revisarla críticamente desde la posición sindical.

La comparación del modelo y práctica solidarista con el modelo y práctica sindical, se favorece a partir de ese momento.

7. LAS OFERTAS SOLIDARISTAS

El promotor (funcionario directivo de asociación solidarista o empresario-gerente), solidarista, convence al trabajador de las bondades del patrón solidarista (sin olvidar el factor de represión o afiliación forzosa que, en mayor o menor estala, está presente en la penetración y consolidación de la Asociación), a través de las siguientes promesas solidaristas básicas.

- a. Tanto los trabajadores y patronos unidos van a sacar adelante la producción de la empresa, porque la crisis económica obliga a unir las manos. A cambio el patrón distribuirá mejores porciones de sus ganancias a los trabajadores.
- b. Los intereses de los trabajadores y el patrono se resuelven por la vía pacífica y de forma civilizada y atienden por los canales de la negociación o arreglo directo, el patrón actúa como el papá y los trabajadores como los hijos.

Las buenas relaciones humanas se desarrollan con el cambio de la mentalidad de los dos: la empresa es todo y se debe proteger. El solidarismo es un movimiento de empresa.

- c. Con el solidarismo hay estabilidad laboral, gracias a la tranquilidad que da la armonía y la justicia solidarista y el rechazo a la violencia sindical.
- d. El ahorro es la base del progreso de los trabajadores y el patrono ofrece estímulos y regalías al trabajador a través de los programas solidaristas. Además, este adelanta la cesantía y favorece que los trabajadores mediante aquella y el ahorro, compren acciones y sean "condueños" de la empresa.
- e. El solidarismo es el canal propio de personas civilizadas, democráticas, con mentalidad empresarial, cristiana y política.

B. LAS FASES DEL SOLIDARISMO.

Inserta la asociación en la empresa, gracias a la convocación de una asamblea general de trabajadores y constitución de la

junta directiva; el personal de confianza de la empresa (administrativo, personal gerencial) se convierte en representante laboral y responsable de la acción solidarista.

La gerencia o el patrón, han logrado ya introducir el modelo asociativo e inclusive con "doce trabajadores se forma una asociación, según la ley solidarista, ratificándose que la decisión de crear la asociación es de la gerencia y no de los trabajadores." (18).

La primera característica de la oferta solidarista, es la creación de un fondo económico de aporte doble (aporte laboral y patronal), generalmente promediado en un cinco por ciento del total de las planillas que entrega el patrón a una cantidad similar, que sale del bolsillo del trabajador.

La junta directiva electa gestiona desde su inicio un fondo económico relativamente alto y sólido, un diez por ciento de la planilla mensual de la empresa, como base para el desarrollo de los programas.

Por tanto, existe, un gancho económico que materializa por

(18) Revista de la Asociación Solidarista Guatemalteca. 1990. pag. 16.

primera y única vez la supuesta conversión del empresario y su deseo de cumplir la promesa solidarista de la distribución de ganancias. Puesto que se adelanta la cesantía, para crear un ahorro al servicio de los trabajadores, a pesar de presentarse falseadamente como aporte patronal, toda vez que es un derecho laboral constitucional en Guatemala conocido como indemnización por tiempo de servicio.

Además el usufructo de ese fondo económico está mediado por lo que decide la asociación como ente jurídico representativo de todos los trabajadores, y en último caso la junta directiva, como colectivo que toma decisiones y ejecuta jerárquicamente actividades.

La segunda característica es la disposición de la directiva de la asociación en respeto a la tradición solidarista de desarrollar las etapas de la oferta a partir de programas específicos, que van ampliando, según se aumente el capital social de la asociación al ritmo de las inversiones y operaciones mercantiles reproductivas que ensayan los directivos. Las etapas son las siguientes:

a. convertir el programa de préstamos (fiduciarios e

hipotecarios), a los trabajadores, en el principal atractivo y enlace de la base laboral con la asociación.

- b. Ofrecer una línea variada (a cumplir dependiendo, de nuevo, de los fondos económicos) de programas sociales novedosos que atienden menos las condiciones de trabajo y más las condiciones generales de vida de la base laboral. A saber: comedor y/o soda, servicios médicos generales y especializados, tienda y abastecedores de consumo popular y de varias ofertas como útiles escolares, ropa, aparatos eléctricos, comestibles de la canasta básica, etc.; centros de recreación; infraestructura deportiva; programas culturales y deportivos; fiestas sociales de todo tipo, formación de oficios y transporte, etc.

La junta directiva trata de dar el salto para capitalizar a favor de los trabajadores. Estas gestiones serían inversiones mercantiles, compra de bonos de empresas rentables, colocación de dinero en el sistema bancario nacional, subir las tasas de interés o reducir los plazos de préstamos etc. Se presume que esto conlleva a la compra de acciones de la empresa. Otra variación de esta línea

consiste en invertir en programas específicos de desarrollo de la empresa de pertenencia, donde la asociación actúa como socio menor, o aceptar la sugerencia patronal de crear una empresa pequeña que abastece a la empresa grande en ciertos servicios o insumos "(en el caso de la finca bananera, atender el flete del banano; en el caso de la empresa industrial, suplir el envase, las cajas de cartón, el transporte del producto o de los trabajadores, etc.) este sería el concepto de empresa periférica o de co-gestión".(19)

c. Es la disposición de la directiva de la asociación de entregar excedente* al término del año fiscal de la misma, de forma tal que se redistribuya alguna cantidad (no toda) de las utilidades de la misma a los trabajadores, copiando el modelo del cooperativismo.

La tercera característica es el compromiso asumido por la asociación de administrar el fondo de auxilio de cesantía (el llamado aporte patronal) a condición de que ésta lo devuelva (no global, sino en casos individuales) al patrono, cuando este debe atender la responsabilidad de pago de la cesantía en caso de despido injustificado. Este compromiso por lo

(19) Revista de la Asociación Solidarista Guatemalteca 1990
pag. 28.

general no es cumplido por la asociación ni por la empresa, en caso de pago individual de la cesantía al trabajador, por lo menos así sucede en Guatemala.

La cuarta característica consiste en la mediación de la asociación solidarista (no oficial ni formal jurídicamente) en favor de los mecanismos que el patrono solidarista quiere utilizar para negociar las relaciones obrero patronales. En síntesis es la aceptación del arreglo directo que el patrono solidarista se adelanta a presentar a los trabajadores para prevenir o contener demandas o ajustar aquella a su oferta. La asociación actúa como canal de transmisión de la concesión patronal, cuando sus miembros son los mismos del comité permanente de trabajadores, el cual jurídicamente tiene autoridad temporal para representar la parte laboral en la negociación.

7. CRITICA A LA ORGANIZACION Y EL PERFIL SOLIDARISTA.

A. EN CUANTO A LA ORGANIZACION.

"El solidarismo es un híbrido entre una empresa lucrativa, una cooperativa en pequeña escala y una organización que se

presenta como laboral para titular la representación del sector laboral en la negociación obrero patronal, sin tener base jurídicamente explícita para cumplir dicha función. (20)

Esta combinación de características reafirmadas en el marco jurídico específico que posee y desarrolladas por el apoyo de aliados políticos, le asegura una condición de credibilidad y éxito, en detrimento de la oferta sindical.

2. "El solidarismo transita sus fases regularmente a partir de lo que dice la experiencia costarricense, que es su máxima expresión de desarrollo, sin obtener el acceso a la co-propiedad o la co-gestión. Siendo el único resultado costarricense, que una decena de asociaciones en cuarenta años haya podido comprar acciones de su propia empresa, en cantidades bajas y a raíz de coyunturas específicas del país y del empresario particular que promueve su venta. (21) De ese modo, la promesa solidarista de la cogestión se convierte en el postulado ideológico irrealizable.

3. El solidarismo, en alianza con el patrono, no practica ni la entrega de cesantía (en casos justos) ni la entrega de

(20) Blanco, Guatavo y Navarro Orlando op. cit. pag. 298.

(21) Informe anual Instituto Americano para el desarrollo del del Sindicalismo Libre 1991 pag. 16.

excedentes, bajo el principio de aumentar el capital social de la asociación.

4. El solidarismo se pone en función del interés empresarial de expulsar o neutralizar el sindicalismo, en empresas donde existe, la función de apaga incendios o pararrayos, la cumple permanentemente, a pesar de la ingenuidad de las dirigencias laborales solidaristas o de su militante disposición.

5. El solidarismo, siendo un modelo que materializa, económica y organizativamente, parte de sus promesas ideológicas sin cumplir la fundamental, logra con ello captar la atención de la base laboral sin permitir un acceso real de ella a las estructuras de decisión del órgano asociativo, debido a la alianza de gerencia y mandos medios. "Sociológicamente, se está al frente de una política de alianzas de las capas medias con el sector empresarial, dentro de las empresas, bajo el control social e ideológico del empresario." (22)

(22) Informe anual del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre 1991. pag. 26.

6. El solidarismo se caracteriza por descuidar las condiciones de trabajo y anteponer respuestas parciales a las condiciones generales de vida del trabajador, presentando aquello como la respuesta global e integral de las necesidades laborales. "Sociológicamente, se está al frente de una política de bienestar hacia la clase trabajadora que surge de la empresa privada y no de las políticas benefactoras del Estado. O bien, ante un pacto social y político de alianzas dirigido por el sector empresarial." (23)
7. La oferta solidarista no puede sobrevivir si no cuenta, como lo demuestra las experiencias más desarrolladas, con el gran apoyo logístico y económico -al menos en su primera etapa- del patrono y a nivel nacional, sin que sus aliados le desarrollen las condiciones jurídicas y políticas necesarias de sobrevivencia. Y si no basta con ver el artículo 40 d) de la nueva Ley del Organismo Ejecutivo, que da a estas asociaciones el carácter labora
- (23) Informe anual del Instituto Americano para el desarrollo del Sindicalismo Libre. 1991 pag. 32.

B. EN CUANTO AL PERFIL:

1. La asociación solidarista se presenta ante el trabajador, como la correa de transmisión de las promesas solidaristas relativas a:
 - 1.1 Cambio de mentalidad del patrono y mejor distribución de ganancias (ahorro y en concreto, aporte patronal; buena relación gerencia-junta directiva; entrega de excedentes y participación de la asociación en inversiones externas a la empresa (bonos a plazo fijo, compra de acciones) e internas (empresas de servicios o periféricas, compra de acciones de la empresa madre)
 - 1.2 Mejores relaciones humanas obrero-patronales y mayor cuota de justicia laboral en ambiente de cálida armonía y paz laboral (programas sociales, negociación del arreglo directo, atención a la relación empleador-empleado mediante comités permanentes y nueva política de relaciones laborales y humanas).
2. La asociación solidarista, mediante su junta directiva, desempeña programas que son alternativa creíble y atractiva en las bases laborales, que nunca habían tenido contacto sindical, ni conocido ni defendido sus derechos. Desempeña programas que son considerados como novedosos en

bases laborales con trayectoria sindical, cuya organización descuidó sensiblemente o no pudo articular por varios factores-respuestas a estas demandas o remontar vacíos de modelo sindical en líneas de necesidades insatisfechas de los trabajadores durante la actual época de crisis, por ejemplo: programas de crédito ágil y accesible, programas colectivos de vivienda popular, programas de atención del tiempo libre (cultural, deportivo e infraestructuras deportivas) y entrega de excedentes.

3. "El empresario, mediante el control ideológico y organizativo de las juntas directivas (en donde puede designar representante patronal con voz y voto, amén de la composición administrativo-gerencial de los directivos) logra sus principales propósitos ideológicos, económicos y políticos:" (25)

3.1 Adoctrinar, mediante los programas de formación que impulsan los organismos superiores promotores del solidarismo a los trabajadores tanto en la filosofía solidarista (pro-empresarial) o en la concepción anti

(25) Informe anual del Instituto Americano para el desarrollo del Sindicalismo Libre. 1991 pag.72.

sindical (con la consecuencia del alejamiento del trabajador por los métodos de presión y al principio de la autonomía laboral) y en la utopía de la cogestión o co-propiedad del trabajador.

3.2 Reducir los costos de las demandas laborales eliminando su presentación, dado el cambio de mentalidad acogido en el trabajador, o sustituyendo la convención colectiva por el arreglo directo haciendo que el paquete de demandas salga más barato y sea menor progresivamente que el efecto provocado por el sindicato y la convención colectiva.

3.3 Apaciguar, desmovilizar y neutralizar colectiva e individualmente a la base laboral, negando su acceso a la organización autónoma laboral y a las mínimas condiciones de independencia de criterio respecto a sus intereses y a los de los patronos sobre la organización, mediante el desarrollo de una asociación solidarista de carácter paternal, burocrático y anti-participativo.

3.4 Interiorizar en la clase trabajadora un rechazo al sindicalismo, por su referencia con el método y filosofía comunista (al menos con sus propósitos

últimos y formas de trabajo) y un rechazo a la identidad sindical y popular.

10. POR QUE ES PERJUDICIAL EL SOLIDARISMO.

Expuestas las tesis ideológicas centrales, a continuación se expone el carácter ideológico de ellas en el sentido de como se tergiversa la realidad y como crean una falsa conciencia en los trabajadores que asimilan dichos principios. Por lo que se sostiene que la ideología solidarista:

1. Posee un carácter netamente empresarial que va en detrimento de los intereses de los trabajadores.
2. Al legitimar de una manera absoluta la propiedad privada y considerar incorrecta la organización de los trabajadores en beneficio de sus intereses, bajo el pretexto, de que son medidas de carácter comunista, lo que hace es reafirmar el carácter empresarial de solidarismo. Al negar el sindicalismo y afirmar lo absoluto de la propiedad privada el solidarismo se niega a sí mismo a pretender ser una tercera vía entre el capitalismo liberal y el comunismo, ya que sus posiciones ideológicas le llevan una vez más a ratificar los principios tradicionales del capitalismo

liberal.

3. La concepción de que el resultado del proceso de producción consiste en un aprovechamiento económico recíproco, oscurece casi en su totalidad los intereses reales que separan a los obreros de los empresarios. La aceptación de este planteamiento hace olvidar a los trabajadores su condición de obreros en las relaciones de producción.

Así la tesis de la armonía obrero-patronal es la mediación ideológica que posibilita alcanzar los objetivos del aprovechamiento económico recíproco. Aceptar la armonía como una forma de relación natural entre obrero y patrono, produce el efecto ideológico de neutralizar el conflicto, esto es, dejar pasivo al obrero para que no luche por la defensa de sus intereses. La neutralización se realiza de dos maneras: en primer lugar cuando se impide la toma de conciencia del trabajador, es decir que visualice los métodos de lucha más apropiados para superar tal situación, la falta de conciencia se logra sustituyendo la organización sindical por la solidarista y más que eso considerandola como la única fórmula viable para la obtención para beneficios laborales.

Al sindicato se le ve como negativo y se desecha la negociación por contrato colectivo, sustituyéndola por el arreglo directo y se desecha también la huelga como último recurso y otros tipos de presiones, para alcanzar sus reivindicaciones. No cabe duda, que lo ideológico provoca un efecto de pasividad total.

En segundo lugar la neutralización del conflicto sucede cuando se le imprime a los trabajadores los valores de la clase empresarial. Al asumir la mística del progreso (afán de lucro riqueza, ascenso social, etc.) el obrero piensa y actúa como empresario.

Es importante enfocar que la practica social del movimiento solidarista en el caso costarricense pone al descubierto lo falso de la tesis del aprovechamiento económico reciproco. No existe la tal participación en los asuntos administrativos, ni mucho menos la distribución equitativa de las ganancias y utilidades. La ganancia laboral en algunos casos se resume a un simple aporte sobre el salario real del obrero, que efectivamente dista mucho del aumento del capital obtenido por el empresario.(26) Es decir, el resultado es que el patrono aumenta sus utilidades y el trabajador intensifica su

(26) Blanco, Gustavo y Navarro, Orlando. Op. cit. pag. 316.

rendimiento laboral como se ha precisado anteriormente el trabajador se hace solidario de los intereses del empresario capitalista, pero no ocurre a la inversa. Lo ideológico cumple su cometido, ya que el trabajador, acepta por convencimiento propio su doble esfuerzo o trabajo a favor del empresario.

4. Con respecto al ahorro solidarista, base de las actividades económicas de las asociaciones solidaristas, la medición ideológica se hace presente cuando se hace creer al trabajador que con solo la presencia de tal fondo ya ha dejado de ser proletario y se ha convertido con-dueño de la empresa. Sin embargo, este principio se desmitifica, cuando se comprende y descubre que el llamado aporte patronal tiene la condición de ser un adelanto del auxilio de cesantía, el cual es derecho real de los trabajadores, con lo que concluye que el patrono solidarista nunca ha cedido parte alguna de las utilidades que obtiene, sino que usa el auxilio de cesantía, y lo presenta como aporte patronal. Por lo cual, no existe desproletarización, ya que el trabajador solidarista sigue manteniendo la misma condición de asalariado.

5. El esquema organizativo de la organización solidarista es línea de trabajo de las asociaciones, la cual siempre es decidida por la junta Directiva. Corroborando lo ideológico, las asociaciones son controladas por los empresarios. Los órganos de dirección están compuestos por los cuadros medios de la empresa, controlados, a su vez, por el patrono y se neutraliza la participación de los trabajadores. En efecto la estructura y forma de organización de las asociaciones solidaristas, responde a las necesidades de generar actividades económico lucrativas que amplíen el capital de las asociaciones solidaristas y no actividades relativas a las reivindicaciones laborales.

6. El papel ideológico de la escuela Juan XXIII con su ropaje religioso es relevante en el crecimiento y desarrollo solidarista. Su aporte se resume en cristianizar las tesis solidaristas, utilizar la investidura sacerdotal para provocar disposición de las bases al mensaje solidarista, jugar un papel de mediador en los conflictos obrero patronal y, como último, promover y asesorar la filosofía y práctica solidarista.

7. En resumen, la filosofía y práctica solidarista es aceptada por el empresario, pues en tiempo de crisis le permite el aumento de la producción en condiciones de paz laboral y le neutraliza la organización sindical. Así, pues, el solidarismo se convierte en una alternativa para los empresarios y las corrientes neoliberales en la región centroamericana. Para el Movimiento Sindical, el solidarismo es un movimiento opositor que amenaza con destruirlo. Por lo que se hace necesario buscar una estrategia nacional y centroamericana de todas las organizaciones sindicales, dejando de lado las diferencias ideológicas que rebatan y denuncien el solidarismo.

CAPITULO III

ANALISIS DEL CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, O.I.T.

1. INICIO DE LA VIGENCIA Y APLICACION DEL CONVENIO.

El convenio fue adoptado por la conferencia en 1948 y entró en vigor el 4 de julio de 1950. Ha sido ratificado el 31 de julio de 1989, por un total de noventa y nueve países, pertenecientes a los más diversos regímenes políticos, económicos y sociales, y por los siguientes países iberoamericanos: Argentina 1960, Cuba 1952, República Dominicana 1956, Ecuador 1967, España 1977, Guatemala 1952, Honduras 1956, México 1950, Nicaragua 1967, Panamá 1958, Paraguay 1962, Perú 1960, Portugal 1977, Uruguay 1954 y Venezuela 1982.

El ámbito personal del Convenio es de la mayor amplitud. El artículo 2..(27) dispone que los trabajadores y los empleadores, sin distinción, tienen el derecho de constituir organizaciones, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Más adelante se tratará de que solamente pueden excluirse a los miembros de las fuerzas armadas y de la

(27) Artículo 2 Convenio 87, O.I.T.

policía. El Convenio comprende tanto a los trabajadores asalariados como a los independientes.

Ya en los trabajos preparatorios del Convenio quedó aclarado que en materia de libertad sindical no debía hacer ninguna distinción o discriminación en relación con la ocupación, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política.

En cuanto a la nacionalidad, diversos instrumentos de la O.I.T., afirman la igualdad de trato que cabe dar en esta materia a los trabajadores migrantes. El convenio sobre los trabajadores migrantes, se refiere a la igualdad con respecto a la afiliación sindical y al goce de las ventajas de los convenios colectivos. Posteriormente, el Convenio sobre los trabajadores migrantes, incluyó los derechos sindicales en la política de la igualdad de oportunidades y de trato.

Los empleadores deben gozar de los mismos derechos de sindicalización que los trabajadores. Este principio se aplica también a los países en los cuales no existen empresas privadas, o éstas son de importancia marginal conforme al régimen político vigente. La Comisión de Expertos ha señalado que en este caso el derecho de sindicalización adquiere una

importancia adicional respecto de las personas encargadas de la dirección de las empresas del Estado, ya que conforme al artículo 2 del Convenio 87, todos los empleadores, sin ninguna distinción, incluidos los directores de estas empresas deben poder disfrutar los derechos y garantías previstos en el Convenio.

Finalmente, en lo que se refiere a las fuerzas armadas y a la policía; el artículo 9 (28) del Convenio dispone que la legislación nacional debería determinar hasta que punto, se le aplicarán las garantías previstas en el mismo. De acuerdo a la interpretación de los órganos de control de la O.I.T., esta disposición permite la total exclusión de las respectivas categorías de los beneficios del Convenio, por parte de la legislación nacional. En los casos concretos que se le presentaron, al Comité de Libertad Sindical, estimó que la disposición referida, del Convenio, no debe considerarse como contrario a éste el que la legislación de un Estado limite o excluya los derechos sindicales de las fuerzas armadas o de la policía, situación que ha sido dejada a la apreciación de los Estados miembros de la O.I.T.

(28) Artículo 9. Convenio 87. O.I.T.

2. LA APLICACION MATERIAL DEL CONVENIO.

Los grandes temas cubiertos por el Convenio son: la libre constitución de organizaciones profesionales, su administración y actividades; la suspensión y disolución de las organizaciones, federaciones, confederaciones y la afiliación internacional; el respeto de la legalidad y las garantías del Convenio.

3. LA CONSTITUCION DE ORGANIZACIONES SINDICALES.

El convenio garantiza, en su artículo 2 (29) el derecho de los empleadores y los trabajadores de constituir sus organizaciones sin previa autorización. Es en relación con esta disposición que cabe señalar las formalidades requeridas en numerosas legislaciones para la creación o la existencia legal de las Organizaciones Profesionales.

En los trabajos preparatorios del Convenio 87 quedó aclarado esta vez que los países quedaban libres para fijar en sus legislaciones las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las Organizaciones

(29) Artículo 2 Convenio 87. O.I.T.

Profesionales. Los órganos de control han tenido que examinar diversas situaciones relacionadas con el cumplimiento de las formalidades exigidas por la legislación nacional y han tratado de fijar ciertos lineamientos en la materia. El principio general es que las reglamentaciones sobre la constitución si no limitan las garantías previstas en éste, no equivalen a una autorización previa y no constituyen un obstáculo que de hecho sea una prohibición.

Este principio se hace extensivo al requisito de la obtención de la personalidad jurídica por una Organización Profesional, exigido por ciertas legislaciones. El artículo 7 (30) del convenio se refiere expresamente a preveer, que la adquisición de la personalidad jurídica, por las organizaciones de los trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite las distintas garantías previstas en el Convenio.

Ciertos aspectos específicos que se han planteado en relación con la autorización previa, a través de la jurisprudencia de los órganos de control son: En cuanto a los requisitos de

(30) Artículo 7 del Convenio 87. de la O.I.T.

publicidad u otros análogos que pueden regir la creación de un sindicato, ello no debe equivaler a una autorización previa, ni ser un obstáculo para la creación de una organización, hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Una situación de esta índole puede producirse cuando el procedimiento de inscripción o registro de una organización es largo y complejo, o cuando la aplicación de las normas respectivas se apartan de su finalidad y la autoridad administrativa competente ejerce un poder excesivo al amparo de su extenso margen de apreciación, sobre la base de textos poco precisos que permiten una interpretación de esta índole. En cambio, cuando las condiciones a que se encuentra sometida la inscripción de un sindicato son de pura forma, no cabe considerarlas como una restricción a la libertad de asociación.

Esto nos lleva al problema de la discrecionalidad de las autoridades en esta materia. Los órganos de control se han pronunciado repetidamente en contra de disposiciones que conceden estas facultades discrecionales a las autoridades de aplicación. Se señala por ejemplo, que en el caso del registro de una organización, si la autoridad respectiva goza del derecho discrecional de denegar la inscripción, ello

conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija autorización previa. La autoridad administrativa no debería tener la facultad de denegar la inscripción en el registro, sólo por estimar que una organización podría dedicarse a actividades que sobre pasen el marco de las actividades sindicales normales. La fiscalización normal de las actividades de un sindicato debería realizarse a posteriori, y la decisión administrativa ser susceptible de un nuevo exámen por parte de la autoridad judicial.

La posibilidad de recurrir ante los tribunales en contra de una decisión administrativa que deniega la inscripción o el registro ha sido considerada como una garantía de especial importancia. Un recurso únicamente ante el Ministro del Ramo no puede presentar las garantías y objetividad necesarias y ha sido considerado como conducente a establecer una autorización previa, incompatible con el artículo 2 del Convenio. (31)

Finalmente, cuando las asambleas generales de un organización están sujetas a la autorización previa de la autoridad administrativa, dependen de hecho como de derecho del consentimiento de la autoridad pública. Cabría asimilar este

(31) Artículo 2 Convenio B7. O.I.T.

procedimiento al requisito de la autorización previa que es incompatible en el Convenio.

4. EL PRINCIPIO DE CONSTITUIR LA ORGANIZACION MAS CONVENIENTE

Al establecer que los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, el artículo 2 del Convenio enuncia uno de sus principios más importantes, que forma parte de la filosofía que inspira el concepto de libertad sindical de la O.I.T..(32) En lo que respecta a esta disposición, a que debe analizarse el problema de la unidad y del pluralismo sindical, así como otros aspectos relacionados con la estructura y la composición de las organizaciones profesionales, se analizará lo siguiente:

A. ESTRUCTURA Y ORGANIZACION DE LOS SINDICATOS.

La exigencia de un número mínimo de trabajadores o de una cierta proporción de trabajadores para la creación de un sindicato, puede atentar contra el principio en mención. Es por este motivo que se ha señalado que dicho número debe

(32) Artículo 2 Convenio 87. O.I.T.

mantenerse dentro de los límites razonables, para no obstaculizar la creación de organizaciones y que un problema similar puede plantearse si la legislación exige una proporción mínima considerable.

La limitación del ámbito dentro del cual puede crearse un sindicato, también ha sido observado, por los órganos de control, como contraria al artículo 2, ya sea que se trate de un ámbito regional o de una base geográfica delimitada.

También presenta problema la limitación de las organizaciones a los trabajadores de una misma profesión, actividad u ocupación.

B. PLURALISMO Y UNIDAD SINDICAL.

En la presentación del tema de la libertad sindical, se ha señalado el problema que plantea la unidad sindical, dispuesta por la ley, frente al principio pluralista que está en la base de la D.I.T.. Más concretamente esta forma de unidad no responde al principio de la libre elección de las organizaciones que han de representar los intereses de los titulares del derecho de sindicalización, expresado en el

artículo 2 del Convenio. La unidad y el pluralismo sindical deben ser considerados en todos los niveles, ya sea que se trate de la estructura de todo el sistema organizativo de los trabajadores o empleadores, o de la organización en los planos de la empresa o la actividad.

Por de pronto, han recalcado que el principio del artículo 2 del Convenio, no tiene por finalidad tomar partido en favor de la tesis de la unidad sindical o de la del pluralismo sindical pero implica que este pluralismo sea posible en todos los casos. Esto no significa que el convenio haga de la pluralidad sindical una obligación, pero la imposición de una organización sindical única es contraria al Convenio. La O.I.T., ha apreciado el deseo que pueda tener un gobierno de fomentar un movimiento sindical fuerte, evitando los efectos de una multiplicidad indebida de pequeños sindicatos competidores entre sí y cuya independencia podría verse comprometida por su debilidad, pero estima que en tales casos es preferible, que el gobierno procure alentar a los sindicatos, para que se asocien voluntariamente y constituyan organizaciones fuertes y unidas, y no que imponga por vía legislativa una unificación obligada, que priva a los trabajadores del libre ejercicio de sus derechos sindicales.

C. EL PRINCIPIO DE LA ORGANIZACION SINDICAL MAS REPRESENTATIVA

Varios países han tratado de obviar los problemas que puede ocasionar el pluralismo sindical, principalmente en el campo de la imposición por vía legislativa, de un sistema de monopolio sindical. Se trata esencialmente de una aplicación de la noción de organizaciones más representativas, incorporadas no sólo a diferentes legislaciones nacionales, sino a la propia constitución de la O.I.T.. El principio que inspira este enfoque, es el de reconocer ciertos derechos exclusivos o preferenciales a las organizaciones mayoritarias, debido a que representan el mayor número de personas integrantes de una determinada categoría o grupo de productores, siendo en principio los voceros más autorizados e inclusive más responsables en cuanto al cumplimiento de los compromisos que pudieran contraer. Concretamente la opinión de la O.I.T., sobre las legislaciones que distinguen entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, es que ellas no son en sí contrarias al principio de la libertad sindical, siempre que la distinción se limite a reconocer ciertos derechos al sindicato más representativo, especialmente en relación a la negociación colectiva, con criterios objetivos y preestablecidos. En conclusión la

posibilidad de tal distinción, no significa en ningún caso, que puede prohibirse la existencia de sindicatos minoritarios.

5. EL ACCIONAR DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

El artículo 3 (33) del Convenio, introduce el derecho sindical colectivo, las garantías reconocidas a las organizaciones para su funcionamiento y para el desarrollo de sus actividades. El artículo define estas garantías que se refieren en primer lugar, a la autonomía interna de las organizaciones de trabajadores y empleadores, o sea, el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y finalmente el de organizar sus actividades y su programa de acción.

A. ESTATUTOS Y REGLAMENTOS.

El hecho que la legislación imponga ciertas exigencias a los estatutos, no infringe el principio de la libertad sindical, a

(33) Artículo 3 del Convenio No. 87. de la O.I.T.

condición de que sean sólo de forma y de que la aprobación de ellos, no se deje a la discreción de las autoridades públicas. La legislación puede, así, enumerar los puntos que deben figurar en los estatutos, pero éstos deben desarrollarse conforme lo decidan los miembros de la organización. La O.I.T. no ha aceptado las disposiciones legales que imponen cláusulas estatutarias, por las cuales los sindicatos reconocen una subordinación a la política económica del gobierno o se comprometen a enviar anualmente a las autoridades una serie de documentos internos (actas de asamblea, etc.), o que proveen el número máximo de votos que corresponden a cada organización dentro de una federación. Estas y otras situaciones deben ser libremente decididas por la propia organización. La O.I.T. ha hecho una excepción importante, al aceptar que la ley reglamente la mayoría necesaria para adoptar decisiones que afecten asuntos básicos, relativos a la existencia y estructura de un sindicato y los derechos esenciales de los miembros de los mismos (autodisolución, aprobación y reforma de estatutos, etc.). La condición es que estas reglas no sean de naturaleza tal, que dificulten seriamente la gestión de un sindicato, haciendo imposible la adopción de decisiones que

respondan a las circunstancias. En cuanto a los estatutos la D.I.T., estima que no viola la autonomía sindical la preparación de modelos tipo de estatutos siempre y cuando la utilización de éstos sea opcional para los miembros de la organización y en ningún caso se constituya en un formato obligatorio, pues esto último sí viola la libertad sindical.

B. LA ELECCION DE SUS REPRESENTANTES.

La libre elección de los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores, puede ser vista desde varios puntos de vista, pero se trata especialmente del procedimiento de elecciones sindicales, de las condiciones de elegibilidad, la reelección y el desafuero de los dirigentes. La autonomía sindical, requiere que sean las mismas organizaciones las que reglamenten estas cuestiones en sus propios estatutos. En lo que concierne al procedimiento de elecciones, las legislaciones que tiendan a promover principios democráticos, dentro de las organizaciones o el desarrollo normal del proceso electoral, respetando el derecho de los miembros, no son consideradas como violatorias de la libertad sindical. Pero para ello la ley no debe reglamentar minuciosamente el

procedimiento, ni fijar la composición de los órganos directivos, ni el número de dirigentes o la mayoría de los votos, ni aplicar multa a los trabajadores que no participen en las elecciones. A este respecto la O.I.T., se ha pronunciado repetidas veces en contra de la fiscalización de las elecciones por autoridades administrativas de trabajo, (la presencia de inspectores de trabajo o de representantes de la administración del trabajo durante las elecciones o el recuento de votos). Esta intervención es incompatible con el Convenio, pues para garantizar la pureza de las elecciones sindicales, es más conveniente que la fiscalización la ejerza una autoridad judicial. Otra situación, que se estima que es contraria al Convenio y violatoria a la libertad sindical, es la prohibición de reelección de los dirigentes y finalmente en lo que concierne al desafuero de dirigentes sindicales o su suspensión, se considera que si no es efectuada por decisión interna del sindicato, conforme a los estatutos, sólo debería realizarse por vía judicial, cuando se haya comprobado una violación de la ley o de sus estatutos. Esto, siempre que se persiga, como único objeto proteger los derechos de los afiliados, prevenir los abusos de los dirigentes, y eventualmente evitar que se planteen problemas jurídicos

complejos en caso de conflicto interno.

C. EL ACCESO DE LOS DIRIGENTES SINDICALES AL LUGAR DE TRABAJO

En cuanto al acceso de los dirigentes al lugar del trabajo, la D.I.T., considero que los artículos 2 y 3 del Convenio permiten establecer que la dirección de una organización sindical, debe permanecer en contacto con sus bases, cuando los sindicatos estan organizados en un ámbito más amplio que el del centro de trabajo, sus dirigentes deberán tener acceso al lugar de trabajo, derecho que constituye para la organizaciones sindicales una condición fundamental para fomentar y defender los intereses de los mismos.

D. LAS FINANZAS DE LAS ORGANIZACIONES.

La organización de las cuotas sindicales de los sindicatos, en los cuales son frecuentes las reglamentaciones legislativas y las intervenciones administrativas. El Comité de Libertad Sindical de la D.I.T., sostiene que conforme el principio de la autonomía sindical, toda disposición que pretenda conferir a las autoridades el derecho de restringir la libertad de un

sindicato, para administrar e intervenir sus fondos como lo desee, dentro de los objetivos sindicales normalmente lícitos, sería incompatible con los principios de la libertad sindical. Los derechos reconocidos en favor de las organizaciones sindicales, por el artículo 3 del Convenio, supone su independencia financiera y esta no puede ser por ningún motivo restringida.

E. LA FISCALIZACION DE LAS ORGANIZACIONES.

El principio básico a este respecto, ha sido enunciado reiteradamente por la O.I.T., estableciendo que los derechos contenidos en el artículo 3 del Convenio, no impiden el control de la actividad interna de los sindicatos, si estos violan disposiciones legales o estatutarias. Pero aquí también se sugiere que este control quede en manos de las autoridades judiciales, no sólo para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, sino que para asegurar los derechos de la defensa, y evitar el peligro que las medidas adoptadas por las autoridades administrativas sean arbitrarias. En el caso guatemalteco, conferir este control al poder judicial, es prácticamente un suicidio, pues la juzgados de trabajo, sufren

de una crisis de descredito, consecuencia de un sin número de fallos que han sido siempre dirigidos a beneficiar a los patronos. Lo que sí es conveniente y aplicable al caso guatemalteco, es que la fiscalización de los recursos y finanzas sindicales se limite a la obligación de presentar periódicamente estados financieros y en ningún caso, a inspeccionar el destino de las inversiones de los fondos sindicales.

F. LA PARTICIPACION POLITICA DE LAS ORGANIZACIONES.

De todas las actividades programadas de acción desarrolladas por los sindicatos, lo que ha constituido problema frente al artículo 3 del Convenio, es lo relacionado, por una parte, con la política y por otra con lo referente al ejercicio del derecho de huelga. Veamos lo relativo al primero: La dificultad principal radica en fijar los alcances de una acción sindical tendiente a fomentar y defender los intereses de los trabajadores, pues ese es el objeto de toda organización de trabajadores, según el artículo 10 del Convenio. En relación a esto se plantearon dos preguntas: a) Cuáles son los posibles límites de toda acción política de los

sindicatos? y b) Qué garantías debe darse a los sindicatos frente al poder político? A este respecto se enuncian ciertos principios esenciales, que tienen por objeto proteger la libertad y la independencia del movimiento sindical, y para salvaguardar su misión fundamental que es propiciar al bienestar económico y social de todos los trabajadores. Estos principios son:

a) Cuando los sindicatos basándose a las leyes y costumbres de sus países y a la voluntad de sus miembros, decidan establecer relaciones con un partido político o llevar a cabo una acción política conforme a la constitución para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no deben ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas;

b) Cuando los gobiernos se esfuercen en obtener la colaboración de los sindicatos, para aplicar su política y social, deben tener conciencia de que el valor de esta colaboración depende, en gran parte, de la libertad e independencia del movimiento sindical, factor esencial para favorecer el progreso social, y no tratar de transformar el

movimiento sindical en un instrumento para alcanzar sus objetivos políticos, ni inmiscuirse en las funciones normales del sindicato.

En conclusión la O.I.T., considera que una prohibición general de toda actividad política de los sindicatos, no solo sería incompatible con los principios de libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica, también se considera compatible la legislación que asocie estrechamente a los sindicatos con un partido político.

G. DERECHO DE HUELGA.

Aunque el derecho de huelga, se encuentra reconocido en instrumentos tales como la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1,978); la Carta Social Europea (1,961), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1,966), no ha sido enunciado en ninguno de los Convenios de la O.I.T., sin embargo sus órganos de control se ocupan con más frecuencia de este asunto que de otros del ámbito sindical, y de las relaciones laborales. De esa cuenta reconoce como principio general, que el derecho de

huelga constituye uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales. Las disposiciones del Convenio que dan una base jurídica a este principio son los artículos 3 y 10 del mismo. En efecto, una prohibición general de la huelga limita considerablemente los medios de que disponen los sindicatos para promover y defender los intereses de los trabajadores (artículo 10), (34) así como el derecho de los sindicatos a organizar sus actividades (artículo 3) (35), y por consiguiente es incompatible con los principios de libertad sindical. La prohibición de la huelga puede devenir, tanto de una disposición legal, como del arbitraje obligatorio, con un laudo del mismo efecto, impuesto por la legislación, por decisión de las autoridades o iniciativa de los empleadores. Lo anterior es precisamente el caso guatemalteco, en donde a iniciativa del Estado, se ha constituido el derecho de huelga por el arbitraje obligatorio, violándose con ello el artículo 3 y 10 del Convenio. Por consiguiente el único caso en que la prohibición de la huelga no constituye una violación a la libertad sindical, será cuando se trate de un conflicto de derecho, cuya solución

(34) Artículo 10 Convenio 87. O.I.T.

(35) Artículo 3 Convenio 87. O.I.T.

competen a los Tribunales de Trabajo. En consecuencia la normales.

En cuanto a los objetivos de la huelga los órganos de control han estimado que el derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos ocasionados por una negociación colectiva. Las organizaciones sindicales deberán recurrir a huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política social y económica del gobierno, excluyéndose de esto desde luego las huelgas puramente políticas. Las huelgas de solidaridad no deben estar sujetas a una prohibición general, pues de conformidad con el Convenio, podría recurrirse a estas acciones a condición de que la huelga inicial haya sido declarada legal por tribunal competente.

6. LAS FORMAS DE DISOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES.

El artículo 4 (36) del Convenio establece en forma precisa que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa. En otras palabras sólo se autoriza el trámite de la disolución por medio de procedimientos judiciales con el ánimo de

(36)Artículo 4 Convenio 87. D.I.T.

garantizar el derecho de defensa a las organizaciones interesadas. En consecuencia de lo anterior, la disolución o suspensión que resulte de orden administrativa, es inaceptable de conformidad con el Convenio.

La vía judicial ha sido sostenida por la O.I.T., inclusive para la suspensión o disolución de sindicatos en situaciones excepcionales o de emergencia. Cuando la ley disponga que un sindicato deba ser disuelto una vez que sus afiliados desciendan del número legal de miembros, la disolución deberá ir acompañada de las garantías necesarias para impedir toda posibilidad de abuso en la interpretación de tal disposición.

7. IMPERATIVIDAD DEL CONVENIO.

El artículo 8 (37) del Convenio, establece que los Estados signantes del mismo están obligados a respetar la legalidad en el ejercicio de los derechos sindicales, habiéndose establecido la garantía de que las legislaciones nacionales, no menoscaben las garantías previstas en el Convenio, en relación a esto, la literal t), del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que

(37) Artículo 8 Convenio 87. O.I.T.

lo establecido en Convenios y tratados de trabajo se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. Esto es prueba clara de que el Convenio 87 de la O.I.T., y todos los otros Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala, son legales y además de aplicación obligatoria, en el ámbito laboral guatemalteco.

B. QUE DEBE ENTENDERSE POR ORGANIZACION Y QUE OBLIGACIONES SIGNIFICA EL CONVENIO.

El artículo 10 (38) del Convenio, contiene una definición del término ORGANIZACION, tal y como es empleado dentro del instrumento, "significa toda organización de trabajadores o de empleadores, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores". El fomento y la defensa de los intereses de las respectivas categorías o de ciertos de sus integrantes, es lo que distingue y caracteriza a una organización de trabajadores y de empleadores de cualquiera que sea su designación.

Una disposición de alcance general, clausura la parte

(38) Artículo 10 Convenio 87.O.I.T.

sustantiva del Convenio, cuando el artículo 11, estipula que todo país que lo haya ratificado, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores, el libre ejercicio del derecho de sindicalización. Esta cláusula, en realidad compromete a los Estados a no limitarse a una mera enumeración de las libertades sindicales, sino una toma de posición activa, configurada en la adopción de las medidas que pudieran resultar necesarias y apropiadas para asegurar el pleno ejercicio de las libertades de los sindicatos.

CAPITULO IV

ILEGALIDAD DEL ARTICULO 40(d) DE LA LEY DEL ORGANISMO EJECUTIVO, QUE IMPONE AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL LA OBLIGACION DE TRAMITAR EL RECONOCIMIENTO E INSCRIPCION DE LAS ORGANIZACIONES SOLIDARISTAS.

1. ESTUDIO ANALITICO DEL ARTICULO 40 LITERAL d) DE LA LEY DEL ORGANISMO EJECUTIVO, DECRETO 114-97 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

Para poder arribar a conclusiones que permitan demostrar la ilegalidad de la disposición señalada en el titulo de este numeral, es importante recordar aspectos que ya se han señalado en otros apartados de este trabajo de tesis, tal y como el artículo 102 literal q), de la Constitución Política de la República garantiza sin excepción para todos los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización, pero aunado a esta disposición constitucional también se da la existencia de la norma contenida en el artículo 212 del Código de trabajo que establece con absoluta claridad "que 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". De esta norma puede deducirse que dentro de las organizaciones conformadas por trabajadores no es lícita la participación del patrono, la de sus representantes o la de aquellos trabajadores que tengan una posición dentro de la empresa que los identifique con los intereses del empleador, es decir, que lo que busca la norma es evitar que la participación o injerencia del patrono en cualquiera de las formas señaladas al seno de las organizaciones de trabajadores desvirtúa el carácter legítimo de clase que ostentan estas organizaciones y que obligadamente deben de tener para que efectivamente respondan a los intereses de sus agremiados que en todo caso no serán los mismos que los del patrono.

Adicionado a estos dos fundamentos, que comprenden el derecho interno existe el Convenio Internacional del Trabajo número 87, ratificado por Guatemala, que con toda claridad en su artículo 3 numeral 2., establece que las autoridades públicas deberán " abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o a entorpecer el ejercicio legal del derecho de

libre sindicalización" (39), y de esta disposición que de conformidad con el artículo 102 literal t), de la Constitución Política de la República conforma parte de los derechos mínimos a favor de los trabajadores en Guatemala, se desprende que se encuentran absolutamente prohibidas en la ley todas aquellas acciones intentadas por el Estado, cuya tendencia sea buscar la limitación o el entorpecimiento del ejercicio del derecho de sindicalización, es decir que dentro de esas limitaciones y medios de entorpecimiento podrán comprenderse los obstáculos legales para el reconocimiento de las organizaciones sindicales y la legalización de organismos paralelos financiados, dirigidos, o gobernados por los patronos, que tienda a buscar limitar el libre ejercicio del derecho de sindicalización de los trabajadores entre otras muchas formas de limitación u obstaculización .

Hecha la relación anterior, es conveniente, ahora, traer a colación, lo que establece el artículo 40 literal d), de la Ley del Organismo Ejecutivo, en cuanto a que señala "Que corresponde al Ministerio de Trabajod) Aprobar los

(39) Artículo 3. Convenio 87. D.I.T.

estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales". En este caso, resulta fácilmente advertible que el Estado guatemalteco ha incurrido, al establecer la ley, como una obligación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el reconocimiento de las asociaciones solidaristas, en una abierta violación a los derechos establecidos en todas las normas que se relacionaron con anterioridad y fundamentan el legítimo ejercicio de la libertad sindical, pues constituye esta disposición legal, una intervención del Estado que tiende a limitar y entorpecer a los trabajadores el ejercicio de su derecho a sindicalización, por cuanto impone que organizaciones conformadas por patronos y trabajadores, y dominadas por los primeros deban de equipararse y ser reconocidas, como si se tratara de organizaciones sólo de trabajadores, lo que genera como lógica consecuencia una competencia entre los legítimos sindicatos de trabajadores y estas asociaciones paralelas, por la representación laboral, con el ánimo de mediatizar y hacer nugatoria la procedencia de la negociación colectiva en aquellos centros de trabajo en donde estas asociaciones existan como organizaciones únicas y también en aquellos

centros de trabajo en donde deban de coexistir con los sindicatos genuinos de trabajadores. Hasta antes de la vigencia de esta nueva ley del Organismo Ejecutivo, las asociaciones solidaristas tramitaban su reconocimiento conforme el procedimiento establecido en el Derecho Civil, para el derecho genérico de asociación, pues precisamente su carácter mixto y el hecho de que el gobierno de éstas estuviera a cargo del patrono, impedía que pudieran reconocerse por la ley como organizaciones de trabajadores o bien como organizaciones de patronos, no obstante, conocer el espíritu de la corriente solidarista el Estado guatemalteco, dispone obligar al Ministerio de Trabajo, a equiparar los organismos solidaristas con los sindicatos de trabajadores, lo que del análisis, anteriormente realizado, resulta ilegal y en consecuencia inconstitucional, pues como ya se hizo ver es contrario a la garantía constitucional del libre ejercicio del derecho de sindicalización todo acto que tienda a limitar o a entorpecer el ejercicio de aquel derecho; contradice aquella garantía constitucional, que por cierto tiene rango de garantía individual y por tanto da lugar a que se puedan promover las acciones legales pertinentes que tiendan a restaurar las garantías vulneradas.

2. POSIBLES ACCIONES LEGALES QUE PUEDEN PROMOVERSE EN CONTRA DE LA DISPOSICION CONTENIDA EN EL ARTICULO 40 d), DE LA LEY DEL ORGANISMO EJECUTIVO.

A continuación se hará una breve descripción de las acciones legales que al entender de la autora del presente trabajo de tesis, pueden promoverse en contra de la disposición legal anteriormente relacionada, siendo de la manera siguientes:

2.1 ACCION CONSTITUCIONAL DE AMPARO

Se ha señalado en el análisis realizado, al principio de este capítulo, que el derecho de libre sindicalización de los trabajadores, contenido en el artículo 102 q), de la Constitución Política de la República, es una garantía constitucional que encuadra perfectamente con el carácter de garantía individual a favor de los trabajadores, sobre esa base y de conformidad con lo establecido en el artículo 265 del mismo texto constitucional, el planteamiento del Amparo, podría resultar procedente en este caso, siempre y cuando se agote el principio de definitividad, requisito para el planteamiento de dicha acción, por medio del planteamiento de los recursos administrativos que procedan contra la

resolución que dicte la Dirección General de Trabajo en donde disponga reconocer la personalidad jurídica y aprobar los estatutos de alguna asociación solidarista, esto con el fin de que no exista, previo al planteamiento del amparo, ningún recurso ordinario que pueda promoverse contra aquella resolución. Una vez agotado aquel principio, entonces podrá promoverse el amparo, citando como caso de procedencia el contenido de la literal b), del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, y alegando como garantía constitucional violada, el libre ejercicio del derecho de sindicalización contenido en el literal q) del artículo 102 de la Carta Magna.

2.2 ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD

También podría resultar procedente, en función de proteger el texto constitucional de leyes que tiendan a contrariarlo o a contravenirlo, el planteamiento de una acción de inconstitucionalidad de leyes, debiéndose alegar en el caso que nos ocupa, vicio parcial de inconstitucionalidad de la Ley del Organismo Ejecutivo, pues el aspecto inconstitucional se remite al literal d) del artículo 40 de la misma. En este

caso no sería necesario el agotamiento de recurso alguno, pues, su planteamiento sería independiente de la resolución de la Dirección General de Trabajo que apruebe los estatutos y reconozca la personalidad jurídica de alguna asociación solidarista, siendo sin lugar a dudas la más destacable, en cuanto a diferencias con la acción de amparo, lo oneroso que puede resultar su planteamiento en relación con el costo del Amparo y sobre todo porque la acción de inconstitucionalidad es un mecanismo procesal mucho más técnico y formalista que el amparo. Ahora bien, en cuanto los efectos es indiscutible que la acción de inconstitucionalidad sería la vía más indicada para atacar la inconstitucionalidad de aquella disposición legal, pues en virtud de que la inconstitucionalidad es evidentemente notoria, se dispondría de manera inmediata la suspensión provisional de aquella ley, hasta la resolución de la acción y al final con la sentencia se derogaría parcialmente la ley en cuanto al aspecto que reviste de inconstitucionalidad. Finalmente su fundamento legal se encontraría en el artículo 133 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

2.3. PROCEDIMIENTO DE SANCION A LA VIOLACION DEL CONVENIO 87 DE LA O.I.T. ANTE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

2.3.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

De conformidad con los procedimientos de control establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y consultados por la autora, en 1947, como resultado de las iniciativas tomadas por el consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, y en el momento de discutir los principios que formarían el contenido de los futuros convenios básicos sobre la libertad sindical (No.87 y 98), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución por la cual invita al consejo de administración a que examinara la posibilidad de crear un organismo especial que tuviera por función la protección de los derechos sindicales.

En razón de lo anterior, el Consejo de Administración de la O.I.T., crea en 1950, la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de libertad sindical, estableciendo su constitución el procedimiento y los criterios para su integración. De conformidad con las consultas realizadas,

esta comisión se había creado con la finalidad de examinar las quejas que sometiera a su consideración el consejo de Administración, siempre que estimara justificada una encuesta y a cuyo respecto el gobierno interesado hubiera dado previamente su consentimiento. Fue precisamente ese último requisito el que se constituyó en una verdadera dificultad que impidió el funcionamiento de esta comisión. En virtud de los pocos o casi ningún resultado que produjo la constitución de esta comisión, el consejo de la D.I.T., en noviembre de 1951 en el acta de su 117 reunión, crea un comité especial en su propio seno, cuyo mandato es estudiar con carácter previo los casos que se presentaran, sobre lo anterior el comité de libertad sindical, debía informar al consejo sobre dos aspectos: a) que un caso no requería un estudio más detallado por ser demasiado vagas las quejas, o que los hechos no constituían una violación de los derechos sindicales, o que las quejas eran de un carácter esencialmente político; b) que determinados casos necesitaban más examen.

2.3.2 EL PROCEDIMIENTO DE QUEJA ANTE EL COMITE DE LIBERTAD SINDICAL.

Es importante resaltar que el Comité es el organismo

especializado de la O.I.T., que examina sobre una base regular, las quejas que se reciben sobre violación de la libertad sindical, sin que se requiera para ello, el consentimiento del gobierno respectivo. El Comité está compuesto por nueve miembros titulares y nueve suplentes, y se reúne en Ginebra tres veces por año. Cuenta con un presidente independiente, designado por el consejo, las reuniones son privadas y ningún miembro representante o ciudadano de un Estado contra el cual sea presentada una queja puede participar en el examen de los casos que sean sometidos a conocimiento del comité. Las quejas solo pueden ser presentadas por gobiernos u organizaciones de empleadores o de trabajadores. Las quejas deben ser presentadas por escrito, debidamente firmadas por el representante de un organismo facultado por la ley para presentarlas y acompañadas si es posible de pruebas en apoyo a los alegatos. Las quejas pueden estar dirigidas contra gobiernos u otros (empleadores, sindicatos), que limiten la libertad sindical. Cumplidos estos requisitos el Comité decidirá si le dá o no trámite a la queja.

Para el procedimiento realizado por el comité se establecen dos categorías de casos: Los primeros son aquellos que tratan

de la vida o la libertad de las personas, o los que señalen que las condiciones existentes afectan la libertad de acción de un movimiento sindical en su conjunto, los relativos aun estado de emergencia decretado por el Estado, o los que impliquen la disolución de una organización. Si se trata de estos casos el comité adopta las siguientes disposiciones: a) traslada la queja al gobierno y se llama su atención sobre la categoría del caso, pidiéndosele una respuesta urgente; b) durante su reunión el comité debe adoptar lo antes posible, su informe sobre estos casos, para que puedan ser examinados por el consejo; y c) el comité puede presentar las recomendaciones preliminares que estime convenientes, a fin de proteger a las partes interesadas, debiendo quedar el caso en suspenso.

Por último en los casos de esta naturaleza el comité puede decidir el celebrar una audiencia para oír a las partes o sólo a una de ellas. Después de examinar un caso, el comité lo incluye en su informe al consejo de administración, pudiendo recomendar que la queja sea considerada inadmisibile, que sea desestimada por ser demasiado vaga o por tratarse de cuestiones ajenas a la libertad sindical, o que en su defecto también de comprobarse se señalen al gobierno del Estado de

que se trate, las anomalías establecidas, invitándole a tomar las medidas adecuadas para remediarlas. Especial importancia, sin lugar a duda, reviste el seguimiento de los casos, cuando el comité ha corroborado ciertas anomalías en materia de libertad sindical. En forma inmediata se solicita al gobierno que indique, después de un periodo prudencial, si cumplió o no con las recomendaciones que se le trasladaron. Si se trata de países que han ratificado el Convenio 87, el Comité llama la atención de la Comisión de Expertos de la aplicación del convenio y recomendaciones para que continúe examinando el problema sucedido dentro del procedimiento de control regular. Y si se trata de un país que no ha ratificado el convenio 87, el Comité puede seguir el asunto, sobre una base periódica, solicitando del estado en forma constante, todas las informaciones que estime pertinentes. Finalmente si el Comité al concluir su investigación recomienda que el caso sea sometido a la comisión de investigación y conciliación y el consejo aprueba esta recomendación, se solicita el consentimiento del gobierno respectivo. Si se niega a no contestar dentro de los cuatro meses siguientes, el comité puede proponer al consejo de administración medidas que den plena publicidad a las acusaciones formuladas, así como hacer pública su negativa a corroborar la investigación de los

hechos concluyendo en la propuesta a la Conferencia Internacional del Trabajo de sancionar públicamente al Estado violador del ejercicio de la libertad sindical.

Como puede desprenderse de las funciones y finalidades que tiene el Comité de Libertad Sindical, sus recomendaciones pueden terminar en una sanción cuyo efecto aunque meramente moral puede desembocar en el aislamiento internacional que disponga la Conferencia Internacional del Trabajo por medio del nombramiento de un relator o delegado de la Organización de Naciones Unidas que se traslade al territorio del Estado infractor para comprobar el cumplimiento de esta garantía constitucional, esta actividad a la que se denomina investigación insitu, puede resultar más perjudicial para el Estado que cualquier otra sanción de orden material o económico.

3. ENCUESTA.

FUENTE:

Veinte muestras dirigidas a diez dirigentes sindicales y a diez abogados litigantes especializados en el área laboral.

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

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

BOLETA DE ENCUESTA

TRABAJO DE TESIS: "LA VIOLACION AL CONVENIO 87 DE LA O.I.T
CON LA IMPOSICION QUE HACE DE LA LEY DEL
ORGANISMO EJECUTIVO, AL MINISTERIO DE
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE RECONOCER
A LAS ORGANIZACIONES SOLIDARISTAS.

SUSTENTANTE: AMALIA ANGELICA PIRIR ZELADA.

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general
público de tesis, para optar al grado académico de Licenciada
en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y
Notaria.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta está dirigida a dirigentes sindicales y a Abogados litigantes, especializados en el área laboral, con el objeto de conocer su criterio en relación a la ilegalidad del artículo 40 (d) de la Ley del Organismo Ejecutivo, que impone al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la obligación de tramitar el reconocimiento e inscripción de las organizaciones solidaristas.

Debe responder en los espacios en blanco con una X en la opción que se estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

DIRIGENTE SINDICAL: _____

ABOGADO LITIGANTE ESPECIALIZADO EN EL AREA LABORAL _____

2. Considera usted, que las asociaciones solidaristas puedan considerarse como otra forma de organización de los trabajadores, además de los grupos coaligados de los sindicatos

SI _____

NO _____

3. Considera usted que las organizaciones solidaristas invaden el campo de acción de los sindicatos de trabajadores:

SI _____ NO _____

4. Considera usted que sea positiva la intervención del empleador o de sus representantes en la constitución y desarrollo de las asociaciones de trabajadores:

SI _____ NO _____

5. Considera usted que las asociaciones solidaristas pueden ser comprendidas en las leyes de trabajo como organizaciones legítimas de los trabajadores:

SI _____ NO _____

6. Considera usted, que la existencia de las asociaciones solidaristas en los centros de trabajo limita el ejercicio del derecho de sindicalizarse, que reconoce la ley, para los trabajadores:

SI _____ NO _____

7. Considera usted que la tolerancia del Estado a la existencia de asociaciones solidaristas en los centros de trabajo genera la competencia entre éstas y las legítimas organizaciones de trabajadores, con el objeto de lograr la mediatización y el descrédito de éstas últimas:

SI _____

NO _____

8. Considera usted que el propósito de las asociaciones solidaristas sea el de pretender usurpar la representación de los trabajadores que legítimamente tienen las asociaciones profesionales:

SI _____

NO _____

9. Considera usted que las asociaciones solidaristas constituyen una manera de tener el control del centro de trabajo y de evadir la obligación de los patronos de celebrar instrumentos de normación colectiva, que permitan elevar las condiciones de vida de los trabajadores:

SI _____

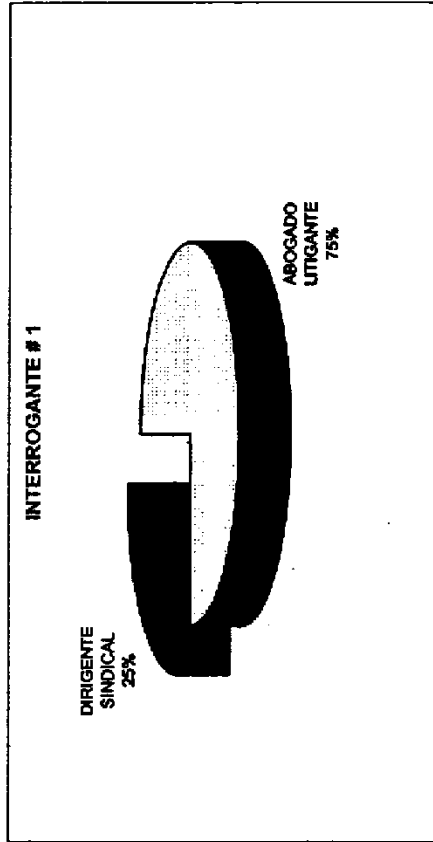
NO _____

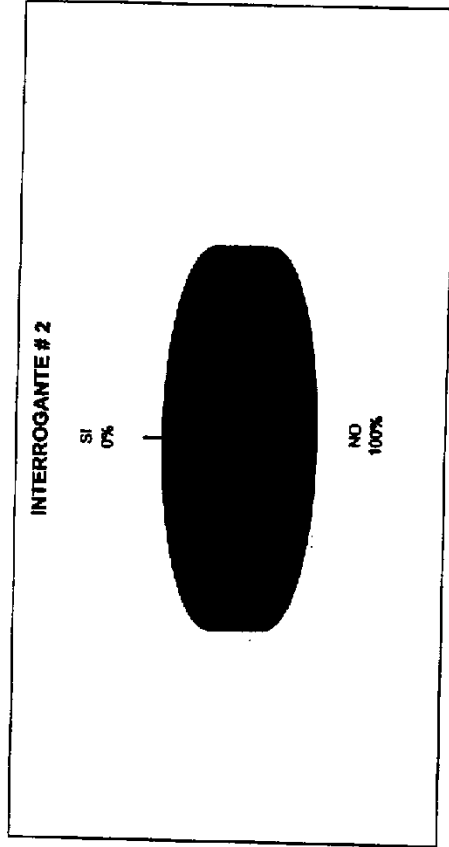
10. Sabe usted que la Ley del Organismo Ejecutivo, obliga al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a reconocer e inscribir a las asociaciones solidaristas en la misma forma que los sindicatos:

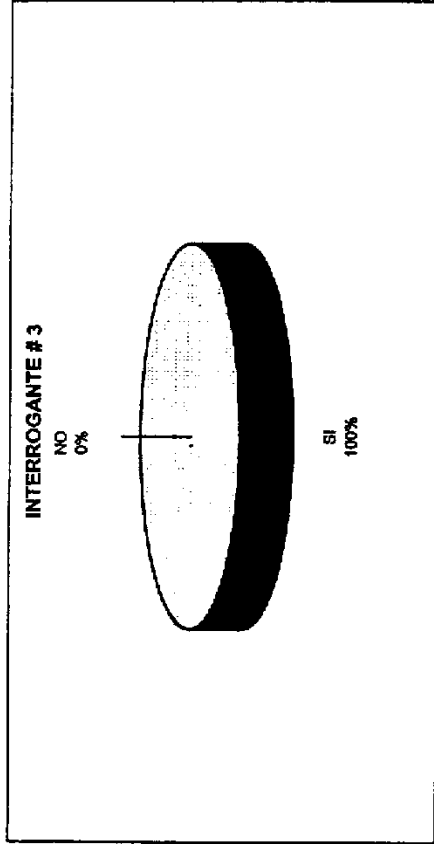
SI _____

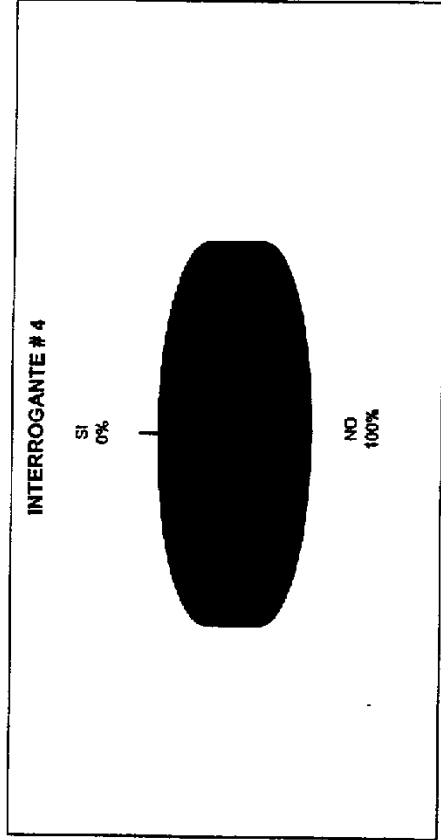
NO _____

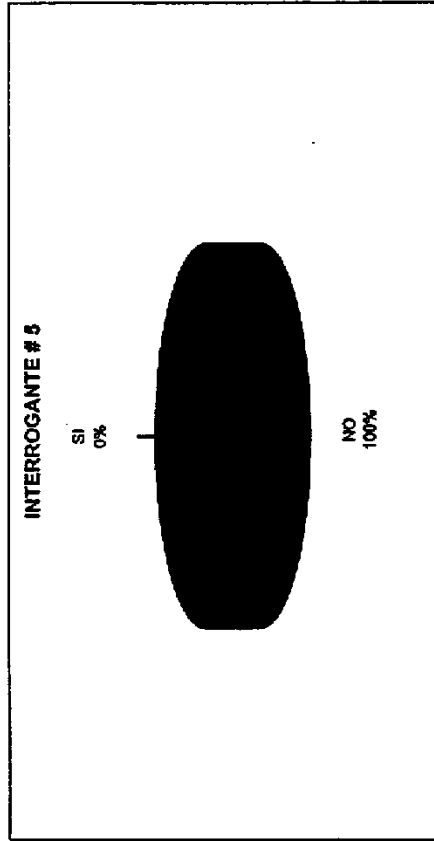
AAPZ/T98.

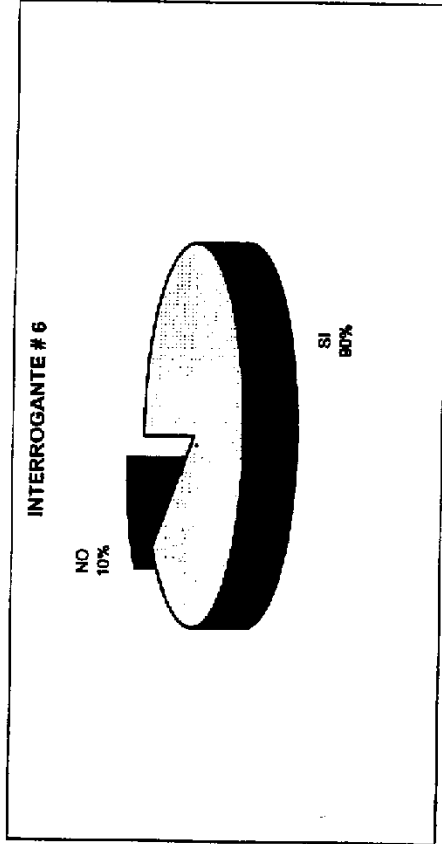


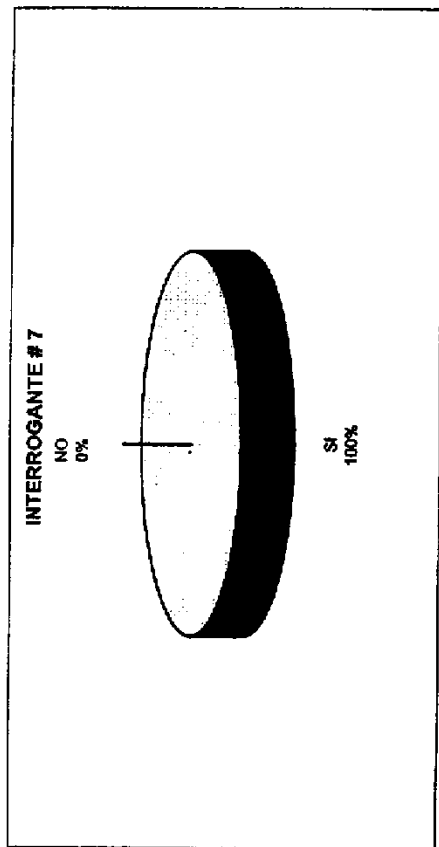


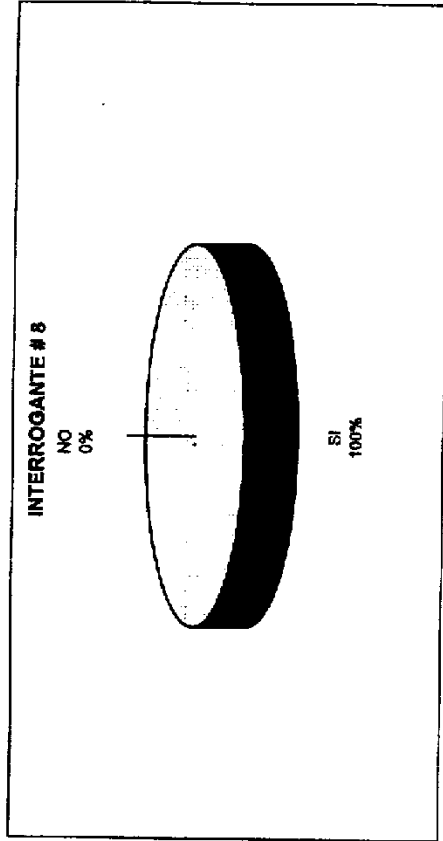


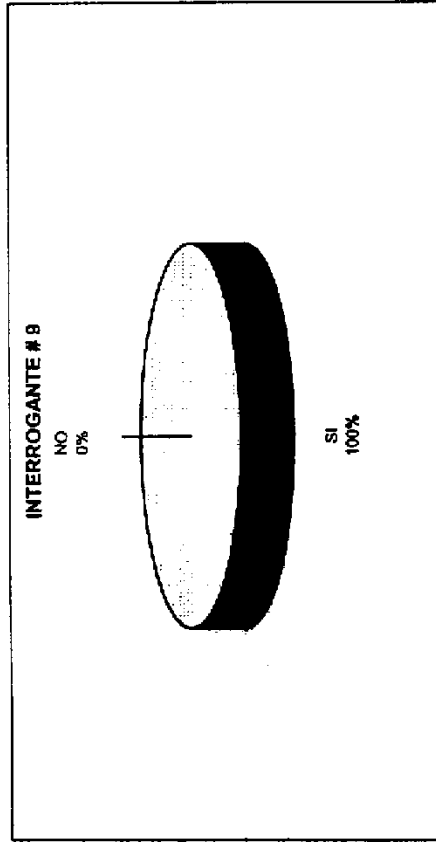




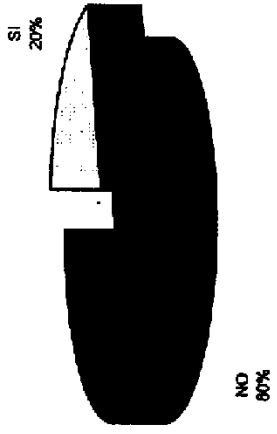








INTERROGANTE # 10



3.1. EVALUACION

1. En relación a la interrogante número uno, su resultado permite establecer que el 75% de encuestados, tiene la calidad de abogado litigante especializado en el área laboral, mientras que el otro 25% tiene la calidad de dirigentes sindicales.

2. En relación a la interrogante número dos, su resultado es importante por cuanto permite establecer que el 100% de los encuestados opinó de manera rotunda que las asociaciones solidaristas no pueden considerarse como otra forma de organización de los trabajadores, esto posiblemente por la injerencia patronal observada en ellas y por el carácter mediatizador que hacia los sindicatos han dirigido.

3. En relación a la interrogante número tres, su resultado permite corroborar una de las tesis expuestas por la autora, en este trabajo de tesis, en cuanto a que las asociaciones solidaristas invaden el campo de acción de los sindicatos, en desmedro, no sólo de la representación

de éstos, sino de la negociación colectiva que tiende a elevar las condiciones mínimas de contratación individual del trabajo. En ese sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

4. En relación a la interrogante número cuatro, su resultado permite establecer que el 100% de los encuestados considera, que no es positiva la intervención del patrono en la constitución y desarrollo de las organizaciones de los trabajadores, cuestión lógica, si tomamos en cuenta que el interés mayor de los empleadores de participar en estas organizaciones es el de desacreditar a los verdaderos organismos sindicales, con el fin de evitar la exigencia de reivindicaciones de carácter económico social, presentadas por éstas.

5. En relación a la interrogante número cinco, su resultado permite establecer que el 100% de los encuestados coincide con la autora de este trabajo de tesis, en cuanto a oponerse, por ser contrario al derecho de organización de los trabajadores, que las organizaciones solidaristas pueden incluirse en las leyes de trabajo

como organizaciones legítimas de los trabajadores.

6. En relación a la interrogante número seis, su resultado también permite confirmar otra de las cuestiones afirmadas en el contenido del presente trabajo, en cuanto a que la existencia de asociaciones solidaristas en los centros de trabajo, donde no hay sindicatos limita el ejercicio del derecho de sindicalización, ya que el empleador cuasiobliga a los trabajadores a integrarse a la asociación solidarista. En este sentido opinó el 90% de los encuestados, mientras que sólo el 10% de los mismos opinó considerar lo contrario.
7. En relación a la interrogante número siete, el 100% de los encuestados coincide con lo expuesto en este trabajo de tesis, en cuanto a considerar que las asociaciones solidaristas generan una competencia con los sindicatos de los trabajadores, con el objeto de lograr la mediatización y descrédito de éstos.
8. En relación a la interrogante número ocho, su resultado permite establecer que el 100% de los encuestados,

considera que el propósito de las organizaciones solidaristas, es usurpar la representación de los trabajadores, que por naturaleza corresponde exclusivamente, por su carácter de clase, a los sindicatos.

9. En relación a la interrogante número nueve, el resultado en extremo es preocupante, puesto que permite corroborar una de las tesis expuestas en este trabajo, en cuanto a que la existencia de las asociaciones solidaristas permite al patrono evadir la obligación que de conformidad con la ley tiene de celebrar instrumentos de normación colectiva que permitan a los trabajadores obtener mejores condiciones de vida, cuestión cierta, si tomamos en cuenta que el carácter solidario de las asociaciones solidaristas, difiere del carácter reivindicador de las asociaciones profesionales. En este sentido se manifestó el 100% de los encuestados.

10. En relación a la interrogante número diez, su resultado permite corroborar el desconocimiento que una gran parte de los actores en el ámbito laboral tienen del artículo

40 literal d), de la Ley del Organismo Ejecutivo, que casi se preparó, discutió y aprobó en condiciones sumarias, y de esa misma manera se puso en vigencia. De esa cuenta el 80% de los encuestados manifestó desconocer la obligación que esa ley impone al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de reconocer e inscribir a las asociaciones solidaristas del sector privado. Mientras que sólo el 20% manifestó conocer la existencia de la citada norma.

CONCLUSIONES

1. Se concluye en que de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Convenio 87 de la O.I.T., existe una injerencia del Estado guatemalteco, cuando impone por medio de la ley, la obligación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de reconocer organizaciones mixtas, que no son de trabajadores ni de patronos, sino de ambos géneros.
2. Se concluye en que el inciso literal d), del artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, solo deja vigente la obligación para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de reconocer e inscribir a los sindicatos de trabajadores del sector privado, pero no así a los del sector público, a quienes excluye.
3. Se concluye, en que el inciso literal d), del artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, viola el derecho constitucional de libre sindicalización, de los trabajadores del Estado, pues imposibilita a éstos de poder tramitar su inscripción y reconocimiento ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4. Se concluye en que al momento actual existe una denegación de trámite a las solicitudes de reconocimiento e inscripción de los sindicatos de los trabajadores del sector público o estatales, pues la ley no contempla qué institución será la responsable de otorgar la personalidad jurídica y aprobar sus estatutos.
5. Se concluye en que el inciso literal d), del artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, constituye una disposición inconstitucional, pues vulnera el derecho de libre sindicalización cuando pretende equiparar a las organizaciones legítimas de trabajadores con organizaciones, que como las solidaristas mantienen la injerencia del patrono, que es quien las financia y las dirige.
6. Se concluye en que un gran número de trabajadores del Estado y Abogados litigantes del ramo laboral, no conocen el contenido del inciso d), del artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo.
7. Se concluye en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra imposibilitado de tramitar el

reconocimiento e inscripción de los sindicatos de trabajadores del sector público o del Estado, en virtud de lo dispuesto en el inciso literal d), del artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo.

8. Se concluye en que la existencia de las asociaciones solidaristas en aquellos centros de trabajo, en donde no existen sindicatos, constituye una clara violación al artículo 3 del Convenio 87 de la O.I.T., por cuanto vulnera el ejercicio de la libre sindicalización al influir en que los trabajadores se asocien a organizaciones que como las solidaristas son financiadas y dominadas por los patronos.
9. Se concluye en que la existencia de las organizaciones solidaristas, en aquellos centros de trabajo en donde existen sindicatos, tiene por objeto generar la competencia entre las primeras y éstos últimos, con la finalidad de desacreditar y mediatizar la función de las organizaciones genuinas de trabajadores.
10. Se concluye en que de conformidad a como lo establece el artículo 10 del Convenio 87 de la O.I.T., las

organizaciones solidaristas no pueden ser consideradas por las leyes de trabajo ni como organizaciones de trabajadores ni como organizaciones de patronos, sino unicamente como organizaciones paralelas, tendientes a impedir el libre ejercicio de la libertad sindical.

RECOMENDACIONES

Después de todo el análisis realizado en el presente trabajo, me permito proponer la siguiente:

"DEBE REFORMARSE CON CARACTER DE URGENCIA NACIONAL, EL INCISO LITERAL d) DEL ARTICULO 40 DE LA LEY DEL ORGANISMO EJECUTIVO, EN VIRTUD DE QUE DICHA DISPOSICION LEGAL VULNERA LA GARANTIA INDIVIDUAL DE LA LIBERTAD DE SINDICALIZACION Y EL CONVENIO 87 DE LA O.I.T., Y PORQUE ADEMAS EXCLUYE DE LA LIBERTAD DE SINDICALIZARSE A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO".

La reforma deberá ir dirigida a suprimir la obligación que se impone al Ministerio de Trabajo de reconocer a las asociaciones solidaristas y adicionar lo relativo a que es competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reconocer e inscribir a los sindicatos de trabajadores del sector público y del sector privado, y también a los conformados por trabajadores de oficio o profesión independiente.

BIBLIOGRAFIA

AUTORES EXTRANJEROS:

- A. Blanco, Gustavo. EL SOLIDARISMO, PENSAMIENTO Y DINAMICA
SOCIAL DE UN MOVIMIENTO OBRERO PATRONAL
Editorial Costa Rica
San José, Costa Rica, 1994.
- B. Bourgeois, León. SOLIDARIDAD Y ECONOMIA NACIONAL.
Editorial Metropolitana
Segunda Edición
Madrid, España, 1992.
- C. Doherty, William. LIBERTAD SINDICAL VRS. SINDICALISMO.
Editorial de la CIDSL.
Washington, 1990.
- D. Hough, Richard. EL SOLIDARISMO, UNA REPETICION DEL
CORPORATISMO
Editorial AFL-CIO
Washington 1994

- E. Marten, Marcelo. EL SOLIDARISMO EN CENTROAMERICA
Editorial Metropolitana,
Madrid, España 1991.
- F. Navarro, Orlando. LA AMENAZA QUE PARA LA LIBERTAD
SIGNIFICA EL SOLIDARISMO
Editorial Costa Rica
San José Costa Rica 1994.
- G. Ver Fallas, Héctor. LA IDEOLOGIA SOLIDARISTA
Editorial Aseprola
Caracas, Venezuela 1990.

TESIS:

- A. Castro Modenessi, Eugenia de la Asunción. LA LIBERTAD
SINDICAL EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO GUATEMALTECO
1989.
- B. Martínez Nolasco, Oscar René. EL SOLIDARISMO COMO NUEVA
FORMA DE ORGANIZACION OBRERO-PATRONAL EN
LA SOCIEDAD GUATEMALTECA.
1989.

DICCIONARIOS:

- A. Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.
Décima Edición. Editorial Heliasta.
Buenos Aires Argentina, 1976.
- B. Osorio, Manuel. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES.
Editorial Heliasta.
Buenos Aires Argentina.

LEGISLACION:

- A. Constitución Política de la República de Guatemala.
- B. Código de Trabajo; contenido en el Decreto 1441.
- C. Decreto Legislativo No. 144-97. del Congreso de la República.
- D. Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad Dto. 1-86.
- F. Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.