

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

*EL SOLIDARISMO COMO UNA ESTRATEGIA PATRONAL
DE ATAQUE A LOS DERECHOS DE LIBRE ASOCIACIÓN DE
LOS TRABAJADORES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

BRENDA MARLENI ESTRADA TAMBITO

Guatemala, julio de 2003.

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

**EL SOLIDARISMO COMO UNA ESTRATEGIA PATRONAL DE ATAQUE A
LOS DERECHOS DE LIBRE ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

BRENDA MARLENI ESTRADA TAMBITO

Previo a conferírsele el

grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2003.

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

JUNTA DIRECTIVA

DECANO:	Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
VOCAL I:	Lic. Eddy Geovanny Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL III:	Lic. José Francisco Peláez Cordón
VOCAL IV:	Dr. M. V. Emilio Gutiérrez Cambranes
VOCAL V:	Br. Marvin Alexander Figueroa Ramírez
SECRETARIO:	Lic. Dimas Gustavo Bonilla

NOTA: *Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis. (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales, de Abogacía y Notariado y Público de Tesis.)*

ACTO QUE DEDICO

A Dios:

Gracias por la libertad que me das de expresar lo que siento, lo que quiero, lo que amo y lo que espero.

A mis padres:

Jorge Estrada y Estrada y Emma Tambito Rivas. Gracias con profundo amor, por la vida, a quienes admiro por sus sacrificios, y perseverancia, por la mejor manera de educarme, por sus consejos, por el gran cariño que me brindaron, por ser mis más grandes ejemplos a seguir, con la satisfacción de que sus esfuerzos y enseñanzas han fructificado al hacer de su hija una mujer honesta en una sociedad con tantas desigualdades. Gracias por ser tan buenos padres, porque en mí estarán hoy y siempre.

A mis hermanos:

Sandra Elizabeth, Jorge Luis, Delmi Araceli y Juan Carlos Por los días inocentes de nuestra niñez, por los momentos que juntos hemos vivido y seguiremos compartiendo en un ambiente de cariño y solidaridad familiar incondicional. Especialmente a mi hermana Sheny Amarilis (Q.E.P.D) Por haberme inculcado, los deseos de superación, los sentimientos de fe y esperanza para mis logros, gracias por haberme enseñado que al momento de caer puede uno levantarse y seguir luchando en contra de todas las dificultades de la vida para alcanzar el principio y el fin de todos mis sueños, el cual culminó hoy. Hermana en mí estarás hoy y siempre.

A mis sobrinos:

Gabriela Saraí, Silvia Daniela, David Antonio, David Andrés, Linsy Amarilis y Herlyn Melanny Saraí. Como ejemplo de que cuando hay dedicación se logran los objetivos, aprovechando correctamente el tiempo; y agradezco por ser ellos el futuro de mi país y quienes me motivan a seguir adelante.

A mis primos:

Por su comprensión.

A mis tíos:

Por el infinito cariño que me brindaron.

A mis abuelos:

Emilio Tambito López y Amanda Rivas. Con especial gratitud.

Jorge Estrada y Juana Paula Estrada. A quienes no conocí, pero que me hubiese dado mucho gusto conocerles; que Dios los tenga en su gloria.

A:

Lic. Carlos Alfredo José Pablo Castillo Zepeda y su esposa Zulema. Por ser personas muy especiales en mi vida, uno de mis pilares más importantes en el inicio de mi carrera; que Dios los bendiga.

A mis amigos:

Rosita, Angélica, Esmeralda, Rosa Nelly, Maribel, Efrén, Amílcar, Pablo, Celeste, Norma, Maco, Sara, Brenda, y Olguita. Por su amistad franca y sincera, porque han sabido ser apoyo y confianza en mi caminar. Gracias por la sencillez de su corazón, y por aceptarme tal como soy para poder realizarme. Llevare siempre conmigo la fuerza de su solidaridad.

Especialmente a los licenciados:

Arnoldo de Jesús Orellana Madrid
Gustavo Bonilla
Antonio René Argueta Beltrán
Jorge Luis Granados Valiente
Juan Alberto de la Cruz Santos
Luis César López Permouth
Arturo Lemus Peralta
Omar Ricardo Barrios Osorio
con especial aprecio.

***A la Clase Obrera y Movimiento
Sindical Guatemalteco:***

Sea esto una pequeña contribución en su lucha. Por la mirada de esperanza hacia el futuro, por brindarnos su fuerza de trabajo y porque con su aporte he podido cumplir con mi tarea emprendida.

“Hay hombres que luchan un día y son buenos.
Hay hombres que luchan un año y son mejores.
Hay quienes luchan muchos años y son muy buenos.
Pero hay quienes luchan toda la vida:
¡ESOS SON LOS IMPRESCINDIBLES!”

Bertolt Bretch

A Unsitragua:

Por haberme abierto las puertas de la lucha obrera y poder expresarme a través de las frases ¡presente en la lucha! y ¡hasta la victoria siempre!

A LO-Noruega:

Por su apoyo solidario para poder culminar mi carrera. Agradecimiento que hago extensivo a todos los trabajadores y trabajadoras de Noruega.

***A la Universidad de San Carlos
de Guatemala:***

Mi infinita gratitud, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, donde compartí grandes años de mi vida y en donde luché por que un día llegara a coronar mi sueño más anhelado, el cual se hace realidad hoy.

A usted lector:

El trabajo dignifica al hombre, más no por su necesidad debe permitirse que el patrono pisotee su dignidad a costa de su explotación.

Gracias a ustedes:

Que están presentes en este acto que tiene tanta trascendencia en mi vida.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

PRIMERA PARTE TEMÁTICA GENERAL

CAPÍTULO I

1. El derecho de asociación como fundamento del Derecho Colectivo de Trabajo

1.1. El derecho de asociación.....	1
1.1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.1.2. Definición de derecho de asociación.....	4
1.1.2.1. Como derecho humano.....	4
1.1.2.2. Como garantía constitucional.....	4
1.1.2.3. Como fundamento del Derecho Colectivo de Trabajo y su importancia.....	5
1.1.3. Instituciones con origen en la libre asociación de los trabajadores.....	8
1.1.3.1. El comité ad hoc o coalición de trabajadores.....	8
1.1.3.1.1. Definición de comité ad hoc o coalición de trabajadores.....	8
1.1.3.1.2. Elementos.....	9
1.1.3.1.3. Características.....	11
1.1.3.1.4. Limitaciones.....	11
1.1.3.2. Sindicato.....	12
1.1.3.2.1. Definición de sindicato.....	12
1.1.3.2.2. Desarrollo histórico.....	15
1.1.3.2.3. Clasificación de los sindicatos.....	23
1.1.3.2.4. Elementos.....	26
1.1.3.2.5. Órganos.....	30
1.1.3.2.6. El fuero sindical.....	31
1.1.3.2.7. Régimen financiero del sindicato.....	32
1.1.3.2.8. Características del sindicato.....	32
1.1.3.2.9. Limitaciones del sindicato.....	33
1.1.3.3. Federación sindical.....	33
1.1.3.3.1. Definición de federación sindical.....	33
1.1.3.3.2. Órganos de la federación sindical.....	35
1.1.3.3.3. Régimen financiero de la federación sindical.....	36
1.1.3.4. Confederación sindical.....	36

1.1.3.4.1. Órganos de la confederación sindical.....	37
1.1.3.4.2. Régimen financiero de la confederación sindical.....	38
1.1.3.5. Central sindical.....	38
1.1.3.5.1. Órganos de la central sindical.....	39
1.1.3.5.2. Régimen financiero de la central sindical.....	39
1.1.3.6. La libre asociación de los trabajadores como fase previa al ejercicio del derecho de negociación colectiva.....	39

CAPÍTULO II

2. La Negociación Colectiva

2.1. La negociación colectiva como derecho.....	42
2.2. La negociación colectiva como obligación.....	42
2.3. La negociación colectiva como proceso legal y solidarizante.....	43
2.4. La negociación colectiva como fin e instrumento de la libre asociación de trabajador.....	45
2.5. Principios que rigen la negociación colectiva.....	46
2.6. Formas para el ejercicio del derecho de negociación colectiva en Guatemala.....	50
2.6.1. Arreglo directo.....	50
2.6.2. Conflicto colectivo de carácter económico social.....	51
2.7. Causas susceptibles de ser tratadas en la negociación colectiva.....	51
2.8. Tipos o clases de conflictos colectivos de trabajo.....	53
2.8.1. Conflicto colectivo de carácter jurídico.....	53
2.8.2. Conflicto colectivo de carácter económico.....	53
2.8.3. Conflicto colectivo de carácter social.....	54
2.9. Instrumentos jurídicos con origen en la negociación colectiva.....	54
2.9.1. Contrato colectivo de trabajo.....	54
2.9.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	55
2.9.3. Convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	57
2.10. El contrato colectivo, el pacto colectivo y el convenio colectivo de condiciones de trabajo y su papel en el proceso evolutivo del derecho laboral.....	58
2.11. Medios de resistencia pacífica a que puede acceder el trabajador..	59
2.11.1. La huelga.....	59
2.11.2 Trabajo a reglamento.....	60
2.11.3. El boicot.....	60
2.12. Fines perseguidos por el trabajador en la negociación colectiva.....	61

CAPÍTULO III

3. El sindicalismo

3.1. <i>Definición de sindicalismo</i>	63
3.2. <i>Principios que rigen el derecho sindical guatemalteco</i>	64
3.3. <i>Tipos o clases de sindicalismo</i>	67
3.4. <i>Principales tendencias observadas en el sindicalismo guatemalteco</i>	69
3.5. <i>Problemática actual del sindicalismo guatemalteco</i>	70

SEGUNDA PARTE TEMÁTICA PARTICULAR

CAPÍTULO IV

4. El Solidarismo o Movimiento Solidarista

4.1. <i>Definición de solidarismo o movimiento solidarista</i>	75
4.2. <i>Sus orígenes</i>	77
4.3. <i>Caracterización del movimiento solidarista</i>	79
4.4. <i>Tipos o clases de Solidarismo</i>	81
4.4.1. <i>El solidarismo marteniano</i>	81
4.4.2. <i>El solidarismo confesional</i>	83
4.4.3. <i>El solidarismo neoliberal</i>	86
4.5. <i>Los principios del solidarismo y los contraprincipios a que, en la realidad, da lugar la práctica solidarista</i>	87
4.6. <i>Países en donde actualmente se impulsa el movimiento solidarista</i> ..	91
4.7. <i>La calidad total, los círculos de calidad y el solidarismo</i>	98
4.8. <i>Los postulados prácticos del movimiento solidarista (El Maquiavelo del solidarismo)</i>	99
4.9. <i>Indicios y manifestaciones de la presencia del solidarismo en la empresa</i>	102

CAPÍTULO V

5. El Movimiento Solidarista en Guatemala

5.1. <i>Evolución histórica del movimiento solidarista en Guatemala</i>	107
5.1.1. <i>Primera etapa del solidarismo en Guatemala (1961-1965)</i>	107
5.1.2. <i>Segunda etapa del solidarismo en Guatemala (1976-1980)</i> ...	109
5.1.3. <i>Tercera etapa del solidarismo en Guatemala (1983-1989)</i>	110
5.1.4. <i>Cuarta etapa del solidarismo en Guatemala (1990-2002)</i>	111
5.2. <i>Condiciones que han facilitado el avance del solidarismo en Guatemala</i>	114

5.3. Tipo de solidarismo que se practica en Guatemala.....	116
--	-----

CAPÍTULO VI

6. La Asociación Solidarista como expresión jurídica del Solidarismo o Movimiento Solidarista

6.1. Definición.....	119
6.2. Características.....	120
6.3. La asociación solidarista como instrumento patronal.....	122
6.4. Constitución de la asociación solidarista.....	123
6.5. Órganos de la asociación solidarista.....	127
6.6. Recursos económicos.....	129
6.7. Actividades que realiza.....	131
6.8. Fines que persigue la asociación solidarista.....	137
6.9. Cómo se maneja el aporte laboral y patronal ante la salida del trabajador de la asociación solidarista.....	138
6.10. Ubicación de la asociación solidarista dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.....	140
6.11. La asociación solidarista en el derecho comparado.....	141

CAPÍTULO VII

7. La Unión Solidarista Guatemalteca

7.1. Antecedentes históricos.....	145
7.2. Definición.....	146
7.3. Características.....	147
7.4. Órganos.....	148
7.4.1. Orden jerárquico de sus órganos.....	152
7.5. Recursos económicos.....	152
7.6. Actividades que realiza.....	152
7.7. Fines que persigue.....	153
7.8. Régimen jurídico.....	154

TERCERA PARTE
TEMÁTICA ESPECÍFICA

CAPÍTULO VIII

8. Diferencias entre el sindicato y la asociación solidarista

8.1. <i>En cuanto a su elemento humano.....</i>	155
8.2. <i>En cuanto a sus órganos.....</i>	156
8.3. <i>En cuanto a su democracia interna.....</i>	156
8.4. <i>En cuanto a la afiliación de sus miembros.....</i>	157
8.5. <i>En cuanto a la cuota de afiliación o cotización.....</i>	158
8.6. <i>En cuanto a la fiscalización de sus recursos.....</i>	158
8.7. <i>En cuanto a las actividades que realiza.....</i>	159
8.8. <i>En cuanto a sus fines.....</i>	160
8.9. <i>En cuanto a su naturaleza jurídica.....</i>	161
8.10 <i>En cuanto a su status jurídico.....</i>	162

CAPÍTULO IX

9. Análisis de un documento reveladoramente histórico

9.1. <i>Identificación.....</i>	163
9.2. <i>Origen.....</i>	164
9.3. <i>Análisis.....</i>	164
9.3.1. <i>Acciones para prevenir la formación de un sindicato o comité ad hoc desde la selección y contratación del trabajador.....</i>	165
9.3.2. <i>Conducta administrativa en el trato a los trabajadores.....</i>	166
9.3.3. <i>Maneras de combatir el comité ad hoc que ha surgido.....</i>	167
9.3.4. <i>El fraccionamiento de la fuerza laboral y crear confusión al momento de demandar.....</i>	168
9.3.5. <i>La creación de asociaciones solidaristas para evitar, debilitar y destruir la organización profesional de los trabajadores.....</i>	168
9.3.6. <i>El cambio o la rotación periódica de los trabajadores.....</i>	169
9.3.7. <i>El establecimiento de la indemnización universal para evitar conflictos laborales rompiendo la estabilidad laboral.....</i>	170
9.3.8. <i>Medidas preventivas para el caso de formación de un sindicato.....</i>	171
9.3.9. <i>Métodos de oposición y disolución de un sindicato.....</i>	171

CAPÍTULO X

10. El Solidarismo como estrategia patronal de ataque a los derechos de libre asociación de los trabajadores y de negociación colectiva

<i>10.1. Cuando sólo hay asociación solidarista.....</i>	<i>174</i>
<i>10.2. Cuando coexisten asociación solidarista y sindicato.....</i>	<i>175</i>
<i>10.3. Cuando existe sólo sindicato y se pretende crear una asociación solidarista.....</i>	<i>178</i>
<i>10.4. Cuando surge una coalición de trabajadores.....</i>	<i>180</i>

CAPÍTULO XI

11. Asociaciones Solidaristas legalmente constituidas en Guatemala

<i>11.1. En el sector público.....</i>	<i>183</i>
<i>11.2. En el sector privado o iniciativa privada.....</i>	<i>183</i>
<i>11.3. Con paso firme hacia el futuro: Situación actual y perspectivas del movimiento sindical.....</i>	<i>188</i>

CONCLUSIONES.....	193
--------------------------	------------

RECOMENDACIONES.....	195
-----------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	197
--------------------------	------------

ANEXO I

<i>Lineamientos generales para una estrategia de defensa sindical ante el Solidarismo.....</i>	<i>205</i>
--	------------

ANEXO II

<i>Memorando de fecha seis de noviembre de mil novecientos noventa y cinco del Lic. Samuel Cabrera Padilla a la empresa Wackenhut de Guatemala, Sociedad Anónima.....</i>	<i>213</i>
---	------------

INTRODUCCIÓN

A mediados de la década de 1940 se inicia en Centro América la consolidación de un proceso de concientización de las clases mayoritarias de la sociedad, la cual se manifiesta en el reconocimiento real de las garantías mínimas que asisten al trabajador no sólo como ser humano sino también como el factor más importante de la producción con el inalienable derecho a aspirar a un desarrollo integral basado en los principios de una verdadera justicia social; ello dio lugar a que los trabajadores tuvieran acceso a instituciones que les permitieran una organización capaz de trasladar dichas pretensiones reivindicativas a la negociación colectiva, proceso mediante el cual se equiparaba a través de la libre asociación de la fuerza de trabajo la evidente desigualdad económica existente entre trabajador y patrono. Sin embargo, con el final de la segunda guerra mundial, el mundo se polariza en dos grandes grupos ideológicos y políticos representados por Estados Unidos de Norteamérica y la Unión de Repúblicas Socialistas y Soviéticas que se erigen como las dos potencias mundiales cuyas diferentes concepciones desembocan en una pugna por el predominio mundial que se traduce en una especie de guerra no declarada, mas conocida como “Guerra Fría”, esto convierte a los países del tercer mundo en el escenario de éstas luchas de poder que a su vez conduce a las naciones bajo la influencia e intervención de los Estados Unidos de Norteamérica a padecer de una fobia “anticomunista” que ve en las organizaciones populares y de trabajadores así como en la lucha obrera una amenaza al sistema capitalista que llega al extremo de proscribir estas manifestaciones sociales y al sistematizado intento de destruirlas tratando de garantizar con ello a los grandes capitales el despojo de la riqueza producida por los trabajadores.

Es obvio que la libre asociación de los trabajadores y la negociación colectiva basan su fuerza y subsistencia en la existencia de una definida consciencia de clase que identifica a los trabajadores, ante ello y, ante el parcial fracaso de la represión violenta contra el movimiento obrero, comienzan a surgir estrategias patronales y estables tendientes a desaforar a las organizaciones obreras a través del despojo precisamente de esa consciencia de clase en los trabajadores; es en este marco en el que nace en Costa Rica el movimiento solidarista con el objeto de plantarse en un plano alterno al Sindicato o a la Coalición de trabajadores, modificando la consciencia de éstos y mutándola por una mentalidad patronal que en medio del espejismo de la desproletarización traslada al patrono el control absoluto de las relaciones laborales, destruyendo con ello el equilibrio entre los dos factores de la producción viabilizado por la negociación colectiva.

En Guatemala, pese a ser intentada su introducción en varias ocasiones, no es sino hasta la década de 1980 cuando el solidarismo comienza a mostrar signos de progreso al recibir el auspicio de los empresarios e incluso del propio Estado que, durante el gobierno del Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, reconoce la personalidad jurídica de la Unión Solidarista Guatemalteca (U.S.G.) Que había

funcionado de hecho desde hacía ya algunos años atrás, a pesar de la oposición de las principales organizaciones sindicales de trabajadores del país que hicieron uso de todos los recursos legales a su alcance pero que sin embargo fueron desoídas por los tribunales de Guatemala. Durante el Gobierno del Bachiller Álvaro Arzú Irigoyen se inicia de una campaña de destrucción de las organizaciones obreras, tanto en el Estado como en el Sector privado; en el Estado se habla de una circular emitida por Álvaro Arzú hacia todas las dependencias del Ejecutivo prohibiéndoles entrar a la negociación colectiva con los trabajadores mientras que, en el Organismo Judicial de Guatemala, se procede al despido masivo de trabajadores cuyo trasfondo aparenta ser la destrucción del sindicato luego del fracaso obtenido en esa labor por la asociación solidarista que intentó crearse en el mismo; en el sector privado, los ejemplos abundan pero cabe resaltar lo sucedido en los conflictos de las fincas bananeras en donde, tras un proceso judicial y administrativo plagado de irregularidades, se despide a los trabajadores que apoyaban las acciones del comité ad-hoc que intentaba negociar con la patronal, a ello se agrega la situación provocada por el paso de la tormenta tropical Mitch que fue tomada por los empresarios como la perfecta excusa para proceder al despido de los trabajadores sindicalizados.

Actualmente, el solidarismo ha presentado un marcado auge en Guatemala el cual se ha obrado ante el amparo y complacencia estatal que intentó incluso abrir a la posibilidad de la legitimación de la asociación solidarista como una institución del Derecho Colectivo de Trabajo a través de la entonces nueva Ley del Organismo Ejecutivo, lo cual, si no se hubiere derogado, hubiese sido una flagrante violación al Derecho de Trabajo. Lo preocupante de esto es que dicha derogatoria no se realizó en reconocimiento del nocivo efecto del solidarismo sobre los derechos del trabajador sino que por razones tan ambiguas como el establecer que el texto de la norma representaba una discriminatoria división entre asociaciones solidaristas del sector público y las del sector privado, ello se cierne como la amenaza de que, en un futuro, se volverá al intento pero su ámbito de acción será mas amplio, lo que hace imprescindible el conocimiento del fenómeno solidarista para no continuar haciéndolo crecer a costa de los derechos laborales.

El estudio que he realizado y para el cual cuento con la invaluable ayuda de muchas instituciones y personas conecedoras del tema así como con el apoyo de un extenso material que me permitiera fundamentar científicamente mi enfoque lo que a la vez me permite ser enfática al afirmar que la asociación solidarista, como instrumento o manifestación jurídica del solidarismo, no es mas que otra estrategia patronal encaminada a atacar, debilitar y destruir el libre ejercicio de los derechos de libre asociación de los trabajadores y de negociación colectiva. Conscientes que el solo hecho de formar parte de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala me impone la responsabilidad de servir a las grandes mayorías de la población mediante mi aporte científico a la lucha social que estas libran; es por eso que mi trabajo pretende trascender de su carácter de tesis de grado a la aspiración de contar con la calidad suficiente para convertirse en un texto cuyo contenido sea de fácil comprensión para la mayoría de la

población nacional y, de ser posible, latinoamericana y retomar la menguada tradición de nuestra casa de estudios de involucrarse efectivamente en la producción de los conocimientos que permitan la efectiva defensa de derechos tan elementales y trascendentes en la vida de la población como resultan serlo los que por lo mismo son considerados como irrenunciables y cuyo reconocimiento no ha sido el producto de la casualidad sino la brega persistente de los trabajadores y por los cuales se ha pagado incluso con la vida de innumerables hermanos cuyo sacrificio y luto ha alcanzado también a la comunidad universitaria y debe de convertirse en la semilla que deberá germinar en la formación de un verdadero Estado de Derecho, que no podrá hacerse realidad si no se inicia por erradicar las causas que provocan su actual inexistencia y entre las que figuran el constante despojo a que es sometida la clase trabajadora cuyo papel en el desarrollo social la incluye como el motor de la sociedad y la clase mayoritaria en cualquier país.

Espero pues que la presente investigación trascienda de las expectativas científicas que la motivaron a una contribución de nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales al desarrollo social de Guatemala y a una reconstrucción de nuestro ordenamiento jurídico-laboral.

PRIMERA PARTE TEMÁTICA GENERAL

CAPÍTULO I

1. El derecho de asociación como fundamento del Derecho Colectivo de Trabajo

1.1. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN

Esta investigación, al tratar sobre un tema perteneciente al Derecho Colectivo de Trabajo, cuyo mismo nombre nos indica su necesaria vinculación con la persona como ente integrante de una pluralidad, hace imprescindible esbozar una descripción del Derecho de Asociación, asiento jurídico de la actividad colectiva de los hombres, que nos permita su comprensión y su adecuado manejo como una de las categorías en torno de las cuales girará nuestro trabajo.

1.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El hombre, desde el inicio de su vida racional, ha experimentado una intensa necesidad de asociarse con otros hombres a fin de alcanzar los fines de la vida humana, que variarán dependiendo del entorno histórico en que se desenvuelva, evidentemente, de las razones que motivan la tendencia asociativa de los hombres, la más primitiva resulta ser la de la reproducción siguiéndole la de proporcionar alimentación y vestido a la colectividad organizada en manadas, tribus, gens, etc. A fin de dominar la naturaleza y sobrevivir. Durante todo este período, el hombre tomaba de su hábitat los elementos necesarios para su subsistencia. Sin embargo, el apareamiento de las herramientas vendría a modificar severamente la realidad de la especie humana, ya sin depender exclusivamente de la recolección, el hombre comienza a ver en la producción un medio de proporcionarse sus satisfactores usando su fuerza de trabajo como instrumento transformador de la naturaleza, actividad que paulatinamente fue creando excedentes que a su vez fueron conceptualizados como riqueza de la cual se apropiaban los que ejercieron mayor poder dentro del grupo. Ésta situación fue el punto de partida para el surgimiento de la institución más compleja producto de la asociación humana: El Estado, creado para proteger los intereses de la clase dominante. La actividad del Estado, siendo esta la expresión de la clase que ostenta el poder, ha significado regularmente para las mayorías de la población la proscripción de algunos de sus fines comunes, lo cual también ha implicado muchas veces la marginación del marco legal del derecho de asociación por cuyo reconocimiento y respeto el hombre ha debido bregar durante el devenir de la historia, no obstante, al encontrarse esta investigación íntimamente

ligada al Derecho Colectivo de Trabajo; al continuar con la presente enunciación de los antecedentes históricos del Derecho de Libre Asociación, lo haré procurando una mayor vinculación a la disciplina jurídica que estudiamos.

Como lo dijimos antes, el Estado resulta ser la estructura mas compleja de las originadas por el instinto asociativo humano, pero, al crearse para proteger los intereses de un grupo social determinado, este significó la exclusión de las clases sociales mayoritarias a las cuales el poder estatal vulneraba en beneficio de la minoría que lo controlaba, marcando este hecho una nueva etapa en la evolución del Derecho de Asociación puesto que ahora la cuestión era, aparte de defenderse de otros Estados, defenderse de su propio Estado que al responder a fines escasamente representativos detrimía las condiciones de vida de la mayoría de su población.

El ejercicio del poder estatal, dadas las particularidades de cada época, motivó una especie de paranoia contra la asociación de los individuos pues la contraposición de fines era vista por las clases dominantes como el génesis de una posible sublevación, es de esta forma que toda asociación, que no fuera estrictamente comercial, sufría de limitaciones, persecución e inclusive de la represión por medios violentos.

Es hasta finales del siglo XI y principios del siglo XII que en países como España y Francia, nacen las Corporaciones de Oficios que son la “Consecuencia de la concentración del trabajo desarrollado junto a las catedrales de aquel entonces que comenzaban a surgir, y que unieron junto a sus muros y a la sombra de los mismos, a grandes masas de trabajadores, los que impulsados por su fe religiosa formaron agrupaciones que vinieron a constituir las llamadas Corporaciones de Oficios. Las cuales respondían a una necesidad económico-social, para romper las restricciones que limitaban sus facultades y sus posibilidades de acción y su intervención preponderante en la vida política”¹

Las Corporaciones de Oficios nacen en pleno medioevo y se rigen por reglamentos que tendían a proteger y fomentar los privilegios y los monopolios, regulando las dos etapas a que, en aquel entonces, se limitaba el ciclo económico, es decir, la producción y la venta. Muchos autores coinciden en que la finalidad, tanto moral como social, de este tipo de asociación constituía en impedir que la riqueza de los poderosos se creara o incrementara a costa de la ruina de los pobres. Buscan para ello distribuir equitativamente las cargas y los beneficios aplicando así las primeras nociones del concepto solidaridad.

¹ VALDÉS AMADO, Mario Orlando. **Derecho sobre la Libre Sindicalización.**

Una de las derivaciones de este tipo de corporaciones lo son las Cofradías; en donde el contenido moral se hace aun mas palpable; siendo estas esencialmente religiosas. Contaban con una caja de socorro mutuo que era financiada por donaciones y multas, destinando dicho capital a brindar auxilio a los necesitados.

Algunos de los aspectos que permitieron el auge de las Corporaciones de Oficios fueron el bondadoso espíritu de sus estatutos, su relativa perfectamente organización, la calidad artesanal de sus integrantes y la unidad de fines que constituía sus raíces. La decadencia de las corporaciones fue precipitada por la corrupción de sus estatutos al ser modificados y aplicados en el beneficio de unos pocos que tenían como única preocupación establecer el monopolio profesional e industrial en el beneficio de ellos y de los suyos, rompiendo con ello la unidad de espíritu que las cimentaba. Desde otro punto de vista, podría afirmarse que otra de las causas que influyeron en la desaparición de las Corporaciones de Oficios fue el advenimiento de la industrialización y mecanización de la producción sobreponiendo sus técnicas nuevas a la poca capacidad de dichos gremios para acomodarse a las nuevas formas económicas.

Durante toda la época medieval, la mayoría de Estados ignoró reconocer y regular el Derecho de Asociación, peor aún, la promulgación en Francia de la Ley de Chapellier deparó la persecución y la clandestinidad para el ejercicio de este derecho.

Es hasta finales del siglo XIX, cuando sucesos como la Revolución Francesa ponen de manifiesto que el hombre no está dispuesto a permitir que el Estado, una institución creada por él, vulnere sus derechos y menos aún cuando los mismos forman parte de su naturaleza misma, tal como sucede con el Derecho de Asociación. Sin embargo, el reconocimiento global de este derecho se da hasta 1948 mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos que, aunque carecía de fuerza legal para obligar al Estado dado su carácter de ser una simple declaración, implicó una clara muestra de la elevación de la conciencia humana al aceptar finalmente que nuestra naturaleza es una sola, independiente de cualquier diferencia trivial, y nos impone necesidades y fines que deben ser respetados y protegidos. A partir de allí se ha logrado que muchos Estados suscriban y ratifiquen convenios internacionales que protegen estos derechos, el de asociación no es la excepción, y aunque no siempre alcanzan la debida positividad son un principio que le ha costado a nuestra especie varios millones de años de evolución.

1.1.2. DEFINICIÓN DE DERECHO DE ASOCIACIÓN

Empezaremos por establecer que el derecho de asociación es una libertad del ser humano que responde a su naturaleza asociativa, y que, para su efectivo respeto, debe reconocerse también la libertad de no asociarse, pues de lo contrario, dejaría de ser un derecho para convertirse en una imposición. Algunos autores afirman que la libertad de asociación debe reconocerse de manera ilimitada, afirmación que oculta en sus buenas intenciones un vicio fundamental. Si el derecho de asociación tiene por objeto la unión de varios individuos para la realización de sus fines comunes, es lógico suponer, que tal derecho se desvirtúa cuando esos fines contrarían los de la generalidad a la que pertenecen. Y de allí que resulte necesario el reglarle algunas limitaciones a su ejercicio, entre ellas, la más comúnmente aplicada, el orden público.

Ahora bien, ¿Qué es el derecho de asociación? nos inclinamos por definirlo como “La libertad que tiene el ser humano de asociarse o no para la realización de sus fines comunes sin mas limitaciones que las impuestas por el derecho ajeno y el orden público”.

El derecho de asociación puede también ser definido desde otros puntos de vista, entre ellos citaremos los siguientes:

1.1.2.1. COMO DERECHO HUMANO

Doctrinariamente podemos clasificarlo dentro de los conocidos como de segunda generación, puesto que, aunque tienen su origen en las garantías individuales, su ejercicio depende de una colectividad de individuos. Bien podemos definirlo de la siguiente forma: “Es la libertad individual de proyectar a la colectividad los derechos inherentes a la persona, considerada singularmente, mediante su asociación con otros individuos de intereses similares a efecto de realizar los fines de la vida humana”

1.1.2.2. COMO GARANTÍA CONSTITUCIONAL

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho de libre asociación en su Artículo 34, dicha prerrogativa tiene como únicas limitaciones el respeto a los derechos de terceros, el orden público y el estado de excepción durante el cual, por circunstancias bien determinadas, se pueden dejar en suspenso algunas de las garantías constitucionales. En efecto, el derecho a la libre asociación es también una garantía constitucional que, en pocas palabras, lo definiremos como “El reconocimiento constitucional del derecho humano de asociarse o no con otros individuos para la realización de sus fines comunes y que obliga al Estado a su respeto y protección de cualquier limitación que no provenga de la afeción de derechos de terceros, la contradicción del orden público o de circunstancias

específicas en las cuales lo permita una ley preestablecida, siempre y cuando la misma no contraríe los principios constitucionales”.

1.1.2.3. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN COMO FUNDAMENTO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y SU IMPORTANCIA

Entendemos el Derecho Colectivo de Trabajo como aquella rama del Derecho Laboral encargada de regir las relaciones entre una colectividad de trabajadores y trabajadores individualmente considerados, entre determinada colectividad de trabajadores y otra u otras colectividades de trabajadores, entre la clase trabajadora y el Estado, entre una o varias colectividades de trabajadores y un patrono individual o bien entre una o varias colectividades de trabajadores y una o varias comunes y relacionados por el trabajo son la colectividades de patronos con el fin de defender los derechos conculcados a uno o varios trabajadores o procurarse reivindicaciones económicas y/o sociales. Como podemos darnos cuenta, la pluralidad de personas unidas por fines premisa fundamental para que determinada realidad pueda ser incluida dentro del alcance del Derecho Colectivo de Trabajo. Nuestra definición, sin pretenderse apartada de las limitaciones a que nos sujeta la naturaleza humana, propone integrar a la misma una alusión generalizada de los actores de esta rama del Derecho de Trabajo. En la práctica es común encontrarse con instituciones colectivas de los trabajadores participando en la defensa de alguno de sus agremiados que ha sido afectado por la arbitrariedad patronal, como lo es también planteando Conflictos Colectivos cuyo fines es la reivindicación de las condiciones Económicas y Sociales en que se desarrolla el trabajador; sin embargo, algunos autores obvian el papel que juega el Estado en el Derecho Colectivo de Trabajo y es precisamente dicha omisión la que intentamos salvar al incluirlo en nuestra descripción del concepto. El Estado participa del Derecho Colectivo de Trabajo en varios niveles: Al tener la responsabilidad de fijar periódicamente los salarios mínimos para las distintas actividades económicas y laborales está obligado a dar participación en este proceso a los trabajadores, quienes eligen a las personas que representarán sus intereses comunes en las respectivas Comisiones Paritarias del Salario; también el Estado tiene como obligación proteger y promover el ejercicio de la Negociación Colectiva, que se realiza mediante instituciones como el Sindicato y el Comité Ad-hoc, esta obligación tiene su origen en la Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales en materia laboral vigentes para nuestro país y las demás normas relativas al trabajo, ello implica para el Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la realización de una labor de educación, información y supervisión a fin de que el trabajador conozca

sus derechos y los mecanismos legales para defenderlos, esta labor de impulso a la Negociación Colectiva como medio de solucionar conflictos surgidos con ocasión del trabajo y la supervisión para asegurarse la positividad en los derechos que asisten al trabajador tiene como meta garantizar con ello la absoluta libertad para asociarse y proteger pacíficamente sus intereses comunes o, visto de otra forma, orientar a un respeto mas cercano de los principios rectores de esta disciplina jurídica; para el Organismo Legislativo aneja la obligación de legislar a manera de viabilizar el efectivo ejercicio de los Derechos de Libre Asociación y de Negociación Colectiva.

En otro nivel, el poder judicial del Estado, a través del órgano jurisdiccional, debe asegurarse de que se cumpla con lo establecido en la ley en caso de plantearse un Conflicto Colectivo de Trabajo y porque las obligaciones contraídas por las partes en el Convenio o Pacto Colectivo de Trabajo, además de cobrar un cumplimiento eficaz, no degeneren en perjuicio para la clase trabajadora.

El Derecho de Libre Asociación es el presupuesto fundamental para la existencia de un Derecho Colectivo de Trabajo, no puede concebirse una colectividad legítimamente conformada si en esta se transgrede esta garantía. Al respecto, nuestra Carta Magna en su Artículo 34 establece: “Se reconoce el Derecho de Libre Asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la Colegiación Profesional”. Creo que este reconocimiento está planteado de forma genérica y, aunque el Artículo 102 literal q) de la misma Ley fundamental establece el Derecho de Sindicalización para los trabajadores, su regulación como parte del Derecho Colectivo de Trabajo es deficiente puesto que se excluye de una referencia específica a otras instituciones de los trabajadores que también toman su origen del Derecho Colectivo de Trabajo, permitiendo con ello que instituciones, también colectivas, cuyos fines se alejan de los protegidos por el Derecho Laboral pretendan su reconocimiento como instituciones colectivas de los trabajadores por el simple hecho de agrupar miembros con esta calidad, sin embargo, por ser esto tema de otra investigación en proceso,² nos limitamos a su concepción genérica.

El Derecho Colectivo de Trabajo parte del ejercicio del Derecho a la Libre Asociación que asiste al hombre, aplicada esta garantía a las relaciones que regula el Derecho Laboral, cobra tal importancia que

² Recomendamos consultar ORELLANA MADRID, Arnoldo de Jesús. **La Asociación Solidarista en Guatemala una tergiversación del Derecho de Libre Asociación en Materia Laboral.**

logra trascender de lo estrictamente jurídico a la vida económica y social del trabajador, que pertenece a la clase mayoritaria, protegiendo y fortaleciendo sus derechos individuales y contrarrestando el poder económico patronal mediante la acción colectiva.

La idea de la solidaridad se constituye como el sustento y motor de la asociación del trabajador y también de la asociación de los patronos, al respecto, la Real Academia Española define la solidaridad como: “Modo de derecho u obligación In Solidum. Adhesión circunstancial. Comunidad de intereses y aspiraciones”³ Por otra parte, tomaremos las definiciones mas adecuadas a nuestro tema que nos brinda el tratadista Manuel Ossorio que, refiriéndose al concepto solidaridad establece que: Es la “Identificación personal con una causa o con alguien, ya por compartir sus aspiraciones, ya por lamentar como propia la adversidad ajena o colectiva. Cooperación, ayuda, auxilio”.⁴ Con las definiciones citadas podemos fácilmente comprender el espíritu de la asociación en el Derecho de Trabajo, la conjunción de personas individuales para hacer frente a fines y necesidades comunes. De lo anteriormente expuesto podemos aducir que la solidaridad es el principio mediante el cual se unifica la acción de varios sujetos para la consecución de fines y metas comunes; nuestra legislación laboral, a partir de esta idea, acertadamente trunca la posibilidad de que exista una institución de Derecho Colectivo de Trabajo que aglutine indistintamente a trabajadores y a patronos puesto que los fines de ambos se contraponen; por un lado los del trabajador que vende su fuerza de trabajo para procurarse por los satisfactores necesarios para la sobre vivencia tanto de él como la de su familia y, por el otro, el patrono cuya inversión responde al incentivo de mayores utilidades, sin embargo, ambos tienen en común la Empresa, vínculo solidarizante cuya subsistencia es importante para el trabajador y para el patrono pero la solidaridad proveniente de este elemento común no puede ni debe expresarse a través de una institución mixta puesto que su oportunidad se restringe a la Negociación Colectiva, etapa en la que las dos partes adecuarán sus pretensiones a la capacidad económica de la Empresa, es decir, las reivindicaciones laborales se graduarán conforme lo permita la real situación económica de la Empresa a fin de que subsista la fuente de trabajo sin que la codicia patronal vulnere los derechos del trabajador.

³ Editorial Ramón Sopena S.A. **Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española**. Tomo IV. Pág. 3339.

⁴ OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales** Pág. 720.

La eficacia en la positividad de la Libre Asociación de los trabajadores asume una importancia vital para el desarrollo económico y social del país; por tal motivo es necesario salir en su defensa y procurar su efectivo desarrollo, evitando que el patrono se valga del desconocimiento de su trascendencia, para desnaturalizar el principio de solidaridad en que las instituciones que origina tienen su asiento, su fuente, su razón de ser, su razón de lucha.

1.1.3. INSTITUCIONES CON ORIGEN EN LA LIBRE ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El ejercicio del Derecho a la Libre Asociación permite a los trabajadores agruparse en distintas instituciones cuya finalidad es la reivindicación económica y social de quienes en ellas se agremian, dignificando con su esfuerzo colectivo a la generalidad de la clase trabajadora. A continuación, describo las que mas frecuentemente se dan en nuestro Derecho Colectivo de Trabajo.

1.1.3.1. EL COMITÉ AD-HOC O COALICIÓN DE TRABAJADORES

1.1.3.1.1. DEFINICIÓN DE COMITÉ AD-HOC O COALICIÓN DE TRABAJADORES

La legislación guatemalteca, ha obviado el término de coalición de trabajadores utilizando en su lugar la expresión Comité Ad-hoc para referirse al mismo concepto, a manera de acercamiento, hemos de establecer que el mismo puede constituirse por trabajadores o patronos mas no por ambos en una misma coalición, nuestro Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, no ofrece una definición al respecto, ni regula los requisitos ni la organización del mismo, limitándose a preceptuar que pueden ser o no permanentes y no sobrepasar el límite de tres miembros que se encargarán de plantear a los patronos o trabajadores, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes; el Artículo 374 del cuerpo Legal en cuestión al hablar de “Consejos o Comités Ad-Hoc o Permanentes” hace una distinción que podría interpretarse asumiendo que se empleará la locución “Comité Ad-Hoc” para referirse a aquella Coalición formada para fines temporales, sin embargo, nuestra opinión es que el concepto Coalición de Trabajadores debe incluir tanto aquellas de carácter temporal como permanentes por lo cual adoptaremos las definiciones que lo visualizan en su sentido genérico. Néstor de Buen L. Afirma que “La Coalición es el acuerdo de un grupo de

trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”⁵ mientras que Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas la ilustran como “La acción concertada entre patronos y obreros, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses”⁶ Julio César Chacón Linares expone la siguiente definición doctrinal: “Es la organización transitoria que pactan o acuerdan los trabajadores o patronos, para la defensa actual de los derechos e intereses comunes, extinguiéndose al resolver el conflicto, o por el contrario, se admite que es inaccesible, o bien al desembocar en una Asociación Profesional”⁷ En lo particular, criticamos la definición anterior puesto que excluye la posibilidad legal de crearse con finalidades permanentes sin que ello necesariamente implique la Asociación Profesional mediante un Sindicato, aunque también es probable que sea un paso previo para ésta en algunos casos concretos.

En atención a lo preceptuado por nuestro ordenamiento jurídico, concluiremos definiendo la coalición o comité ad-hoc como “Aquella institución del Derecho Colectivo de Trabajo, ya sea de trabajadores o de patronos, compuesta por no mas de tres miembros que temporal o permanentemente se asocian para defender sus derechos, realizar sus fines comunes o bien ejercer la representación del grupo a que pertenecen durante el arreglo directo o la substanciación del conflicto colectivo de trabajo”.

1.1.3.1.2. ELEMENTOS

Según las concepciones doctrinarias generales, en la coalición concurren los siguientes elementos:

a) Personal: Se encuentra configurado por los trabajadores o patronos organizados para la defensa de sus derechos, la realización de sus fines comunes o la representación de su grupo para la conquista de mayores garantías laborales a través del arreglo directo o el conflicto colectivo de trabajo; los requisitos que deben satisfacer las personas que integran una coalición así como los impedimentos, son los mismos que los requeridos y fijados para quienes formen parte de un sindicato.

b) Teleológico: Este elemento hace referencia al objeto y finalidad del

⁵ DE BUEN L, Néstor. **Derecho del Trabajo**. T.II. Pág. .451.

⁶ ALCALÁ ZAMORA, LUIS y CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de Política Laboral Social**. T. II. Pág. 140.

⁷ CHACÓN LINARES, Julio César. **La Coalición y el Sindicato de Trabajadores en el Derecho Laboral Guatemalteco**. Págs. 21 y 22.

grupo coaligado, es decir la defensa de sus derechos e intereses y la solución de controversias surgidas entre los trabajadores que aglutina y patronos individuales o coaligados siguiendo la vía legal predeterminada por la legislación a la que se encuentren sujetos; eventualmente puede considerársele como el paso previo a la sindicación. Haciendo acopio de lo expuesto podemos afirmar que la finalidad de la coalición es la persecución de fines inmediatos, aunque ello no prejuzgue sobre su temporalidad que puede ser permanente, luchando por la superación del mínimun de garantías reconocidas por el Derecho Laboral vigente o bien porque estas cobren positividad.

c) Temporal: Pese a que muchos autores se inclinan por favorecer la idea de que la coalición se crea únicamente para fines temporales, limitando su duración a la consecución de los mismos o al reconocimiento de la imposibilidad de alcanzarlos, es un hecho que nuestro Código de Trabajo en su Artículo 374 esboza la posibilidad de que la coalición exista permanentemente; al respecto, consideramos sumamente acertada la disposición del legislador puesto que con eso la ley permite que la institución pueda supervisar el efectivo cumplimiento de los acuerdos llegados con la contraparte y, aunque no cuenta con la misma fuerza de un Sindicato, permanece como célula latente del mismo que, eventualmente, podría conformarse ante necesidades o conflictos de mayor envergadura; o bien, ante dichas necesidades o circunstancias que les obliguen o les permitan el desarrollo ideológico y organizativo necesario para la instauración permanente de una instancia colectiva de lucha como lo es el Sindicato.

d) Formal: Para la constitución del grupo coaligado la legislación vigente no exige de requisitos especiales que deban ser satisfechos por quienes pretendan constituirla, es mediante el simple acuerdo o pacto que se concerta su formación para la resolución de un conflicto determinado. De las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, es probablemente la que mas puramente permita la asociación pues no exige de la concurrencia de formalidades previas a la manifestación de la acción concertada del grupo coaligado aunque sí, cuando resulte necesario, acreditarse representación como tal para lo que se utilizan fórmulas que varían entre actas, mandatos o cualquier otra prescripción del derecho común del país de que se trate. La acreditación de la representación se hace imprescindible cuando los coaligados pretendan tener la calidad de trabajadores puesto que, de no ser así, la representación de los mismos, al no recaer en las personas indicadas, podría redundar en su perjuicio.

1.1.3.1.3. CARACTERÍSTICAS:

Según el ordenamiento jus laboral guatemalteco son las siguientes:

- a) Está constituida por un máximo y un mínimo de tres integrantes.
- b) Debe estar integrada o sólo por trabajadores o sólo por patronos.
- c) Su duración puede ser temporal o permanente
- d) La acción concertada del grupo coaligado no está sujeta a formalidades previas, excepto cuando resulte necesaria la acreditación de la personería con que actúa.
- d) No cuenta con personalidad jurídica como el Sindicato
- e) Sus fines son los de ejercer la defensa de sus intereses comunes y la superación del mínimun de garantías laborales mediante la negociación colectiva.
- f) La coalición de trabajadores suscribe con el patrono convenios colectivos de trabajo.
- g) Es susceptible de transformarse en sindicato.

1.1.3.1.4. LIMITACIONES

Aunque es una institución del Derecho Colectivo de Trabajo que se beneficia de un casi total antiformalismo, la Coalición, al menos la de trabajadores, adolece de las siguientes limitaciones:

- a) En el arreglo directo deja a sus integrantes y a quienes apoyen el movimiento en absoluta desprotección jurídica ante posibles represalias patronales puesto que, al no plantearse el conflicto ante el Órgano Jurisdiccional, no se otorga la protección que regula el Código de Trabajo en su Artículo 379, además, a los representantes de los trabajadores no les asiste el Fuero Sindical que garantiza, entre otras cosas la estabilidad laboral de sus directivos. Por otra parte, al no contar con el nivel organizativo del sindicato, ve limitada su capacidad de movilización y defensa ante alguna represalia patronal.

- b) No puede negociar contratos colectivos de trabajo
- c) Recibe el apoyo mas no la afiliación de los trabajadores
- d) No está legitimado para el cobro de cuotas a quienes le prestan su apoyo.
- e) Al no contar con personalidad jurídica, por el hecho de no ser una persona jurídica distinta a sus miembros individualmente considerados, tampoco puede adquirir bienes pues no tiene la capacidad para ejercer la titularidad de los derechos sobre los mismos.
- f) La representación que ejerce de los trabajadores se limita al interior del centro de producción determinado o de la empresa (si esta cuenta solamente con un centro de producción) o para el asunto que motivó la coalición; es decir, su representatividad carece de las posibilidades de proyección que se pueden alcanzar mediante el sindicato.
- g) No puede formar parte de alguna federación, sin embargo, en la práctica, frecuentemente se encuentran federaciones sindicales brindándoles asesoría jurídica durante la sustanciación de los conflictos colectivos en que se hallen involucrados.

1.1.3.2. SINDICATO

1.1.3.2.1. DEFINICIÓN DE SINDICATO

El sindicato es por mucho la institución del Derecho Colectivo de Trabajo de mayor trascendencia para el desarrollo económico y social de la clase trabajadora, su lucha, cuyo marco de acción abarca todos los aspectos de la vida humana, lo han convertido en el eficaz instrumento de transformación del Derecho de Trabajo garantizando el respeto de las normas vigentes y marcando la pauta para que, mediante la negociación colectiva, sea superado el mínimun de garantías que la legislación laboral reconoce al trabajador. El sindicato puede estar conformado ya sea por patronos o por trabajadores, la sola idea de la existencia de sindicatos mixtos es desterrada por nuestro Código de Trabajo, al prohibir inclusive la participación en alguna organización sindical de empleados de confianza o representantes del patrono, Manuel Ossorio, al respecto de los sindicatos mixtos expresa lo siguiente: “La asociación laboral que agrupa a trabajadores y empresarios. Aparte de esbozos fascistas, estos gremios fracasan por la natural oposición de intereses que requieren agrupaciones diversas en lo profesional”⁸

⁸ OSSORIO, Manuel. Op Cit. Pág. 708.

El espíritu que inspira a nuestra legislación al prohibir la asociación profesional mixta ha sido de lo más acertado puesto que, en cualquier organización en que concursen trabajadores y patronos, más que probable, es eminente que se sobrepongan los intereses patronales a los del trabajador. En muchos pasajes de nuestra maltrecha historia social, el sindicato ha sido proscrito y condenado a padecer un incesante ataque de parte de la clase empresarial y, en la mayoría de casos, institucionalizado a través del Estado y sus poderes creando una cultura de amedrentamiento, terror e inseguridad en el trabajador. En la práctica laboral-colectiva guatemalteca se hace aún más notoria la aversión patronal al sindicato ya que, pese a que existen sindicatos patronales, se les ha dado en llamar cámaras, asociaciones gremiales, etc. Sin embargo, no me ocupare mayormente de esta situación al menos en lo que respecta a este capítulo, mas bien tratare de reforzar mi concepto de sindicato. Etimológicamente, la palabra sindicato proviene de síndico, del latín Syndicus, con que se identificaba a la persona encargada de defender los derechos de una corporación.⁹ También el vocablo sindicato puede entenderse proveniente de la voz francesa Sundike que significa “justicia comunitaria.”¹⁰

Para Alcalá Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres, sindicato es “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficios conexos, que se constituye con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”.¹¹

La definición de sindicato puede plantearse desde dos puntos de vista, el social, que lo describe como: “La organización que tiende a desarrollar y considerar el sentido de solidaridad humana entre los trabajadores para la consecución del progreso social; por ello las luchas sindicales no deben perseguir únicamente mejorar las condiciones de vida y trabajo, sino aspirar a logros mas profundos, rebasando las fronteras nacionales”¹² y, el jurídico, constituido por la enunciación de sindicato que nos proporciona el Código de Trabajo en su Artículo 206 que preceptúa lo siguiente: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos

⁹ DE LA CUEVA, M. **Derecho Mexicano de Trabajo** Pág. 276.

¹⁰ DE NUEN L., Néstor. Op Cit. Pág. 637.

¹¹ Citado por GARCÍA VILLATORO, FLOR DE MARÍA. **Deslinde entre el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico y el Conflicto de Carácter Económico Social** Pág. 9.

¹² NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El Movimiento Sindical como manifestación de la lucha de Clases.** Pág. 68.

intereses económicos y sociales comunes”. Al amparo de la norma citada, la existencia de la relación obrero-patronal no es determinante para la formación de una organización sindical, puesto que esta extiende el cobijo de la libertad de sindicación a aquellos trabajadores que ejercen sus labores sin relación de dependencia, lo cual sería sumamente beneficioso para la clase obrera si en la praxis el trabajador independiente contara con la suficiente cultura sindical para asociarse profesionalmente y, a través de la cohesión que la misma brinda al gremio, lograr la efectiva defensa de sus intereses ante el juego de la oferta y la demanda del cual el patrono se aprovecha al contratarlos pagándoles escasamente el salario mínimo, que dista mucho de alcanzar a satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Atendiendo a los objetivos de nuestra investigación, definiremos al sindicato como “La institución de derecho público, integrada por trabajadores o patronos de una misma empresa, actividad económica o de oficio independiente para encargarse permanentemente del estudio, protección y superación de las condiciones económico-sociales de sus agremiados mediante la negociación colectiva, la presión política o cualquier otro medio legalmente permitido sin mas intervención del Estado que la orientada a protegerlo, promoverlo, supervisar el manejo de sus finanzas y garantizar la legitimidad de la organización”.

Hemos definido al sindicato como institución de derecho público puesto que el mismo a lo largo de su existencia tiene como fin conseguir que prevalezcan los intereses generales ante los particulares como única vía capaz de hacer asequibles la protección y superación de una realidad económica y social determinada; para ello cuenta con un instrumento vital, la negociación colectiva, cuyos logros se plasman en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, además de la posibilidad de actuar como grupo de presión para los Órganos Políticos del Estado a fin de que éstos dirijan su actividad, si no a mejorarla, por lo menos a no hacer mas penosa la situación de la clase trabajadora, esta presión política es factible sólo en cuanto los sindicatos, asociaciones de primer grado, se afilien a otras de segundo y tercer grado como las federaciones, confederaciones o centrales sindicales que regularmente mantienen vínculos estrechos con organizaciones laborales de índole internacional.

El sindicato de trabajadores debe contar con una autonomía que opera en dos sentidos; el primero, respecto al patrono, razón por la cual el Código de Trabajo regula como impedimento para pertenecer a un sindicato el hecho de ejercer cargos de representación o de confianza; y, el segundo, respecto al Estado que debe abstenerse de ejercer presión alguna sobre las organizaciones sindicales que condicione la actividad de sus integrantes, por el contrario, tiene la obligación legal de promover entre la clase trabajadora el ejercicio de los derechos de sindicación y negociación colectiva y protegerlo de posibles arbitrariedades patronales, tal es el caso del Fuero Sindical que ampara a los

dirigentes de los trabajadores con su inamovilidad y el proceso de reinstalación en el caso que dicha garantía sea contravenida. Lamentablemente, quienes ostentan el poder económico han logrado introducir en nuestro ordenamiento jurídico algunos artificios que facilitan la represión legal hacia el movimiento sindical pero, siempre es nuestra responsabilidad luchar porque se de marcha atrás en estas medidas que constriñen el ejercicio de uno de los derechos básicos de la clase trabajadora: Organizarse y luchar por una menos injusta distribución de la riqueza.

1.1.3.2.2. DESARROLLO HISTÓRICO

El Derecho Colectivo de Trabajo ha visto su desarrollo indisolublemente ligado al avance tecnológico en el proceso de producción y a la comprensión humana de los derechos que le asisten por su misma naturaleza; el sindicato, institución que justificadamente se erige como la de mayor trascendencia dentro de las reguladas por esta disciplina jurídica, ha debido su éxito como tal a la constante lucha que ha librado sirviendo de instrumento a la clase trabajadora para proteger sus intereses individuales y colectivos de la crónica voracidad patronal que casi siempre, salvo extraordinarias excepciones, sacrifica a sus fines individuales la necesidad y derechos de quienes no cuentan con mas recursos para subsistir que los provenientes de la venta de su fuerza de trabajo, y para asegurarse de la constante superación de las garantías mínimas que se le reconocen al trabajador. El sindicato nunca ha sido bien visto por quienes ostentan el poder, salvo aquellos regímenes consecuentes con la lucha social como los encabezados por el doctor Juan José Arévalo Bermejo y el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán en la década comprendida entre los años de 1944 a 1954, situación que en muchas ocasiones ha degenerado en la persecución y hasta la represión por medios violentos de quienes participaban del movimiento sindical o asumían el difícil papel de dirigentes.

Al hablar del desarrollo histórico del sindicato resulta ineludible referirnos al devenir del Derecho de Asociación empero, al haber sido tratado en un título anterior de este trabajo, nos limitaremos a establecer que las Corporaciones de Oficios, aunque podrían considerarse como un antecedente de la sindicación, carecían de un sustento ideológico y social tan demarcado como lo es en el caso del sindicato en donde esta base actúa como una característica determinante, el movimiento sindical como tal surge al inicio de la revolución industrial de Inglaterra donde el sistema capitalista de producción da el tiro de gracia al agonizante feudalismo europeo, a esto se suman fenómenos como la Revolución Francesa y la independencia de Estados Unidos de Norteamérica y el auge de las ideas del liberalismo económico, resumidas en la frase “Dejad hacer, dejad pasar” que, en cuanto a la contratación laboral, se aplicaba en el principio civilista de autonomía de la voluntad, esto significaba que las condiciones en que el trabajador se

contrataba dependían exclusivamente de su voluntad. La revolución industrial trajo consigo como efecto inmediato, la disminución de la demanda por mano de obra, ya que el avance tecnológico hizo prescindir en mucho del trabajo manual, desapareciendo en buena parte las fuentes de trabajo, esta nueva situación permitió al patrono beneficiarse de las leyes de la oferta y la demanda, contratando a los trabajadores por míseros salarios a cambio de extenuantes jornadas de trabajo, en estas condiciones el trabajador inicia su lucha porque su esfuerzo sea equitativamente remunerado y por sofocar de cierta manera la brutal explotación a la que estaba siendo expuesto, sin embargo, se da cuenta de que los esfuerzos individuales son fácilmente reprimidos por los patronos y es entonces cuando encuentra en la cohesión, producto de una colectividad organizada para la defensa y consecución de finalidades comunes, la fuerza para enfrentar al poder económico entre ellos, y comienzan a darse las primeras células de lo que en nuestros días se conoce como el sindicato. Estas ideas encuentran en Europa, un continente de sociedades polarizadas (explotadores y explotados), las condiciones perfectas para consolidarse como un movimiento social que hasta la fecha continúa siendo el garante de las justas pretensiones de la clase explotada, los trabajadores.

En América, Mar del Plata, Argentina, en 1857, nace probablemente la primera organización obrera cuando los trabajadores de la Unión Tipográfica, dada la naturaleza de su trabajo, tuvieron acceso a las ideas europeas consiguiendo en 1876, tras ardua lucha, que la jornada de trabajo se limitara a diez horas diarias; en 1885, ocurre en Argentina la primera huelga por motivos no económicos cuando el Sindicato Ferroviario sale en defensa de un compañero maltratado por un capataz, posteriormente se funda la primera internacional con lo cual el hasta entonces disperso sindicalismo argentino trasciende a nivel internacional. En Uruguay el sindicalismo surge con perfil propio en 1905 y se funda la CGT (Confederación General de Trabajadores) posteriormente de la conclusión de la Primera Guerra Mundial, en Paraguay nace en 1937 y sobrevive a pesar de la agresiva represión a la que fue expuesto. En Chile, los trabajadores mineros se organizan y protagonizan sus primeras huelgas en 1890, luego, el sindicalismo hace su aparición en Brasil, paulatinamente en el resto de países de América del Sur y del Caribe.

En México, la revolución de 1917 da pie al sindicalismo y establece su obligatoriedad y por oficios. En el tradicionalmente aguerrido pueblo salvadoreño se inicia aproximadamente en 1918 cuando los pescadores, zapateros y otros trabajadores de distintos gremios deciden organizarse llegando incluso, a pesar de la represión, a intentar la toma del poder en 1930. En la República de Costa Rica son los trabajadores bananeros y de otras actividades agrícolas quienes propician los albores del sindicalismo en 1943 y su actividad fue trascendental para el triunfo de la revolución de 1948 pero, los intereses extranjeros en el istmo lo identificaron rápidamente con el sistema comunista y, aunque la represión violenta no se marcó tanto como en

otros países del área, en la década de 1950, auspiciado por el economista Alberto Martén Chavarría y las cámaras empresariales se pone en práctica el conocido como “Plan Martén” o “Plan Solidarista” que da origen al movimiento solidarista que, a través de mínimas concesiones al trabajador busca catalizar la actividad del movimiento sindical y que actualmente amenaza con transplantarse a muchos de los países americanos; pese a ello, aunque menguado, el movimiento sindical costarricense sobrevive y envía su voz de alerta a quienes estemos dispuestos a escucharlo.

En Guatemala, luego de la independencia en 1821, se careció de toda legislación gremial y en el período que comprende de 1821 hasta 1920 se contó tan solo con organizaciones de tipo mutualista cuyos fines no iban más allá del estudio, socorro y auxilio mutuo, careciendo de la ideología y tendencia reivindicativa de las organizaciones sindicales modernas. El Maestro Mario López Larrave llama con razón a este lapso: “Etapa de las mutualidades”.¹³

En la década comprendida entre 1929 y 1930, se supera el carácter mutualista de épocas anteriores pero, dado que la labor reivindicativa se amalgama con tendencias políticas radicales, continúa sin ser reconocido por el ordenamiento jurídico, esta organización se presenta predominantemente en las áreas urbanas y comienzan a acogerse ideas y corrientes sindicales provenientes de otros países, la mayoría de estos sindicatos eran de carácter gremial y su participación política les permite incluso influir en la aprobación de normas jurídicas como “La Constitución Política de Centroamérica (1921)” y la “Ley de Trabajo de 1926”.¹⁴

Los catorce años de la dictadura Ubiquista hundieron al sindicalismo Guatemalteco en una oscura etapa donde fue reprimido indiscriminadamente cualquier indicio de organización popular; la Segunda Guerra Mundial, aunque no trajo a Guatemala la devastación material y la pérdida de vidas humanas que significó para otras áreas del planeta, afectó severamente la economía de los sectores populares que, en 1944, cansados del constante irrespeto a sus libertades elementales, desafiaron la represión existente y presionaron tanto que consiguieron la renuncia del hasta entonces Presidente de la República, general Jorge Ubico, quien fue sucedido por una Junta de Gobierno liderada por el general Federico Ponce Vaides que asume el cargo de Presidente del país y reconoce el derecho a la organización sindical aunque ello no implicó que la represión en contra de los sectores populares cesara.

El 20 de octubre de 1944 se inicia la única década de libertad en la

¹³ LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**. Págs. 9 a 12.

¹⁴ LÓPEZ LARRAVE, Mario. Op. Cit. Págs. 13 a 24.

historia patria, el triunfo del Movimiento Revolucionario, gestado en el seno de las clases populares y de la pequeña burguesía, encabezado por el teniente coronel Francisco Javier Arana, el capitán Jacobo Árbenz Guzmán (hoy justamente llamado el “*Soldado del Pueblo*”) y el civil Jorge Torriello, condujo al país a elecciones democráticas en las que resultó electo Juan José Arévalo Bermejo (1946-1950) y posteriormente en nuevos comicios el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán (1951-1954). El proyecto revolucionario puesto en marcha por los dos gobernantes citados se orientaba a tres metas fundamentales: **1)** El efectivo acceso a la educación por parte de los guatemaltecos. **2)** El mejoramiento de las condiciones de vida de los guatemaltecos introduciendo al país a un capitalismo desarrollado en donde la riqueza fuera distribuida equitativamente entre el capital y el trabajo. **3)** Convertir a la economía guatemalteca en una economía independiente del tradicional servilismo del gobierno hacia los grandes capitales, tanto nacionales como extranjeros.

El gobierno revolucionario aprueba en 1946 la “Ley Provisional sobre la Libre Sindicalización” luego el Código de Trabajo amplía la concepción de sindicato y establece garantías y mecanismos mas adecuados para ejercer el Derecho a la Sindicación, esta etapa resulta convirtiéndose en la de mayor libertad sindical, al amparo de un Estado que por primera vez no reprimía la expresión colectiva obrera, proliferaron las organizaciones sindicales que se extendieron por todo el país y encontraron expedita la vía para que el trabajador guatemalteco, sus necesidades y sus pretensiones cobraran un efectivo protagonismo en la vida política y económica nacional.

El derrocamiento del gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán, en 1954, por parte de grupos mercenarios apoyados por los Estados Unidos constituyó un terrible retroceso para los logros del sindicalismo durante la Primavera Democrática. Con el servil gobierno contrarrevolucionario, bajo la bandera del combate al comunismo, inició la sangrienta persecución de las organizaciones populares y de sus líderes, el Decreto No. 17 suprime el derecho a exigir la reinstalación y el de indemnización de los empleados públicos, el decreto No. 21 cancela la inscripción de los dirigentes sindicales, el decreto No. 548 coarta el ejercicio del derecho a la Libre Sindicalización de los trabajadores, el decreto No. 144 hace obligatorio el trabajo los días Sábado y Domingo; sin embargo, es el decreto número 48, de fecha 10 de agosto de 1954 el que definitivamente declara la guerra al sindicalismo guatemalteco, el cual fue en la práctica casi una sentencia de muerte para quienes osaran creer que el movimiento sindical podría ser el camino para alcanzar la anhelada Justicia Social, aunque el decreto en cuestión se limitaba a cancelar administrativamente las principales organizaciones obreras, el contenido de su redacción se prestaba a una interpretación extensiva y nocivamente tendenciosa, es por eso que, tomado del libro titulado “El Movimiento Sindical como manifestación de la lucha de clases” de María Guadalupe Navas Álvarez, reproducimos el mismo a continuación.

“CONSIDERANDO”

Que para llevar a término la reorganización administrativa del Estado y la estructuración de las instituciones sociales sobre bases que permitan el desenvolvimiento democrático del país, es indispensable suprimir las organizaciones que por su actividad comunista impiden lograr dichos fines y, suspender los grupos políticos que entorpecen su realización.

POR TANTO

DECRETA:

Artículo 1o. Se declaran disueltas, por ser integrantes activos del frente comunista, las siguientes organizaciones:

- a) La Confederación General de Trabajadores de Guatemala
- b) La Confederación Nacional Campesina
- c) La Federación Sindical de Guatemala
- d) El Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero
- e) El Sindicato de Trabajadores de la Educación
- f) El Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company
- g) El Sindicato de la compañía Agrícola de Guatemala
- h) La Alianza de la Juventud Democrática
- i) La Alianza Femenina Guatemalteca
- j) El Grupo Saker-Ti
- k) El Frente Universitario Democrático (FUD)
- l) El Partido Guatemalteco del Trabajo (PGT)
- m) El Partido de la Revolución guatemalteca (PRG)
- n) El Partido de Acción Revolucionario (PAR)
- ñ) El Partido Renovación Nacional (PRN)
- o) Cualesquiera otros Partidos Políticos o agrupaciones o Asociaciones que hayan sido inspiración Arévalo-Arbencista o que hubieren figurado al servicio de la causa comunista.

Como vemos, era lógico suponer que, si había sido el gobierno arevalista el que había permitido la libertad sindical, cualquier sindicato constituido en Guatemala podía ser considerado de tendencia Arévalo-Arbencista por lo cual fue proscrito el sindicato al igual que el movimiento del que formaba parte.

1954 marca el inicio de un nuevo lapso en el cual la violencia institucionalizada azotó ferozmente al movimiento sindical guatemalteco, en 1960 estalla el conflicto armado interno en Guatemala y vuelve a emprenderse

la bestial cacería en contra de líderes y militantes de las organizaciones populares; los principios democráticos fueron cercenados de la práctica eleccionaria y se sucedieron una serie de dictaduras militares durante las cuales se fueron incrementando los nombres en las listas de desaparecidos y asesinados, se masacraron poblados completos, la independencia judicial fue desapareciendo paulatinamente junto a la protección jurídica a los ciudadanos, los aparatos de seguridad se convirtieron en jaurías listas para sofocar cualquier indicio de divergencia ideológica, los servicios de inteligencia del Estado hicieron de los registros públicos como los de cédulas, licencias, pasaportes, etc. la base de datos para emprender una estrategia de control de la población y sobre todo de aquellos que manifestaban por cualquier medio su inconformidad con el caos existente, se torturó, se asesinó, se decapitó en múltiples ocasiones a las organizaciones obreras, campesinas y estudiantiles pero, eso no bastó para acabar con el movimiento obrero y popular; el sindicato, tal vez menguado, resistió el embate de la carencia de ideas reflejada en la violencia que se usó en su contra.

El 14 de enero de 1986 asumió el cargo de Presidente de la República el primer civil electo desde 1970, el licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, cuyo gobierno no logró desterrar del poder a los sectores castrenses ni mostró durante su período de gobierno cambios reales para la clase trabajadora, incluso, al modificar el Código de Trabajo en el sentido de permitir la coexistencia de mas de un sindicato de trabajadores en el seno de una empresa o centro de producción, facilitó la división del movimiento sindical y el surgimiento de sindicatos amarillos o blancos.

Mediante el decreto número 71-86 se reguló el ejercicio de los derechos de sindicalización y de huelga de los trabajadores del Estado, el decreto 78-89 crea la “Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado” y, como una concesión al sector laboral organizado, que había presentado al Congreso de la República un proyecto de ley para su consideración el 8 de febrero de 1990 en el que se propone la creación de una compensación económica por tiempo de servicio, es decir una prima de antigüedad cuyo fin era frustrar las intenciones del entonces incipiente movimiento solidarista, nuevo enemigo del sindicato, por la creación de una indemnización universal cuya consecuencia vendría a ser fomentada la inestabilidad laboral y el uso de los recursos provenientes de la indemnización por despido del trabajador para la consolidación económica del solidarismo, se aprueba mediante el decreto 57-90 del Congreso de la República de Guatemala la “Ley de compensación económica por tiempo de servicio”.

Como lo mencionamos en el párrafo anterior, es durante el gobierno demócrata cristiano que surge en Guatemala el movimiento solidarista como una nueva estrategia de atacar al sindicato empero, trataremos su desarrollo histórico en la oportunidad correspondiente. Cabe decir que en el gobierno de Vinicio Cerezo Arévalo es cuando comienzan a darse los primeros intentos de

diálogo entre la URNG y el gobierno para poner fin al conflicto armado interno aunque no faltó la intención real de las partes.

Marco Vinicio Cerezo Arévalo es sucedido en el cargo por el ingeniero Jorge Serrano Elías postulado por el Movimiento de Acción Solidaria (MAS); su gobierno tampoco trajo beneficios al sector laboral guatemalteco, a través del decreto número 42-92 del Congreso de la República se crea la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público en sustitución de la compensación económica por tiempo de servicio. Con ello, la indemnización universal que ofrecía el movimiento solidarista resultaba más apetecible para el trabajador y su labor de desprestigio hacia el sindicato adquiriría mayores posibilidades de éxito. Al ser Jorge Serrano Elías y Gustavo Espina Salguero destituidos de sus cargos de Presidente y Vicepresidente por el Congreso de la República asumió el cargo el ex-procurador de los Derechos Humanos Ramiro de León Carpio quien fue nombrado por el mismo Organismo Legislativo tras confusos incidentes, durante su gobierno se reforma la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga para los Trabajadores del Estado mediante el decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, reformas que hacen de la sindicalización en las dependencias del Estado un derecho difícil de ejercer con posibilidades de presionar mediante la huelga pues en la praxis, la misma no se puede dar. En diciembre de 1996 se firma el Acuerdo de Paz Firme y Duradera entre el gobierno y la URNG (Unión Revolucionario Nacional Guatemalteco) como parte de una serie de acuerdos a cuya discusión no fue invitado el sindicalismo guatemalteco pese a ser uno de los sectores mas importantes de la población guatemalteca es por ello que el sindicato, como institución no ha encontrado en ellos, beneficios reales y, lamentablemente, en muchos casos, sólo una serie de postulados que no sobrepasan el nivel de simples buenas intenciones.

La firma de la paz, hasta ahora no ha significado otra cosa mas que el mantenimiento de las condiciones sociales anteriores apoyado en el espejismo de posibles mejorías al amparo de unos inviábiles y poco objetivos acuerdos de paz. En materia económica-laboral, la firma de la paz parece ser la eliminación oficiosa de uno de los principales obstáculos para el ingreso de Guatemala al proceso de globalización, de evidente tendencia neoliberal; lo que, lejos de beneficiar a los trabajadores les implica mayores niveles de explotación, el paulatino despojo de las garantías mínimas reconocidas por el Derecho de Trabajo, la constante obstaculización del ejercicio de sus derechos, mas pobreza, mas hambre, mas miseria, etc.. Alvaro Arzú Irigoyen electo Presidente de la República por el Partido de Avanzada Nacional (PAN) que, a pesar de la amarga experiencia durante el régimen demócrata-cristiano, logró absoluta mayoría legislativa lo cual ha puesto al país a merced de las políticas económicas de corte neoliberal emprendidas por el actual gobierno. Respecto al sindicato, la administración “Arzú” ha implicado graves retrocesos para el movimiento sindical guatemalteco ya que, el decreto 114-97

del Congreso de la República en su artículo 40 literal d) abrió las puertas a la consolidación de la asociación solidarista como institución del Derecho Colectivo del Trabajo contraviniendo abiertamente la obligación estatal de proteger y promover el ejercicio de los derechos de Sindicalización y Negociación Colectiva para la solución de conflictos surgidos entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo. Ante ello las organizaciones sindicales presentaron una férrea oposición, principalmente la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) la cual culminó con la derogación del literal d) del artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala mediante el decreto número 63-98 del mismo Organismo Legislativo, el cual reproduciremos enseguida:

DECRETO NÚMERO 63-98
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que la literal d) del artículo 40 del Decreto número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, limita la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a la aprobación de los estatutos, reconocimiento de la personalidad jurídica e inscripción de las organizaciones sindicales del sector privado, lo que está en franca contradicción con el principio registral de unidad de los registros y crea un régimen especial para las organizaciones de trabajadores del sector público, lo que a más de resultar discriminatorio origina una laguna legal, ya que a la luz de la legislación vigente no se encuentra reglado el procedimiento para la inscripción y registro de tales organizaciones, lo que hace necesaria la derogatoria del referido artículo, para lo cual debe emitirse la disposición legal correspondiente.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

Artículo 1. Se deroga la literal d) del artículo 40 del decreto 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo.

Artículo 2. El presente decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN,
PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS TREINTA DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO.

RAFAEL EDUARDO BARRIOS FLORES
PRESIDENTE

MARIO PORTILLO Y PORTILLO VÍCTOR RAMÍREZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO SECRETARIO

PALACIO NACIONAL: Guatemala, veintiséis de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ARZÚ IRIGOYEN

1.1.3.2.3. CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

DOCTRINARIA:

He decidido adoptar la clasificación aportada por los autores L. Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, ampliándose en el sentido que permita la mayor veracidad doctrinaria.

1a. Por su base física: Pueden clasificarse en locales, comerciales, provinciales, regionales y nacionales, según que en su seno agrupen a trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad determinada, provincia de una

región o de un Estado.

2a. Por la clase social que representan: Los sindicatos, en razón del sujeto del Derecho de Asociación, pueden ser: Patronales o de Trabajadores. Los sindicatos mixtos, de patronos y de trabajadores, no son admitidos, como norma, por la legislación positiva; y en la doctrina son muy pocos los autores que los defienden.

3a. Por su naturaleza frente al Estado: Pueden ser los sindicatos particulares u oficiales y personas de derecho público o de derecho privado, según la doctrina estatal que se sostenga y según posean imperium o carezcan de el, y de acuerdo con las facultades delegadas en ellos por los poderes públicos.

4a. Por la agrupación de sus elementos: A este respecto basándose en una posición igualitaria de los miembros dentro de cada sindicato; y de cada sindicato dentro de la esfera legal, se habla de sindicalismo horizontal; mientras que en el sistema opuesto, sometido a las directivas absolutas y minuciosas del Estado prolongadas en la jerarquía interna, se califica el sindicato vertical.

5a. Por la índole de la agrupación profesional: En este orden cabe clasificar a los sindicatos en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares y de oficios varios. En este grupo se advierten a más de nexos profesionales, vínculos sociológicos, por la necesidad de unir a elementos que participan en el estadio superior de la industria y de la empresa; también sectores que por la división del trabajo, no ofrecen núcleos ponderables de la misma profesión, pero en los cuales se descubren coincidencias indiscutibles en lo relativo a una dependencia como por la industria a la que se dedican o por la empresa a la que pertenecen.

Con mayor amplitud pueden clasificarse los sindicatos en la siguiente forma: a) Sindicatos obligatorios, donde todos los que desempeñen oficio o profesión deben inscribirse; b) sindicato voluntario, cuando cada cual puede ejercitar su oficio o profesión sin pertenecer a una asociación gremial; c) Sindicato mixto o corporación integral, si se admite en una misma entidad profesional la asociación de empresarios y trabajadores; d) Sindicato homogéneo, en el que están separados, en distintas categorías y asociaciones, los patronos y los obreros; e) Sindicato plural o sindicato libre, donde se reconoce a cada categoría la posibilidad de constituir diversos sindicatos de una misma profesión u oficio y dentro de igual territorio; f) Sindicato único, cuando se limita a una asociación tan solo la representación profesional, pero

sin unificar a patronos y trabajadores.¹⁵

Creemos que la anterior clasificación puede ser ampliada a manera de abarcar la mayor cantidad de categorías de sindicatos identificados doctrinariamente por lo que agregamos la siguiente:

6a. Por la naturaleza de las actividades que desarrollan: En este sentido nuestro punto de referencia será el grado de acercamiento que dichas organizaciones mantengan respecto a lo generalmente considerado como finalidad del sindicato, los subclasificaremos así:

a) Regulares: Aquellos cuya actividad responda efectivamente a los fines propios del ejercicio del Derecho de Libre Asociación reconocido al trabajador como garantía social y laboral.

b) Irregulares: Entre estos tenemos:

- Sindicatos Amarillos: Más que una forma de sindicato, constituye una manera de conducirse por parte de los trabajadores en sus relaciones con los patronos. Estos sindicatos son organizaciones creadas y dirigidas por los patronos en forma encubierta para oponerse al sindicalismo libre. La denominación de amarillo sirve para calificar a quienes actúan al servicio de los empresarios en los conflictos colectivos, sustituyendo a los trabajadores en los movimientos de huelga.
- Sindicatos Blancos: Es aquella organización aparentemente encubierta con las formas y principios de la asociación Profesional, pero que en el fondo, es una organización creada o bien protegida por el patrono, para impedir el movimiento obrero libre, esta situación a que también se le denomina “Sindicato de Paja”¹⁶ su diferencia fundamental con el sindicato amarillo radica en el hecho de que en este último la actividad contraria a los fines sindicales proviene del propio trabajador mientras que el sindicato blanco es una organización promovida y protegida por el patrono en su afán de imposibilitar la efectiva defensa de los derechos del trabajador.
- Sindicatos Rojos: “Así se denomina a aquellos sindicatos de

¹⁵ Citado por NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. Op. Cit. Págs. 75, 76.

¹⁶ NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. Op. Cit. Págs. 76, 77.

tendencias revolucionarias, que generalmente se organizan tomando como base la acción directa”¹⁷

CLASIFICACIÓN LEGAL:

Al respecto, nuestro Código de Trabajo estipula en su Artículo 215: Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

a) Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y

b) De Empresa: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o mas empresas iguales.

Por otra parte, el Artículo 206 del mismo cuerpo jurídico define a los sindicatos campesinos y urbanos de la siguiente manera:

- Son Sindicatos Campesinos: Los constituidos por trabajadores o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.
- Son Sindicatos Urbanos: Los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

c) De Industria: La reforma al Artículo 215 del Código de Trabajo mediante el artículo 7 del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala introduce a nuestra legislación el Sindicato de Industria, claro está la misma norma se encarga de hacer de dicha forma de organización una regulación en letra muerta, sin embargo, lo define como aquellos sindicatos formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que presten sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esta actividad.

1.1.3.2.4. ELEMENTOS

Personal: Está configurado por los trabajadores o los patronos que se organizan para la defensa de sus intereses comunes a cada una de estas dos categorías, recordemos que la legislación laboral guatemalteca

¹⁷ NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. *Ibidem*.

acertadamente prohíbe los sindicatos mixtos; cuando se trata de una organización patronal, el Código no establece mas requisitos que los de pertenecer a una misma actividad económica y ser un minimum de cinco mientras, que para el trabajador, al ser el Derecho de Trabajo una disciplina jurídica tutelar para éste, establecer la reunión de una serie de cualidades a fin de garantizar el libre desempeño del sindicato, aunque no entramos en mucho detalle por ser ya este tema estudiado en otros trabajos, mencionaremos los requerimientos que la ley hace a propósito de la formación de un sindicato de trabajadores y el precepto legal que lo contiene, a grandes rasgos, estos son:

- a) Un mínimum de 20 trabajadores o de cinco patronos en su caso que deben dar su consentimiento por escrito (Art. 218 del Código de Trabajo)
- b) No estar afiliado a otro sindicato (Art. 212 del Código de Trabajo)
- c) Tener catorce o mas años de edad, el menor de edad sólo puede acceder a la afiliación mas no formar parte de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo (Art. 212 del Código de Trabajo)
- d) Los trabajadores extranjeros, salvo que se trate de empleados de confianza o representantes del patrono, pueden formar parte de un sindicato pero no pueden optar a cargos en el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo pues para ello se requiere ser guatemalteco de origen (Art. 223 y 224 del Código de Trabajo) sin embargo, nuestro Código de trabajo al señalar en su Artículo 220, literal b) como requisito del acta constitutiva del sindicato: “ Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo“ abre las puertas para impugnar un posible rechazo de la inscripción de extranjeros en los mencionados órganos pues, a la luz del principio laboral de aplicación de la norma mas favorable al trabajador, puede legalmente evadirse la prohibición de los Artículos 223 y 224 de dicho cuerpo legal.
- e) No ejercer cargos de confianza o representación del patrono (Art. 212 del Código de Trabajo)

Teleológico: El marco de influencia de este elemento abarca el objeto y finalidad del sindicato, se manifiesta a través de las actividades que desarrolla esta institución, enunciada someramente en el Artículo 206 del Código de Trabajo y posteriormente tratadas en una forma mas precisa en el Artículo 214 del mismo cuerpo legal que, aunque las enumera, no puede ni debe interpretarse en un sentido limitativo ya que éstas son susceptibles de extenderse en relación a las necesidades que los motivan, siempre y cuando no impliquen manifiesta ilegalidad; resumiendo, diremos que el objeto y finalidad de la asociación profesional en el campo del Derecho Colectivo de Trabajo es el siguiente:

- a) La defensa de los derechos de sus agremiados individual o colectivamente considerados.
- b) La protección y lucha por la consecución de sus intereses comunes y;
- c) La superación constante del mínimum de garantías reconocidas por la ley.

Temporal: El sindicato, al tenor de lo preceptuado por el Artículo 206 del Código de Trabajo, sólo puede crearse para fines permanentes y desaparece únicamente por:

a) Disolución

- Legal, por las causas estipuladas en el artículo 227
- Voluntaria (Art. 228)

b) Fusión: Para que esto se realice es necesario que los sindicatos fusionantes sean de la misma naturaleza (Art. 232)

Formal: A pesar de que el Derecho de Trabajo es por principio antiformalista al sindicato, al ser considerado una institución de derecho público, debe serle reconocida la personalidad jurídica como tal, esto, más que un mero formalismo, es una necesidad que se origina en la justificada intención de proteger al trabajador en lo individual de las posibles represalias del sector patronal y resguardar sus intereses de una posible mala práctica sindical, y para ello el Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe garantizar que los sindicatos contarán con la absoluta libertad de expresarse y que esa expresión responda realmente a los fines para los que ha sido creado. Enseguida procederemos a enunciar de manera resumida las formalidades que deben cubrirse para la conformación de un sindicato:

- a) Debe concurrir el consentimiento por escrito de veinte o mas trabajadores que reúnan los requisitos para poder acceder a la Sindicación o un mínimo de cinco patronos, si se trata de un sindicato patronal.
- b) Deben reunirse los fundadores y elegir el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales además de discutir y aprobar sus estatutos, todo lo anterior debe hacerse constar en acta. (Art. 217)
- c) Los trámites para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica y su inscripción deben iniciarse en el término improrrogable de los veinte

días siguientes a aquél en que los miembros del sindicato acordaron la formación de éste (Art. 218 literal a)

- d) Debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo adjuntando original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del Comité Ejecutivo provisional llenan los requisitos previstos en el Artículo 220 para desempeñar los cargos (Art. 218 literales a y b).
- e) Si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción provisional de la organización de que se trate y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes (Art. 218 literal c).
- f) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los documentos se ajustan a los preceptos legales y, en caso afirmativo, debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que procederá a su inscripción definitiva. Estos trámites deberán concluirse en un plazo que no exceda de veinte días. (Art. 218 literal d).
- g) La resolución favorable a la inscripción del sindicato en el registro respectivo debe ordenar la publicación gratuita en el Diario Oficial de los estatutos del sindicato, que debe hacerse de oficio dentro de los quince días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales (Art. 218 literal e).

En el caso de encontrarse errores o defectos, se debe resolver mandando subsanarlos, comunicando el texto de tal resolución a los interesados a efecto de que manifiesten su aceptación o se opongan interponiendo el recurso administrativo de revocatoria dentro de los tres días siguientes a la notificación. Si no se impugna dentro de dicho término, los interesados deberán cumplir con lo resuelto. (Art. 218 literal d).

Para la reforma de los estatutos debe seguirse el mismo trámite que para su aprobación pero en este caso deben acompañarse original y una copia del acta de sesión de la Asamblea General que así lo decidió (Art. 218 literal f).

Para los efectos del reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, el Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

con fecha 7 de mayo de 1996, emitió el Acuerdo Gubernativo número 143-96, en vigencia desde el 10 de mayo de 1996, que establece el procedimiento a seguir para dicho fin.

1.1.3.2.5. ÓRGANOS

Estos están determinados por la naturaleza y extensión de los fines que el sindicato pretende realizar sin embargo la ley establece que, como mínimo, el sindicato debe contar con los siguientes Órganos:

ASAMBLEA GENERAL: Dada la tendencia democrática de la institución se constituye como el órgano de mayor importancia dentro del sindicato, está conformado por la totalidad de afiliados con que cuente, es en este en el que recae el máximo poder de decisión puesto que representa la base humana del sindicato, entre sus principales atribuciones se encuentra la de elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, así como removerlos, aprobar la confección inicial de los estatutos y también de sus reformas, fijar cuotas extraordinarias, decidir si se va o no a la huelga declarada legal o justa, acordar la fusión con otros sindicatos, etc. en sí, corresponde a la Asamblea General la toma de decisiones en todos aquellos asuntos susceptibles de afectar los intereses comunes de los agremiados o cuando se requiera de estos un esfuerzo económico mayor. Nuestro Código de Trabajo regula sus atributos en su artículo 222.

COMITÉ EJECUTIVO: Es el órgano ejecutor de los mandatos de la Asamblea General y es ésta la que los elige y fija las atribuciones de sus miembros que no pueden ser menos de tres ni más de nueve que gozan de inamovilidad en su trabajo durante el tiempo que duren en sus cargos y hasta doce meses después de cesar en los mismos. Como es el encargado de ser el portavoz de las decisiones e intereses sindicales debe ser también el depositario de la personalidad jurídica de la organización y para ello es quien ejerce su personería la cual debe acreditar en los asuntos en que actúa con la certificación extendida por el Departamento Administrativo del Trabajo y el período de duración en sus funciones no puede exceder de dos años. Fiel a los principios democráticos que rigen la vida del sindicato, todos los trabajadores, a excepción de los menores y los extranjeros, pueden postularse para tales cargos todos los trabajadores afiliados y, como pilar de dicha democracia, se limita la reelección disponiendo que quienes ya formaron parte del Comité Ejecutivo no pueden conformar otro sino hasta después de haber transcurrido dos períodos entre aquel en que cesaron y en el que resultaran nuevamente electos. A pesar de ello, para proteger la subsistencia de aquellos Sindicatos con un reducido número de afiliados, la ley establece para estos la correspondiente excepción a la limitación de reelección. Es este órgano el que representa a los trabajadores sindicalizados durante la sustanciación del conflicto colectivo de trabajo. Todo lo referente al Comité Ejecutivo se

encuentra reglado en los Artículos 222 literales a) y b) y 223 del Código de Trabajo.

CONSEJO CONSULTIVO: Este es un órgano de naturaleza netamente asesora debido a ello, el número de sus integrantes se determinará por la Asamblea General que versará su decisión en las necesidades propias de la organización sindical de que se trate pero dado que la palabra Consejo implica pluralidad. Se sobreentiende que no deben ser menos de dos integrantes. Nuestra legislación laboral es sumamente escueta al respecto ya que no nos ofrece una regulación mas profunda limitándose a mencionarlo en su artículo 224 y remitiéndonos a la literal b) del Artículo 223 que fija las calidades que quien aspire a estos cargos debe reunir: Los miembros del Consejo Consultivo deben ser electos democráticamente por la Asamblea General, tal como se estipula para el Comité Ejecutivo.

1.1.3.2.6. EL FUERO SINDICAL

Se le llama así “A la situación de privilegio que se les otorga a los directivos sindicales con el objeto de garantizar su estabilidad en el trabajo contra despidos o cambio desfavorable de condiciones- para evitar la acción represiva del empleador”¹⁸

El Fuero Sindical es el estado de inamovilidad con que la legislación de trabajo protege a los directivos sindicales frente al posible actuar represivo y arbitrario del patrón a fin de garantizarles su estabilidad en el trabajo y evitar el descabezamiento o amedrentamiento del movimiento que protagonizan. Nuestra ley reconoce el Fuero Sindical con las siguientes garantías:

- a) Los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, gozando de tal protección a partir del momento en que se de aviso a la Inspección General de Trabajo de que están formando un sindicato hasta sesenta (60) días después de la publicación de sus estatutos en el Diario de Centroamérica. (Art. 209).
- b) Los miembros del Comité Ejecutivo que no pueden ser menos de tres ni mas de nueve gozan de inamovilidad en su trabajo (Art. 223 Lit. d)).
- c) La inamovilidad dura por todo el tiempo que desempeñe el cargo hasta dos años y hasta por doce meses después de haber cesado en el cargo.
- d) Los directivos protegidos al amparo del Fuero Sindical no pueden ser

¹⁸ LÓPEZ LARRAVE, Mario. “Derecho del Trabajo Guatemalteco” Pág. 901.

despedidos sin previamente haber recurrido al Juicio Ordinario de Rescisión del Contrato en el que el patrono debe probar la justa causa para su terminación.

e) El Fuero Sindical se extiende también a los directivos provisionales del sindicato en formación.

1.1.3.2.7. RÉGIMEN FINANCIERO DEL SINDICATO

Los fondos de que dispone la organización sindical son obtenidos fundamentalmente de las cuotas ordinarias y extraordinarias que le fija la Asamblea General a sus afiliados. La normativa laboral guatemalteca no establece cual debe ser el monto de las cuotas ordinarias pero, regularmente, esta asciende al 1% del salario mensual del trabajador y que puede ser descontada del mismo previa acreditación de la personería del sindicato, el monto de las cuotas ordinarias debe ser establecido en los estatutos de la organización. Por otra parte, las cuotas extraordinarias, son fijadas igualmente por la Asamblea General a fin de cubrir las necesidades económicas eventuales para las que no son suficientes los fondos ordinarios, su carácter debe entenderse absolutamente temporal.

Muy ocasionalmente, los sindicatos pueden recibir donaciones de personas ajenas al mismo, que pasan a formar parte de sus fondos comunes y están exentos del pago de impuesto.

Antes de finalizar debemos hacer mención de una característica esencial de la cuota sindical y esta es que, tanto la ordinaria como la extraordinaria, son fijadas democráticamente por el mismo trabajador, en pleno apego a la idea de la democracia, nadie le impone nada a nadie y mucho menos si esa imposición afectará su salario.

1.1.3.2.8. CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO

Deduciéndose de lo reglado por nuestra legislación laboral, son las siguientes:

- a) No se le fija un máximo de integrantes pero si un mínimo; en el caso de los trabajadores es de veinte personas y, en el del sindicato patronal, es de cinco patronos.
- b) Debe estar integrado o sólo por trabajadores o sólo por patronos.
- c) Su duración responde a finalidades permanentes.

- d) Posee personalidad jurídica y ésta sujeta a inscripción y aprobación de sus estatutos para poder actuar como tal.
- e) Recibe la afiliación de sus miembros que aportan determinada cantidad de dinero para financiar las actividades sindicales.
- f) Las cuotas tanto ordinarias como extraordinarias son establecidas democráticamente por el mismo trabajador.
- g) Sus directivos se encuentran protegidos por el Fuero Sindical.
- h) Sus fines son el estudio, la defensa y superación de las condiciones socioeconómicas del trabajador mediante la Negociación Colectiva o la Huelga.
- i) El sindicato de trabajadores suscribe con el patrono Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- j) Es susceptible de conformar Federaciones, Confederaciones o Centrales Sindicales.

1.1.3.2.9. LIMITACIONES DEL SINDICATO

Para el sindicato no existen mas limitaciones que las impuestas por el marco de legalidad y las provenientes de la propia voluntad y cohesión de sus integrantes ya que, si recordamos la historia de esta institución, han sido estos factores los que determinaron su subsistencia a pesar de la represión y la violencia usada en su contra.

1.1.3.3. FEDERACIÓN SINDICAL

1.1.3.3.1. DEFINICIÓN DE FEDERACIÓN SINDICAL

“Es una asociación de segundo grado, esta formada por la unión de los sindicatos para coordinar los esfuerzos y dar soluciones comunes a un mismo sector laboral” ¹⁹

La definición citada se refiere a las mismas como asociaciones de segundo grado y ello hace referencia a los sujetos que la integran que no son personas individuales como en los sindicatos, sino colectividades que actúan como uno solo gracias a la personalidad jurídica que se les reconoce. Las

¹⁹ NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. Op. Cit. Pág. 77.

federaciones sindicales actúan como una respuesta más organizada a las necesidades de los trabajadores pertenecientes a una misma o similar actividad económica o bien a una región determinada, este segundo nivel de cohesión obrera permite al trabajador un mayor respaldo solidario en sus justas demandas. La fuerza proveniente de la agrupación de un mayor número de trabajadores hace posible su actuación como grupo de presión política y social.

CLASES

Aunque no podemos excluir de esta clasificación otras especies que en la práctica pudrían aparecer, nos limitaremos a mencionar las tres clases de federaciones que a nuestro criterio presentan la mayor frecuencia en la realidad sindical guatemalteca:

- **Federación de Industria:** Estas pueden tipificarse por reunir en su organización a los sindicatos de trabajadores que desarrollan sus actividades en un mismo o similar sector de la industria, esto es clasificado por algunos autores como una “integración vertical”.²⁰
- **Federación Regional:** El criterio base para la afiliación de los sindicatos a este tipo de organización sindical radica en la ubicación geográfica de las respectivas asociaciones profesionales que la integran, la integración de las mismas podría calificarse de horizontal puesto que no pretende atender las necesidades de los trabajadores de un sólo sector o actividad económica sino que las del trabajador en general dentro de la región en que ejercen influencia.
- **Federación de base amplia:** Aunque no haya sido citada por los autores consultados, hemos considerado necesario agregar a la clasificación un tipo de federación que se aparte de las restricciones a su base humana que presuponen las de industria y regionales. Estas serían “Aquellas que sin alcanzar la cobertura suficiente para ser consideradas federaciones incluyen dentro de sus afiliados a organizaciones sindicales de diversos sectores o

²⁰ *Ibíd.*

actividades económicas de varias regiones o de la mayor parte del país”. Esta clase de federación permite al trabajador un contacto mas estrecho no sólo con su realidad social sino que también con la de la clase social a la que pertenece favoreciendo la posibilidad de aumentar su capacidad de propuesta. Vano sería aventurarse a definir un tipo de federación sindical si esta definición no se encontrara apoyada en la existencia práctica de un antecedente del mismo, en Guatemala, descubrimos las características descritas en la Federación Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) que acoge en su seno a cualquier organización sindical de trabajadores que cuente con la disposición de lucha necesaria para hacerle frente a superar las deplorables condiciones de vida en que los sectores de siempre mantienen sumido al trabajador guatemalteco.

1.1.3.3.2. ÓRGANOS DE LA FEDERACIÓN SINDICAL

El ordenamiento jus laboral guatemalteco presenta una pobre regulación respecto a la federaciones sindicales; creemos que esta problemática es salvada mediante los estatutos de dichas organizaciones, a efecto de lograr una eficaz ilustración, describiremos la estructura organizativa de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) por considerar que la misma reúne las características de un esquema tipo para la organización de estas instituciones, los órganos con que cuenta son los siguientes:

ASAMBLEA GENERAL: Es el máximo organismo de la federación está integrada por todas las organizaciones afiliadas que designarán un determinado número de delgados, en el caso de UNSITRAGUA, este número no puede superar los cinco delegados por cada una; como en el sindicato, es quien ostenta el máximo poder de decisión y ejerce funciones similares.

ASAMBLEA DE REPRESENTANTES: Es un órgano intermedio, sus funciones varían de mantener la comunidad permanente entre las organizaciones miembros, fungir como organismo supervisor hasta la designación de las personas que representarán a la federación en las distintas actividades no judiciales que se presenten. El número de sus integrantes está determinado por las necesidades propias de la federación y son designados por la Asamblea General que también puede removerlos en circunstancias predeterminadas.

JUNTA DE COORDINADORES: Tiene funciones ejecutivas y consultivas, está integrado por los coordinadores de cada una de las comisiones con que cuenta dependiendo de las necesidades y recursos económicos de la misma y ocupará la mesa directiva en las Asambleas Generales y las de representantes.

1.1.3.3. RÉGIMEN FINANCIERO DE LA FEDERACIÓN SINDICAL

Al ser la federación una organización de mayor envergadura que el sindicato es lógico que requiera de mas recursos económicos que este para la realización de sus fines, regularmente los obtienen de la siguiente manera.

- a) El aporte de los sindicatos miembros equivalente a determinado porcentaje de lo que perciben en concepto de cuota sindical.
- b) Aporte de los sindicatos asistidos jurídicamente en los conflictos colectivos de trabajo cuyo monto es determinado por el acuerdo entre el Sindicato afiliado y la federación.
- c) Aportes por asesoría jurídica a sus afiliados prestada en cualquier tipo de demanda judicial, individual o colectiva.
- d) Fondos provenientes de donaciones eventuales de origen nacional o internacional.

1.1.3.4. CONFEDERACIÓN SINDICAL

Doctrinariamente son interpretadas como asociaciones de tercer orden puesto que se integran de federaciones. “Es aquella forma de organización que afilia a las federaciones existentes, ya sea estas de industria, regionales o ambas a la vez” ²¹

El tratadista Manuel Ossorio afirma respecto a la confederación de sindicatos, “aun cuando en su verdadero significado representa la unión de federaciones generales, corrientemente se denomina así a la unión de sindicatos, federaciones o centrales sindicales que delegan en un organismo de segundo, tercero o cuarto grado la representación y defensa de los intereses de los trabajadores”. Las confederaciones pueden ser también de tipo patronal. ²² La confederación sindical muestra ser una de las organizaciones con mayor capacidad de influencia a nivel nacional puesto que, es la institución del Derecho Colectivo de Trabajo que permite actuar a sus dirigentes con el respaldo de una base humana mas amplia que la representa por la federación.

²¹ Ibidem.

²² OSSORIO, Manuel. Op. Cit. Pág. 149.

1.1.3.4.1. ÓRGANOS DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL

Nuestra legislación es sumamente pobre respecto a la regulación de la confederaciones sindicales por lo cual tomamos como base de nuestra exposición la estructura orgánica de la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) por considerarla la organización tipo. Queremos aclarar que la ubicamos dentro de esta categoría por considerar que no reúne los requisitos para ser contemplada como central, criterio sustentado en el Artículo 2o. De sus estatutos en que se autodefine de la siguiente manera: “La central es por su naturaleza urbana y rural, de carácter confederal y multisectorial, con alcance en toda la República”.²³

Aclarado lo anterior, pasaremos a la descripción de su organización interna como estructura confederacional tipo.

CONGRESO NACIONAL O ASAMBLEA GENERAL: Este es el órgano superior de la confederación en el cual recae la toma de las decisiones de mayor trascendencia. Se integra con los delegados de todas las organizaciones afiliadas, el número de ellos será graduado por sus respectivos estatutos de la organización.

CONSEJO NACIONAL: Está integrado por los secretarios generales o presidentes de las organizaciones afiliadas, el segundo órgano de decisión de la confederación, es encargado de tomar aquellas decisiones que por urgentes no permitan la reunión de la asamblea general y también de elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

COMITE EJECUTIVO: Como su nombre lo indica es el encargado de la ejecución de los planes y programas de trabajo provenientes del órgano o los órganos de decisión. Entre sus atribuciones está la de representar a la confederación y presidir las asambleas generales o las del Consejo Nacional, el número de sus integrantes dependerá de las posibilidades y expectativas de la organización.

CONSEJO CONSULTIVO: Son electos por el Consejo Nacional, el número de sus integrantes depende de la misma capacidad y condiciones de la confederación y sus funciones son de neta asesoría.

²³ Estatutos de la Central General de Trabajadores de Guatemala -CGTG -.

1.1.3.4.2. RÉGIMEN FINANCIERO DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL

Básicamente los recursos económicos con que subsiste la confederación provienen del porcentaje de la cuota sindical recaudada por las organizaciones afiliadas, los aportes por asesorías que se presten, financiamientos provenientes del extranjero y actividades orientadas a la consecución de fondos como rifas u otros medios.

1.1.3.5. CENTRAL SINDICAL

Esta institución puede definirse como “aquella organización que afilia directamente a todos los sindicatos de una nación, aún cuando estos se organicen o no por federaciones”²⁴

Lamentablemente, en Guatemala, pese a que algunas organizaciones sindicales se autodenominan “centrales” doctrinariamente son Confederaciones sindicales, ya que, la dispersión de la cual adolece la lucha obrera provocada por la dura historia de represión y violencia que los ha victimizado aún no nos permite contar con una instancia que reúna tales condiciones. A la central sindical se le pueden atribuir las siguientes características:

- a) Su influencia abarca la totalidad del movimiento obrero del país.
- b) El propio concepto la ubica como una institución única en la realidad concreta de que se trate.
- c) En la central convergen todos los sindicatos existentes en la nación no importando que su afiliación se opere directamente o a través de alguna federación.
- d) Es, de cierta forma, la cumbre de la organización obrera pues, al abarcar la totalidad de sus manifestaciones colectivas, permite la concreción de una propuesta de clase.
- e) La amplitud de su base humana hace posible su mayor eficiencia como grupo de presión tanto en lo político como en lo social y económico.

1.1.3.5.1. ÓRGANOS DE LA CENTRAL SINDICAL

Dado que la realidad práctica del sindicalismo guatemalteco no coincide

²⁴ NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. Op. Cit. Pág. 78.

en ninguna de sus instituciones con la concepción teórica de central sindical, resultaría demasiado aventurado establecerle una estructura tipo sin embargo, podemos afirmar que la misma debe contribuir al efectivo respeto de los principios democráticos que guían al sindicalismo de nuestra patria; se nos antoja que sus órganos pudrían asemejarse mucho a los de una confederación con las modificaciones a que las sujeten sus fines y su lucha.

1.1.3.5.2. RÉGIMEN FINANCIERO DE LA CENTRAL SINDICAL

El mismo va a ser determinado por las necesidades propias de la institución pero es indudable que la principal fuente de captación de recursos habría de ser un porcentaje de la cuota sindical de los trabajadores y el posible apoyo solidario de organizaciones afines radicadas fuera de nuestras fronteras patrias.

1.1.3.6. LA LIBRE ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMO FASE PREVIA AL EJERCICIO DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Pese a que todavía no llegamos a la fase de este trabajo es que nos ocupemos especialmente de la negociación colectiva nos adelantaremos afirmando que es un derecho del trabajador que lo asiste instrumentalmente en su lucha por superar sus actuales condiciones económicas y sociales; su mismo concepto obliga a establecer una relación ideal entre su ejercicio y las instituciones colectivas de los trabajadores, ésta relación opera en el sentido que la negociación colectiva propone una serie de posibles soluciones a la problemática que la motiva, estas soluciones deben ser efectivamente capaces de satisfacer las necesidades de la colectividad pero ¿Cómo se logra esto? Evidentemente se podría dejar al asalariado en una desventajosa negociación individual con el patrono que, atendiendo uno a uno a sus empleados, se encontraría en una posición privilegiada frente al trabajador que en busca de su estabilidad laboral sacrificaría sus justas demandas al capricho y arbitrariedad; en cambio, al unificar las pretensiones a manera de presentarle al patrono un pliego que generalice sus peticiones existe un mayor equilibrio entre trabajador y patrono, es en este punto donde surge otro problema ¿Cómo lograr la unidad de trabajadores en una instancia representativa? esto se resuelve mediante la creación de coaliciones o de sindicatos que ejercen la representación laboral, en el caso de los sindicatos de trabajadores y suscriben los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo a nombre de éstos, claro está, en el caso de las coaliciones se busca reforzar la representación con que actúan a través de la aprobación ad referéndum del convenio.

De manera que esta relación existente entre la coalición, y el sindicato y la negociación colectiva deriva de que el ejercicio del Derecho a la Libre

Asociación que asiste a los trabajadores es una condición previa para ejercitar el derecho a negociar colectivamente las reivindicaciones económicas y sociales moralmente debidas al trabajador.

CAPÍTULO II

2. La Negociación Colectiva

Representa para el trabajador uno de los principales institutos del Derecho Colectivo de Trabajo, la influencia que el mismo genera para el desarrollo social y económico de la clase trabajadora lo convierte, junto al derecho de libre asociación en materia laboral, en una de las principales garantías mínimas reconocidas por nuestro ordenamiento jurídico a quienes, despojados de la propiedad de los medios de producción, subsisten junto a sus familias merced a la venta de su fuerza de trabajo. A manera de acercamiento y en vista de que el concepto negociación colectiva se compone de dos palabras, ilustraremos lo que según la Real Academia Española significan, claro está, tomaremos las explicaciones que mas relación tengan con nuestro tema de investigación, de tal suerte, tenemos que Negociación es concebida como “f. acción de negociar”²⁵ y, negociar, verbo que implica “Tratar o conducir algún asunto, procurando su resolución mas favorable”²⁶ por otro lado, el adjetivo colectivo es entendido de la siguiente forma: “Que tiene virtud de recoger o reunir.// formado o constituido por varios individuos, o perteneciente o relativo a ellos.// Gram. dicese del nombre que expresa en singular la reunión de individuos o cosas de la misma especie”.²⁷ Desentrañando el significado de los vocablos que conforman el concepto Negociación Colectiva, al igual que lo hicimos anteriormente, trataremos de establecer su significado en un sentido estrictamente jurídico; para Manuel Ossorio, Negociación es la... “Gestión diplomática importante o complicada”.²⁸ Y colectivo es: “... Lo común a un grupo, a la estructura de una colectividad.// con virtud para recoger o reunir.// Lo común o perteneciente a varias personas, o relacionado con todas ellas, sin distinción”.²⁹ Resumiendo lo anterior podemos extractar del sentido literal de las palabras que componen el término negociación colectiva que la misma es una gestión realizada en relación con una pluralidad de personas. Sin embargo, en el Derecho Colectivo de Trabajo su alcance va mas allá de su acepción netamente literal, en efecto, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (U.I.T.A.) entiende por negociación colectiva “... La que se realiza entre un patrón o empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, POR UNA PARTE y una o varias organizaciones de

²⁵ Editorial Ramón Sopena. Op. Cit. Tomo III Pág. 2412.

²⁶ Idem.

²⁷ Ibídem Tomo I. Pág. 844.

²⁸ Ossorio, Manuel. Op. Cit. Pág. 483.

²⁹ Ibídem. Pág. 134.

trabajadores, POR OTRA, con el objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y contratación”.³⁰

La negociación colectiva, al igual que otras instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, es susceptible de ser definida desde varios puntos de vista, citaremos entre ellos los de mayor relevancia para nuestra investigación.

2.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO

En este sentido, la definición responde casi exclusivamente al trabajador organizado ya que le asiste como un derecho subjetivo y por lo tanto corresponde a él la iniciativa de su ejercicio, en pocas palabras, afirmaremos que “Es la potestad del trabajador, sindicalizado o coaligado, de negociar con la parte patronal una serie de pretensiones tendentes a mejorar la situación económica o social en que se desarrolla el gremio a que pertenecen sin que el patrono pueda negarse a discutir las ni a concederlas cuando las condiciones económicas de la empresa lo permitan sin detrimento a la fuente de producción y de trabajo”.

2.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO OBLIGACIÓN

Contrario al enfoque anterior el eje lo constituye el patrono que sujeta su derecho a negociar a la iniciativa del trabajador pero, en su caso, lejos de ser potestativo su ejercicio, es ciertamente obligatorio. El alcance de la negociación colectiva para el patrono no se limita al simple hecho de “negociar” pues la negociación podría culminar sin reportar mejora alguna para los trabajadores y es por ello que aparejada a ésta coexiste la obligación de reconocer al trabajador aquellos derechos pretendidos cuando esto sea permitido por la situación económica de la empresa, sin que ello la afecte como factor de producción o como fuente de trabajo”. Seguramente, es este carácter de obligación extensiva lo que ha convertido a la negociación colectiva en el “monstruo” que le roba el sueño a los empresarios puesto que la misma otorga a los trabajadores un instrumento que le permite que la constante explotación a la que son sometidos se atenúe y la distribución de la riqueza que producen sea elevada a cabo de manera menos injusta pero, también ha llevado al empresario a buscar “antídotos” para su ejercicio de parte de los trabajadores que han ido desde la represión por medios violentos hasta la adopción de estrategias más sutiles, pero no menos nocivas, como lo es la instauración y fomento de un seudo movimiento obrero-patronal que desnaturaliza la idea de la solidaridad, tal es el caso del movimiento solidarista. En resumen, creemos apropiado establecer que la negociación

³⁰ U.I.T.A. *Negociación Colectiva*. Círculos de Estudios. Pág. 2.

colectiva analizada desde el punto de vista de su obligatoriedad “es la obligación patronal de negociar con los trabajadores sindicalizados o coaligados, las pretensiones reivindicativas que le presenten sin que pueda negarse a reconocerlas en el caso de que las mismas no representen grave detrimento a la empresa como medio de producción o puedan degenerar en la desaparición de la fuente de trabajo”.

2.3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PROCESO LEGAL Y SOLIDARIZANTE

En este aspecto, la Negociación Colectiva, al estar reconocida legalmente, cuenta con la regulación de un determinado proceso para viabilizar y garantizar la efectividad de su ejercicio. Aunque los promotores del movimiento solidarista insistan en afirmar erróneamente que su ejercicio no permite la solidaridad entre el obrero y el patrono y que por lo mismo es un riesgo para la subsistencia de la empresa, nosotros, en base a argumentaciones reales, podemos rebatirlos insistiendo en una idea esbozada en el capítulo anterior donde establecimos que la solidaridad entre el trabajador y el patrono tiene su momento específico el cual se da en la negociación colectiva donde las pretensiones reivindicativas del trabajador van a graduarse dependiendo de la capacidad económica real de la empresa; en cualquier otro lapso de la relación obrero-patronal, el concepto lejos de ser solidaridad, sería aprovechamiento de parte del patrono de la debilidad económica y necesidades del trabajador. La negociación colectiva es un proceso en donde se busca equiparar las fuerzas entre las partes y la solidaridad entre ambas sin que ello signifique el sacrificio exclusivo de las mas débil en la relación; el proceso de la negociación colectiva observa las siguientes etapas:

a) Iniciativa:

Está a cargo de los trabajadores quienes presentan al patrono su pliego de peticiones, puede realizarse de dos formas.

- 1) Mediante arreglo directo, ante amigables componedores o la autoridad administrativa de trabajo.
- 2) Mediante conflicto colectivo planteado ante el órgano jurisdiccional competente.

b) Discusión o negociación propiamente dicha:

Aquí las partes o sus representantes negocian los términos en que deberá quedar redactado el pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo, es esta precisamente la oportunidad para la solidaridad entre trabajador y patrono pues es donde se gradúan las pretensiones a la capacidad real de la empresa para sufragarlas.

c) *Aprobación y suscripción:*

Una vez de acuerdo, las partes o sus representantes aprueban la redacción final del proyecto de pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo. Para poder suscribirlo en definitiva o ad-referéndum necesitan comprobar, mediante acta de la asamblea general del sindicato, que cuentan con la aprobación de por los menos las dos terceras partes de los afiliados. En el caso de la coaliciones los firmarán ad-referéndum.

d) Envío del proyecto de pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo a la Inspección General del Trabajo.

e) *Homologación:*

Es el acto por el cual la autoridad competente da su autorización, aprobación o visto bueno a un convenio realizado por las partes previo análisis jurídico cuyo objeto es la certeza de que en el mismo no han sido conculcadas las garantías legales correspondientes. En el Derecho Colectivo de Trabajo se refiere a la aprobación que la autoridad administrativa de trabajo da a un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo negociado y suscrito por la partes; un patrono individual, una coalición o sindicato de trabajadores. En Guatemala, el trámite de la homologación se encuentra regulado por el Acuerdo Gubernativo Número 221-94, “Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado”, en vigencia desde el 19 de mayo de 1994.

f) *Publicación:*

Una vez concluido el trámite anterior, el pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo se encuentra listo para ser publicado y entrar en vigencia, por lo regular en el mismo instrumento se fija a cargo de quien correrán los gastos de la publicación y el número de ejemplares en que habrá de reproducirse, recordemos que debe entregársele una copia legible a cada uno de los afiliados al sindicato o de los trabajadores que apoyaron el movimiento en el caso de la coalición. Debemos acotar que el acuerdo ministerial mediante el cual se homologa el pacto o convenio, debe ser publicado en el diario oficial.

g) *Vigencia:*

En el mismo texto del instrumento deberá fijarse el tiempo que el mismo mantendrá vigencia pero dicho plazo no puede ser menor de un año ni mayor de tres que se entiende prorrogado automáticamente a un período igual al estipulado si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de

anticipación al respectivo vencimiento (Art. 53 literal b)) Código De Trabajo). Según lo que nos dicta nuestro Código de Trabajo podemos decir que la vigencia de un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo termina solamente con su denuncia o la desaparición de la empresa; el efecto de la denuncia no es otro que dejar a las partes en la libertad de negociar uno nuevo (Art. 53 último párrafo Código de Trabajo).

Haciendo acopio de lo anteriormente escrito, resulta posible definir la Negociación Colectiva como proceso legal y solidarizante en los siguientes términos: “Es el proceso regulado por la legislación laboral mediante el cual se viabiliza el ejercicio del derecho de los trabajadores, sindicalizados o coaligados, a buscar de sus patronos el reconocimiento de mayores garantías económicas y sociales. El patrono, por una parte, se solidariza con las necesidades de los trabajadores aceptando sus pretensiones en la medida real de las posibilidades de la empresa y por la otra, el trabajador se solidariza con el patrono graduando sus reivindicaciones a las posibilidades que de satisfacerlas tenga la empresa sin riesgo a desaparecer como factor de producción ni como fuente de trabajo”.

2.4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FIN E INSTRUMENTO DE LA LIBRE ASOCIACIÓN DEL TRABAJADOR

Como ya lo dijimos, la libre asociación en materia laboral asiste a los trabajadores como una garantía a sus derechos ante la posible arbitrariedad patronal y a la expectativa de superar el mínimum legal establecido por la legislación del trabajo; en este orden de ideas la negociación colectiva se erige como el instrumento mediante el cual los trabajadores acceden a la posibilidad de reivindicar sus intereses económicos y sociales. Creemos importante apuntar que el objeto de la misma no es la búsqueda de dádivas de parte del sector patronal, sino el reconocimiento de aquellos derechos que el trabajador ha ganado y legitimado con su propio esfuerzo por ser el artífice del crecimiento de la empresa, es su fuerza de trabajo la que crea la riqueza de esta y, como tal, debe ser remunerado dependiendo de las posibilidades reales de la empresa. De lo contrario, al negársele esta probabilidad se estaría cayendo en una progresiva explotación al apropiarse exclusivamente el patrono los beneficios de la producción excluyendo de su disfrute a quienes efectivamente los motivan.

El derecho de negociar colectivamente es ejercido por el trabajador, ya sea sindicalizado o coaligado, con el único fin de superar sus actuales condiciones económicas y sociales y hacer menos injusta la relación de producción, dicho de otra forma, la negociación colectiva como fin del derecho de libre asociación de los trabajadores será descrita por esta investigadora en los siguientes términos: “Es el instrumento del cual se vale el trabajador organizado, en sindicatos o coaliciones, para procurarse mejores

condiciones económicas y sociales y realizar los demás fines de la libre asociación en materia de trabajo”.

2.5. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Siendo la negociación colectiva un derecho para cuyo ejercicio es regulado un procedimiento legal específico, es lógico que cuente con una serie de principios que rijan su desarrollo sin alejarse de los del Derecho Colectivo de Trabajo por lo cual, a continuación, estableceremos y explicaremos brevemente los que, según nuestro criterio, hacen su presencia de manera mas notoria:

A) Libre asociación del trabajador:

Esta es la condición elemental para que el trabajador acceda a negociar con el patrono de manera colectiva y puede realizarse a través del sindicato o la coalición.

B) Derecho subjetivo del trabajador organizado:

En efecto, es en el trabajador organizado libremente en quien recae la potestad de decidir si ejerce o no el derecho de negociación colectiva.

C) Iniciativa a cargo del trabajador:

Siendo un derecho subjetivo de éste, al decidirse a llevarlo al plano de la objetividad, lógicamente le corresponde la iniciativa o el impulso presentando al patrono sus respectivas pretensiones; aunque la legislación guatemalteca otorga la iniciativa o impulso también al patrono, en la práctica esta no ocurre, por el contrario, este trata de impedir a toda costa la negociación colectiva dado que su sentido progresivo implica necesariamente un aumento en la esfera de las obligaciones patronales.

D) Obligación legal para el patrono:

Aquí, opera en dos sentidos; el primero, cuando le es presentado el pliego de peticiones de los trabajadores no puede negarse a negociar y, el segundo, cuando las posibilidades reales de la empresa lo permitan no puede negarse a reconocer las reivindicaciones pretendidas por los trabajadores.

E) Representatividad y legitimidad de las partes:

Tanto los trabajadores como el patrono o sus representantes deben llenar los requisitos legales exigidos para presumir su legitimidad y que efectivamente representan cada uno de los intereses de las partes a la que aducen pertenecer.

F) *Acreditación de personería:*

Tanto los miembros del Comité Ejecutivo del sindicato o los miembros de la coalición de trabajadores, así como los representantes del patrono, en su caso, deben probar que verdaderamente ostentan tales calidades de acuerdo a las disposiciones legales.

G) *Tutela al trabajador:*

Tanto la legislación como las autoridades del Estado deben tomar las medidas pertinentes para garantizar el libre ejercicio del derecho de negociación colectiva y proteger al trabajador de posibles arbitrariedades patronales a causa de su ejercicio.

H) *Inamovilidad del trabajador:*

Durante la sustanciación de una negociación colectiva el patrono no puede despedir a un trabajador sin haber demostrado causa justa en el proceso legal correspondiente, en caso de hacerlo, el trabajador despedido puede exigir legalmente su reinstalación y la imposición de la sanción respectiva para el patrono.

I) *Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos:*

Ningún pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo puede establecer para el trabajador beneficios inferiores a los contemplados en un contrato, individual o colectivo, pacto o convenio colectivo anterior.

J) *Sentido progresivo:*

La negociación colectiva siempre debe orientarse a la superación de las garantías mínimas establecidas por la legislación laboral o los derechos adquiridos por el trabajador en contratos, pactos o convenios precedentes.

K) *Juego de intereses:*

La negociación colectiva tiene como fuerza motriz la contraposición de intereses que se da de manera natural e innegable dentro de la relación obrero-patronal.

L) *Flexibilidad y propuesta bilateral:*

Las pretensiones de ambas partes deben abrirse a la negociación flexibilizando sus términos sin que ello desvirtúe el sentido progresivo de la negociación colectiva teniendo tanto el trabajador como el patrono el derecho

de responder a cada propuesta con alguna contrapuesta cuando resulte oportuno a sus intereses.

M) *Discusión razonada:*

Las partes deben reunirse para discutir los términos de las respectivas propuestas estableciendo de manera razonada los argumentos en que las pretensiones de ambas se fundamentan.

N) *Posibilidad real de la empresa:*

El patrono no puede negarse a reconocer las reivindicaciones solicitadas por el trabajador sino en el caso en que, de dicho reconocimiento, pudiera derivar en la desaparición de la empresa pero, en el caso de argumentarse tal situación, la parte patronal debe comprobar dichos extremos mediante datos cuya veracidad sea indubitable.

Ñ) *Solidaridad:*

El patrono tiene que solidarizarse con las necesidades del trabajador en la medida de las posibilidades reales de la empresa y este debe graduar sus pretensiones a las mismas a fin de que subsista como factor de producción y fuente de trabajo.

O) *Relación sinalagmática:*

Como todo en el ámbito jurídico, en la negociación colectiva se establecen tanto derechos como obligaciones para las partes de manera que nadie pueda exigir el cumplimiento del derecho si no ha satisfecho las obligaciones a que el pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo los sujeta.

P) *Acuerdo escrito:*

Todo acuerdo llegado entre las partes debe ser plasmado por escrito a fin de asegurarse de que, al ponerlo a consideración de la asamblea general del sindicato o de la totalidad de los trabajadores en el caso del comité ad-hoc, lo que se someterá a la aprobación de los trabajadores expresa fielmente el resultado de la negociación.

Q) *Aprobación democrática:*

El acuerdo llegado entre las partes, previo a ser suscrito debe ser sometido a la aprobación de la asamblea general del sindicato o de la totalidad

de los trabajadores a quienes representan los trabajadores coaligados. La votación debe hacerse de manera democrática.

R) *Mayoría calificada:*

Para la aprobación del acuerdo llegado entre las partes se requiere la aprobación de por lo menos las dos terceras partes de la asamblea general del sindicato o las dos terceras partes de los trabajadores a quienes involucre la negociación colectiva que realizan los trabajadores coaligados.

S) *Homologación:*

El proyecto de pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo, previa aprobación de los trabajadores, debe enviarse a la autoridad administrativa correspondiente para que, mediante análisis jurídico, compruebe si en el mismo se conculcan o no las garantías laborales.

T) *Publicación:*

El pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo debe ser reproducido y entregada una copia a cada uno de los trabajadores a fin de que conozcan las garantías que les fueron reconocidas y en base a ello poder velar por su cumplimiento. Además debe publicarse en el diario oficial el Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo mediante el cual ha sido aprobado.

U) *Vigencia general:*

Las garantías contenidas en el pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo benefician a la generalidad de trabajadores a quienes va dirigido, independientemente de si estos apoyaron o no el movimiento o de si son afiliados o no al sindicato que lo negoció. En este punto somos de la idea que esta aplicación general resulta negativa para el movimiento sindical puesto que ello fomenta la indiferencia del trabajador a involucrase directamente en la lucha colectiva. El tiempo de vigencia no puede ser menor a un año ni mayor de tres años.

V) *Exigibilidad legal del cumplimiento de los acuerdos:*

El pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo, una vez vigente, es absolutamente exigible a la parte que lo incumpla.

W) *Resistencia pacífica:*

Tanto a trabajador como a patrono les asiste como derecho el resistir pacíficamente ante el incumplimiento del acuerdo llegado y esto se realiza a través de los procedimientos de huelga y paro. El trabajador también puede

ejercer su derecho a huelga ante la negativa patronal a negociar colectivamente.

X) *Prórroga automática de vigencia:*

Tanto el pacto como el convenio colectivo de condiciones de trabajo, tienen determinado tiempo de vigencia, si finaliza esta sin que haya sido denunciado y negociado uno nuevo, se entenderá prorrogado automáticamente por otro plazo igual al que le había sido fijado anteriormente.

Y) *Denuncia:*

Tanto el trabajador como el patrono pueden denunciar el pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo pero, al tenor de lo establecido por la legislación laboral guatemalteca (Art. 53 del Código de Trabajo) se sobreentiende que tal renuncia no puede hacerse antes de transcurrido un año de su entrada en vigencia pues es clara al regular que el plazo mínimo fijado para su vigor no debe ser inferior a un año; en el caso del patrono, aunque puede denunciarlo, somos del criterio que su renuncia no tiene mayor efecto a no ser que se negocie uno nuevo que represente mayores beneficios para el trabajador puesto que la misma ley preceptúa que seguirá rigiendo el pacto o convenio denunciado en ausencia de una nueva negociación lo cual es lógico dado que estos instrumentos contienen derechos adquiridos e irrenunciables para el trabajador, en caso de que el patrono pretenda utilizar la denuncia como argumento para evadir la obligatoriedad del mismo, asiste a los trabajadores el derecho a exigir su cumplimiento y de hacer uso de las acciones que la resistencia pacífica permita, tal es el caso de la huelga.

2.6. FORMAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GUATEMALA

El ordenamiento jurídico guatemalteco contempla dos vías para poder ejercitar el derecho a negociar colectivamente con el patrono, a continuación presentamos una breve explicación de cada una de ellas:

2.6.1. ARREGLO DIRECTO

Podemos decir que es un procedimiento extrajudicial que permite mayor flexibilidad en el respeto de las normas laborales, se realiza con la intención de la autoridad administrativa de trabajo o de amigables componedores y, en virtud de ser un proceso básicamente conciliador, no puede confundirse con el conflicto colectivo de trabajo. El arreglo directo representa algunos inconvenientes para el trabajador siendo estos principalmente, el hecho de que pone en riesgo la estabilidad laboral al no regularse la inamovilidad de los trabajadores que participen en el movimiento

y también la escasa fuerza legal de los acuerdos llegados por las partes. El trámite del mismo se encuentra establecido en los Artículos 51, 374, 375, y 376 del Código de Trabajo y en el Acuerdo Gubernativo Número 221-94, ó Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado.

2.6.2. CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO-SOCIAL

Es un procedimiento judicial a través del cual los trabajadores plantean al patrono una serie de pretensiones cuyo reconocimiento debe ser negociado. El carácter conciliador del Derecho Colectivo de Trabajo hace necesario que en todo proceso se cumpla con una etapa conciliatoria, en este sentido, el conflicto colectivo de trabajo absorbe al arreglo directo dentro de su fase de conciliación pero con la notable diferencia de que, una vez planteado ante el órgano jurisdiccional competente, impide al patrono despedir a cualquiera de sus trabajadores sin haber obtenido el fallo favorable del respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social en el correspondiente incidente de terminación de contrato de que los derechos adquiridos por los trabajadores durante la negociación poseen una mayor coercibilidad en su cumplimiento. El trámite del conflicto colectivo de trabajo lo encontramos regulado en los Artículos 51 y del 377 al 396 del Código de Trabajo.

2.7. CAUSAS SUSCEPTIBLES DE SER TRATADAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Aunque nuestra legislación vigente utiliza el término conflicto colectivo para referirse al proceso de negociación colectiva planteado ante el órgano jurisdiccional, creemos que resulta mas ilustrativo hablar de causas susceptibles de ser tratadas en la negociación colectiva para evitar la confusión terminológica a que el concepto legal nos podría conducir, esto es porque la negociación colectiva involucra directamente los intereses de los factores de la producción: **El capital**, representado por el patrono y, el **trabajo**, visualizado en los trabajadores organizados, y el objeto de la misma es lograr el equilibrio y armonía entre dichos intereses a fin de mejorar la situación económica y social de los trabajadores sin deteriorar o destruir la empresa, es ello precisamente lo que puede negociarse, el contenido de algún texto legal en cambio, no acepta negociación entre las partes dado que los derechos reconocidos son irrenunciables para el trabajador y solo pueden sujetarse a su interpretación, en la cual se debe respetar los principios informativos del Derecho de Trabajo. Hechas las reflexiones anteriores podemos identificar como causas motivadoras de la negociación colectiva, sea a través del arreglo directo o conflicto colectivo de carácter económico social, las siguientes:

A) *Reivindicaciones Económicas*

Mediante éstas el trabajador busca una distribución menos injusta de la riqueza que produce, la cual debe materializarse en la cuantía del salario que percibe, recordemos que el salario es la principal prestación que el trabajador recibe a cambio de la venta de su fuerza de trabajo, es la fuente de los recursos económicos con los que sufragar la subsistencia de él y de su familia, en el mismo deben entenderse incluidas aquellas prestaciones accesorias que, susceptibles de ser cuantificadas en dinero, contribuyan a mejorar la situación económica del trabajador y su familia.

B) *Reivindicaciones Sociales*

Por lo regular, van indisolublemente ligadas a las de tipo económico, mediante éstas, el trabajador persigue que se le reconozca la dignidad que como humano le asiste y, por esa misma dignidad, se le viabilice una mayor accesibilidad a los satisfactores sociales que su misma naturaleza demanda. Es importante agregar que, perteneciendo al trabajador a una clase social que es la mayoritaria en el país, y por ende quienes realizan la mayor parte del consumo, durante la negociación colectiva se debe propugnar por parte de los trabajadores que se incluya dentro de las reivindicaciones sociales el compromiso patronal de no trasladar a los bienes o servicios que produzcan el costo del paquete de reivindicaciones económicas pues al hacerlo, tales reivindicaciones no tendrán ningún efecto positivo para el trabajador que es también consumidor.

C) *Contratación Colectiva*

Como es lógico suponer, la contratación individual deja en cierta ventaja al patrono sobre el trabajador ya que el primero puede aprovecharse de las necesidades y debilidad económica del segundo, es por ello que el trabajador organizado en un sindicato busca negociar colectivamente los contratos de trabajo de sus afiliados equilibrando mediante la cohesión que le brinda la organización sindical la desigualdad económica del trabajador en la relación obrero-patronal. Es importante hacer hincapié que nuestra legislación laboral permite únicamente a los sindicatos la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo que representa para el obrero la posibilidad de vender su fuerza de trabajo en condiciones mucho mas favorables que al contratarse individualmente.

2.8. TIPOS O CLASES DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En el Derecho Laboral, al hablar de conflictos colectivos, nos estamos refiriendo a aquellos planteados ante el órgano jurisdiccional competente por una organización patronal o de trabajadores a fin de que se resuelva determinada situación cuyos efectos vinculan directa o indirectamente a una o varias colectividades de trabajadores o patronos. Estos conflictos pueden ser de diversa índole y atendiendo a ella podemos clasificarlos de la siguiente forma:

2.8.1. CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURÍDICO

Este tipo de conflictos tiene como característica el versar sobre la interpretación de un instrumento juradito preexistente por lo cual su función es lograr el fortalecimiento y clasificación de las garantías reconocidas mediante una resolución declarativa.

El conflicto colectivo de carácter jurídico es la acción que se hace valer ante el órgano jurisdiccional en el que mediando un interés de grupo, para interpretación de un derecho conculcado proveniente de un contrato colectivo de trabajo, de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, de una sentencia colectiva, o de la propia ley y sus reglamentos.³¹

2.8.2. CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO

En este tipo de conflicto se busca alcanzar reivindicaciones en el ámbito económico mediante la alteración de las normas jurídicas relativas al trabajo que se logra a través de la negociación colectiva, pero esta modificación debe realizarse solo en un sentido progresivo a manera de mejorar la situación económica de los trabajadores. La sentencia que resuelve este tipo de conflictos es constitutiva pues tiende a establecer derecho. El conflicto colectivo de carácter económico es la reivindicación que se hace valer por un comité ad-hoc, un consejo o comité permanente, o comité ejecutivo (sindicato) y que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo, mediante un interés puramente económico. Por ejemplo mejoras salariales.³²

³¹ GARCIA VILLATORO, Flor de María. Op. Cit. Págs. 15 y 16.

³² *Ibidem*. Pág. 17.

2.8.3. CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER SOCIAL

Al igual que el de carácter económico, las reivindicaciones que mediante al mismo se plantean son susceptibles de ser discutidas durante la negociación colectiva, la diferencia básica entre este y el económico radica en que, en el de carácter social, estas pretenden mejoras sociales para el trabajador y su familia sin que ello vincule por regla general a factores económicos; en la práctica, ambos tipos de pretensiones van indisolublemente ligados. Se puede decir que el conflicto colectivo de carácter social es aquel que versa sobre reivindicaciones pretendidas por trabajadores coaligados en comités ad-hoc o permanentes o bien por el respectivo sindicato, con el objeto de crear, modificar o extinguir las condiciones de trabajo, mediando un interés puramente social.³³

2.9. INSTRUMENTOS JURÍDICOS CON ORIGEN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es evidente que respecto a las reivindicaciones económicas-sociales obtenidas por el trabajador así como las obligaciones a que se sujeta dependen de la certeza que de las mismas se tenga, en este sentido la escritura desarrolla un papel preponderante pues es mediante ella que éstas se plasman diversos instrumentos jurídicos en los cuales se apoya cualquier exigencia que de su cumplimiento se haga; en consideración de que no es este el tema específico de nuestra investigación, nos limitaremos a hacer una breve descripción de los de mayor relevancia:

2.9.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Artículo 38 de nuestro Código de Trabajo lo define como el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma. El contrato colectivo de trabajo tiene como fin predeterminar las condiciones básicas en que el trabajador ha de prestar sus servicios y protegerlo de su propia debilidad económica ante el patrono, que presupondría una notoria desventaja del trabajador al contratarse individualmente. Diferente al pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo, el contrato colectivo no aspira a reivindicaciones económicas y sociales, al menos abiertamente, sino que a contratar la venta de su fuerza de

³³ Idem.

trabajo en condiciones de menor explotación que a la que se somete actuando individualmente. El contrato colectivo de trabajo, en lo que a los trabajadores concierne, puede ser negociado únicamente por el sindicato y no coalición alguna y sus disposiciones poseen absoluta exigibilidad legal. Se encuentra regulado del Artículo 38 al 48 del Código de Trabajo.

2.9.2. PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Según nuestro Código de Trabajo en su artículo 49, pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás condiciones materias relativas a este.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene el carácter de ley profesional pues, formando parte de este de los derechos adquiridos por el trabajador, se entiende como parte del minimun de garantías reconocidas legalmente que, aunado al principio de irrenunciabilidad para el trabajador, hacen obligatoria la adaptación a su contenido de todos los contratos de trabajo individuales o colectivos realizados con posterioridad al mismo.

La legislación laboral guatemalteca, al igual que la de otros países como España, México, Francia y Alemania, sigue en cuanto a la clasificación de la convención colectiva o pacto colectivo de condiciones de trabajo la división doctrinaria que le establece dos modalidades.

Convención Colectiva Ordinaria:

Tiene como característica que su ámbito de vigencia se extiende solamente a empresas determinadas, nuestro Código de Trabajo le ubica como pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa o de centro de producción determinado que abarca los siguientes tipos:

Pacto Colectivo de Empresa:

Es el que va a regir para todos los centros de producción con los que cuente una empresa.

Pacto Colectivo de Centro de Producción determinado:

Es el que se negocia y suscribe para tener vigor únicamente en determinado centro de producción de determinada empresa.

Pacto Colectivo Gremial:

Este se caracteriza por estar destinado a todas las personas u oficios que coexistan en una empresa o centro de producción determinado, es decir, sus efectos no solo favorecen a determinados trabajadores sino a la totalidad de ellos.

Contrato-Ley o Contrato Colectivo Obligatorio:

Se diferencia del Pacto Colectivo Ordinario en que sus efectos son susceptibles de ser extendidos a una totalidad de empresas de rama determinada de la industria, de todo un país o en cierta región económica o geográfica. Nuestro Código de Trabajo lo contempla como Pacto Colectivo de Industria, Actividad Económica o Región Determinada, que involucra los siguientes tipos:

Pacto Colectivo de Industria:

Es el que extiende sus efectos a todos los trabajadores y patronos pertenecientes a la rama de la actividad industrial para la cual ha sido negociado, no se limita a una empresa o centro de producción, rige para cualquier trabajador o patrono que dentro de determinada área se dedique a la rama de la industria a que se destine, puede ser:

- ***Municipal:*** Cuando tiene influencia unicamente en un municipio.
- ***Departamental:*** O sea, su influencia abarca todo un departamento
- ***Regional:*** Cuando abarca varios municipios o varios departamentos.
- ***Nacional:*** Rige para todo el país.

Pacto Colectivo de Actividad Económica:

Es prácticamente lo mismo que el Pacto Colectivo de Industria sólo que en este caso la base humana está constituida por trabajadores y patronos ajenos a la actividad industrial, al igual que el anterior, puede ser municipal, departamental, regional y nacional.

Pacto Colectivo de Región Determinada:

Es el logro mayor de la Negociación Colectiva pues su eficacia protege a todos los trabajadores de todas las actividades económicas, profesionales o industriales que laboren dentro de determinada circunscripción territorial y puede ser municipal, departamental, regional y nacional. La vigencia de este tipo de Pacto Colectivo puede ser de uno a cinco años.

Para finalizar, diremos que Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es “Aquel instrumento jurídico, producto de la Negociación Colectiva entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, cuyo objetivo es superar el minimun de garantías vigentes mediante reivindicaciones económicas y/o sociales del trabajador de una empresa o centro de producción, de alguna rama de la industria, actividad económica o de una región determinada”.

2.9.3. CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Las diferencias básicas entre éste y el Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo son las siguientes:

1. La Negociación por parte de los trabajadores es realizada por una coalición o comité ad-hoc o permanente y no por un sindicato.
2. Puede ser únicamente de centro de producción determinado o de empresa cuando esta no cuente con otros centros de producción.
3. Se entiende que es de uno a tres años.
4. La vigencia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, dependiendo de si es ordinario u obligatorio, puede ser de uno a tres años o de uno a cinco años, respectivamente; en el caso del Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, pese a no tener regulación en cuanto a su vigencia, por aplicación analógica, se entiende que puede ser únicamente de uno a tres años.
5. Su fuerza es mas limitada que la del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo pues, al no haber Sindicato, no existe una persona jurídica permanente que vele y exija su cumplimiento.

Nuestro Código de Trabajo, aunque hace la distinción entre Pacto y Convenio de Condiciones de Trabajo, no nos brinda una definición de este último que, para Baltazar Cavazos Flores, “Es la expresión escrita de acuerdo adoptado por los representantes de los trabajadores y de los empresarios para

regular las condiciones de trabajo”.³⁴ nosotros, pese a no negar que dicha definición describe parcialmente el concepto, preferimos elaborar una que recoja los elementos con que se presenta en la realidad nacional y concebimos el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo como “El instrumento jurídico, producto de la Negociación Colectiva entre una o varias coaliciones de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, cuyo objetivo es superar el mínimum de garantías vigentes mediante reivindicaciones económicas y/o sociales del trabajador de una empresa o centro de producción determinado”.

2.10. EL CONTRATO COLECTIVO, EL PACTO Y EL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SU PAPEL EN EL PROCESO EVOLUTIVO DEL DERECHO LABORAL

La realidad social del trabajador está irremediabilmente ligada al sistema de producción en que se desenvuelve y que pone en manos de quien posee los medios de producción el poder económico, que se traduce en el poder político y el control de las tendencias observadas por la legislación de un país a fin de la egoísta protección de sus intereses. En este orden de ideas, resulta sumamente fácil explicar el por qué nuestro ordenamiento jus laboral cambia con tan poca agilidad y por qué cuando lo hace, ante la imposibilidad legal de reducir las garantías mínimas al trabajador, suele abrir las puertas a desinterpretaciones y manipulación de las instituciones del Derecho del Trabajo.

Ha sido esta tristemente crónica realidad la que conduce al trabajador a procurarse condiciones de vida acordes al desarrollo económico y social mediante la Negociación Colectiva, con la cual se rompe el estatismo legal que contradice la ley del cambio constante, y que se materializa en instrumentos jurídicos que tienden a restablecer el equilibrio entre el capital y el trabajo, entre la riqueza producida por el trabajador y la parte de ella que le es efectivamente distribuida. Es en este sentido en el que los Contratos Colectivos de Trabajo, El Pacto y el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo adquieren una vital importancia para la clase trabajadora pues le permiten eludir la sintomática lentitud con que se actualiza el Derecho de Trabajo y se logra el reconocimiento de derechos mas acordes con la realidad económica del trabajador, dichos instrumentos acogen la necesidad evolutiva de las normas laborales llevando a la positividad la característica del derecho laboral de ser un derecho realista y que, por falta de capacidad o de voluntad, no es la orientación demostrada por nuestro ordenamiento jurídico-laboral.

³⁴ FLORES VAVAZOS, Baltasar. “El Derecho Laboral en Iberoamérica”.
Pág. 32.

2.11. MEDIOS DE RESISTENCIA PACIFICA A QUE PUEDE ACCEDER EL TRABAJADOR

Como lo afirmamos en pasajes anteriores de este texto, al trabajador le asisten una serie de derechos que son perfectamente exigibles al patrono, entre ellos podemos citar el respeto a la dignidad humana del trabajador y su derecho a negociar colectivamente mejores condiciones económicas y sociales para ellos y sus familias, y que, al ser conculcados, obligan al trabajador a adoptar las medidas necesarias para presionar al patrono o al Estado a restablecer su respeto, estas medidas pueden ser visualizadas de dos formas: Como medios de ejercer presión social o como medios de resistirse pacíficamente a un hecho o actitud que atenta contra sus derechos pero, en ambos casos, tienen en común su carácter pacífico, solidario y respetuoso de la ley; a continuación trataremos brevemente algunas de dichas medidas que, según nuestro criterio, tienen mayor relevancia para la clase trabajadora:

2.11.1. LA HUELGA

Técnicamente es una suspensión colectiva total de todos los contratos vigentes o relaciones de trabajo en una o varias empresas a la cual se llega a través del procedimiento de huelga regulado por nuestro Código de Trabajo en sus Artículos del 239 al 244 y del 253 al 257 y se encuentra reconocido como derecho del trabajador en el Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es un movimiento que requiere para su promoción o mantenimiento de tres o mas trabajadores y del apoyo de por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa o empresas de que se trate, regularmente es promovido por una coalición de trabajadores o una organización sindical y su objetivo es la declaración de su legalidad por el órgano jurisdiccional competente y posteriormente de su justicia ante el incumplimiento patronal de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del Pacto o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo o bien por su negativa injustificada a negociar colectivamente u otorgar las mejoras económicas y sociales que los trabajadores demanden siempre y cuando la empresa esté en posibilidad de concederlas. Lamentablemente las condiciones en que ha sido modificado nuestro Derecho de Trabajo hacen del ejercicio del derecho a huelga algo para lo que debe recorrerse un muy tortuoso camino ya que le ha regulado una serie interminable de obstáculos y de disposiciones cuya interpretación se puede realizar antojadizamente a fin de limitar la acción organizada de los trabajadores, tal es el caso de los trabajadores del Estado que tienen que acudir a un arbitraje obligatorio.

2.11.2. TRABAJO A REGLAMENTO

Aunque el mismo no es reconocido legalmente, tampoco transgrede el ordenamiento jurídico, pues consiste en la no colaboración del trabajador, sin incumplir las obligaciones a que lo sujeta el contrato de trabajo, limitando su iniciativa a realizar solamente aquello a que se encuentra obligado expresamente. Como ejemplo podemos mencionar la negativa del trabajador a realizar jornadas extraordinarias de trabajo.

2.11.3. EL BOICOT

Esta expresión tiene su origen en el hecho de que, a fines del siglo XIX, los agricultores irlandeses adoptaron medidas de represalia contra el capitán Charles Cunningham Boycott, el cual arrendaba tierras a Lord Erne y las subarrendaba a aquellos en condiciones tan duras y onerosas, que les impulsaron a mantenerle en tal aislamiento, que durante algún tiempo le fue imposible encontrar sirvientes, obreros y proveedores, cualquiera que fuese el precio ofrecido. Tuvo que salir de Irlanda custodiado por la policía y marchar a Inglaterra.³⁵

El boicot es una medida de resistencia pacífica que amparándose en otras libertades reconocidas al hombre, como la libre elección del trabajo y la libre elección de los productos que se consumen, busca presionar determinada empresa para que respete los derechos de los trabajadores, es una especie de sanción social ante la violación a las garantías mínimas que asisten al trabajador. El boicot se expresa a través de la negativa de los trabajadores a laborar para determinada empresa independientemente de las condiciones que esta ofrezca cuando tal oferta se haya hecho con la finalidad de deshacerse de aquellos trabajadores que pretendan reivindicaciones en sus condiciones de trabajo, el trabajador es libre de elegir con quien se contrata y mediante el boicot se asegura de que, en lo sucesivo, el patrono no podrá recurrir al despido de sus trabajadores para eludir una Negociación Colectiva.

Aparte existe otra forma de boicot, el “label”, que es de tipo comercial, esta medida supone el no consumo de los bienes o servicios ofrecidos por aquellas empresas que violen las garantías laborales, el trabajador, aparte de ostentar dicha calidad, es también consumidor y como tal tiene la libertad de elección de los productos que adquiere, y puede acaparar la solidaridad de todas aquellas personas que de una u otra manera se identifiquen con la causa obrera.

El éxito del boicot requiere de una ilimitada solidaridad no sólo de los trabajadores sino también de la sociedad completa y su alcance puede ser

³⁵ OSSORIO, Manuel. Op. Cit. Pág. 89.

internacional, tal es el caso del realizado contra la transnacional Coca-Cola en 1980 a causa de la constante trasgresión a los derechos de sus empleados, sin que esto haya implicado conculcar norma jurídica alguna puesto que las mismas garantizan el uso de las libertades que se involucran.

2.12. FINES PERSEGUIDOS POR EL TRABAJADOR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Originalmente, se había pensado en “Fines de la Negociación Colectiva” como título para esta parte de nuestro trabajo sin embargo, reflexionándolo un poco, nos dimos cuenta de que la misma constituía un derecho de la clase trabajadora que tiende a equilibrar las pretensiones tanto patronales como de los trabajadores sin que las diferencias sociales y económicas entre ambos intervengan para determinar la firmeza con que planteen sus pretensiones.

Como lo establecimos anteriormente, la Negociación Colectiva es un mecanismo que permite la constante actualización del Derecho de Trabajo liberándolo del tortuguismo legislativo en esta materia y haciendo que el mínimun de garantías que comprende sean verdaderamente acordes a la realidad en que se desenvuelve el trabajador.

La Negociación Colectiva es un derecho por cuyo ejercicio los trabajadores persiguen modificar en su favor las garantías mínimas reconocidas por del Derecho de Trabajo y asegurarse de que dicha modificación no va a tener efectos contrarios a sus intereses, busca incluir en el derecho vigente reivindicaciones económicas y/o sociales para el trabajador y su familia que atenúen los niveles de explotación a los sometidos por quienes detentan los medios de producción.

En pocas palabras, su finalidad es viabilizar los fines de la libre asociación de los trabajadores y controlar el proceso evolutivo del Derecho de Trabajo a fin de que el mismo represente mejoras en sus condiciones de vida y que el mínimun de garantías reconocidas por el derecho vigente sean compatibles con la realidad en que subsiste el individuo y su familia.

CAPÍTULO III

3. El sindicalismo

3.1. DEFINICIÓN DE SINDICALISMO

“Sierra Moret lo define como la escuela político-económica que considera al gremio o sindicato industrial como la célula y la base de la futura organización económica”³⁶ Para Capitant, “Es la organización económica y social que tiene por base la existencia de sindicatos profesionales y federaciones de sindicatos”³⁷ por otra parte, Mario de la Cueva lo entiende como “Teoría y práctica del movimiento obrero sindical, encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado”³⁸

Como podemos darnos cuenta, las definiciones anteriores tipifican de diversa manera al sindicalismo; como escuela político-económica, como organización económica y social y también como teoría y práctica del movimiento obrero sindical, a estos enfoques, aunque no le restamos crédito a su veracidad, creemos que ilustran deficientemente el verdadero ser del sindicalismo, al menos en lo que a Guatemala respecta. Nuestro sindicalismo mas que todo esto, “es un movimiento protagonizado por las organizaciones sindicales tendente a establecer un equilibrio mas o menos justo entre los factores de la producción, capital y trabajo, valiéndose para ello de una serie de teorías, instituciones y prácticas apoyados en una base ideológica representada por los principios que le son propios y cuya realización se encuentra en alcanzar la justicia social, económica y política para los trabajadores debiendo su importancia a que los intereses que defiende se identifican con los de la mayoría de la población”.

La lucha del sindicalismo o movimiento sindical se circunscribe a la reivindicación económica y social de los trabajadores pero para conseguirlo debe trascender a otras esferas de la vida social y, de hecho, lo hace a través de sus actividades que conducen a sus instituciones a actuar como organismos de presión política y, lo que es mas importante, como vías para canalizar las propuestas de los sectores mas representativos.

³⁶ Citado por OSSORIO, Manuel. Op. Cit. Pág. 708.

³⁷ Idem.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. Pág. 284.

Jurídicamente, el sindicalismo parte del ejercicio del derecho de sindicación o sindicalización, el cual se encuentra reconocido no solamente a nivel constitucional sino también en algunos tratados internacionales firmados y ratificados por Guatemala que obligan al Estado y sus instituciones a observar el mas riguroso respeto al mismo, a las organizaciones que motive y las actividades que realicen, situación que implica que cualquier práctica orientada vaciar sus actividades, debilitar sus organizaciones o amedrentar a sus integrantes, consentida o llevada a cabo por el Estado o sus órganos, constituye una clara violación a la Ley Fundamental y a los tratados internacionales en materia colectiva de trabajo, a los cuales puede atribuírseles el rango de constitucionales; debemos ser claros en que estas normas al igual que las normas jurídicas ordinarias, pueden ser contravenidas por acción u omisión, es decir, el hecho de que el Estado de Guatemala no intervenga para contrarrestar aquellas prácticas contrarias a la libertad sindical, lo hace incurrir en la violación de tales disposiciones con igual responsabilidad que si ejecutara directamente las acciones.

3.2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL DERECHO SINDICAL GUATEMALTECO

Aunque las normas que regulan el ejercicio del derecho de libre sindicalización de los trabajadores se encuentran incluidas en el Derecho Colectivo de Trabajo, las mismas se hayan orientadas por una serie de principios que le son propios y que inspiran sus actividades, entre ellos podemos mencionar, siguiendo al maestro Mario López Larrave, los siguientes:

A) De política nacional para la defensa y desarrollo del sindicalismo:

El Estado, a través de sus instituciones, está obligado a promocionar y proteger el ejercicio del derecho a la libre sindicalización del trabajador mediante normas jurídicas que lo viabilicen, de prácticas administrativas que le proporcionen la agilidad necesaria para su desarrollo y de la tutela de aquellas organizaciones que este ejercicio motive; recordemos que el Derecho de Trabajo debe ser tutelar para el trabajador ya que por medio de esa tutela se compensa la debilidad económica del trabajador frente al patrono; igual objetivo persigue el Movimiento Sindical que se vale de la unificación y cohesión del grupo de trabajadores que concurren en el sindicato para establecer el equilibrio entre el trabajador y el patrono por lo que este principio puede ser considerado como una extensión del principio de tutelaridad del Derecho Individual de Trabajo.

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 211 contempla la obligación del Estado de trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y

desarrollo del sindicalismo; entre los instrumentos internacionales de mayor relevancia en cuanto al movimiento Sindical tenemos el convenio número 87 relativo a la “ libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948) y el número 98 relativo al Derecho de Sindicación y de negociación colectiva (1949) ambos de la Organización Internacional del Trabajo; dichos convenios tienen total validez para nuestro país en virtud de haber sido ratificados y su sentido es básicamente el mismo del Artículo 211 del Código de Trabajo pero, lamentablemente, la práctica nacional los ha reducido a letra muerta puesto que el Estado no ha tenido la voluntad de llevarlos a la positividad, por el contrario, ha contribuido a su constante trasgresión.

B) *Del fomento a la unidad de la clase trabajadora:*

Este principio actúa como un medio para hacer asequible la defensa y el desarrollo del sindicalismo, se constituye también como una obligación del Estado. Pero la unidad de la clase trabajadora no es sólo un presupuesto para el desarrollo del sindicalismo, el objetivo de fomentar esta unidad es que mediante la misma sea posible formular propuestas de clase realmente representativas. También tenemos que lamentar que el Estado esté incumpliendo con esta obligación; primero, regulando que los beneficios provenientes de la negociación colectiva se extiendan a todos los trabajadores, sindicalizados o no, de la empresa o centro de producción de que se trate, ello crea indiferencia en el trabajador respecto al conflicto colectivo, les permite marginarse de la lucha que libra el sindicato negándole su apoyo y afiliación con la certeza de que si hay represalia patronal no los afectará y los derechos que se adquieran los podrán disfrutar de igual manera que quienes se empeñaron en la lucha; segundo, el Estado ha permitido la intimidación a los trabajadores, la persecución de los dirigentes e incluso ha participado directamente en la represión violenta al Movimiento Sindical y últimamente, ha permitido la creación en las empresas de instituciones alternas al sindicato, cuya finalidad es inocuarlos y posteriormente hacerlos desaparecer, que se encuentran al margen del Derecho Colectivo de Trabajo y ponen en manos del sector patronal el control de la relación obrero-patrono haciendo de la negociación colectiva un ejercicio imposible tras el falaz postulado de “la armonía en la empresa” y la desinterpretación del principio de solidaridad, tal es el caso de las asociaciones solidaristas.

C) *Libertad Sindical:*

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo garantizan la libertad sindical, esta puede darse en tres niveles; el primero, en cuanto a la libertad individual de sindicarse o no y, en el caso de coexistir varios sindicatos, elegir en cual de ellos se afilia; el segundo, consiste en evitar la injerencia patronal dentro del sindicato y para ellos se prohíbe la existencia de sindicatos mixtos entre patronos y trabajadores y la afiliación a las organizaciones sindicales de trabajadores de confianza o

representantes patronales y; el tercero, la protección a los integrantes de los órganos Ejecutivo y Consultivo del sindicato mediante el Fuero Sindical y la inamovilidad de los trabajadores durante el Conflicto Colectivo de Trabajo cuyo objeto es evitar las posibles represalias patronales y el condicionamiento de las posturas de la parte laboral.

La “Declaración de Filadelfia” (1944) que, aunque no posee mayor fuerza legal, se constituye como el antecedente de instrumentos internacionales posteriores afirmando principalmente que el trabajo es una mercancía, que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante y que la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

El Estado de Guatemala, al haberlos ratificado, se encuentra obligado, mediante el convenio número 87 relativo a la “libertad sindical y protección del derecho de sindicación” (1948), a garantizar el derecho, libremente ejercido, de los trabajadores y de los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses respectivos y, a través del convenio número 98, relativo al “Derecho de sindicación y de negociación colectiva” (1949), a proteger a los trabajadores en el ejercicio del derecho de sindicación, a garantizar la no injerencia entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el fomento de la negociación colectiva voluntaria, ambos convenios fueron promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En nuestra patria han sido irrespetados éstos postulados legales al haberse consentido la persecución violenta a los líderes sindicales y la creación de la cultura del temor entre los trabajadores, los despidos masivos como represalia al ejercicio de los Derechos de sindicalización y de negociación colectiva además ha permitido la creación de organizaciones alternas al sindicato, cuya característica fundamental es el control que sobre las mismas ejerce el patrono, como las Asociaciones Solidaristas e inclusive, mediante el Artículo 40 literal d) de la Ley del Organismo ejecutivo, decreto número 114-97 del Congreso de la República, se intentó legitimarlas como instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo y aunque dicha literal fue derogada, el motivo de esta derogatoria contradice la obligación estatal de garantizar la libertad sindical pues atiende a razones diferentes a las que podrían truncar un nuevo intento de lograr tal legitimación.

D) *De pluralismo sindical:*

En virtud del mismo, la legislación laboral guatemalteca destierra la posibilidad de la existencia de un sindicato único, característica de regímenes totalitarios, sin embargo, al dejar abierta la posibilidad de la coexistencia de varios sindicatos dentro de una misma empresa, se facilita la desunión de los trabajadores de la misma y la creación de “sindicatos de paja” por parte de los

patronos.

E) *De democracia sindical:*

La organización sindical es profundamente democrática, esta característica se aprecia en las tomas de decisiones importantes, la alternabilidad de las personas en los cargos directivos, el respeto a la voluntad de las mayorías, el voto secreto y uno sólo por persona, y la no concesión de privilegios a los fundadores directivos o consultores; todo ello tiene como finalidad que los actos de los directivos sindicales representen efectivamente la voluntad de los afiliados.

F) *De apoliticidad:*

Nuestro ordenamiento hasta hace un tiempo prohibía a los sindicatos la participación directa en actividades políticas de tipo partidista, ello porque existe el riesgo que los intereses de tipo político sean ante puestos en cierto momento a los propios fines sindicales; sin embargo, es factible que para el cumplimiento de sus fines las organizaciones sindicales actúen como grupos de presión política.

G) *De autonomía sindical:*

Al sindicato se le debe garantizar la autonomía respecto al sector patronal y al Estado que no puede interferir señalándoles la tendencia de sus actividades teniendo que limitarse a supervisar el buen manejo de sus finanzas y a fomentar la cultura sindical en Guatemala. Obviamente, esta autonomía resulta limitada al regularse la obligatoriedad de recurrir a la aprobación administrativa de sus estatutos y del contenido de los Pactos o Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo que negocien con el argumento de establecer un registro y control detallado de la legalidad de tales eventos, pero dichos controles resultan lesivos a los fines sindicales debido a la excesiva burocratización de las instituciones que terminan llevándolos a sufrir extensos trámites que truncan la agilidad que debe ser característica del ejercicio de los Derechos de sindicación y de negociación colectiva.

3.3. TIPOS O CLASES DE SINDICALISMO

El Movimiento Sindical puede verse influenciado por diversas ideologías y prácticas que van a reflejarse en sus actividades y, atendiendo a dichas influencias, se ha distinguido los siguientes tipos de sindicalismo:

A) *Sindicalismo Revolucionario:*

Su característica fundamental es que propugna por la destrucción del

régimen capitalista mediante la huelga general y la acción directa desestimando de antemano la posibilidad de ejercer cualquier tipo de acción política. Es considerado por muchos autores como un anarco sindicalismo cuya especulación filosófica es radicalizada por sus adherentes que lo visualizan como una constante guerra debidamente planificada que niega la oportunidad a la conciliación, centralizando por completo sus directrices y asumiendo una tendencia contraestataria. El origen de tal concepción del sindicalismo es atribuido al socialista francés Pedro Proudhon (1809-1865) aunque su desarrollo se le debe al también francés Alberto Sorel (1842-1906).

B) *Sindicalismo Reformista:*

Busca el equilibrio entre el capital y el trabajo mediante la consecución de justas reivindicaciones económicas y sociales, rechaza la idea de la acción directa y violenta de la clase trabajadora y ve en la conciliación una salida a los conflictos pero sin que esta implique la renuncia a sus intenciones reivindicativas y sostiene como principio el carácter del sindicato como instrumento de lucha del proletariado al permitirle su organización y la elaboración de propuestas de clase verdaderamente representativas. El sindicalismo reformista no es por naturaleza anticapitalista ni contraestatario, mas bien pretende un capitalismo menos inhumanizado y un Estado respetuoso de los derechos y la dignidad humana del trabajador.

C) *Sindicalismo Social Cristiano:*

Se inspira en la doctrina social de la iglesia que es estatuida en la encíclica “Rerum Novarum” (15 de mayo de 1891) del Papa León XIII. Este tipo de sindicalismo reconoce la legitimidad de la lucha que libran las organizaciones obreras y le otorga al capital una función social que debe coadyuvar a lograr la hermandad de todos los hombres como entes creados por un mismo Dios. Sin proponer nada nuevo, mezcla peligrosamente la fe con la realidad social sufrida por los trabajadores.

D) *Sindicalismo Comunista:*

Como su nombre lo indica, inspirado en las ideas marxistas-leninistas, utiliza a la organización sindical como medio para la realización de una revolución universal tendente a la implantación de un sistema comunista que centralice en el Estado todas las fuentes de producción a fin de que éste, atendiendo al principio de absoluta igualdad entre los hombres, distribuya equitativamente la riqueza; sin embargo, es el egoísmo propio de la naturaleza humana lo que convierte la realización de tal fin en una verdadera utopía, al menos en esta fase de nuestra evolución social.

E) *Sindicalismo de Estado o Nacionalista:*

En apariencia, tiende a apartar al Movimiento Sindical de cualquier orientación política al limitarse a actividades netamente sindicales aunque es utilizado su vigor para fortalecer y apoyar ciegamente las posiciones y medidas del Estado. Es propio de regímenes de corte fascista como los existentes en Italia y Alemania de los años 1930 al 1945, recientemente era común encontrar esta tendencia en los sindicatos Portugueses pero, con el pasar del tiempo, ha ido paulatinamente desvaneciéndose hasta reducirse a una clase de sindicalismo vigente sólo para la doctrina.

3.4. *PRINCIPALES TENDENCIAS OBSERVADAS EN EL SINDICALISMO GUATEMALTECO*

A pesar de la cruda represión que a partir de 1954 ha tenido que soportar el movimiento sindical guatemalteco, hoy día sobrevive y continúa vigente como la expresión mas representativa de la clase social que conforman al grueso de los trabajadores. En el apartado anterior, explicamos las diversas tendencias sindicales identificadas por la doctrina y es en base a esa clasificación que trataremos de reconocer las que actualmente tienen presencia en el sindicalismo guatemalteco.

Nuestras organizaciones sindicales, al menos actualmente, no se caracterizan por la adopción de tendencias radicales, aunque nuestra aseveración de ninguna forma lleva implícita la catalogación de las mismas como conservadoras, mas bien observan características innovadoras para la realidad social de los trabajadores sin que con ellas se pretenda la destrucción total del sistema económico seguido por nuestro Estado; de tal forma, se hace evidente la presencia de las tendencias sindicales reformistas y social cristianas.

Dentro de las que cobijan tendencias social cristianas podemos citar a: La Confederación de Unidad Sindical Guatemalteca (CUSG), y la Coordinadora General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) éstas organizaciones se han caracterizado por mantener una incomprensible indiferencia hacia los conflictos que no los estén afectando directamente lo cual rompe con la solidaridad y la cohesión que debe imperar en el Movimiento Sindical y Popular y es tal vez debido a esa actitud que ha visto limitado su poder de convocatoria.

Entre las organizaciones sindicales con tendencias reformistas tenemos como ejemplo mas relevante a la Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) que desde su surgimiento ha demostrado una actitud absolutamente consecuente con el movimiento obrero popular

solidarizándose con la causa sindical los afecte o no directamente, es sin lugar a dudas una de las organizaciones con mayor peso a nivel nacional lo cual demuestra con su poder de convocatoria.

En resumen, podemos afirmar que nuestro Movimiento Sindical acoge al sindicalismo reformista y al social cristiano.

3.5. PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL SINDICALISMO GUATEMALTECO

A pesar de que no es el tema específico de nuestra investigación, hemos creído conveniente presentar, a grandes rasgos, un análisis sobre las condiciones negativas al desarrollo sindical que actualmente se vive en nuestro país dada su íntima relación con la problemática planteada en este trabajo. A fin de establecer un orden que permita una mejor exposición, decidimos enfocar las causas de acuerdo con los elementos que participan activamente en el Derecho Sindical como lo es el trabajador, el patrono y el Estado.

A) Respecto al trabajador:

En este aspecto nos referiremos a la problemática que puede advertirse en la base humana del Movimiento Sindical, es decir, el trabajador en asociaciones profesionales de primero, segundo y tercer grado:

- 1.** La represión y la violencia desatada en contra del Movimiento Sindical a partir de 1954 ha contribuido a crear en el trabajador el temor de asociarse o asumir el liderazgo en la lucha por sus derechos convirtiéndose en un ente temeroso e individualista.
- 2.** La falta de una adecuada cultura sindical en el trabajador aumenta en este los niveles de indiferencia hacia la lucha popular y el desconocimiento de su realidad social lo cual también incide en su falta de participación en la misma.
- 3.** Tanto la cultura del temor como la indiferencia de los trabajadores hacia el Movimiento Sindical ha impedido la formación de nuevos líderes y consecuentemente la renovación de liderazgo.
- 4.** Hasta la fecha las diferencias de fondo entre las distintas tendencias sindicales que convergen en el Movimiento Sindical guatemalteco han dificultado la elaboración de una propuesta unificada para resolver la problemática económica y social que afecta al trabajador.

B) *Respecto al Patrono:*

El sector patronal, por naturaleza, ha observado siempre una actitud negativa respecto al sindicalismo y ha adoptado una serie de estrategias cuyo objetivo es impedir el desarrollo del Movimiento Sindical y que van desde su complicidad y apoyo a los mecanismos de represión hasta formas mucho más sutiles, pero no menos nocivas de coartar la libertad sindical. Por nuestra parte, enumeraremos algunas de éstas maniobras patronales:

1. Contratan a los trabajadores por tiempo determinado a fin de que este no se involucre en actividades sindicales para garantizar su propia estabilidad laboral ya que, al hacerlo, no le es renovado su contrato de trabajo.
2. La elaboración de “listas negras” en las que se incluye a las personas con antecedentes de participación en actividades sindicales para que los mismos no sean contratados por otras empresas.
3. Se usa de empresas dedicadas a la colocación de recursos humanos, regularmente controladas por el mismo patrono, o se crea un departamento de recursos humanos cuya intención es investigar, analizar y detectar a las personas con antecedentes sindicales o tendencias a participar del Movimiento Sindical a fin de contratar solamente aquellos cuya actitud sea indiferente o contraria al sindicalismo, es decir, de características absolutamente individualistas.
4. La creación de “empresas fantasma” que varían su nombre comercial o razón social, amparándose en una quiebra supuesta, para evitar el cumplimiento de los Pactos o Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo o hacer desaparecer las organizaciones sindicales existentes en las mismas.
5. La rotación periódica de los trabajadores hacia otras empresas o sucursales de la misma.
6. Los despidos masivos de trabajadores al menor indicio de actividades sindicales.
7. En muchos casos, por medios ajenos a derecho, establecer cierto grado de complicidad con las autoridades administrativas o judiciales de trabajo a fin de que la acción legal de los trabajadores resulte onerosa, tediosa e infructuosa.
8. El soborno a pseudo dirigentes sindicales para lograr en la pasividad del sindicato la acomodación a los fines patronales.

9. La constante labor de desprestigio a los dirigentes sindicales cuya integridad y nivel de conciencia no los hace vulnerables al soborno.
10. La creación de instituciones alternas a los sindicatos, como las Asociaciones Solidaristas, que mediante la supuesta concesión de algunos beneficios, financiados por el mismo trabajador, y una insana “armonía laboral” tiende a poner en manos del patrono el absoluto control de las relaciones laborales inocuando, debilitando y finalmente aniquilando las organizaciones sindicales existentes y evitando su constitución en las empresas que no cuenten con las mismas.
11. La conversión de los procesos de índole laboral-colectivo en procesos penales. Esto, en la mayoría de casos no ocurre mediante la acción directa del patrono sino a través de aquellos trabajadores de marcado servilismo hacia el patrono, es decir esquirols, regularmente integrantes de la Asociación Solidarista, que se unen en “Comités ad-hoc”, llamados “por la protección de la fuente de trabajo” que denuncian a los dirigentes o asesores sindicales por la comisión de supuestos ilícitos y promueven procesos penales en su contra a fin de que se dicte la orden de captura e impedirles el acceso a la zona de conflicto.

C) *Respecto al Estado:*

Como ya lo establecimos antes, el Estado tiene la obligación de proteger y fomentar el desarrollo del Derecho Sindical, esta responsabilidad no deviene únicamente del ordenamiento jurídico interno sino también de los instrumentos internacionales de que forma parte; no está de mas insistir en que dicho deber del Estado es susceptible de ser incumplido de forma activa o pasiva, ya sea actuando o no actuando para evitar la puesta en práctica de cualquier estrategia antisindical.

En épocas recientes el Estado, a través de sus órganos de represión, participó de la persecución y violencia desatada contra los líderes populares y, aunque esta tendencia aparentemente ha disminuido actualmente, han sido tomadas ciertas medidas y se ha consentido algunas prácticas cuyo fondo no es otro que el de obstruir y limitar la eficiencia de la lucha sindical de las cuales, sin entrar, al menos por ahora, en mayores detalles, enunciamos las siguientes:

1. Los trámites para la inscripción y aprobación de los estatutos de las organizaciones sindicales sumamente burocratizados que provocan el incumplimiento de los plazos regulados por la ley vulnerando con ello la celeridad con que idealmente deberían de cumplirse y se da margen a que el patrono cuente con mas tiempo para poner en práctica estrategias

antisindicales.

2. Al regular que los pactos colectivos de condiciones de trabajo rigen tanto para los trabajadores sindicalizados como no sindicalizados fomenta la indiferencia del trabajador hacia la actividad sindical ya que los beneficios de la negociación colectiva son susceptibles de ser gozados aun sin involucrarse en la lucha del sindicato ni contribuir, mediante la cuota sindical, al financiamiento de las actividades sindicales.
3. No se investiga ni se sanciona a las autoridades administrativas o judiciales que se presten a ilegalidades en los procesos laborales.
4. No se ha cumplido con nombrar jueces de trabajo y previsión social especializados en Derecho de Trabajo, lo cual conduce a que los juzgadores nombrados desconozcan los principios informativos de esta disciplina jurídica.
5. No se cumple con los plazos establecidos para las notificaciones ni las actuaciones en los procesos laborales sin importar que ello vulnere el derecho de defensa de los intereses de los trabajadores.
6. La exigencia de demasiadas formalidades en los procesos laborales que contraría el principio antiformalista que inspira al Derecho de Trabajo.
7. La aplicación indiscriminada de las normas del Código Procesal Civil y Mercantil en los procesos laborales en cuanto su papel debe limitarse a la supletoriedad.
8. La desestimación apriorística de las impugnaciones hechas por las organizaciones sindicales.
9. El aumento en el arancel de abogados cuyo efecto es hacer sumamente onerosa la asesoría legal, sobre todo en la interposición del Recurso de Amparo, para las organizaciones sindicales.
10. Constantemente se ha permitido la conversión de los conflictos colectivos de trabajo en procesos penales contra los dirigentes y asesores sindicales aun cuando esto implica un atentado contra la libertad sindical que está obligado a garantizar.
11. No se investiga ni sanciona a las empresas en las cuales se ha denunciado la utilización de tácticas antisindicales.
12. Se está permitiendo el despido masivo de trabajadores sindicalizados.
13. La obligación establecida de pagar por anticipado el derecho de respuesta

en los comunicados de prensa o pronunciamientos sindicales que limita el uso de los medios masivos de comunicación para expresar libremente sus opiniones, propuestas o señalamientos ya que resulta muy oneroso para las finanzas sindicales.

- 14.** Se ha permitido el surgimiento en Guatemala de organizaciones alternas a los sindicatos, como las asociaciones solidaristas, cuyo objetivo es poner en manos del patrono el control de las relaciones laborales.
- 15.** A pesar de que éstas observan una tendencia antisindical, el Estado ha participado directamente en la creación de Asociaciones Solidaristas en sus instituciones, siendo un ejemplo de esto: El Organismo Judicial y algunas municipalidades del país.
- 16.** Se ha intentado legitimar a las asociaciones solidaristas como instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo aun cuando las mismas conllevan la debilitación, inoquación y destrucción del sindicato, ejemplo claro de estos intentos lo constituye la literal d) del Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República, que a pesar de haber sido derogado, las causas que motivaron tal derogación, resumidas en la parte considerativa del respectivo decreto, hacen intuir una nueva intentona por dar la dignidad de institución del Derecho Colectivo de Trabajo a una institución como la Asociación Solidarista que por naturaleza actúa al margen del mismo.
- 17.** En apariencia la intención del Estado, lejos de tutelar el trabajo, es la de tutelar el capital a costa de los trabajadores.
- 18.** En general el Estado ha incumplido la obligación de proteger y fomentar el Movimiento Sindical.

SEGUNDA PARTE TEMÁTICA PARTICULAR

CAPÍTULO IV

4. El Solidarismo o Movimiento Solidarista

Antes de ingresar al desarrollo del presente capítulo, hemos considerado importante referirnos a la confusión que crea en los trabajadores el término “solidarismo” con que frecuentemente se identifica el movimiento solidarista. En el medio sindical se habla en muchas ocasiones de la solidaridad, concepto que impulsa a la cohesión de los trabajadores en la defensa de sus intereses comunes; aunque el movimiento solidarista pretende fundarse en dicho principio, es evidente que su interpretación difiere en mucho del sentido de la solidaridad sindical.

En el movimiento solidarista la solidaridad se entiende extendida a trabajador y patrono, al igual que en el sindicalismo, sin embargo, ambos movimientos divergen en cuanto a la oportunidad que se le concede a esta; mientras que en el sindicalismo dicha solidaridad entre trabajador y patrono tiene como único momento para expresarse la negociación colectiva, en el solidarismo o movimiento solidarista su oportunidad no tiene limitación alguna, es decir dicha solidaridad tiene como finalidad evitar a toda costa la negociación colectiva, que considera contraria a la idea de la “armonía laboral”; esto afecta directamente al trabajador que automáticamente cede en sus intereses ante los patronales ya que esa solidaridad le impide presentarse ante el patrono en igualdad de condiciones y que la misma tenga como punto de partida las posibilidades reales de la empresa de reconocer al trabajador mayores garantías. En resumen, diremos que la solidaridad sindicalista con el patrono implica reivindicaciones económicas y sociales acordes a las condiciones reales de la empresa mientras que la propuesta por el solidarismo es la sumisión del trabajador ante el patrono y la búsqueda de las dádivas a que su propia voluntad lo muevan.

4.1. DEFINICIÓN DE SOLIDARISMO O MOVIMIENTO SOLIDARISTA

Respecto al solidarismo se han vertido muchas definiciones que abarcan los distintos enfoques que sobre el mismo adoptan, los promotores solidaristas, como la Unión Solidarista Guatemalteca que lo entiende “ como instrumento al servicio del trabajador para lograr su desarrollo integral y el de su familia que busca constantemente alternativas que ofrezcan una solución

real y efectiva a los problemas sociales y económicos de la comunidad”,³⁹ esta definición lo presenta como la “fórmula mágica” para la solución de la problemática social del trabajador y es por ello que omite hacer mención del marco en que el movimiento solidarista se desarrolla y de los efectos colaterales del mismo que ponen de manifiesto su verdadera finalidad y carácter. Por otra parte, Rolando Rivera, investigador y educador del Instituto Centroamericano de Asesoría Laboral (ICAL) lo describe en los siguientes términos: “es un movimiento obrero-patronal que sigue las directrices definidas por el empresario, y que se ha dado en llamar el solidarismo”,⁴⁰ ampliando mas al respecto establece que “está compuesto por trabajadores y empresarios y mediante el mismo se realizan los puntos de acuerdo entre estos dos sectores. Por lo general prevalece la perspectiva del empresario dado que las juntas directivas de las asociaciones solidaristas, si bien están compuestas por ambos grupos, en muchas ocasiones los puestos de los trabajadores recaen sobre empleados de confianza del patrono”.⁴¹ Víctor Vega Isaula, apoyado en una referencia histórica afirma que: “El denominado solidarismo es una vieja estrategia de los patronos que se reactiva en Costa Rica en 1947, pero que sólo hasta la década del ochenta logra convertirse en propuesta empresarial como alternativa ante el sindicalismo”.⁴² Las conceptualizaciones anteriores son reafirmadas por la descripción realizada por José Antonio Marchena y el mismo Víctor Vega Isaula que aseveran que “El solidarismo es una estrategia empresarial, concebida por el costarricense Alberto Martén, a finales de la década de los cuarenta a partir de las ideas mutualistas y corporativistas acuñadas en Europa a finales del siglo pasado y principios del actual. Es una estrategia pensada y sistematizada para frenar el auge del Movimiento Sindical y Popular costarricense que luego se extendió a Centroamérica. Nació para defender los mas puros intereses de los empresarios afectados económicamente por las conquistas de las organizaciones sindicales”.⁴³

Aunque no criticaremos las definiciones citadas anteriormente, sentimos fundamental para esta investigación el proporcionar una descripción del movimiento solidarista que cuente con el mayor apego posible a su realidad, de tal forma, diremos que “es un movimiento social mixto entre

³⁹ UNIÓN SOLIDARISTA GUATEMALTECA. **Información General** Pág. 1.

⁴⁰ RIVERA, Rolando. **Solidarismo: La falsa promesa de congestión obrera** . Pág. 2.

⁴¹ *Ibíd.* Pág. 3.

⁴² VEGA ISAULA, Víctor. **Balance del desarrollo solidarista en Centroamérica en la década del ochenta y principios de los noventa**. Pág. 3.

⁴³ MARCHENA, José Antonio y VEGA ISAULA, Víctor. **El solidarismo: La caja de trucos de los empresarios. Una visión general**. Págs. 2 y 3.

trabajadores y empresarios surgido en el marco de una estrategia antisindical cuyo objetivo es poner en manos del empresario el control de las relaciones obrero-patronales conduciendo al trabajador a la adopción de una mentalidad empresarial, que no corresponde a su realidad social, y a ver en la Sindicación y en la Negociación Colectiva una amenaza a la empresa, de que ingenuamente se siente codueño, y a fin de mantener la armonía social y productiva, limita sus expectativas económicas y sociales a esperar las concesiones dadivosas del patrono que, contrariamente a la Negociación Colectiva donde las reivindicaciones dependen de las posibilidades económicas reales de la empresa, dependerán siempre de la voluntad que, en nombre de una tendenciosa interpretación del ideal de la solidaridad, antepone sus intereses a los de la clase que para él seguirá siendo trabajadora”.

4.2. SUS ORÍGENES ⁴⁴

El solidarismo como idea surge en Francia y Alemania a finales del siglo XIX de una mezcla entre ideas mutualistas y corporativistas expuestas por algunos pensadores Europeos entre quienes podemos mencionar, especialmente al político y estadista francés León Bourgeois (1851-1925) Heinrich Pesh y José Ortega y Gasset sin embargo, su nacimiento como movimiento propiamente dicho, con características y objetivos propios, acaece en Costa Rica a finales de la década de los cuarentas.

En 1947, meses antes del inicio de la guerra civil costarricense de 1948, en medio del clímax de la polarización social, el Abogado y político costarricense Alberto Martén Chavarría, mediante un discurso difundido a través de algunos medios de comunicación, invita públicamente a la creación de la oficina de Coordinación Económica de Costa Rica (O.C.E.C.R).

Alberto Martén estaba convencido de que, para sacar a Costa Rica de la pobreza, la clave estaba en la capacidad de trabajo y de producción del pueblo pero, que este aumento en la producción no era posible debido a que los sectores populares organizados “impedían con sus métodos el desarrollo del país” ⁴⁵ además de que el costo económico de las constantes reivindicaciones logradas por el Movimiento Sindical desfinanciaba a los empresarios, desde su punto de vista, la existencia de organizaciones

⁴⁴ Recomendamos consultar a BLANCO, GUSTAVO y NAVARRO, Orlando en **El solidarismo: Pensamiento y dinámica social un movimiento obrero-patronal** para obtener una visión más completa del desarrollo del movimiento solidarista costarricense en el período comprendido entre 1947 y 1981.

⁴⁵ MARTÉN , Alberto. Citado por BLANCO, Gustavo y NAVARRO, Orlando. **El solidarismo: pensamiento y dinámica social de un movimiento obrero patronal** . Pág. 28.

independientes de patronos o trabajadores instaba a la defensa de intereses contrapuestos y que, para evitar tal contraposición de fines, debía acudir a la creación de instituciones mixtas que propiciaran la colaboración solidaria entre trabajador y patrono donde el trabajador se solidarizara con la necesidad productiva del patrono, ya que mientras mas producción haya es mas la riqueza que se tiene para repartir, lo cual le conviene al trabajador, y el patrono se solidarizará con las necesidades del trabajador y que la clase patronal, dada su mayor experiencia y visión de futuro “debía comandar la lucha por la justicia social”⁴⁶ por lo que la Oficina de Coordinación Económica de Costa Rica (O.C.E.C.R), eje en torno al cual giraba su propuesta, debía estar dirigida por “las clases pudientes de Costa Rica que ipso facto, se convertirán en la verdadera clase dirigente, digna de serlo y perdurar por el sentido de responsabilidad, de previsión y comprensión de los problemas generales que semejante actitud implicaría”⁴⁷

Los sectores de la sociedad costarricense que aprobaron el proyecto propuesto por Martén constituyeron una Comisión de Enlace que fue conformada con representantes del poder económico y la Confederación Costarricense de Trabajadores Rerum Novarum (CTCRN) de tendencias social cristianas, sin embargo, al estallar en 1948 el conflicto armado en Costa Rica, el proyecto de Martén cae en un comprensible impasse.

En 1949, a dos años de que Alberto Martén hiciera público su proyecto, tras la finalización del conflicto armado interno, los sectores pudientes que conformaron la Comisión de Enlace erogan un apoyo económico equivalente a veinte mil colones con los que Alberto Martén y sus partidarios se dan a la tarea de crear las primeras Asociaciones Solidaristas de Empleados (A.S.E). Es a partir de este año que también se inicia la promoción a nivel de todo el país de la Oficina de Coordinación Económica (O.C.E), proyecto que se inspira en la filosofía de la solidaridad, tal proyecto es descrito por su autor de la siguiente manera: “Un plan económico, es decir integral. Busca la eficiencia y la cooperación. Como resultado de ambos, la riqueza. Por medio de la distribución equitativa de ésta, la justicia social. Su filosofía económica es la solidaridad. Condena la lucha de clases por razones de ética y de eficiencia. Es también institucional. No defiende a patronos ni a trabajadores como clase ni como individuos. Protege la empresa como institución, como unidad económica, como fuente de producción de la que todos derivan su riqueza”⁴⁸ Dicho proyecto comienza a ser conocido como “Movimiento Solidarista” y a la creación de “asociaciones de empleados de

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Ibídem . P. 29.

⁴⁸ Ibídem. P. 31.

ahorro y capitalización como “Plan Martén” ⁴⁹

Para finalizar, diremos que el Movimiento solidarista se gesta en Costa Rica en un momento en que el Movimiento Sindical se hallaba con su mayor pujanza en el istmo centroamericano lo cual era visto, desde una perspectiva absolutamente radicalizada, como el avance global del comunismo y una amenaza al sistema económico capitalista. En ese entonces, el Estado costarricense seguía fielmente la tesis keynesiana de sustituir las importaciones para propiciar la industrialización del país y convertir al Estado en el rector de la economía, es decir, el Estado debía participar directamente para impulsar el desarrollo industrial y económico, lo cual era sumamente contradictorio para la concepción marteniense que, retomando ideas liberalistas, sostenía que tal papel competía exclusivamente a los empresarios, lineamiento que, de una u otra forma, es evidente en el solidarismo marteniense.

4.3. CARACTERIZACIÓN DEL MOVIMIENTO SOLIDARISTA

Los objetivos que pretendemos cubrir con el presente trabajo nos imponen la necesidad de llevar a cabo una caracterización del movimiento solidarista, para ello debemos fundamentarnos en las condiciones sociales que prevalecían en Costa Rica, país donde dicho movimiento se incubó, y las preocupaciones de la clase empresarial costarricense en ese momento.

En 1947, la polarización social en Costa Rica estaba a punto de desembocar en el conflicto armado de 1948 y el mundo entero se encontraba envuelto, directa o indirectamente, en el fenómeno conocido como “Guerra fría” que era una especie de guerra no declarada entre Estados Unidos de América y la Unión Soviética que representaban; la primera, el capitalismo y; la segunda, el comunismo. Este juego de intereses de las grandes potencias mundiales creó en los países bajo la influencia norteamericana una absurda paranoia que los hacía temer de cualquier indicio de un movimiento popular fuerte y con capacidad de incidir políticamente en el país.

En ese entonces, el sindicalismo costarricense, al igual que el guatemalteco, se encontraba experimentando las condiciones idóneas para desarrollarse, el Estado estaba legislando con una notable inspiración social a fin garantizar a los sectores populares el uso de los medios adecuados para alcanzar su superación, los sindicatos, por su parte, contaron con las herramientas óptimas para hacer posible la construcción de toda una serie de garantías económicas y sociales que, aunque los empresarios calificaban de abusivas, no hacían otra cosa más que actualizar el Derecho de Trabajo y

⁴⁹ BLANCO, Gustavo y NAVARRO, Orlando. Op. Cit. Pág. 31.

sacarlo del letargo en que esta disciplina jurídica se encontraba.

El sector patronal, haciendo mérito de su natural oposición al movimiento sindical, veía en las reivindicaciones logradas por la gestión de este una constante desfinanciación pues, siendo los dueños de las empresas entendían extendida su propiedad a la riqueza. Es así como el movimiento solidarista inicia su gestión, amparado en una tergiversación del derecho de libre asociación de los trabajadores y del ideal de solidaridad que la fundamenta, se perfila pues como una respuesta patronal al vigor sindical y a la supuesta penetración comunista que ello suponía. La intención del mismo era crear en el trabajador el espejismo de la desproletarización a través de una irreal cogestión empresarial que, apelando a la indefectibilidad de la “armonía laboral” para que la fuente de riqueza se supere, y por ende, haya mas riqueza a repartir entre el trabajador y el patrono, invitaba a que el trabajador cediera en sus justas pretensiones como *conditio sine qua non* para que esa “armonía “ subsistiera y no se afectara el crecimiento de la empresa de la cual falazmente se le hacía sentir parte y copropietario, aunque en la práctica su condición de trabajador no variaba en nada, a excepción de la disminución de sus posibilidades de exigir la justa remuneración, económica y social, de su trabajo. Es así como el solidarismo adquiere su carácter antisindical y mediatizador de la clase obrera; sin embargo, para constituirse como un movimiento con coherencia filosófica, científica y social era imprescindible presentarse como una alternativa viable al sindicalismo en estos aspectos. La preocupación inicial del solidarismo fue sin lugar a dudas encontrar la manera de desestimar el fenómeno que origina la contraposición de intereses entre el trabajador y el patrono y en base a ello justificar la existencia de una organización perdurable que concilie, sin necesidad de recurrir a la Negociación Colectiva, los intereses de ambos. Para ello, recurre a la negación de la lucha de clases empero, esta negación hubiera sido imposible ante la coexistencia de dos grupos humanos con distintos fines por lo que se intenta ubicarlos en igualdad de condiciones y se acude a la idea de la cogestión solidaria, la desproletarización del trabajador y la seudo copropiedad de la empresa para hacer el pensamiento obrero inmune a la lógica sindical y por ende crearle una mentalidad empresarial y darle, teóricamente, el doble papel de trabajador y patrono. Pero, aun a pesar de eso, perduraba otro problema, a pesar de asumir el rol de patrono, el trabajador seguía siendo dependiente y asalariado, detalle que echaba por tierra todas las supuestas soluciones anteriores así que, como último resquicio a las profundas contradicciones que entrañaba la justificación de la existencia del movimiento solidarista, se acude a la creación de una escala de valores propia donde el valor supremo no es otro que la empresa como unidad económica, como fuente de riqueza y, para ocultar su tendencia a favorecer de forma exclusiva los propósitos patronales, se despersonaliza a los sujetos que intervienen en la relación obrero-patronal, a los que se les designa en una segunda posición como partes de la empresa cuyos fines deben prevalecer sobre los de ambos sectores. A pesar de todos los intentos del solidarismo por aparecer como alternativa social para el

trabajador resulta evidente en su protección a la empresa, la cual en la práctica pertenece al patrono únicamente y no al trabajador, que la tendencia de este movimiento es favorecer los intereses patronales que son constantemente antepuestos a las necesidades económicas y sociales del trabajador.

Como síntesis de nuestra exposición podemos fundamentadamente establecer que el movimiento solidarista se caracteriza por su orientación antisindical y mediatizadora de la lucha socioeconómica del trabajador que para ocultar su finalidad de favorecer los intereses patronales recurre a la empresa, como valor elemental, en nombre de cuya subsistencia y desarrollo el trabajador, sujeto de una copropiedad inexistente, debe renunciar a sus aspiraciones de mayores garantías y conformarse a la voluntad del patrono que es quien dirige la empresa y vela por el bienestar de todos, esta renuncia se entiende extendida al ejercicio de los derechos de Sindicación y Negociación Colectiva que se consideran contrarios a la armonía social que debe prevalecer por el bien de la empresa.

4.4. TIPOS O CLASES DE SOLIDARISMO

El solidarismo como movimiento constituye una sola estrategia patronal, lo que varía es su método de promoción y la interpretación y formas de acomodo de la escala de valores que en el mismo se maneja a determinada realidad social, de allí que, para lograr una explicación mas efectiva de estas distintas tendencias, prefiramos exponerlas como tipos o clases de solidarismo:

4.4.1. EL SOLIDARISMO MARTENIANO

Es la forma inicial del solidarismo que surge en Costa Rica en 1947, fundado por el empresario Alberto Martén Chavarría, su inspiración principal la encuentra en las ideas mutualistas y corporativistas y la filosofía de la solidaridad surgidas en Europa a finales del siglo XIX. Este tipo de solidarismo es en el que se manifiesta el planteamiento original de Martén, parte de una premisa fundamental, la negación de la lucha de clases y por ende de la justificación social de aquellas instituciones mediante las que se expresa, tal es el caso del sindicato y la negociación colectiva, afirma que los conflictos colectivos y las reivindicaciones económicas y sociales de los trabajadores son factores que obstruyen la producción y desfinancia a la empresa, situación que impide el desarrollo económico tanto del patrono como del trabajador; como solución a esta situación propone la existencia de una institución híbrida en la cual concurren los intereses patronales y obreros sin defenderlos como grupos humanos sino en función del valor supremo: La empresa, fuente de la riqueza de ambos; “para lograr los objetivos solidaristas, el trabajador tendría que cambiar su forma de pensar y de actuar. Abandonar la idea de que era obrero y considerarse como “un empresario en potencia”

siempre dispuesto a defender los intereses de su empresa”. ⁵⁰

Esta tendencia del solidarismo tiene en común con las otras la finalidad de mediatizar la lucha del trabajador organizado, sustituyendo al sindicato, caracterizado por representar en forma exclusiva los intereses de trabajadores o empresarios, según su naturaleza, por un tipo de organización mixta en donde el control estaría en manos del patrono directa o indirectamente. Con la única garantía para el trabajador, de un pacto ético por el que el patrono se comprometía a no explotar mas a sus trabajadores y estos a desempeñar sus labores a conciencia a fin de aumentar la producción pues mientras mas se produjera mayor iba a ser la fracción de la riqueza, producto del esfuerzo solidario, que les sería repartida.

El momento histórico en el que surge el movimiento solidarista convierte a este pacto ético en el punto de partida para establecer una tercera vía entre el capitalismo explotador y el comunismo “ateo”. ⁵¹

El solidarismo marteniano, antecedente del movimiento solidarista actual, nace como un ambicioso proyecto de Alberto Martén, con intenciones de expansión internacional, cuya realización ideal radicaba en la creación del Estado solidarista, es decir, Estado empresarial.

El movimiento solidarista de tendencias martenianas entra en decadencia a finales de la década de 1950; ya en 1959 un grupo de asociaciones solidaristas estaba sobreviviendo sin un órgano superior que ejerciera coordinación entre las mismas lo que propiciaba una paulatina descomposición del movimiento solidarista costarricense (M.S.C.), de 1960 a 1963 se crean únicamente 3 asociaciones solidaristas, en 1963 ya no se fundan mas e incluso, para ese mismo año, habían desaparecido totalmente 68 asociaciones, quedando el movimiento solidarista reducido a 20 asociaciones operando. Algunos autores atribuyeron el debilitamiento del solidarismo a sus erráticos intentos por trasplantarlo a otros países, tal es el caso de Guatemala, donde el solidarismo tuvo un rotundo fracaso en esta época, y significó un grave deterioro al movimiento solidarista que se desarrollaba internamente en Costa Rica. Uno de los signos mas evidentes del crepúsculo del solidarismo marteniano es la decisión que toma Alberto Martén Chavarría de separarse definitivamente del Movimiento Solidarista Costarricense (M.S.C.) en el año de 1962.

⁵⁰ MARCHENA, José Antonio. “ Una vez mas el lobo se viste con piel de oveja: El pensamiento solidarista”. Pág. 3.

⁵¹ Idem.

Sin embargo, creemos que el punto final del solidarismo marteniano es la fundación en 1961 del partido político Acción Solidarista que contaba con papeletas para elegir diputados que recibe el julio de 1961 el abierto apoyo de Martén a quien se le postula como candidato a diputado por la provincia de San José. Fiel a las aspiraciones solidaristas, el partido Acción Solidarista pretendía llevar diputados al Poder Legislativo en 1962 para finalmente alcanzar el poder en 1966. La incursión política del solidarismo resultó en un verdadero fracaso al obtener únicamente 3.199 votos, apoyo que no le alcanzó para ubicar en el Legislativo siquiera un diputado por cociente ni por subcociente. De esta manera, se marca el ocaso del solidarismo marteniano.

4.4.2. *EL SOLIDARISMO CONFESIONAL*

El solidarismo confesional surge poco después de haber decaído el solidarismo marteniano como una forma de rescatar al movimiento solidarista de su extinción. El impulso a este tipo de solidarismo se le debe a la Escuela Social Juan XXIII que fue fundada en 1963 durante el arzobispado de monseñor Carlos Humberto Rodríguez; el objetivo de la escuela era alejar a la clase obrera y campesina de las ideologías izquierdistas y “recristianizarla”, este organismo tuvo una influencia insignificante en el desarrollo del movimiento solidarista en el período comprendido de 1963 a 1967, sin embargo, durante los años 1968 a 1969 algunos de los sacerdotes jóvenes que participaban de su dirigencia se solidarizan con el Movimiento Sindical en algunas huelgas, marchas y manifestaciones reivindicativas, esto les acarrió ser considerados como “sacerdotes rebeldes” y luego es sustituido por un nuevo director, el Presbítero Claudio María Solano Cerdas que le imprime a la organización la ideología solidarista a partir de 1971. La gestión del Presbítero manifiesta la necesidad de dar impulso a organizaciones alternas al sindicato, en este sentido, sin apartarse de la doctrina social de la iglesia, el solidarismo le parece el medio adecuado para lograr la mediatización de la lucha librada por el trabajador a través del sindicato que, en el anacrónico pensar de algunos religiosos, representaba un instrumento del comunismo. La escuela Social Juan XXIII (ESJ23) adquiere entonces una clara intención ideológica que se refleja claramente en algunas de sus normas.

“1. Respetar a todos los criterios y a todas las clases sociales, haciendo las críticas y exposiciones en forma objetiva y ponderada.

2. Evitar del todo caer en partidismos políticos, o religiosos, que coloquen a la Escuela en pugna con grupo alguno, para concentrar los esfuerzos de todos y eliminar la lucha de clases”⁵²

⁵² FOLLETO DE DIVULGATIVO DE LA ESCUELA JUAN XXIII. Citado por BLANCO, Gustavo y NAVARRO, Orlando. Op. Cit. Pág. 73.

Sin embargo, la frase que resume y define explícitamente esa intención ideológica es la siguiente: “...Ampliando las normas expresadas anteriormente, queremos aclarar que el objetivo principal de la Escuela Social Juan XXIII es concentrar los esfuerzos de todos en combatir la subversión y eliminar la lucha de clases, que son el arma mas poderosa que el comunismo está esgrimiendo en contra de nuestro modo de vida democrático y de libre empresa...”⁵³

El solidarismo confesional recurre a la desinterpretación de frases contenidas en la Biblia y del texto de las encíclicas papales que sacan de su contexto y, por ello, de su significado real, tal es el caso del párrafo siguiente de la encíclica “Mater et Magistra” (mayo 1961): “Obreros y empresarios regularán relaciones, inspirándose en el principio de la solidaridad humana. Que los trabajadores de la tierra deben sentirse solidarios los unos de los otros”.⁵⁴ Esto los solidaristas lo toman como una invitación papal hacia el solidarismo a pesar de que su sentido sea llamar al sector patronal a tratar dignamente a los trabajadores y a éstos a despojarse del individualismo y solidarizarse con los trabajadores de otras regiones en la lucha por el reconocimiento de esa dignidad humana.

El Solidarismo Confesional se autoconcibe como “una doctrina económica fundada en la solidaridad humana, en las bases filosóficas del cristianismo y que Charles Gide resume en una sola de las enseñanzas de Jesús: “Ama a tu prójimo como a ti mismo” y que podemos agregar:

- Lo que no quieras para ti, no lo quieras para los demás.
- Si no quieres ser explotado, no explotes a tus trabajadores.
- Si no quieres pasar hambre, no mates de hambre a los que de ti dependen.
- Si no quieres ser robado en tu trabajo, no robes a tu patrón.
- Si no quieres ser despojado, no despojes a tu patrón.
- Si no quieres ser asesinado, no asesines a tus jefes”.⁵⁵

La última parte del mensaje anterior entraña un sentido amenazante e intimidador para los trabajadores que en si contradice el mismo precepto religioso de que dice depender.

⁵³ Idem.

⁵⁴ Citado por ARENAS MENES, Ricardo. **El solidarismo nueva opción en la relación obrero-patronal** . Pág. 8.

⁵⁵ LUMBRERAS PORTELA, Álvaro. Citado por ARENAS MENES, Ricardo. Op. Cit. Pág. 19.

El Solidarismo Confesional, aparte de su marcada tendencia religiosa, se ve influenciado por la categorización que caracterizaba al discurso del presidente estadounidense Ronald Reagan, que dividía la realidad en lo bueno y lo malo; lo bueno en este caso era el solidarismo, querido por Dios y, lo malo el sindicalismo, tentáculo dañino de ese “monstruo” llamado comunismo.

Este tipo de solidarismo hace uso de un método tristemente conocido por nuestros pueblos durante la conquista y la colonia con la sola diferencia de que ahora no eran espejos lo que nos ofrecían, era el espejismo de la desproletarización y la cogestión empresarial del trabajador pero, al igual que antes, valiéndose de una hipócrita y prostituida interpretación de Dios y su palabra, favorece los fines de los poderosos y hunde al trabajador cada vez mas en la miseria. Creemos conveniente en este punto reproducir un relato que involucra al presbítero Claudio María Solano Cerdas y que es una muestra clara de la clasista hipocresía de dicho tipo de solidarismo y que es narrado por un ex-promotor solidarista costarricense:

Recuerdo siempre la actitud del Padre Solano, es algo que se me ha quedado grabado en la mente. Es la relación que tenía con los trabajadores de la bananera y cuando llegaba algún “alto” personero de la política, del gobierno o de las empresas.

En una ocasión llegó a buscar al Padre un trabajador, con su indumentaria campesina, con una gran humildad. Claudio lo atiende de mala gana, y le dice en forma grotesca que está muy ocupado, que saque cita con la secretaria; el trabajador, se puso todo “colorado” de la vergüenza, se sintió muy mal.

Luego llegó Rafael Angel Calderón Fournier, y la reacción del Padre fue: “El señor me lo trajo, como le va don Rafael Ángel. Es un placer para mi tenerlo por acá, bla, bla, bla, y con mas de una reverencia...”⁵⁶

El solidarismo confesional es impulsado también a través de las empresas transnacionales pero su incursión a nivel internacional al igual que la del solidarismo marteniano, fracasa debido a las ideas anticonfesionales de los empresarios de los países en que intentó la introducción, tal fue el caso de los empresarios guatemaltecos en la década de mil novecientos setenta y finalmente decae al ser sustituido Ronald Reagan como Presidente de los Estados Unidos de Norteamérica por George Bush.

⁵⁶ FLORES MADRIGAL, Juan José. *El Solidarismo desde adentro: Testimonio de Juan José Flores*. Pág. 83.

Para concluir con nuestra descripción del solidarismo confesional hemos creído adecuado acotar que el mismo, a pesar de jactarse de atender la de Dios y pretender justificar sus planteamientos con citas bíblicas maliciosamente interpretadas ha pasado por alto un detalle fundamental: Que el mismo Jesucristo delimitó claramente el ámbito de acción de la iglesia al campo de lo espiritual, es decir, Dios en la fe y el mundo en el mundo. A continuación transcribiremos el texto en el que basamos nuestra aseveración, corresponde al Evangelio de San Marcos, Versículos del 13 al 17: "... Pero le enviaron algunos fariseos y herodianos para sorprenderle en alguna expresión. Los cuales vinieron y dijéronle: Maestro, nosotros sabemos que eres hombre veraz y que no atiendes a respetos humanos: porque no miras la calidad de las personas, sino que enseñas el cambio de Dios con lisura y según él es: ¿Nos es lícito a nosotros, pueblo escogido de Dios, el pagar tributos a César, o podemos no pagarle?.

Jesús, penetrando su malicia, díjoles: ¿Para qué venís a tentarme? Dadme a ver un denario. Presentáronselo, y El les dice: ¿De quién es ésta imagen y esta inscripción? Respondieron: De César. Entonces replicó Jesús y díjoles: Pagad, pues, a César lo es de César, y a Dios, lo que es de Dios. Con cuya respuesta los dejó maravillados”.

4.4.3. EL SOLIDARISMO NEOLIBERAL

Esta clase de solidarismo surge a partir del momento en el que el solidarismo confesional comienza a decaer y es promovido básicamente por el sector empresarial que integra instituciones encargadas de promocionarlo y que excluyen la participación de los trabajadores. El solidarismo neoliberal tiene como finalidad minimizar los costos, cosa que logra al mediatizar y desprestigiar la acción organizada de los trabajadores, y maximizar la producción.

Aunque hace uso en su discurso de los principios a que supuestamente atendía el solidarismo marteniiano, en la práctica la positividad de éstos es totalmente inexistente convirtiéndolos solamente en un método demagógico para lograr introducir al trabajador en un sistema donde su total pasividad se convierta en la única garantía de su estabilidad laboral.

Propio del sistema económico del cual toma su influencia, abandona cualquier tipo de contemplación ética o moral con tal de alcanzar sus fines, aboga por un Estado policía y la flexibilización de las normas que rigen en Derecho de Trabajo, es decir, por la desregulación y abolición del minimum de garantías que protegen al trabajador de la desmesurada codicia patronal.

El solidarismo neoliberal, valiéndose del poder económico de sus promotores pretende, y de hecho muchas veces lo logra; ejercer la mayor

presión política posible sobre los órganos de decisión del Estado a fin de ir acomodando paulatinamente el marco de legalidad para la realización de sus metas y dificultar la respuesta sindical hasta finalmente hacer desaparecer el movimiento.

Los solidaristas neoliberales “se presentan como fieles defensores de la empresa privada, presentada como “motor de la economía” y del mercado, como mecanismo ideal para la organización interna de la sociedad”.⁵⁷ Eliminar de su perspectiva a condición humana del trabajador y le reducen a simples datos numéricos en las estadísticas de costos y utilidades.

Una práctica común en el solidarismo neoliberal ha sido la de hacer al trabajador firmar el documento a través del cual se adhiere a la asociación solidarista de la empresa previamente a firmar su contrato de trabajo, con lo cual se asegura el patrono que el nuevo empleado, por su necesidad de trabajar, será tan pasivo y tan buen esquirol como los demás solidaristas.

4.5. *LOS PRINCIPIOS DEL SOLIDARISMO Y LOS CONTRAPRINCIPIOS A QUE, EN LA REALIDAD, DA LUGAR LA PRÁCTICA SOLIDARISTA*

El movimiento solidarista pretende ser visualizado como la “medicina mágica” a la problemática social de los países a que eufemísticamente se les denomina “países en vías de desarrollo” pero, para formarnos una idea de lo mas apegada a la realidad y verdadera orientación de este movimiento, hemos de ir mas allá de la simple enunciación teórica de los principios que lo rigen y analizaremos de qué forma se manifiestan en la práctica. Para tal efecto, adoptamos como categoría los contraprincipios que estarán constituidos por las contradicciones que detectemos en el apego a los mismos en que incurra la usanza solidarista. La mecánica que utilizaremos consistirá en presentar el principio en cuestión y, seguidamente, el contraprincipio a que de lugar:

a) *Principio de afiliación voluntaria.* Este es esencial en cuanto una institución tiene su origen jurídico en el derecho a la libre asociación. Es común encontrar a empresas en donde “la afiliación a la asociación solidarista es una condición para la contratación del trabajador o la renovación de su contrato de trabajo”, lo cual vulnera la voluntariedad de la afiliación a la misma y por ende la libertad de asociarse.

El principio anteriormente citado no es incluido en el listado ofrecido por el conocido solidarista guatemalteco, Ricardo Arenas Menes, en su tesis de grado titulada “El solidarismo, nueva opción en la relación obrero-

⁵⁷ MARCHENA, José Antonio. Op. Cit. Pág. 4.

patronal”, sin prejuzgar la intencionalidad de dicha omisión, hemos creído necesaria su inclusión debido a que dicha libertad es vital para cualquier organización que se pretenda fundada en el ejercicio del derecho a la libre asociación; hecha esta salvedad, seguiremos los principios que el mencionado promotor solidarista atribuye a dicho movimiento.

b) *El objetivo común fundamental de trabajadores y empresarios solidaristas es el aumento de la producción, para su retribución equitativa.*

⁵⁸ La realidad nos demuestra que el salario, principal prestación de los trabajadores, no evoluciona en el mismo nivel en el que aumenta su producción, por lo cual la retribución se vuelve mucho menos equitativa en cuanto mas se produzca.

c) *Los problemas de retribución deben resolverse conjuntamente con los de producción.*

A la par de las garantías sociales coexisten las garantías económicas ⁵⁹ obviamente el solidarismo resuelve el problema de la producción mas no el de distribución puesto que el salario del trabajador no aumenta en la misma medida que aumenta el rendimiento exigido de el; además, al mediatizar la acción colectiva de los trabajadores, junto con las garantías económicas se pierden las sociales pues se les somete al arbitrio patronal cuyos objetivos son naturalmente opuestos a los de la clase trabajadora.

d) La riqueza debe producirse eficientemente y, ya creada, distribuirse equitativamente, conforme a normas de conveniencia económica y social entre empleados y empleadores y a colectividad que con ellos labora. ⁶⁰

Este principio encierra en si una grave contradicción pues no se puede repartir equitativamente si se va ha hacer conforme a normas de determinada conveniencia, el movimiento solidarista es un movimiento organizado, promovido y controlado por el sector patronal, así que, por naturaleza, tales normas de retribución no atienden a otra conveniencia que no sea la del propio patrono.

e) *La lucha de clases debe eliminarse por medio de leyes y medidas justas y sustituirse por el solidarismo económico.* ⁶¹ Los sindicatos obreros y patronales deben convertir su espíritu hostil en un principio de fraternidad

⁵⁸ ARENAS MENES, Ricardo. **El solidarismo nueva opción en la relación Obrero-Patronal** . Pág. 14.

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Idem.

solidarista. Es este principio el que otorga al movimiento solidarista su característica antisindical pues, digan lo que digan, el ejercicio por parte de los trabajadores de los derechos de Sindicación y de Negociación Colectiva, al encontrarse reconocidos por el marco legal, nunca podría ser considerado como una actitud hostil, por otra parte, los fines de la clase trabajadora y los de la clase patronal son de índole opuesta; el trabajador vende su fuerza de trabajo para proporcionarse él y su familia lo necesario para subsistir con la dignidad que como ser humano merece y; el patrono, tiene como finalidad comprar la fuerza de trabajo del trabajador y apropiarse de la riqueza que con esta se produce y, para que la porción de esa riqueza que se apropia sea mayor, recurre a la minimización de su inversión en fuerza de trabajo y a exigir la maximización de la eficiencia de quienes la aportan al proceso de producción. Esta relación entre clases sociales con finalidades coadyuvantes pero opuestas originan el fenómeno de la lucha de clases, categoría innegable en un sistema capitalista, sin embargo, esta lucha de clases opuestas no es irreconciliable sin el solidarismo, la negociación colectiva ofrece la oportunidad de reconciliar estas finalidades opuestas atendiendo a factores reales y no antojadizos de alguna de las partes con la ventaja de que, además de resolver el problema de producción resuelve y actualiza la situación económica y social de quienes efectivamente producen la riqueza: la clase trabajadora.

f) La indemnización del trabajador debe convertirse en un interés ahorrado en la empresa, adaptado a cada modalidad de producción, cuyo pago al trabajador e inversión por este, estarán debidamente regulados.⁶²

Este principio alude al pasivo laboral que debe estar garantizado por una reserva de capital que el patrono debe guardar para cumplir con su pago; la indemnización, es una prestación aleatoria que depende de que el trabajador haya sido despedido injustificadamente, lo cual la hace incierta para éste, sin poder disponer de esta reserva y el solidarismo le brinda esta oportunidad además de permitirle con los mismos recursos del trabajador satisfacer necesidades económicas y sociales a cuyo mitigo lo obliga la ley, según sus posibilidades.

En Guatemala, el movimiento solidarista contradujo este principio en 1989 al oponerse rotundamente a la aprobación de la Ley de compensación por tiempo de servicio, acto que legitima nuestras aseveraciones.

g) El ser humano es libre y sociable y tiene derecho natural a cultivarse y enriquecerse sin otro límite que el derecho ajeno. Para hacer efectiva la obligación de adquirir cultura, existen las escuelas privadas y públicas y la enseñanza gratuita y obligatoria. Para hacer efectiva la obligación de adquirir

⁶² Idem.

patrimonio debe crearse el ahorro solidarista en el seno de las empresas privadas y de las instituciones del Estado.⁶³ Crear y poseer un patrimonio es un derecho no una obligación, la obligación oponible a todos los hombres es la de respetar dicho patrimonio; en otro sentido, el solidarismo, al desterrar la negociación colectiva como medio para superar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores, está limitando este derecho a enriquecerse y formar un patrimonio a la voluntad y conveniencia del sector patronal, lo cual afecta a la clase trabajadora, que es cuantitativamente mayor.

h) La iniciativa, la inventiva y la capacidad individual son el motor del progreso. La empresa privada con espíritu público es el eje de la organización económica de la colectividad. El desarrollo económico racional requiere la dirección inteligente y democrática del Estado, para que los esfuerzos individuales no se anulen recíprocamente.⁶⁴ Aunque los principales promotores del movimiento solidarista; léase los empresarios, han logrado gracias a su poder económico, influir en las decisiones de Estado, creemos que éste no debe intervenir sino en defensa del respeto de los derechos que asisten a la persona, en el caso de los trabajadores, a legislar en pro del conocimiento y el efectivo ejercicio de las garantías que, como clase, les han sido reconocidos ya que, siendo la clase social mayoritaria, ningún Estado de Derecho ni democracia alguna sería real mientras tales presupuestos no se cumplan.

i) El poder público no se utilizará para competir con ventaja con la iniciativa particular o suplantarla, debiendo las empresas estatales sujetarse a la acción rectificadora, basada en el cálculo económico de costos y rendimientos.⁶⁵ El Estado y sus instituciones no son empresas, su objetivo no es el lucro puesto que, en ese caso, la obligación de tributar se perdería, el Estado tiene como fin servir a la comunidad no servirse de ella.

j) La empresa debe ser la institución ético-económica en cuyo seno se produce la riqueza conforme a normas de eficiencia y justicia social.⁶⁶ No contradecemos la afirmación inmersa en este principio pero dudamos que el movimiento solidarista lo lleve a la positividad puesto que, si lo que se pretende es alcanzar la justicia social, no debe arrebatarle a las clases mayoritarias los mecanismos para propugnar por la misma, tal y como sucede con el solidarismo al mediatizar la acción organizada de los trabajadores e

⁶³ Idem.

⁶⁴ *Ibidem.* Págs. 14 , 1.5

⁶⁵ *Ibidem.* Pág. 15.

⁶⁶ Idem.

impedir el ejercicio de dos derechos fundamentales en esa lucha como lo son el de sindicación y de negociación colectiva.

k) Todo asalariado tiene derecho y la obligación de acumular un patrimonio por medio del ahorro propio con la ayuda de la empresa donde trabaja. Se declara que un ahorro contribuido por mitades por la empresa y el trabajador constituye una participación equitativa y es un medio eficaz para lograr la desproletarización de los trabajadores.⁶⁷ La realidad en el movimiento solidarista es que el aporte correspondiente a la parte patronal no es desembolsado por éste sino que es tomado de la reserva legal que, para garantizar el pasivo laboral de los trabajadores, la ley lo obliga a guardar por lo que dicha contribución bipartita es ilusoria, al final de cuentas, es sólo el trabajador el que lo financia con la ventaja para el patrono de evitarle a los trabajadores acceder a las ventajas económicas que está obligado a reconocer dependiendo de las posibilidades reales de la empresa.

4.6. PAÍSES EN DONDE ACTUALMENTE SE IMPULSA EL MOVIMIENTO SOLIDARISTA

El movimiento solidarista nace con la pretensión de incursionar y extenderse internacionalmente, este proceso se ve facilitado por el interés que provoca en las empresas transnacionales que encuentran en el solidarismo el instrumento propicio para lograr debilitar y destruir el movimiento sindical, recordemos que durante el fenómeno conocido como “guerra de baja intensidad” el sindicalismo fue paranoicamente identificado como la expresión social del comunismo, lo cual provocó la encarnizada persecución a sus líderes y la continúa represión a sus actividades y, en vista de que el sindicato no podía abolirse legalmente por fundamentarse en el derecho humano a la libre asociación y la irrenunciabilidad de las garantías laborales, optaron por hacerse de un movimiento alterno que le restara pujanza y paulatinamente convirtiera al trabajador en un ente pasivo y sin afanes reivindicativos, situación que necesariamente desembocaría en la aniquilación del sindicalismo. En esta sección trataremos de mostrar una visión general de los países en que actualmente mantiene presencia el solidarismo.

MÉXICO

En este hermano país el Estado actúa como una especie de aliado de la clase trabajadora, cuenta con un sistema de salarios mínimos que impone la revisión periódica de los mismos a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (C.N.S.M) integrada por representantes de los trabajadores,

⁶⁷ Idem.

de los empresarios y del gobierno cuya reunión tiene por objeto efectuar un análisis de la relación precios-salario a fin de establecer en base a esos costos un salario mínimo lo mas apegado posible a las necesidades básicas del trabajador y su familia. Estos acuerdos tienen absoluta validez para todos los trabajadores y son totalmente exigibles a cualquier patrono, sea este el Estado, nacional, extranjero, cooperativas y otros. En el caso de los trabajadores sindicalizados, que cuenten con contrato colectivo de trabajo no se ven afectados por tal regulación empero, al negociar nuevamente el contrato colectivo, el porcentaje en que se incremente su salario no podrá ser menor al porcentaje en el que el salario mínimo fue incrementado, es decir, la negociación no parte de cero sino de un porcentaje mínimo de aumento salarial que resulta irrenunciable para el trabajador e insoslayable para el patrono.

En un caso como el mexicano, el solidarismo, con su idea de establecer la solidaridad entre el trabajador y el empresario, resulta impensable para los trabajadores cuya solidaridad ha sido agenciada al Estado llegando incluso a rechazar aumentos salariales solidarizándose con el gobierno pero, libremente de sus devastadores efectos en la esfera de los derechos de los trabajadores, no podemos negarle al solidarismo su carácter de corriente filosófica por lo que su presencia en México no debe buscarse solamente en la creación de asociaciones Solidaristas sino también en la línea de pensamiento de personas e instituciones con poder de convocatoria suficiente para implementarlo, en un futuro, como política de Estado; este es el caso del Partido de Acción Nacional (PAN) que representa la mayor oposición al Partido Revolucionario Institucional (PRI) Que ejerce el poder desde varias décadas atrás, el PAN ha venido adquiriendo fuerza desde su fundación hasta llegar a ser considerado el principal y mas fuerte opositor del Partido Revolucionario Institucional (PRI).

El discurso ideológico del PAN, al igual que el movimiento solidarista, toma como eje la solidaridad y se autoconcibe como una tendencia intermedia entre el capitalismo, de derecha e individualista y el socialismo, de izquierda y colectivista, corrientes en que esta agrupación considera dividido el mundo y no acepta la contradicción entre la persona individual y las estructuras sociales; en su convicción, resulta nociva la radicalización de posiciones en cuanto al funcionamiento de la sociedad.

Siguiendo a Juan Cambrón Ramírez en su informe titulado “El Solidarismo en México”, podemos señalar “que el solidarismo para el PAN es mas bien una definición del principio doctrinario de la solidaridad, lo cual se puede comprobar en un artículo doctrinal de Federico Ling Altamirano, reconocido ideólogo y político panista, quien escribe “tan fuerte es la atracción que ofrece este postulado básico (la solidaridad) sobre algunos de los mas destacados filósofos de nuestro siglo, que algunos llegan a definir la

doctrina misma (la solidaridad) como solidarismo”⁶⁸ A pesar de que aún no se manifiesta como movimiento, recomendamos seguir con atención el desarrollo del PAN en México a fin de prevenir su posible consolidación.

GUATEMALA

Guatemala, después de Costa Rica, es el país en el que mayor desarrollo ha alcanzado el movimiento solidarista y su avance se cierne como una amenaza real en contra de la subsistencia del sindicalismo y de los derechos del trabajador por lo que urge realizar una lucha frontal por proteger las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo y no permitir su desnaturalización al legitimar como tal a la asociación solidarista cuyo origen y finalidad se condensan en los intereses patronales, para cuya conveniencia hace del trabajador un ser pasivo y sin afanes reivindicativos; sin embargo, dado que en el capítulo posterior analizaremos mas detenidamente el movimiento solidarista guatemalteco, no entramos en mayores detalles sino hasta dicha oportunidad.

EL SALVADOR

A partir de 1980, el sindicalismo salvadoreño experimentó la persecución y represión del Estado en alianza con el poder económico cuyo objetivo era evitar el surgimiento de nuevos sindicatos e impedir el funcionamiento y lograr la disolución de los existentes. En medio de este clima de violencia en algunas de las empresas económicamente mas poderosas se comenzaron a crear las conocidas Comisiones Obrero-Patronales como una estrategia patronal en contra del Movimiento Sindical, estas comisiones estaban conformadas por representantes patronales y trabajadores designados por la empresa, quedando las comisiones generalmente presididas por el gerente, las mismas ofrecían una serie de insignificantes beneficios a los trabajadores a fin de que se abstuvieran de ejercer el derecho a la negociación colectiva, el costo de estas concesiones a los trabajadores se cubre con los aportes de los mismos, descontados de sus salarios mas un fondo proporcionado por el patrono, éstas son, sin lugar a dudas, la versión salvadoreña del solidarismo. “En 1984 dos importantes empresas productoras de bebidas, La Constancia S.A. y Embotelladora Tropical S.A., pertenecientes a una misma familia, anuló y canceló los contratos laborales del 50% de los sindicalistas, dejándolos sin empleo; ante esta situación, los restantes trabajadores organizados renunciaron a su membresía sindical para conservar sus puestos de trabajo. Inmediatamente después de esta maniobra la dirección

⁶⁸ Citado por CEDAL . **El problema solidarista y la respuesta sindical en Centro América** . Págs. 117, 118.

de la empresa formó la Comisión Obrero-Patronal y autorizó el funcionamiento de una clínica asistencial, la construcción de una capilla, la ampliación de instalaciones deportivas y el inicio de un proyecto habitacional para los trabajadores”.⁶⁹

Sin embargo, la promoción del solidarismo como tal se inicia en 1989 por la “Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), La Cámara de Comercio e Industrias, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) en coordinación con la Fundación Salvadoreña de Desarrollo Económico y Social (FUSADES). El solidarismo en ese país ha sido tímido, un alto empresario manifestó en 1990, que estaban esperando mejores condiciones sociopolíticas para desarrollarlo”.⁷⁰

Actualmente, el solidarismo en El Salvador no ha registrado un crecimiento tan alarmante como en Guatemala pero continúa siendo una amenaza latente para el sindicalismo salvadoreño.

HONDURAS

Los primeros indicios de actividad solidarista los encontramos en algunas empresas dedicadas a la producción y comercialización de productos químicos en donde se presenta como cooperativas que participan como inversionistas de la misma empresa y ofrecen al trabajador servicios de salud, recreación, deportes, etc. financiados por los mismos trabajadores; también en algunas empresas pertenecientes a la industria textil se crean las denominadas asociaciones de empleados no sindicalizados con el fin de restar fuerza o impedir el surgimiento de sindicatos con intenciones de hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales en el ejercicio del Derecho de negociación colectiva, además, el Estado ha participado también en la creación de instituciones alternas al sindicato con el único propósito de frenar el auge del Movimiento Sindical. Sin embargo, el solidarismo no hace su aparición formal sino hasta el 12 de julio de 1985 cuando se constituye la asociación solidarista de la empresa Polymer Industrial S.A., subsidiaria de la transnacional United Braud.

A partir de allí se ha notado la presencia de promotores solidaristas costarricense que han participado directamente en eventos educativos patrocinados por el sector empresarial hondureño. El 2 de noviembre de 1986, en uno de tales eventos, se establecen los mecanismos para conformar la

⁶⁹ MENA, David. **El solidarismo en El Salvador**. Citado por Cedal Op. Cit. Págs. 92, 93.

⁷⁰ ISAULA VEGA, Victor. Op. Cit. Págs.. 8, 9.

Federación Solidarista Hondureña pero, a pesar de la intensa actividad desarrollada, hasta 1990 no se había logrado constituir mas de 10 asociaciones solidaristas, este mediocre avance ha sido atribuido a diversas causas entre las que pueden citarse la falta de claridad de la propuesta solidarista al no poder superar ni siquiera en apariencia las expectativas que brinda al trabajador el Movimiento Sindical y la aguda crisis económica por la que atraviesa el hermano pueblo hondureño.

El solidarismo entró en una clara lucha contra el Movimiento Sindical, sin ocultar sus intenciones de aniquilarlo pero, a pesar de ello, el arraigo y la tenacidad sindical le han propinado duros golpes al movimiento solidarista, lo cual no significa un freno definitivo pues, como lo demuestran los hechos acaecidos en la zona minera de El Mochito, Santa Bárbara, en 1991, donde se intentó crear un nuevo tipo de híbrido, un sindicato solidarista, al haber intervenido directamente el ejército en un acto de represión armada contra trabajadores desarmados, queda claro que el solidarismo no cuenta como aliados únicamente a los empresarios sino que también al mismo Estado.

NICARAGUA

El solidarismo era una idea impensada en Nicaragua durante la vigencia del régimen sandinista pero, la situación política originada por el mismo provocó que muchos empresarios nicaragüenses partieran al exilio y conocieran de esta forma el movimiento solidarista. Al arribar al poder el gobierno neoliberal de Violeta Barrios de Chamorro, muchos de ellos regresan del exilio para exigir el reintegro de sus antiguos bienes, situación que provoca la agudización de la pobreza y la polarización política que permite presentar la idea de la armonía, la solidaridad y la cooperación como la perfecta solución a la problemática social.

En 1991 arriba a Nicaragua uno de los máximos dirigentes del solidarismo costarricense invitado por la Cervecería Victoria, su propuesta consistió en crear las llamadas Asociaciones para el Desarrollo Integral y del Trabajo (ADIT) que tendrían un representante en la Junta Directiva de empresa y que administraría de un 8% a 10% de las acciones de las empresas mixtas ⁷¹ pero, a pesar de ello, en Nicaragua aun no existe un movimiento solidarista tan definido como el existente en Guatemala, cosa que da al sindicalismo nicaragüense la ventaja de poder adoptar las medias preventivas pertinentes dentro del marco de una estrategia internacional de defensa obrera contra el solidarismo.

⁷¹ *Ibidem.* Pág. 8.

COSTA RICA

El solidarismo surge como movimiento en 1947, con la propuesta generada por el Licenciado Alberto Martén Chavarría, hasta la fecha es el único país en el que ha alcanzado tal nivel de consolidación, lo cual no es de extrañarse si consideramos que Costa Rica es el epicentro de esta estrategia patronal. La primera Asociación Solidarista que se funda en este país es la de la “Librería López” en el mes de agosto de 1949 y posteriormente, en septiembre del mismo año, la de “El Gallito Industrial”. En 1953 se funda la Unión Solidarista Costarricense, en 1961 surge el partido Acción Solidarista que fracasa rotundamente en 1962, en 1963 se funda la Escuela Social Juan XXIII (E.S.J23), el otro órgano poderoso del movimiento solidarista pero su directo involucramiento con el mismo ocurre hasta, 1971 cuando asume su dirección el presbítero Claudio Solano Cerdas. En enero de 1972 se crea un Organismo Patronal Solidarista denominado “Asociación de Empresarios Pro Justicia Social, iniciativa que le es atribuida al padre Claudio Solano. En 1977 se crea la Federación de Asociaciones Solidaristas (FENASOL) con el fin de impedir el pago a los trabajadores del auxilio de cesantía impulsado por el gobierno del licenciado Daniel Oduber Quirós como parte del proyecto de creación del Sector de Economía Laboral (SEL) que vendría a impedir la utilización por parte del patrono de la reserva que, para cubrir el pasivo laboral, se debía mantener.

En 1984, el 1o. de noviembre, la Asamblea Legislativa aprueba el decreto número 6970, “Ley de Asociaciones Solidaristas”, que institucionaliza y consolida el movimiento solidarista costarricense. En 1985 se aprueba la creación de la Financiera Solidarista además de constituirse el Consejo Superior Solidarista de la Américas cuya función es analizar y proponer estrategias para el impulso del solidarismo a nivel continental. En 1989 ya se contaba en Costa Rica con mas de 1200 asociaciones solidaristas.

En enero de 1989, en la Industria Textilera Tres Ríos, al darse cuenta el trabajador de que la asociación solidarista estaba siendo dirigida exclusivamente por el empresario y sus empleados de confianza en contra de los intereses de los trabajadores, se luchó por establecer un Comité Electoral Neutral con sus respectivo reglamento e integrar una papeleta integrada netamente por trabajadores para las elecciones de Junta Directiva de la asociación, situación que motivó el despido del promotor solidarista Juan José Flores lo cual fue el detonante para la PRIMERA HUELGA SOLIDARISTA que tuvo una duración de 36 horas cuando la patronal aceptó firmar un documento en el cual “todas las propuestas por la empresa y la Junta Directiva de la asociación, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Irónicamente, afirma Juan Flores- parecía que estábamos suscribiendo el acta de la independencia”.⁷² Sin embargo, dos días después de suscribirlo, fueron

⁷² FLORES, Juan José. Op. Cit. Págs. 101, 102.

despedidos 240 trabajadores, incluidos los que figuraban en la papeleta de elección y los miembros del Comité Electoral.

En junio de 1991, luego de enviar una Misión de Contactos Directos a Costa Rica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tras la denuncia presentada por los sindicatos costarricenses a través de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), identificada como caso No. 1483, reconoce la interferencia solidarista en el campo sindical, la violación por parte del Movimiento Solidarista y del Estado de Costa Rica de derechos como el de Negociación Colectiva y la Libertad Sindical, de principios laborales como el tutelar al favorecer el gobierno abiertamente este movimiento dejando en desventaja al sindicalismo, lo cual implica la violación a los artículos 2 y 4 del Convenio 98 de la OIT, ratificado por el gobierno costarricense.

No obstante la resolución de la OIT, el 9 de julio de 1991, el Presidente de la República, Rafael A. Calderón F. Y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Carlos Monge Rodríguez, mediante el decreto No. 20608 - TSS, aprueban el “Reglamento de la Ley de Asociaciones Solidaristas”.

PANAMÁ

La presencia solidarista en este país se ha limitado a la organización de seminarios dirigidos a empresarios y trabajadores por parte de la Escuela Social Juan XXIII de Costa Rica, hasta 1989 aún no se había registrado la creación de alguna Asociación Solidarista, sin embargo, conviene al Sindicalismo latinoamericano incluir al panameño en una estrategia continental de defensa contra el solidarismo.

BELICE

Según los informes con los que cuenta ASEPROLA y que datan del año 1996 se afirma que en este cercano país ha sido creada la Asociación Solidarista de Belice que es liderada por el señor Eloy Foremar, lo cual es un síntoma preocupante ya que además se ha reportado la presencia solidarista en las empresas bananeras que operan en el país beliceño.

AMÉRICA DEL SUR

Aunque no nos ha sido posible acceder a mayor información, tenemos conocimiento de que actualmente se intenta impulsar el movimiento solidarista en países como Venezuela, Ecuador, Chile y Argentina; sin embargo, por la situación antes expuesta, nos limitamos a hacer esta mención.

4.7. LA CALIDAD TOTAL, LOS CÍRCULOS DE CALIDAD Y EL SOLIDARISMO

Tanto la conocida “Calidad Total” como los llamados “Círculos de Calidad” son estrategias de incursión del movimiento solidarista mediante las cuales el patrono, bajo la promesa de mayores beneficios para el trabajador, busca inducir la mentalidad obrera a cambiarse por una mentalidad empresarial que lo lleve a sobreponer los intereses de la empresa a los de él y de su familia; esto conduce al trabajador a dejar de visualizarse como asalariado y a sentirse como parte de la dirigencia misma de la empresa y, por lo tanto, lo lleva a compartir con el patrono su aversión hacia la lucha reivindicativa de los trabajadores por considerarse ajeno a ella.

Pertenecer a uno de estos programas es presentado por el patrono como un privilegio concebido solamente a “los mejores trabajadores” es decir, los mas productivos y cuya personalidad muestre mayores índices de individualismo, por lo que la sola idea de forma parte del programa se convierte de por si en un incentivo aparte del económico-real que es mínimo pero suficiente para fomentar la competencia individual entre los trabajadores y convertir al obrero en una especie de capataz y soplón patronal ante cualquier atisbo sindicalista o de cualquier otra forma de asociación laboral con pretensiones reivindicativas. Estos grupos de “escogidos” mantienen reuniones periódicas a fin de analizar los problemas de producción y contrarrestar cualquier situación que “interfiera” con el aumento productivo, entre estos, el ejercicio de la sindicación y de la negociación colectiva. Este tipo de programas permiten al patrono aumentar sus beneficios sin tener que recurrir a aumentos salariales y trascender de la explotación de la fuerza de trabajo a una explotación intelectual e ideológica pues le ayuda a agregar al activo de la empresa la identidad del trabajador como tal pues éste la pierde sin perder, ante el patrono, esta calidad. La calidad total y los círculos de calidad suelen ser usados estratégicamente por el patrono de dos maneras:

A. Como fase previa a la introducción del solidarismo a la empresa, pues facilita el proceso de desarraigo en el trabajador de la conciencia de clase que permite la lucha sindical.

B. Como programa propio de un solidarismo ya establecido a fin de debilitar, destruir o impedir la existencia de una organización laboral con identidad propia.

Regularmente se ofrece a los trabajadores en estos programas una capacitación que, en la práctica, no pasa de ser una farsa pues no redundo en la superación académica del asalariado, por el contrario, esta enseñanza sin valor ni respaldo académico lo insta únicamente a aprender la forma de autodestruirse socialmente juntamente con la clase a la que pertenece y de la que no saldrá.

4.8. *LOS POSTULADOS PRÁCTICOS DEL MOVIMIENTO SOLIDARISTA (EL MAQUIAVELO DEL SOLIDARISMO)*

Para cerrar este capítulo trazaremos los paralelos existentes entre los fines prácticos del movimiento solidarista y los principios esbozados por Nicolás Maquiavelo en su obra “El Príncipe” para ello hemos identificado a la empresa con la ciudad o el principado, al patrón con el príncipe y al trabajador con el pueblo o ciudadano; nuestro análisis, sin lugar a dudas ayudará a quien lo lea a adquirir una visión realista del solidarismo y a descubrir, al contacto con la realidad, sus verdaderas finalidades. Prosiguiendo pues, tales postulados son los siguientes:

- La creación en el trabajador de una mentalidad individualista que le impida unirse en la defensa de sus intereses comunes. “Cada uno ve aquello que el príncipe parece ser, y pocos conocen lo que es en realidad; y estos pocos no intentan oponerse a la mayoría. (Divide y vencerás)”.⁷³
- Proteger los intereses patronales a costa de los de los trabajadores. “Quienquiera que ayuda a otro a engrandecerse trabaja en contra de sus propios intereses y labra su propia ruina”⁷⁴
- Utilizar la poca riqueza del trabajador para, a la vez de proporcionarle los satisfactores a que la ley lo obliga, evitarse el riesgo de su lucha reivindicativa; todo esto sin tocar la mayor parte de la riqueza producida por el trabajo que es apropiada por el patrono. “Gastar el dinero de otro aumentará la reputación de un príncipe, mientras que si gasta su propio dinero se arruinará”⁷⁵
- Mediatizar la acción organizada obrera valiéndose de sus necesidades para introducirlo en un movimiento que, aunque no tiene la intención de resolverlas, destruye la identidad de clase del trabajador induciéndolo a una mentalidad

⁷³ MAQUIAVELO, Nicolás. **El príncipe**. Pág. 89.

⁷⁴ *Ibidem* . Pág. 50

⁷⁵ *Ibidem* . Pág. 83

empresarial que, en nombre de la armonía y la búsqueda conjunta de la justicia social, actúe solo en favor de los intereses patronales. “Hay que ser un artista en el fingimiento y un maestro en el arte de disfrazar las cosas, aunque los hombres son tan ingenuos y apegados a las necesidades del momento, que quien engaña siempre encuentra a alguien que se deje engañar de la forma mas simple”. ⁷⁶

- Como paso previo, disminuir la fuerza sindical e impedir la influencia reivindicativa del sindicato en los trabajadores, impidiendo a toda costa el éxito de las actividades sindicales “Si alguien consiente o ayuda a que otro adquiera mayor poder, aquel se verá, a cambio, arruinado” ⁷⁷
- La destrucción de los sindicatos existentes “Toda ofensa hecha a un hombre debe ser de tal magnitud que no permita tener una revancha”. ⁷⁸
- El despido masivo de trabajadores al menor indicio del ejercicio del derecho de sindicación o de negociación colectiva, creando inmediatamente una asociación solidarista u otorgando beneficios mínimos a los miembros de la que ya exista a fin de truncar la actividad reivindicativa de los trabajadores sin afectar totalmente la producción de la empresa. “Deben realizarse todas las crueldades a la vez, porque cuanto menos se recrea uno en ellas, menos ofenden; en cambio, los beneficios y las recompensas deben ofrecerse poco a poco, para que aprecien mejor” ⁷⁹
- Condicionar la estabilidad laboral al hecho de pertenecer a la asociación solidarista. “El temor, contrario al amor, es mantenido por el peligro de

⁷⁶ *Ibíd.* . Pág. 89.

⁷⁷ *Ibíd.* . Pág. 53.

⁷⁸ *Ibíd.* . Pág. 49.

⁷⁹ *Ibíd.* . Pág. 65.

unos castigos, que nunca fallan”.⁸⁰

- El patrono debe mostrarse identificado con el trabajador sin correr el riesgo que esta identificación se extienda a sus necesidades, para ello, regularmente, se hace uso de fiestas y actividades deportivas o culturales que, además de facilitar dicho acercamiento, incentivan el desarrollo de la mentalidad empresarial en el trabajador. Y lo distraen de posibles intenciones reivindicativas. “Conviene al príncipe pasar por administrador de la inteligencia y de las artes, alentar a los ciudadanos en sus profesiones, premiar a los mejores para estímulo en el trabajo y a cuantos contribuyan al engrandecimiento de la ciudad. También debe distraer al pueblo, en ciertas fechas, con fiestas y espectáculos; y asistir a las reuniones de los sectores para estimularlos”⁸¹
- El patrono debe mostrarse solidario con la problemática de los trabajadores y, aunque posteriormente no lo cumpla, prometerles su ayuda en caso de necesidad a fin de hacerlos suponer que ambos están en un mismo nivel y procurar la mutua comprensión. “El príncipe debe esforzarse en que los ciudadanos lo necesiten en todo momento y en cualquier situación, pues así siempre le serán fieles y obedientes”⁸²

Para finalizar estableceremos que, desde la perspectiva patronal, el sindicato, al ser producto de la fuerza de la identidad de una clase específica; la trabajadora, representa un obstáculo para aumentar la producción al mínimo costo posible y agudizar la explotación al trabajador propuesta por el esquema económico neoliberal por lo que, deshacerse de él y acabar con la identidad de la clase trabajadora justifica cualquier medida que se tome sin importar que la misma, como lo es el caso del solidarismo, contraríe la ética y vulnere los derechos provenientes de la calidad humana del trabajador y del preponderante papel que desempeña en la producción de la riqueza. Es por eso que no es de extrañarse que esta estrategia patronal pueda identificarse tan

⁸⁰ *Ibíd.* . Pág. 85.

⁸¹ *Ibíd.* . Pág. 101.

⁸² *Ibíd.* . Pág. 67.

fácilmente con el pensamiento maquiavélico si, al final de cuentas, ambos parten de una sola idea: “El fin justifica los medios”.⁸³

4.9. INDICIOS Y MANIFESTACIONES DE LA PRESENCIA DEL SOLIDARISMO EN LA EMPRESA

La principal motivación para agregar éste título al presente capítulo es precisamente la de ayudar a detectar a tiempo la introducción del solidarismo en una empresa y con ello permitir una respuesta organizada en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores; cabe decir que, para que sea posible identificar un fenómeno como solidarista, es necesaria la concurrencia de tres elementos fundamentales: “Un pensamiento ordenado, una propuesta económica y social y una organización específica que se encargue de llevar eso a la práctica”.⁸⁴ Para conseguir un efectivo aprovechamiento didáctico, hemos decidido dividir estos indicios y manifestaciones en tres etapas o categorías:

ETAPA DE INTRODUCCIÓN

En esta fase el empresario, movido por su afán de debilitar o truncar la efectividad de un movimiento generado por el descontento de los trabajadores o sus aspiraciones por mejorías en sus condiciones de trabajo (económicas y/o sociales), pretende moldear la mentalidad del trabajador a manera de evitar sus posibles sospechas respecto a las verdaderas intenciones solidaristas, de tal forma podemos afirmar que las condiciones propicias que aprovecha el patrono para implementar el solidarismo concurren cuando “se ha iniciado un movimiento de los trabajadores para crear un Sindicato y el patrono se entera. En este caso puede que el patrono decida solicitar ayuda a los solidaristas del país o de otro país para frenar el sindicato o cuando en la empresa hay un sindicato muy fuerte y este ha iniciado una lucha reivindicativa importante”;⁸⁵ entonces, recurre a alguna o algunas de las siguientes actividades:

1. La elección del “empleado del mes” a quien se le otorga algún tipo de comisión extra o se le ubica en un “cuadro de honor” de donde se escogerá al “empleado del año”.

⁸³ MAQUIAVELO, Nicolás. Citado por Editorial Océano. **Océano Conciso**. Pág. 782.

⁸⁴ ASEPROLA. **Preguntas y respuestas sobre el solidarismo**. Fascículos para el estudio del solidarismo. Pág. 3.

⁸⁵ *Ibidem*. Pág. 1.

2. La implementación de programas a los que suele denominárseles “círculos de calidad” o “calidad total”.
3. Envía a cursos y talleres a otros países con solidarismo desarrollado (Costa Rica o Guatemala) a representantes de la gerencia, de la administración, trabajadores, e inclusive dirigentes sindicales.
4. Habla de un fondo de crédito para los trabajadores.
5. Realiza talleres o actividades educativas dentro de la misma empresa con instructores de otros países.
6. Convoca a una asamblea para crear una asociación solidarista o algo parecido sin el nombre del solidarismo.
7. Se nota un cambio de comportamiento de la gerencia y el personal de mando. Estos comienzan a dialogar con los trabajadores acerca de mejorar las relaciones entre empleador y empleados, hablando de la importancia del diálogo, de la necesidad de que haya armonía entre ambos y de la paz laboral.⁸⁶
8. Se inician campañas de desprestigio en contra de la organización sindical o de los líderes sindicales.
9. La empresa difunde las ideas del solidarismo, tales como las bondades de la alianza del patrón y el trabajador, la armonía y la paz laboral, el arreglo directo, etc.
10. La empresa comienza a ofrecer concesiones nuevas, tales como: crear fondos de crédito, financiar actividades educativas, deportivas y culturales, abrir un expendio o supermercado de víveres, fiestas o celebraciones.
11. La oficina de la gerencia o de personal comienza a hacer propaganda en favor de las nuevas ideas y actividades.
12. La empresa paga cursos y seminarios dentro y fuera del país para que un grupo de trabajadores conozca el solidarismo.
12. La empresa comienza a hablar de un arreglo directo para regular las relaciones obrero-patronales en vez de una Convención o Contrato Colectivo.⁸⁷

⁸⁶ *Ibidem.* Págs. 1, 2.

⁸⁷ *Ibidem.* Pág. 2.

B. ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN O IMPOSICIÓN

En esta fase, el patrono y/o sus representantes o empleados de confianza asumen abiertamente su apoyo al movimiento solidarista, lo cual se manifiesta a través de las siguientes actitudes:

1. El endurecimiento de su actitud frente a la negociación colectiva o el cumplimiento de los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo o de los contratos colectivos de trabajo.
2. La creación de sindicatos o comités ad-hoc fantasmas que, ante el planteamiento del conflicto colectivo de trabajo de parte del sindicato o del comité ad-hoc o permanente, negocia y aprueba un arreglo directo desaforando a quienes habían planteado el conflicto colectivo.
3. La implementación de programas de “calidad total o calidad solidarista” o de “círculos de calidad o círculos de calidad solidarista”.
4. “El empresario toma la decisión de introducirlo con todas sus características: Un pensamiento, una oferta de actividades económicas y sociales, una organización solidarista”
5. Cuando la gerencia y el departamento de personal de la empresa comienzan a realizar actividades de convencimiento y propaganda.
6. Cuando se reúne a una grupo de trabajadores para crear la asociación solidarista o algún organismo con los mismos propósitos, aunque se le de otro nombre.
7. Cuando el empresario comienza a financiar ciertas actividades solidaristas:
 - a. Ofrece el aporte económico para crear el fondo de créditos.
 - b. Financia actividades sociales
 - c. Realiza fiestas para atraer al trabajador.
8. Cuando la empresa recibe asesoría nacional o internacional de organismos solidaristas, tales como la Unión Solidarista de cada país, la Escuela Social Juan XXIII (organismo promotor del solidarismo, con sede en Costa Rica).⁸⁸

⁸⁸ *Ibidem.* Pág. 2, 3.

C. ETAPA DE CONSOLIDACIÓN Y/O MEDIATIZACIÓN EFECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

Esta constituye el momento cumbre del solidarismo que consiste en el despojo a los trabajadores de aquellas instituciones mediante las cuales puede plantear, en igualdad de condiciones con el patrono, sus necesidades y pretensiones. En efecto ya la mentalidad del trabajador ha pasado a formar parte del activo de la empresa y, si en caso aún subsiste el sindicato, sus fuerzas se encuentran tan menguadas que hacen inminente su destrucción, finalidad motriz del solidarismo y sus actividades. En este punto el patrono, directamente o a través de la asociación solidarista, puede adoptar las siguientes actitudes:

- 1.** La creación de empresas periféricas manejadas por la asociación solidarista, lo cual es un medio para el financiamiento de la misma y de economía para el patrono.
- 2.** Establecen programas de indemnización universal cuyos fondos son administrados por la asociación solidarista, esto le facilita al patrono la creación de un clima de inestabilidad laboral.
- 3.** Un condicionamiento psicológico a los nuevos trabajadores de la empresa a pertenecer a la asociación solidarista para asegurarse la estabilidad laboral, el cual se opera simultáneamente a su contratación.
- 4.** La utilización de trabajadores afiliados a la asociación solidarista como esquiroles o para canalizar la persecución penal de los líderes o asesores sindicales sin involucramiento directo del patrono y a la vez crear la impresión que son los propios trabajadores quienes rechazan la gestión del Sindicato o Coalición de trabajadores.
- 5.** El despido masivo de trabajadores sindicalizados incluyendo a los dirigentes.
- 6.** La no contratación de trabajadores con antecedentes de participación sindical.

CAPÍTULO V

5. El Movimiento Solidarista en Guatemala

5.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL MOVIMIENTO SOLIDARISTA EN GUATEMALA

Hemos insistido en que el solidarismo como idea surge en algunos países europeos, entre ellos Francia y Alemania, pero no es sino hasta 1947 cuando aparece en Costa Rica ya propiamente como un movimiento netamente antisindical. El solidarismo costarricense nace con pretensiones regionales y hasta continentales por lo que no resulta extraño que haya sido trasplantado a Guatemala. Sin embargo, el solidarismo guatemalteco se diferencia del costarricense en que el último adoptó una clara posición anti-sindicato mientras que el guatemalteco ha evitado autodeclararse con ese carácter empero, conociendo su realidad y analizando sus movimientos, no resulta necesaria tal declaración por la finalidad obvia que sus actividades demuestran. A continuación estableceremos el desarrollo histórico del Movimiento Solidarista en Guatemala gracias al informe titulado “El desarrollo del solidarismo en Guatemala” elaborado por Rolando Rivera Sánchez para la Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA) en donde se divide el mismo en tres etapas hasta el año de 1990.

5.1.1. PRIMERA ETAPA DEL SOLIDARISMO EN GUATEMALA (1961-1965)

Se caracteriza por el impulso que recibe de la Unión Solidarista Costarricense (USC), especialmente de parte de uno de los cofundadores del movimiento solidarista en Costa Rica, Álvaro Portella Lumbreras. En un inicio la implantación del solidarismo en Guatemala se encontró con el obstáculo de que era identificado por los empresarios guatemaltecos con el socialismo o bien por considerar que esto los conducía a la realización de gastos no obligados, en lo consiguiente resumiremos de manera ordenada el contenido del informe citado:

- 1) Álvaro Portella Lumbreras sostiene pláticas con algunos empresarios e impartiendo algunos cursos aislados.
- 2) Inicia contacto con la Cámara de Industrias de Guatemala, presidida por Julio Vila Bartorelli que, previo conocimiento de motivos encargado al asesor legal de la Cámara, Licenciado Julio Asencio Wunderlich, tramita una conferencia del promotor tico que concluye con la posibilidad de ser contratado para asesorar el impulso de este movimiento.

- 3) Portella Lumbreras contacta con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cargo del Ingeniero Carlos Cipriani, y dicta algunas conferencias al personal del Ministerio. En este momento los Licenciados Mario Coll Solares y Mario Castillo Paradas destacan por su respaldo al solidarismo.
- 4) El entonces Presidente guatemalteco, Miguel Idígoras Fuentes, envía una misiva a Álvaro Portella Lumbreras haciéndose eco del Ministerio de Trabajo en los deseos de éxito en la implantación de dicho movimiento en Guatemala.
- 5) Durante ese mismo año el promotor costarricense se dicta una plática a los dirigentes sindicales respecto al solidarismo, sin embargo, en un encomiable acierto, uno de los asesores sindicales advierten a los dirigentes de la tendencia antisindical del movimiento solidarista.
- 6) El 31 de mayo de 1961, mediante una carta, el ingeniero Luis Schlesinger, gerente del Centro de Desarrollo y Productividad Industrial, apoya la labor de Portella Lumbreras y lo recomienda con otros empresarios.
- 7) En el mismo mes de mayo suscriben un documento apoyando el solidarismo los siguientes empresarios: Manuel A. Ayau Relis, Empresa Fosforera, José Luis Arenas, Tablex S.A., Carbogas, Alfonso Gadala Marsú, Corcholatas y envases de Guatemala, Empind J. Barguen Ltda., Talleres Juan Mini, Kono Hnos., Extrudo plast., Textiles Nor Topic, Cervecería Centroamericana, Janz Aguero Novella Co. Ltda., Industria de Café S.A., Alfredo Herbruger Jr. Co. Ltda., Sánchez hnos. R. Ltada., El Centro Vidriero, Donald Charles Prentice y Enrique Novella.
- 8) El 31 de julio de 1961 se funda la Asociación Solidarista constituía por once empleados en la empresa Carbogás bajo el auspicio de su gerente Carlos Enrique Molina Muñoz pero la misma es posteriormente disuelta a raíz del surgimiento del Banco de los Trabajadores para que la empresa en vez de destinar la reserva para el cumplimiento del pasivo laboral a financiar la asociación solidarista, depositara las cuotas patronales en dicha institución.
- 9) Carlos Enrique Molina Muñoz es nombrado Presidente de la Cámara de Industrias de Guatemala y obvia promover el solidarismo en las empresas en que esta aglutina a excepción del apoyo que brinda a los seminarios que respecto a tal movimiento son dictados en septiembre de 1961.
- 10) el 16 de septiembre de 1961 se crea una oficina encargada de coordinar y promover el movimiento solidarista, la cual era financiada a través de pequeños aportes de algunas empresas privadas. Posteriormente se funda el Instituto de Relaciones Humanas.

11) En octubre de 1962 se efectúa la primera promoción de dirigentes laborales encargados de promover el movimiento solidarista.

12) En enero de 1963 asume la Presidencia de la República el Coronel Enrique Peralta Azurdia y, pese a la paralización de las actividades solidaristas, el Coronel Carlos Vielman, gerente del Comisariato del Ejército, lo promovió dentro del mismo. Sin embargo, el Presidente de la República prefiere la creación del Banco de los Trabajadores a un involucramiento institucional en pro del solidarismo.

13) El 28 de junio de 1963, Álvaro Portella Lumbreras, disidente del Proyecto de Creación del Banco de los Trabajadores durante una conferencia desarrollada en el teatro Gaden.

14) Coincidiendo con el lento crecimiento del Movimiento Solidarista en Costa Rica se abandona todo intento por implantar el solidarismo en Guatemala, hacia entonces el año 1965.

5.1.2. SEGUNDA ETAPA DEL SOLIDARISMO EN GUATEMALA (1976-1980)

En el afán de esconder su verdadero carácter antisindical, el Movimiento Solidarista Guatemalteco evade en su historia oficial los acontecimientos que este período comprende, tal vez porque pondría en evidencia como en la práctica vulnera sus demagógicos principios ante la necesidad de llevar a la realidad sus postulados reales, que no responden sino alguna mentalidad netamente empresarial que conscientemente niega al trabajador un acceso mas justo a la riqueza que él mismo produce. Nunca estará de mas insistir en que en esos momentos la represión y la violencia desencadenada en contra de los sectores populares alcanzó niveles de irracionalidad e intolerancia, de los cuales actualmente a un no se repone la sociedad guatemalteca, institucionalizándose descaradamente en los aparatos del Estado la violación a las garantías mínimas reconocidas por el derecho a la especie humana:

1) En 1976 ocurre un movimiento huelguístico promovido por el Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Central S.A. (Subsidiaria de la transnacional Coca-Cola)

2) Con tal motivo se solicita la asesoría de la Escuela Social Juan XXIII de Costa Rica y en particular de su director el Presbítero Claudio Solano para implementar estrategias que permitan el debilitamiento y destrucción del Sindicato. Cabe mencionar que la cúpula dirigencia del Movimiento Solidarista tico observados vertientes: Una, conformada por la Unión Solidarista Costarricense (USC) y, la otra, por la Escuela Social Juan XXIII

que, haciendo uso de un cristianismo espurio, dirige sus esfuerzos a la promoción del solidarismo en las empresas transnacionales caracterizándose y distinguiéndose de la USC en que su estrategia de penetración y confrontación con el sindicalismo regularmente recurre al uso y auxilio de la violencia contra los sindicalistas.

3) Se constituye la Asociación Solidarista y se inicia un programa de conferencias y dádivas a los trabajadores en un infructuoso esfuerzo por debilitar al sindicato.

4) En 1978 es asesinado el secretario general del Sindicato: Pedro Quevedo.

5) En 1979 es asesinado Manuel López, sucesor de Pedro Quevedo en el cargo de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Central S.A. (Coca-Cola).

6) En julio de 1979 la Embotelladora Central S.A. envía a personal de planta a recibir capacitación solidarista en Costa Rica, entre dichos empleados se puede mencionar a Rolando Maldonado, Efraín Zamora, Javier Rojas y Eliseo González.

7) La oposición del Sindicato de Trabajadores de la Embotelladora Central S.A. a la constitución de la asociación solidarista y su repudio a la brutal violencia que victimizaba a la Dirigencia Sindical recibe el apoyo internacional que se unió a la solicitud de respeto al Sindicato y al Pacto colectivo de Condiciones de Trabajo vigente y la disolución de la asociación solidarista. Este apoyo se materializó en el “label” o boicot comercial impuesto por las organizaciones obreras a la transnacional Coca-Cola en 1980.

5.1.3. TERCERA ETAPA DEL SOLIDARISMO EN GUATEMALA (1983-1989)

1) En 1983 el Ingeniero Leopoldo Sandoval, Ministro de Agricultura, le comunica a Portella Lumbreras que el Lic. Jorge Arenas Menes y otros finqueros desean introducir asociaciones solidaristas en sus fincas. Cabe en este punto establecer que prácticamente las cuarenta primeras asociaciones solidaristas fueron fundadas directamente por el promotor costarricense.

2) El 27 de agosto de 1983 se funda la asociación solidarista de las fincas La Perla y Santa Delfina, productoras de café y cardamomo, propiedad del Lic. Jorge Arenas Menes, y que en la actualidad aun subsiste.

3) Posteriormente, los afiliados a la asociación solidarista de esta finca, constituyen las Patrullas de Autodefensa Civil (PAC) para defender militarmente a la empresa contra la guerrilla en la creencia de que son

copropietarios de la misma lo cual conduce también a que la producción se quintuple empero, ello no representa un aumento en el salario real del trabajador.

4) El 23 de octubre de 1983 se funda en la fábrica de papel CONAPEL, ubicada en el departamento de Retalhuleu, propiedad del Lic. José Rolz (que mas adelante se convertirá en el primer presidente de la Unión Solidarista Guatemalteca) apoyado por Álvaro Rodríguez de Carnes Santa Clara S.A. (quien será vicepresidente de la Unión Solidarista) y por el Lic. Mario Coll Solares como asesor legal. En total se fundan cuatro asociaciones solidaristas durante ese año.

5) En 1983 se funda provisionalmente la Unión Solidarista Guatemalteca (USG).

6) En 1984 los Lics. Luis Fernando Montenegro, Julio P. Matheu, Frank Bocok y Luis Morales crean asociaciones solidaristas en sus empresas y posteriormente participan en la fundación de la Unión Solidarista Guatemalteca, en donde fungirán como vocales de su junta directiva. Este año se crean seis asociaciones solidaristas.

7) En 1985 se crean mas de veinte asociaciones solidaristas.

8) En 1986 se fundan cerca de treinta asociaciones.

9) En 1987 se organizan aproximadamente cuarenta asociaciones solidaristas.

10) En 1988 ya ascendían a sesenta y nueve las asociaciones solidaristas constituidas en Guatemala.

5.1.4. CUARTA ETAPA DEL SOLIDARISMO EN GUATEMALA (1990-2002)

Debemos iniciar aclarando que el informe presentado por Rolando Rivera Sánchez de la Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), que hasta el momento nos había servido como valiosa base informativa, concluye en la tercera etapa (es decir hasta 1989) debido probablemente a su trágico fallecimiento en un accidente aéreo. Hemos encuadrado este lapso en una cuarta etapa dado que sus características la distinguen de períodos anteriores, si bien es cierto que en años anteriores el movimiento solidarista se desarrolló bajo la encubierta complacencia del Estado como una estrategia antisindical y contrainsurgente no es sino hasta 1990 cuando el Estado exterioriza a través de acciones concretas su apoyo al solidarismo, evidentemente esto conculca las obligaciones a que sujetan al

Estado de Guatemala los convenios internacionales en materia de trabajo que se encuentran vigentes para el país; especialmente los convenios número 87, referente a la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicalización y el número 98, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A continuación encontraremos al detalle de los hechos que consideramos se pueden incluir en la misma:

1) Aunque su fundación data de 1983, su nacimiento formal ocurre hasta 1990 cuando la Unión Solidarista Guatemalteca obtiene el reconocimiento de su personalidad jurídica como una institución del derecho civil, dicho reconocimiento se efectúa mediante el Acuerdo Gubernativo número 937-90 de fecha 25 de septiembre de 1990 y publicado en el Diario de Centroamérica el 4 de octubre del mismo año. Su Junta Directiva fue integrada por el Lic. José Rolz como Presidente Álvaro Rodríguez como vicepresidente, los Lics. Luis Fernando Montenegro, Julio P. Matheu, Frank Bocok, Luis Morales y el Ing. Fernando Bolaños (Finca Esquimo) como voales el Ing. Rodrigo Prera (Incesa Standard) como tesorero, el Ing. Juan Diem (Finca el Chorro) como protesorero, el Lic. Juan José Urruela Kong (Fábrica de jabón la Luz S.A.) Como Fiscal y el Lic. Ricardo Arenas Menes, hermano de Enrique Arenas, como asesor legal, llama la atención la participación solamente de la institución encargada de la promoción del movimiento solidarista en Guatemala.

2) En los meses de septiembre y octubre de 1990, la Unión Solidarista Guatemalteca (USG) y otras asociaciones solidaristas de diversas empresas coincide, mediante campos pagados en los principales periódicos del país, con el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, comerciales, industriales y financieras (CACIF) en su oposición y ataque al proyecto de la “Ley de Compensación Económica por tiempo de servicio” que a pesar de ello fue aprobada por el Congreso de la República a través del decreto número 57-90.

3) La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA) junto a otros sindicatos de trabajadores interponen ante la Corte Suprema de Justicia un Recurso de Amparo en contra del Presidente de la República y del Ministro de Gobernación al considerar que se extralimitaron de sus atribuciones al aprobar los estatutos y reconocer la personalidad jurídica de la Asociación Solidarista Guatemalteca (ASG) mediante el Acuerdo Gubernativo número 937-90 pues ello atenta en contra de la Libertad Sindical y viola las obligaciones del Estado contenidas en los convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El expediente fue iniciado el 3 de noviembre de 1990.

4) La Corte Suprema de Justicia lo admite para su trámite asignándole el numero 304-90 y traslada el expediente a la Corte de Constitucionalidad adhiriéndose al proceso otras organizaciones de trabajadores adjuntando

distintos medios de prueba para demostrar el acoso y ataque del movimiento solidarista contra el Sindicalismo Libre. La Corte de Constitucionalidad denegó el Amparo Provisional.

5) El 21 de marzo de 1991 la Corte de Constitucionalidad al resolver el Recurso de Amparo contenido en el expediente número 304-90 establece en su CONSIDERANDO VI: “Es evidente que la parte postulante del amparo no probó sus proposiciones de hecho ni tampoco se determinó la existencia de agravio a los intereses que representó en el amparo, con los que se solidarizó en alegato el Ministro de Trabajo y Previsión Social por lo que, no siendo viable el amparo pedido, ***no tiene relevancia examinar su petición de fondo.*** Estas razones inclinan a resolver denegatoria de amparo, pero son condena en costas al interponente ni multa a su abogado patrocinante, ***porque el mismo no puede tenerse como frívolo ni es notoria su improcedencia***” (las negrillas y los subrayados son nuestros). Al tenor de lo establecido en esta parte de la sentencia y la denegatoria del amparo nos surgen algunas preguntas: ¿Qué debemos entender por un amparo frívolo e improcedente? ¿Acaso no es frívola es improcedente aquella solicitud para cuya denegatoria no resulta necesario examinar el fondo del asunto? Entonces; ¿Por qué la Corte de Constitucionalidad no consideró frívola e improcedente una solicitud de amparo para cuya denegatoria no necesitó conocer el fondo del asunto sin que tampoco existiera el voto razonado en contra de tal denegatoria de alguno de los magistrados que en ese entonces la integraban?... Lamentablemente, al menos en este trabajo, no podemos esbozar respuesta lógica a nuestras interrogantes, en cambio, nos queda duda respecto a las positividad del principio tutelar del Derecho de Trabajo en la práctica forense Guatemalteca y de la falta de voluntad por hacerlo respetar de parte de quienes tienen esa potestad y obligación.

6) El 13 de noviembre de 1997 el Organismo Legislativo aprueba el decreto número 114-97, Ley del Organismo Ejecutivo, que en su artículo 40 literal d), al regular las atribuciones del Ministro de Trabajo y Previsión Social, le otorga la prerrogativa de aprobar los estatutos y reconocer la personalidad jurídica de las organizaciones solidarias de los trabajadores, que de manera encubierta hace referencia a las asociaciones solidaristas. Ante el alcance del contenido de dicho texto legal se presentó la férrea oposición de parte de los trabajadores organizados y especialmente de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala. (UNSITRAGUA).

7) Con fecha 26 de octubre de 1998 el Organismo Ejecutivo sancionó y envió para su publicación y vigencia el decreto número 63-98 del Congreso de la República de Guatemala que deja sin efecto la literal d) del Artículo 40 del decreto número 114-97, Ley del Organismo Ejecutivo. Sin embargo, este decreto (63-98) no significa necesariamente que se haya abandonado la intentona estatal por legitimar a la asociación solidarista como institución del Derecho Colectivo de Trabajo. (El contenido del decreto número 63-98 del

Congreso de la República de Guatemala se encuentra transcrito en el capítulo I de este trabajo.

8) En la actualidad el movimiento solidarista se expande alarmantemente en Guatemala y la formación de asociaciones solidaristas fácilmente supera el promedio de constitución de Sindicatos de Trabajadores, ello en gran parte debido a la poca cultura sindical del trabajador guatemalteco, el temor infundido mediante la brutal represión de que ha sido objeto en épocas anteriores el movimiento sindical y la lentitud, muchas veces maliciosa, con que se desarrollan en la Dirección General de Trabajo los trámites de reconocimiento de la personalidad jurídica y aprobación de estatutos de los sindicatos de trabajadores.

Los tres poderes del Estado guatemalteco han intervenido en los últimos años en la labor de facilitar la consolidación del solidarismo en Guatemala y ello implica la constante violación de las obligaciones a que lo sujetan los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Además se ha dado a la tarea de crear asociaciones solidaristas en sus instituciones, ya sean estas descentralizadas, autónomas o semiautónomas de tal forma que hoy día existen asociaciones solidaristas en el Organismo Judicial, en el Instituto de Transformación Agraria, Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, Municipalidad de Zacapa, en Telgua S.A. que, aunque pertenece a la iniciativa privada, se formó desde mayo de 1998, es decir antes de su venta, con la finalidad de garantizar a los compradores que la misma, contrario a Guatel, no contaría con Sindicato de Trabajadores y, como se jacta la Licenciada Hilda Aguilar, asesora de la Unión Solidarista Guatemalteca, en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS está en proceso de formación.

Esta etapa aun no termina y, de continuar el actual ritmo de expansión del movimiento solidarista en Guatemala, podríamos, en algún tiempo, lamentar la consolidación total de este fenómeno y de las perniciosas consecuencias que ello implicaría para el trabajador guatemalteco. Mantenemos la convicción de que el momento de hacerle frente es aquí y ahora, poniendo en marcha de parte de las organizaciones sindicales y afines un plan tendente a contrarrestar el espejismo creado en el trabajador por la asociación solidarista y así empezar una nueva etapa, la del epílogo del movimiento solidarista en nuestro país y por que no decirlo, en Latinoamérica.

5.2. CONDICIONES QUE HAN FACILITADO EL AVANCE DEL SOLIDARISMO EN GUATEMALA

A continuación estableceremos las causas que, según nuestro criterio, han permitido que Guatemala se convierta en terreno fértil para el desarrollo del movimiento solidarista, nuestra visión del problema que este desarrollo

significa se pretende integrar por lo que trataremos de ordenar nuestras enunciaciones conforme a una bien entendida concatenación, dicho en otras palabras, creemos que cada causa particular es condicionada por otras de mayor amplitud y alcance pero, queremos ser claros en que el orden de importancia de estos factores puede variar el problema solidarista; explicado lo anterior, mencionaremos los siguientes:

a) Una comunidad internacional, al parecer engolosinada con el inexistente logro de un proceso pacificador cuyo objetivo era erradicar gradualmente las causas de la guerra, que prefiere, a priori, aceptar como veraces los demagógicos informes oficiales a verificar como, en la práctica, estos suelen encubrir una realidad en donde la pobreza, principal fuente de conflictos sociales, lejos de ser erradicada se afianza en una constante explotación a la clase mayoritaria realizada ante el amparo y la complaciente mirada del Estado.

b) Un Organización Internacional del Trabajo que, a pesar de su innegable trayectoria de defensa de los derechos de los trabajadores, se ha mostrado demasiado cautelosa ante el avance del solidarismo en Guatemala y no ha propiciado una efectiva unidad internacional de las organizaciones laborales a fin de que la solidaridad sindical se manifieste con alcance global y esta contribuya a que las estrategias de defensa contra el solidarismo tengan la consistencia necesaria para condicionar al empresario y al Estado al respeto de los derechos de los trabajadores.

c) El paulatino retiro del apoyo financiero internacional a las organizaciones sindicales nacionales.

d) La canalización del apoyo financiero internacional a la lucha obrera por intermedio de las instituciones del Estado en lugar de hacerlo llegar directamente a las organizaciones de trabajadores lo cual incide en que dichos recursos nunca lleguen a sus destino (los trabajadores) o bien se apliquen en la implementación de estrategias contrarias o ajenas a los intereses de la clase trabajadora.

e) Un Estado que, en rotunda negación de sus obligaciones jurídicas y morales, en vez de tutelar el trabajo tutela al capital a costa del primero y de quienes lo aportan, impulsando o permitiendo complacientemente la aplicación de estrategias tendentes a debilitar o destruir la expresión colectiva de los trabajadores.

f) Un sistema político dotado con los mecanismos necesarios para lograr la fosilización en el poder de intereses poco representativos, cuya influencia es mas que notoria en la decisiones de gobierno, asegurándose con ello que prevalecerán a costa de los intereses de los sectores mayoritarios.

g) Un sistema jurídico sumamente inestable cuyas modificaciones se orientan a limitar constantemente la libertad sindical o a fomentar la indiferencia del trabajador hacia la lucha organizada.

h) La absoluta burocratización de las instituciones encargadas de supervisar el respeto al derecho del trabajo y de llevar el control administrativo de las organizaciones sindicales, lo cual conlleva a un tortuguismo muy favorable para la toma de represalias por parte del sector patronal. Agregado a esto la corrupción de muchos de los funcionarios que las integran.

i) Una Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) que, finalizado el conflicto armado, parece mas interesada en asegurar su supervivencia política a través de una velada complicidad con el Partido de Avanzada Nacional (PAN), manifiesta en la positividad de su dirigencia ante las medidas antipopulares adoptadas por el gobierno, que por guardar la debida fidelidad a los intereses y necesidades de los sectores con quienes afirman identificarse lo cual la descarta de antemano como una oposición real y como sector político consciente con la lucha organizada obrera.

j) Un movimiento sindical debilitado por la brutal y violenta represión institucionalizada en su contra durante el conflicto armado que acarrió el temor del trabajador a involucrarse en la lucha obrera y, consiguientemente, la falta de renovación en su liderazgo de soluciones alternas al solidarismo y la adopción de mecanismos que le cierran las puertas a su desarrollo como estrategia antisindical.

k) La gradual desaparición de la cultura sindical en el trabajador, y con ella de la identidad de clase que estimula la cohesión de los trabajadores, y convierte sus necesidades en argumentos factibles de ser utilizados por el solidarismo para incursionar y mediatizarlo como grupo humano con fines y aspiraciones propias.

Aunque no negaremos que existen mas causas para el desarrollo solidarista en Guatemala, creemos que los aspectos anteriormente enumerados deben ser esencialmente tomados en cuenta a la hora de elaborar una estrategia nacional de defensa contra el solidarismo que bien pueda servir como base para una contraofensiva a nivel internacional.

5.3. TIPO DE SOLIDARISMO QUE SE PRACTICA EN GUATEMALA

Para descubrir cuál es la vertiente del solidarismo que tiene aplicación en Guatemala es necesario efectuar un análisis respecto a los mecanismos y actividades empleadas para su introducción y vigencia, debido a que es a través de estos actos que se manifiestan las finalidades perseguidas,

recordemos que el solidarismo se considera un movimiento único por lo que no reconoce la existencia de distintas tendencias y, como consecuencia de eso, no suele identificarse con alguna de las dos que todavía no desaparecen: El solidarismo confesional y el solidarismo neoliberal.

Durante las primeras etapas del desarrollo histórico del movimiento solidarista en Guatemala, se trata de introducir a nivel nacional un solidarismo de tipo confesional pero, precisamente el carácter anticonfesional del empresario guatemalteco y la coyuntura económica y política del momento, enfrenta un ambiente de indiferencia hacia su eficacia como estrategia antisindical, posteriormente las empresas transnacionales que contaban con filiales en Costa Rica y Guatemala, motivados por los resultados obtenidos por el solidarismo costarricense, trasplantan a Guatemala el modelo tico que les era familiar. En este punto queremos hacer referencia al movimiento solidarista tico en donde la Escuela Social Juan XXIII, uno de los dos órganos promotores del solidarismo en ese país, ejerce su mayor influencia en la costa atlántica de la vecinación, que es donde se asientan las transnacionales bananeras que también cuentan con sucursales en nor-oriente guatemalteco; si tomamos en cuenta que la Escuela Social Juan XXIII es la que se le atribuye la creación del solidarismo confesional, podríamos afirmar que en Guatemala, al menos en algunas empresas transnacionales, se practica el solidarismo confesional.

En cambio la realidad en el resto del país es totalmente distinta, empezando por el carácter anticonfesional de los empresarios que encuentran demasiado riesgo en permitirle a la iglesia la función rectora en la labor de crear en el trabajador una nueva mentalidad que antagonice con el sindicalismo pues dependerían de la ideología individual de los sacerdotes, que en muchos casos nos se ciñen a la postura oficial de la cúpula religiosa.

Si bien es cierto, muchas empresas que cuentan con el solidarismo establecido, hacen uso de los servicios que brinda la Escuela Social Juan XXIII de Costa Rica, estos solo abarcan lo referente a cursos o seminarios sobre relaciones humanas a los que se envía a los trabajadores que se destaquen dentro de la asociación solidarista o dentro de los programas de calidad total que muchas veces son impulsados por la gerencia de las empresas como paso previo a la introducción del solidarismo. Esta práctica solidarista se encuentra coordinada y controlada, a nivel nacional, por la Unión Solidarista Guatemalteca, una organización creada en 1983 y reconocida como asociación civil en 1988 que se caracteriza por estar dirigida exclusivamente por empresarios o representantes de éstos y, a nivel interno de la empresa por la gerencia o directamente por el patrono, este control busca básicamente la destrucción del sindicalismo a toda costa.

Hace algún tiempo se hizo público un memorando elaborado por el Lic. Samuel Cabrera Padilla, quien fuera Ministro de Trabajo durante una

dictadura militar en la década de los 80's, dirigido a la Empresa de Seguridad WACKENHUT DE GUATEMALA S.A, subsidiaria de la transnacional WACKENHUT Corporation, cuyo responsable local era Fernando Hegel, en donde se establecen una serie de lineamientos para impedir y destruir cualquier tipo de organización laboral que no este bajo el control patronal, en este sentido se refiere a mecanismos para contratar espías entre los trabajadores cuya función será la de informar a la dirección de la empresa sobre cualquier indicio de inconformidad o protesta, la manera de crear sindicatos ficticios o asociaciones solidaristas que le aseguren al empleador el absoluto control de la relación laboral, como despedir a los directivos sindicales, como crear empresas satélites para forzar la división entre trabajadores, como difamar a la dirigencia sindical, como realizar despidos masivos, como contratar trabajadores sin que la empresa se involucre directamente en la relación de trabajo, fija una serie de características que deben buscarse en las personas que contraten como trabajadores, en fin, tras la afirmación de que “el guante de seda debe ocultar una mano de hierro”, parece justificar el empleo de cualquier medio con tal de lograr la neutralización y aniquilación del sindicalismo. Aunque no profundizaremos, por ahora en el contenido de este memorando, es importante citar que las tácticas recomendadas por el Lic. Samuel Cabrera Padilla han sido constantemente aplicadas en muchas empresas nacionales, lo cual resulta lógico si consideramos que se basan en las experiencias provenientes de casos análogos tratados.

El solidarismo es entonces utilizado como una estrategia patronal en contra del sindicalismo y es como tal que se impulsa; es decir, en Guatemala no existe un movimiento solidarista como producto de una aspiración filosófica sino que como reflejo de la aspiración patronal de controlar de manera absoluta la relación laboral a fin de que esta responda exclusivamente a sus intereses individuales sin reparar en la satisfacción de las necesidades de la clase trabajadora a quien se le despoja de su contenido humano para ser visualizada como un elemento mas del proceso de producción; esta perspectiva es precisamente la que admite el desarraigo de los principios éticos que inspiraban el solidarismo marteniiano y confesional, lo cual da lugar al empleo de un tipo de solidarismo que se vale indistintamente de los medios y métodos de incursión de éstas dos vertientes solidaristas para la consecución de sus fines, que se identifican plenamente con los del patrono dentro del sistema económico neoliberal, que propugna por un capitalismo voraz e inhumano, de allí que le llamemos solidarismo neoliberal.

En conclusión, es posible fundamentar la aseveración de que en Guatemala se aplica un tipo de solidarismo neoliberal, pues aunque hay algunas manifestaciones confesionales las mismas son producto de la utilización de esta vertiente del solidarismo para coadyuvar a la realización de las finalidades de los empresarios neoliberales.

CAPÍTULO VI

6. La Asociación Solidarista como expresión jurídica del Solidarismo o Movimiento Solidarista

En este capítulo abordaremos lo referente a la expresión jurídica del solidarismo; si el cooperativismo se expresa a través de la cooperativa y el sindicalismo mediante el sindicato, es lógico suponer que el movimiento solidarista para desarrollarse debe hacer uso de alguna institución que cumpla la misma función que la cooperativa y el sindicato en los ejemplos citados, tal es el caso de la asociación solidarista que, con ésta o con otra denominación, llevará al plano de la práctica social los postulados, principios y finalidades solidaristas, repetidamente esbozados en capítulos anteriores.

6.1. DEFINICIÓN

Sin lugar a dudas, quienes defienden y promueven el movimiento solidarista, en absoluta negación de la realidad que sus prácticas nos muestran, la definen de la siguiente manera: “Son organizaciones de trabajadores, dirigidas y administradas democráticamente por ellos mismos, que cuentan con reconocimiento de su personalidad jurídica con reglamentos y de afiliación y retiro voluntario en virtud de las cuales el trabajador afiliado se compromete a ahorrar un porcentaje de su salario”;⁸⁹ para Ricardo Arenas Menes “es una unión de trabajadores pertenecientes a una empresa que se asocian con el fin de formar una entidad similar a una cooperativa”⁹⁰ por su parte, la Ley de asociaciones solidaristas, Decreto No. 6970 del Organismo Legislativo de Costa Rica, en su artículo 1o. regula taxativamente: “Las asociaciones solidaristas son organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica. Su gobierno y administración competen exclusivamente a los trabajadores afiliados a ellas”. Cabe decir que ninguna de las definiciones presentadas por el solidarismo para la asociación solidarista contempla la posibilidad de que actúe como órgano de estudio y superación de las condiciones en que el trabajador se desenvuelve, tampoco hacen referencia a la participación patronal y de sus representantes o empleados de confianza que, al menos en el solidarismo guatemalteco, actúan como socios y parte de la dirección de las mismas; otro aspecto importante es que no se le asigna una naturaleza jurídica específica y que, al generalizar la

⁸⁹ UNIÓN SOLIDARISTA GUATEMALTECA. **Solidarismo: oportunidad y prosperidad para todos.** Págs. 3, 4.

⁹⁰ ARENAS MENES, Ricardo. Op. Cit. Introducción.

concepción de trabajador, se les abre las puertas a los de confianza del patrono para asumir el control de la asociación solidarista.

Para la autorizada opinión de ASEPROLA, “Una asociación solidarista es una organización formalmente integrada por trabajadores de una misma empresa. La experiencia dice que los mandos administrativos y gerenciales, hasta el mismo gerente, pueden integrar e integran en muchos casos activamente la asociación solidarista en el caso de todos los países centroamericanos donde existe. La asociación tiene una estructura típica de la figura legal de la asociación común, que esta establecida en diversos códigos en todos los países de la región. Políticamente debemos entender la asociación, como el brazo organizativo, el instrumento principal, sobre el cual descansan los programas, las actividades y la vida y dinámica del solidarismo”.⁹¹

Desde nuestro punto de vista, creemos estar en la posibilidad de elaborar una definición al respecto mas apegada a la situación del solidarismo en Guatemala, de tal manera, afirmamos que la asociación solidarista “es una institución de derecho privado, en cuya formación participan trabajadores y patronos, directamente o a través de sus representantes o empleados de confianza, financiando con recursos de los trabajadores actividades tendentes a realizar los fines y obligaciones patronales. A manera de un sindicato mixto, se ubica en un plano alterno al del sindicato de trabajadores, desaforándolo paulatinamente y trasladando el control absoluto de la relación obrero-patronal a manos del patrono pues, en nombre de la “armonía laboral” y de la “desproletarización obrera”, despoja al trabajador de cualquier posibilidad que el ejercicio del Derecho a la Negociación Colectiva redunde en reivindicaciones económicas y sociales acordes con la situación económica real de la empresa o centro de producción dejando éstas, por el contrario, sujetas a la voluntad del patrono y de las leyes del mercado impuestas por el sistema económico neoliberal”.

5.2. CARACTERÍSTICAS

La asociación solidarista cuenta con una serie de rasgos que la diferencian y separan de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo y a la vez la dotan de una configuración propia, según la opinión de los estudiosos del tema y de las organizaciones que se han ocupado de recopilar y analizar las distintas experiencias tenidas en los países en el que el solidarismo se ha impulsado, son las siguientes:

1. “El patrono influye, decide y pone a los directivos solidaristas en la mayoría de los casos.

⁹¹ ASEPROLA. Op. Cit. Págs. 23, 24.

2. Los directivos generalmente son representantes patronales o personal administrativo cercano a la gerencia. Normalmente son jefaturas o personal con cargo de poder.
3. El patrono coloca el personal contable y administrativo de la asociación solidarista, para vigilar y controlar el manejo de los fondos económicos y de los programas.
4. No es casualidad que un jefe, el gerente, el contador o director de personal resulten directivos o presidentes de la asociación solidarista.
5. El patrono compra fidelidad a través de los recursos económicos que aporta provenientes del fondo de (la censa tía o pasivo laboral), las regalías o donaciones que hace.
6. El patrono cede oficinas y equipos para la asociación, da permiso a los dirigentes solidaristas para que actúen libremente e interrumpan la jornada laboral, si es necesario para sus actividades.
7. El empresario tiene en el pensamiento e ideología solidarista su principal área de influencia, como mas adelante veremos, pues a través de las ideas que difunde el solidarismo controla y convence de sus intereses y perspectiva a los trabajadores.
8. Las asambleas del organismo se respetan anualmente, pero se viven como un acto formal de lectura y entrega de informes y de elección además de una gran fiesta y baile, con entrega de regalos y dividendos de los ahorros solidaristas.
9. Los directivos solidaristas se hacen especialistas gracias a los cursos que reciben en gerencia de la organización, entendiendo por esto, el manejo de los programas de créditos, inversiones en finanzas, administración de comedores, sodas, almacenes, centros de recreación. Especialistas en los programas económicos y sociales mas no especialistas en solución de conflictos laborales, como lo haría un típico dirigente sindical.
10. El patrono también influye en la asociación de los medios de propaganda y capacitación para convencer a los trabajadores.
11. Este invierte mucho dinero en mantener instituciones y equipos de capacitadores. Generalmente serán los organismos de segundo grado en cada país centroamericano, en donde el empresario mantiene su dominio y poder de influencia”.⁹²

⁹² ASEPROLA. *Ibidem*. Págs. 24, 32.

6.3. LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA COMO INSTRUMENTO PATRONAL

No es un secreto que, desde el surgimiento de las primeras manifestaciones de organización obrera, el sector patronal ha bregado constantemente por romper la unidad y cohesión que permite a los trabajadores la libre asociación; sin embargo el asunto no resulta tan sencillo como influir en los órganos de poder del Estado para prohibirla o reprimirla, la identidad de intereses en que se apoya la coalición y el sindicato de trabajadores es el punto de partida para una mentalidad propia que nutre de las necesidades y aspiraciones de toda una clase social que, al no poseer los medios de producción, recurre a la unidad y la propuesta conjunta para equiparar las diferencias económicas y sociales y actuar con verdadera efectividad ante el patrono.

En este orden de ideas, el sindicalismo es para el empresario la expresión de una forma de pensar, de una consciencia de clase cuya erradicación no puede hacerse solamente con la aniquilación de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, mas bien ello resultaría siendo el efecto inmediato de la destrucción de esa identidad colectiva en los trabajadores; para lograrlo, conviene al patrono la formación en el asalariado de una mentalidad empresarial e individualista que contribuya a crear fisuras en la organización sindical que la debiliten al punto de su desaparición o a dividir a los trabajadores para evitar su surgimiento. Es aquí donde adquiere relevancia para el patrono el movimiento solidarista y su expresión jurídica, regularmente conocida como asociación solidarista, aunque ello no significa que utilice con exclusividad esta denominación, pues es a través de ella que se impulsan los programas dirigidos a la atomización obrera que se logra colocándola como una opción alterna al sindicato pero diferenciándose de este en que sus órganos de decisión son conformados por trabajadores de confianza del patrono, que le garantizan el control, cosa distinta a lo que sucede en el sindicato que no permite siquiera la afiliación de esta categoría de empleados pues cumplirían una función desestabilizadora en perjuicio de las inquietudes de la mayoría.

La asociación solidarista suele emprender férreas campañas de desprestigio al sindicato y a sus líderes complementándolas con una serie de beneficios otorgados a los trabajadores pero, tal como lo argumentaremos en su oportunidad, aunque sean presentados como concesiones patronales en una malentendida solidaridad con sus empleados orientada a mantener la armonía laboral, representan un desembolso de recursos mínimos para éste pues su carga económica recae en el salario de los trabajadores; la mayor ventaja para el patrono en este aspecto resulta de la susceptibilidad de dichos beneficios de ser obtenidos mediante la negociación colectiva como parte del salario social a que el desarrollo de la empresa obliga al empresario, pero en ese caso, la

subvención de los mismos recaería exclusivamente en el patrono.

Otra de las formas en que la asociación solidarista sirve a los fines patronales es cuando adquiere acciones de la empresa o se constituye una empresa periférica puesto que ello conduce al trabajador a sentirse copropietario de la empresa, espejismo que explota a la perfección, lo que implica un cambio de perspectiva al contagiarse de la repulsión del patrono al ejercicio de los derechos de sindicación y de negociación colectiva por considerarlos no sólo contrarios a la armonía laboral sino nocivos para el desarrollo y prosperidad de la empresa de la cual, ingenuamente, se sienten en parte propietarios.

El patrono, a través de la asociación solidarista, le da al fondo de censa tía o reserva legal para el cumplimiento del pasivo laboral dos usos distintos, el primero antes descrito como argumento para evadir la carga económica de una posible negociación colectiva y como catalizador de la misma y, el segundo, mantener en la empresa un ambiente de inestabilidad laboral ya que le permite una sola pseudo inversión para evitar el conflicto colectivo de trabajo y crear una indemnización universal que prácticamente no le acarrea responsabilidad alguna al despedir a aquellos trabajadores que muestren afanes reivindicativos o de los que ya haya sido explotada su máxima capacidad productiva, dicho de otra forma convierte al trabajador en una pieza desechable de la maquinaria empresarial de la que se prescindiría cuando el desgaste físico y mental, natural en todo ser viviente, le impiden al asalariado (ya que nunca dejó de serlo) mantener la aceleración en su ritmo de trabajo, sustituyéndolo por una nueva, que deberá empezar donde aquel se quedó, pero a un menor costo al no contar con la antigüedad como argumento a su favor.

De tal forma, la asociación solidarista se configura como instrumento al servicio de los fines del patrono de dos maneras:

A. De manera inmediata: Al permitirle al patrono debilitar y destruir el sindicato, catalizar la efectividad del ejercicio del derecho de negociación colectiva y fomentar la inestabilidad laboral.

B. De manera mediata: Al mediatizar al trabajador despojándolo de su identidad de clase, llevándolo a un individualismo que actuará en beneficio del constante aumento de la producción sin que ello represente concesión alguna de parte del patrono, es decir, una explotación consentida por el trabajador que deja de visualizarse como tal y se auto concibe como “un empresario ... en potencia”.

6.4. CONSTITUCIÓN DE LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

En Guatemala, las asociaciones solidaristas se crean bajo la forma de una sociedad civil, regulada por el Código Civil, de lo que se desprende que el

instrumento mediante el que se formaliza su nacimiento sea un contrato de sociedad para el cual solamente se admite la escritura pública.

El proceso de constitución puede iniciarse de dos maneras, ya sea que la Unión Solidarista Guatemalteca contacte al patrono para poner a su disposición las “bondades” del plan solidarista o bien que el patrono, interesado por impedir el surgimiento en su empresa de un sindicato o de restarle fuerza y destruir el existente, requiera los servicios de asesoría de la Unión Solidarista Guatemalteca que se encargará en preparar a quienes conformen el comité pro fundación de la asociación solidarista que serán los encargados de la promoción y capacitación de trabajadores, ordinariamente estos tipos de comités emprenden una serie de acciones cuyo objetivo es el desprestigio de los dirigentes sindicales puesto que de esa forma siembran la desconfianza del trabajador respecto al sindicalismo y se reduce la influencia que en ellos pudiera tener la oposición sindical a la introducción del solidarismo. Debemos aclarar que esta labor de promoción se realiza no por necesidad jurídica, pues al ser una sociedad civil, el mínimo de miembros es de dos personas, lo cual le ofrece una rotunda ventaja frente al sindicato para el cual la ley exige de veinte trabajadores sino porque, a mayor cantidad de afiliados, resulta mas eficiente el paralelismo de la asociación solidarista ante el sindicato de trabajadores, en muchas ocasiones la asamblea constituida y no se usa para crear la asociación pues ya ha sido creado formalmente sino que se limita a hacer creer a los trabajadores participantes que está siendo constituida y sólo se elige la junta directiva y se aprueban estatutos de la misma, que son elaborados a conveniencia del patrono por la asociación solidarista aprovechando la poca cultura jurídica de los trabajadores. La Unión Solidarista habla de un mínimo de diez trabajadores pero tal exigencia no tiene peso legal por la misma naturaleza jurídica de la institución.

Ya seguros del éxito de la constitución de la asociación solidarista, los promotores acuerdan con el patrono la fecha en que se realizará la asamblea constitutiva, que se fijará en un día de baja producción, a fin de que perjudique lo menos posible al patrono; esta es también una ventaja que no se le concede al sindicato para constituirse.

La asamblea se realiza de sorpresa, junto a una fiesta para celebrar el nacimiento de la asociación solidarista y es un promotor el que la dirige. En vista de que no nos fue posible asistir a la fundación de una asociación solidarista en Guatemala y dada la similitud de procedimientos que se aplican en Costa Rica para el efecto, en lo que resulten conformes a la realidad guatemalteca, transcribiremos el formato utilizado por los promotores costarricenses:

¿Cuántos de ustedes no tienen a veces plata para poder pagar la luz, el agua o comprar algunas medicinas para algún familiar que está enfermo?

¿Cuántos de ustedes no quieren renunciar a la empresa porque pierden sus prestaciones, después de años que han trabajado para ella?

¿Cuántos de ustedes no anhelan tener ese televisor a colores que vieron en la venta y no pueden porque nadie les da crédito o porque sencillamente sale mas caro pagar los intereses que el mismo artículo?

¿Cuántos de ustedes ansían tener esa casa digna, ese sueño de todo (gentilicio dependiendo del país) y que por uno y otro motivo no han conseguido?

Después de esas interrogantes, que constituyen un impacto psicológico, se le explica a los trabajadores cómo funcionan los ahorros y el aporte patronal, lo mismo que el empleo de los excedentes. Es necesario llevar el pulso de la Asamblea para detectar el momento de mayor motivación y dar el golpe definitivo.

(Gritado)- Todo esto se los da el Movimiento Solidarista por eso es que hoy día son ya miles de trabajadores (Gentilicio dependiendo del país) aglutinados bajo esta forma de organización. A ver, compañeros, analizando todas estas ventajas y viendo que el patrón apoya con buena fe y va a poner su aporte, levanten la mano. ¿Quiénes quieren formar la Asociación Solidarista?

Claro, ante la presencia del dueño o los jefes, oyendo de una organización que es como cura milagrosa para todos sus males y sin mayor tiempo para meditar, lógicamente todos levantan la mano. Así, en no mas de una hora, queda constituida la asociación.

Pero ahí no termina el asunto. Toca luego definir el porcentaje de ahorro, es decir las cuotas de los trabajadores y el aporte patronal (en Guatemala oscila entre el 5% y 10% del salario), así como elegir la Junta Directiva.

Y el engaño continúa en los siguientes términos:

- El patrón con gusto pagará los trámites legales de inscripción y las cuotas de afiliación. ¡Un aplauso para él! Debido a la situación que atraviesa la empresa, él está dispuesto a sacrificarse un poco más y dará un tanto por ciento para la asociación, que de todas formas es lo más normal dentro del movimiento. Consideramos que él está haciendo un gran sacrificio y dando muestras de buena voluntad para con ustedes (nuevamente gritado). Aprobemos con un fuerte aplauso este aporte patronal y démosle nuestro agradecimiento por tanta generosidad.

Y para finalizar la asamblea, se pasa a la elección de la Junta Directiva de la Asociación. Previamente, como dijimos, el patrono le señala al promotor quiénes deben ser los directivos y en qué puestos. Generalmente no son todos

pero sí se persiguen los puestos clave: Presidente, Tesorero, Secretario y Fiscal.

Para presidente el promotor opera así:

- Recordemos elegir en los puestos a personas de gran decisión, capacidad y tiempo dentro de la empresa. Pedimos por favor que nominen a las personas que Ustedes creen idóneas para el cargo.

Ya alguien, de “los de confianza”, sabe a quiénes hay que postular. Postulan a los ya acordados más otros que postula el resto de trabajadores; antes de la votación interviene el promotor:

- Me place ver que postularon a... (fulano de tal) ya que fue uno de los que más empeñaron para que entrara el movimiento solidarista que, a partir de hoy, los va a beneficiar a todos. El, por su acercamiento con la empresa, logró que todos los trabajadores gocen de una actividad tan magna como la que realizamos hoy. Además, hay que reconocer que, por el puesto que desempeña en la empresa, él tiene la movilidad necesaria para desarrollar la asociación, sobre todo en estos días iniciales tan duros y tan llenos de vueltas que hay que hacer para inscribir la asociación.

¡Lo duda que quedaba! Con ese “rey” que se le echa, quien no queda. Y tal vez era un tipo que le enseñan al promotor al entrar a la reunión, un personaje que entra en escena sólo en ese momento.

Para nombramiento de tesorero el trabajo que había que hacer era mas fácil, ya que siempre queda el Contador de la empresa. En otras ocasiones el empresario aconseja que se designe al Gerente Financiero.

Esta elección, como lo decíamos, es más fácil, ya que se postula primero por parte del “infiltrado” el nombre ya acordado. El promotor hace el resto:

Consideramos que como se va empezar a montar el sistema contable y “fulano de tal” es reconocido por su capacidad en los números y sus estudios lo hacen capaz de ejecutar el cargo, y muy generalmente ha aceptado a pesar de sus grandes ocupaciones con la empresa, ¿qué les parece si lo elegimos por aclamación? (los de confianza aplauden para que los demás los sigan). Muy bien, como se necesita sólo de una persona que no esté de acuerdo para aceptar la aclamación, levante la mano el que no esté de acuerdo.

Quién va a levantar la mano, si saben que ese es la mano derecha del patrón, el que vigila las planillas, las horas extras, la producción, etc. Nadie, ni loco que esté.

Además también se motiva a los trabajadores, indicando que entre ellos ninguno tiene la capacidad, sólo el estudiado, ya que se da a entender que los trabajadores son unos ignorantes que no pueden manejar su dinero. Y lo creen.

La secretaría y fiscalía se manejan de igual forma que las anteriores. Según las circunstancias se utiliza uno u otro método.

La lectura de los estatutos nunca se hace. Uno como promotor argumenta que se pierde mucho tiempo y ya pronto es la hora de salida y que no vale la pena, ya que es como cualquier estatuto que ya ellos conocen. Para no darse el “color” de decir alguno que no los conocen mejor se quedan callados y se van”.⁹³

Finalizado el acto de constitución de la asociación, la Unión Solidarista Guatemalteca revisa los estatutos de la misma y regula en los mismos todo aquello que haya sido obviado o tienda a imposibilitar la realización de sus fines, acto seguido, se inician los trámites de inscripción reconocimiento de su personalidad jurídica y aprobación de sus estatutos. La inscripción se lleva a cabo en el Registro Civil y el reconocimiento de su personalidad jurídica y aprobación de sus estatutos es tarea del Ministerio de Gobernación.

6.5. ÓRGANOS DE LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

La asociación solidarista, como todo tipo de asociación, requiere de aquellos órganos encaminados a viabilizar y realizar sus fines, la estructura orgánica tipo de una asociación solidarista, es la siguiente:

A. Asamblea de asociados:

Es, aparentemente, el órgano supremo de la asociación y sobre el cual recae el poder de decisión, está conformada por todos los afiliados a la misma legalmente convocados, debe reunirse por lo menos una vez al año de manera ordinaria y extraordinaria cuando surja alguna situación que lo haga necesario y se proceda a la convocatoria. Entre sus principales atribuciones se encuentra la aprobación y reforma de estatutos, la definición de política a seguir, delegar funciones en alguno de sus miembros, aprobar improbar la gestión de la Junta Directiva y decidir a cerca de la disolución de la asociación. Conforme la base humana de la asociación solidarista pero, cabe decirlo, su poder de decisión no es real pues se encuentra mediatizado y sumiso a los informes presentados por la Junta Directiva.

⁹³ FLORES MADRIGAL, Juan José. Op. Cit. Págs. 16 a 18

B. Junta Directiva:

Es el órgano encargado de ejercer la representación de la asociación y de ver por el cumplimiento de los programas de la misma, realiza además funciones de administración y nombra comisiones de trabajo. Es en este nivel en donde se efectúa la mediatización de los trabajadores pues quienes integran este órgano son regularmente nombrados por el patrono, al menos los de aquellos cargos que representen mayor poder de decisión. La Junta Directiva se conforma de los siguientes puestos:

- Presidente
- Vice-presidente
- Secretario
- Tesorero
- Tantos vocales como sean necesarios para realizar los fines de la asociación.

C. Fiscalía:

Su función consiste en realizar una labor de vigilancia sobre las actividades desarrolladas por la asociación solidarista investigando e informando sobre cualquier anomalía, participa de las reuniones de Junta Directiva con voz pero sin voto, al igual que los miembros de dicho órgano, es elegido, tanto él como su suplente, por la asamblea de asociados de la que también puede solicitar su convocatoria extraordinaria. Se integra de:

- Fiscal titular
- Fiscal suplente

D. Comités:

Son órganos ejecutores de actividades específicas de la asociación que se eligen a contención de la Junta Directiva, se encuentran presididos por un Vocal de la misma e integrados por un número indefinido de los trabajadores, básicamente no ostentan poder alguno de decisión y, aunque el aumento en su número depende de crecimiento y expansión del rango de acción de la asociación solidarista dentro de la empresa, en la estructura organizativa tipo se contempla como esencial la existencia de los siguientes:

- Comité de afiliación: Su objeto es mantener dentro de la asociación a los trabajadores afiliado y promover el ingreso de nuevos trabajadores, para

ello se fijan metas de crecimiento, además publicita e informa de las actividades a realizar por la asociación solidarista.

- **Comité de Actividades Sociales:** Sus funciones encaminan a expandir las ideas solidaristas a la familia del trabajador y fomentar en ellos la mentalidad empresarial como un elemento fundamental para el desarrollo social de la comunidad, busca desterrar a futuro las ideas sindicales sustituyéndolas por “buenas relaciones humanas” manifestadas en la aceptación de algunos sacrificios a fin de mantener la “armonía” motivada por la realización del ideal de la solidaridad.
- **Comité de Educación:** Su cometido es dar al trabajador una sólida formación solidarista e impulsar aquel tipo de cursos y programas encausados a elevar los niveles de producción de la empresa.

Asimismo pueden existir comités de deportes, de relaciones laborales, (cuando la asociación solidarista busque incursionar o en la negociación colectiva viciando sus objetivos al amparo del arreglo directo de vivienda, de actividades culturales, etc.)

Los comités actúan teniendo como base la planificación general hecha por la Junta Directiva.

6.6. RECURSOS ECONÓMICOS

Las actividades de la asociación solidarista son financiadas merced a los recursos provenientes del aporte del trabajador y del aporte patronal, para una mejor comprensión, nos referiremos a cada uno por aparte.

A. Cuota del trabajador:

Consiste en una cantidad monetaria que le es descontada de su salario mensual que oscila entre un 5% y un 10% del mismo. Nos parece importante preguntarnos sobre el marco de legalidad en el cual se opera tal descuento; sin embargo, dada la importancia de ahondar sobre el asunto, dejaremos la respuesta a una futura investigación ya que, a nuestro entender los únicos descuentos permitidos corresponden a la cuota sindical, la cuota del Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA) y la cotización del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), para todo lo demás se requiere de

una orden judicial y el respeto a los porcentajes del salario que nuestro Código de Trabajo declara inembargables.

B. Cuota del patrono:

La Unión Solidarista Guatemalteca, establece en su folleto de Información General de forma taxativa en cuanto a su monto: “su esquema financiero está basado en el ahorro de un porcentaje del salario del trabajador que oscila entre un 5 y 10% y el aporte de un porcentaje igual por parte de la empresa para ser acreditado a la cuenta individual del trabajador; **con cargo al pago de futuras indemnizaciones.** Constituyendo al trabajador asociado **en un usufructuario del mismo** a través de la asociación”.⁹⁴ (las negrillas son nuestras). Como vemos, en dicho planteamiento se perciben los siguientes aspectos de la cuota patronal:

1. La cuota patronal sale de la reserva que legalmente debe mantener el patrono para el pago del pasivo laboral, que es un derecho del trabajador, por lo que, dicho en otras palabras, la cuota del patrono se subvenciona con recursos del trabajador.
2. De la cantidad aportada por el patrono, pese a ser su derecho, el trabajador es beneficiario de su usufructo, por lo que la misma no constituye un beneficio real para el trabajador.

De dicha manera, la asociación solidarista, representa para el empresario algunas ventajas de las que mencionaremos:

1. Sin desembolsar sus propios recursos, satisface la obligación de otorgar al trabajador un salario social acorde al desarrollo económico de la empresa.
2. Sin gastar realmente un sólo centavo, logra la mediatización de la acción organizada de sus trabajadores y evita tener que llegar a una negociación colectiva.
3. Utiliza los recursos del trabajador para hacerlo caer en el espejismo de una solidaridad que no existe.
4. Mantiene una favorable, (para él) “armonía laboral” y utiliza el dinero de los trabajadores como un incentivo para aumentar la producción de la empresa sin que ello represente un aumento equitativo al salario del trabajador.

⁹⁴ UNIÓN SOLIDARISTA GUATEMALTECA. Op. Cit. Pág. 5.

5. Siendo la reserva para el pago del pasivo laboral parte de capital de la empresa, al trasladarlo a la asociación solidarista, aporte de los beneficios antes citados, evade su obligación de pagar los impuestos que genera el capital de las empresas mercantiles.

¿Es, o no, un negocio redondo para el patrono?

6.7. ACTIVIDADES QUE REALIZA

Los programas puestos en marcha por la asociación solidarista entran en franca contradicción con la naturaleza jurídica que se atribuye a esta institución pues sus mismos promotores se refieren a actividades “de producción y comercialización de bienes y servicios, de obtención y suministro de los mismos a sus socios”.⁹⁵ lo cual se aparta de las actividades comunes de una asociación civil.

La oferta solidarista, tiene como objetivo utilizar los recursos económicos del propio trabajador para cubrir el salario social y evitar la negociación colectiva con los mismos debilitando con esto al sindicato y, posteriormente, facilitando su destrucción de tal forma, las actividades promovidas por la asociación solidarista pueden ser clasificadas de la siguiente manera:

A. Programa de ahorro y crédito

En lo que se refiere al ahorro, este se constituye con el aporte del trabajador y el producto del usufructo de la cuota patronal que son abonados a cuenta individual que se le abre al empleado en la asociación solidarista, lo mismo se incrementa a medida que mas aporta el trabajador y del éxito que tenga en la comercialización de los bienes y servicios que ofrezca la asociación.

La cuota patronal nos merece una mención especial debido a que la misma no representa un beneficio real para el trabajador; primero porque su origen proviene de la reserva que debe mantener el patrono para garantizar el pago del pasivo laboral a los trabajadores y, segundo, porque el empleado en ningún momento adquiere para sí la propiedad de dichos fondos pues al terminar la relación de trabajo si es por renuncia, despido justificado o el trabajador se retira de la asociación solidarista, dichos recursos regresan a poder del patrono y, si se trata de despido éstos se utilizan para cubrir el pago de sus prestaciones laborales, que son un derecho mínimo garantizado al

⁹⁵ ASOCIACIÓN SOLIDARISTA GUATEMALTECA. Op. Cit. Pág. 6.

trabajador independientemente de la existencia o no de una asociación solidarista. Básicamente este ahorro oculta, tras las falaces aspiraciones de la desproletarización obrera, como producto de la solidaridad obrero-patronal, que se forma con recursos exclusivamente derivados del esfuerzo de los trabajadores y de la renuncia, por supuesto que encubierta, de algunos de los derechos elementales que le asisten para procurarse de una existencia digna junto a sus familias. Es evidente que la asociación solidarista lucra con cada uno de los programas que ofrece y, dicho lucro es repartido a los Trabajadores al final de cada ejercicio anual aunque muchas veces son persuadidos de invertir en la misma asociación esas utilidades, lo cual contribuye a disminuir las responsabilidades económicas, sociales y morales que pesan sobre la patronal.

Los programas de crédito tienen como punto de partida el monto a que asciende el ahorro personal del trabajador que pretende beneficiarse del mismo, opera como un sistema de préstamos fiduciarios cuya cuantía está limitada a un máximo del triple del capital acumulado por el trabajador en la asociación, claro está que este no incluye en su cómputo la cuota patronal; esto, apareja en sí una situación: El trabajador que pretenda acceder a un límite crediticio mas alto, deberá aportar mas a la asociación en detrimento de su salario. El pago de estos créditos se opera mediante descuentos mensuales de la empresa al salario del asociado y, si se presentare la eventualidad de su renuncia o despido, la asociación solidarista embarga de hecho el ahorro del trabajador y, si este no fuere suficiente para cubrir la deuda, el saldo le es deducido de lo que deba recibir de la empresa por concepto de sus prestaciones laborales.

Cabe aclarar que, a pesar de que su porcentaje es ligeramente inferior al cobrado por las instituciones bancarias o de crédito, estos prestamos devengan intereses, tanto corrientes como moratorios.

El crédito ofrecido a los trabajadores por las asociaciones solidaristas es presentado como un alivio a la desesperante situación económica de los mismos pues, según sus promotores, contribuye a que el asalariado sufrague aquellos gastos imprevistos o que su salario no alcance a cubrir tales como gastos médicos, de estudio para sus hijos, de inversión en vivienda, en compra de aparatos o muebles, etc. pero la realidad es que solamente agravan la condición financiera del trabajador puesto que implican el descuento a su salario no sólo de fracción de capital e intereses del crédito sino también de la cuota de la asociación cuyo cobro no se suspende; ello sin duda alguna favorece mas al patrono que al trabajador pues hace de éste un ente mas sumiso y receptivo a las exigencias patronales que propician una mayor explotación ya que la necesidad lo conduce a obviar toda posibilidad de exigir el respeto a sus derechos pues se encuentra mas preocupado por su estabilidad laboral que por su dignidad humana.

¿Por qué afirmamos lo anterior ?... Es simple: porque estos créditos se transforman en una atadura para el trabajador ya que al verse despedido consumirían el ahorro que supuestamente lo iba a desproletarizar y, ante la convenientemente mantenida falta de fuentes de trabajo, aumenta el plano de desigualdad entre trabajador y patrono dejándolo totalmente a expensas de la necesidad de este último de maximizar la producción sin que le represente un gasto mayor, cosa que detrimen el futuro económico y social del primero.

Los promotores del solidarismo se jactan de que los préstamos otorgados a los trabajadores por la asociación solidarista son una trascendental ayuda para éste, sin embargo, no dicen que tales beneficios son susceptibles de ser obtenidos mediante la negociación colectiva como parte del salario social que la empresa debe a sus empleados en la medida de sus posibilidades económicas reales, tampoco dicen que para que el monto de dichos créditos alcance para sufragar los gastos de construcción o adquisición de una vivienda es necesario que ellos cuenten con un ahorro de por lo menos la tercera parte de su costo, ni hacen mención de que los beneficios provenientes de su ahorro son escasamente similares a los que ofrece una entidad bancaria ni de que son ellos mismos quienes los proporcionan.

Históricamente podemos referirnos a un hecho que pone en evidencia el origen de este programa solidarista y en beneficio de quienes actúa: en el año de mil novecientos noventa fue puesta en vigencia la Ley de Compensación Económica por tiempo de Servicio, durante el gobierno demócrata cristiano del licenciado Mario Vinicio Cerezo Arévalo, el objetivo de la ley era establecer un ahorro personal al trabajador equivalente al monto de un salario por año de servicios continuos, el mismo se creaba en una institución bancaria abriéndole una cuenta a cada trabajador pero dichos fondos no podían ser retirados por éste sino hasta la finalización de la relación laboral, ello sin perjuicio de las demás prestaciones que fijara la ley ni de la indemnización por despido injustificado. Sin lugar a dudas la idea era novedosa y muy favorable al trabajador puesto que el acceso a este ahorro no le implicaba carga económica alguna ni la renuncia indirecta a las posibles reivindicaciones económicas y sociales provenientes de la negociación colectiva y, efectivamente, significaba un paso importante en un verdadero proceso de desproletarización obrera pues garantizaba el futuro económico del trabajador y de su familia durante la censa tía sin liberar al patrono de la obligación de otorgar un salario social; eso, obviamente, no era favorable para los empresarios y su oposición se manifestó a través de muchos medios en donde la Unión Solidarista Guatemalteca y el CACIF esgrimieron acalorados argumentos en contra de dicha ley desde el momento de la iniciativa hasta su derogación.

En efecto, la presión ejercida por el sector empresarial, del cual es una expresión de segundo rango la Unión Solidarista Guatemalteca, culmina con la derogación del decreto numero 57-90 del Congreso de la República “Ley de

Compensación Económica por tiempo de Servicio”. En el año de mil novecientos noventa y dos, durante el gobierno del Ingeniero Jorge Serrano Elías del Movimiento de Acción Solidaria (MAS), en su lugar, y con el beneplácito empresarial, se puso en vigencia el decreto número 42-92 del Congreso de la República, “Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público” que sustituyó tal ahorro por una prestación anual equivalente a un salario que se dilapida ante la cultura consumista creada en el trabajador por los empresarios y no constituye garantía económica alguna para el trabajador y su familia. Era notorio que ante la existencia la Compensación Económica por tiempo de Servicio, la oferta solidarista se convertía en una carga económica inútil para el patrono y poco atractiva para el trabajador pues la superaba con creces con sólo no inducir a la mediatización obrera pues era un beneficio puro, sin condicionantes, no como el ofrecido por el solidarismo y de allí la actitud opositora de los “empresarios solidaristas” a su otorgamiento y su distorsión en el plan de ahorro ofrecido por las asociaciones solidaristas.

B. Programa de Servicios

Es de éste del que precisamente se vale el patrono para truncar el ejercicio del derecho de negociación colectiva de parte de sus trabajadores pues los servicios que presta la asociación solidarista son susceptibles de ser obtenidos por el trabajador mediante el Pacto o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo. Su aplicación representa enormes ventajas para la patronal puesto que aprovecha los propios recursos de sus empleados para el financiamiento del salario social que está obligado a prestar en relación al desarrollo económico de la empresa y para satisfacer otras de sus obligaciones legales como lo es el caso de las guarderías infantiles; estos servicios, contrariamente a lo que sucede con el Pacto o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, no representan gasto alguno para el empresario pues la carga económica de los mismos es trasladada íntegramente al salario de los trabajadores que no sólo los subvencionan a través de la cuota que mensualmente aportan a la asociación solidarista, tanto directa como indirectamente (como resulta siendo el caso de la cuota patronal), sino que también participan como consumidores de los mismos y como tales cargan con el margen de utilidad que impone dicha comercialización, ya que no puede llamarse de otra forma cuando al precio de costo de los bienes y servicios que se ofrecen se les agrega un porcentaje mayor al que corresponden los gastos de operación. Si bien es cierto que dichos bienes y servicios se obtienen a un costo menor que el que comúnmente se halla en el mercado algo es verídico, que el precio al que se distribuyen no es estrictamente el de costo, como debería ser. Entre los servicios que regularmente ofrecen las asociaciones solidaristas tenemos las siguientes:

- La compra de muebles y electrodomésticos para su distribución a un precio menor que el del mercado (pero no a precio de costo).
- Comisariatos que venden productos de consumo a un precio menor que el del mercado. (pero no a precio de costo).
- Servicios médicos y dentales a través de clínicas que cobran por consulta un precio menor o similar al de otras clínicas privadas (claro está que el servicio no incluye la medicina que, si se ofrece, no es a precio de costo).
- Servicio de transporte que es ofrecido a un precio menor que el del mercado (pero no a precio de costo).
- Comedores en la empresa que ofrecen alimentos a los trabajadores a un precio menor que el del mercado (pero no a precio de costo).
- Tiendas en las que se vende otro tipo de productos, distintos a los de estrictamente de consumo, a un precio menor que el del mercado. (pero no a precio de costo).
- Eventualmente, centros de recreación, por cuyo acceso se paga menos que en el mercado (pero no el precio de costo).

El objetivo de no ofrecer tales servicios a precio de costo es sólo uno: Aumentar el capital de la asociación solidarista para que ésta pueda ofrecer mas servicios financiados por los propios trabajadores pero que le serán presentados como muestras de la “benevolencia” y “buena voluntad” del patrono que mediatizará la acción colectiva de los trabajadores, como diríamos en buen chapín: “Saludando con sombrero ajeno”.

C. Programa de inversión

A través de este la asociación solidarista invierte el ahorro de sus afiliados a fin de revitalizar su capital y permitirle al patrono que la satisfacción del pago del salario social a que lo obliga la ley y el desarrollo de la empresa se realice con el menor costo posible para éste. La inversión del as asociaciones solidaristas se realiza a través de:

- Depósitos monetarios
- Compra de acciones
- Especulación en la bolsa de valores
- Creación de nuevas empresas

El patrono permite que la asociación solidarista invierta parte de sus recursos en la compra de acciones de la misma empresa pero, para eliminar el

riesgo de que la asociación se salga de su control contando con poder de decisión, limita estas adquisiciones a un máximo del 10% del total de acciones de la empresa.

Otro aspecto del plan de inversión solidarista que merece nuestra atención es el referente a la creación de nuevas empresas; las cuales según los solidaristas, asumen las siguientes modalidades:

1. Empresa de participación laboral:

“Una empresa establecida, que ofrece la oportunidad para que el trabajador a través de la asociación solidarista, adquiera acciones de la misma”.⁹⁶ Claro está, con las limitaciones que ya establecimos antes.

2. Empresa 100% propiedad laboral:

“Empresa cuya propiedad en un 100% corresponde a una o varias asociaciones solidaristas”.⁹⁷ Ese tipo de propiedad, en la práctica, no acarrea beneficios para el trabajador puesto que no es él sino la asociación la titular de esos derechos.

3. Empresa de cogestión

“Es creada por iniciativa de trabajadores y empresarios, cuya propiedad es compartida por lo general con amplia mayoría por parte de los trabajadores, representados por una asociación solidarista”.⁹⁸ La realidad es que tal cogestión no se da, simplemente el trabajador financia su creación pero los beneficios reales los percibe la asociación solidarista que los repartirá en mínima parte entre los trabajadores guardando para sí la mayoría pues, cuando estos se retiran de la asociación o terminan su relación laboral con la empresa, se les devuelve su ahorro mas no se les adjudica la participación en la empresa cuya fundación subvencionaron.

4. Empresas periféricas:

Son “Empresas organizadas por la asociación solidarista para proveer de bienes y servicios que requiera la empresa matriz, como parte de su cadena

⁹⁶ *Ibidem*. Pág. 7.

⁹⁷ *Idem*.

⁹⁸ *Idem*.

de producción y comercialización. Asegurando así un mercado y el interés del empresario en proporcionar a la nueva empresa toda la ayuda técnica y administrativa necesaria; dado a la interrelación de intereses para el mejor funcionamiento de ambas empresas”.⁹⁹

Las empresas periféricas pueden ser de propiedad 100% laboral, de participación laboral y de cogestión y, además de los grandes beneficios que representa de por sí el movimiento solidarista para el patrono le permiten utilizar los recursos de los trabajadores para el crecimiento de la empresa pues le hacen factible reducir sus gastos de producción no sólo a través de la mediatización de los trabajadores sino que las mismas le proporcionan el servicio a un precio menor que en el mercado y sin una inversión real de su parte.

6.8. FINES QUE PERSIGUE LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

Estos han sido abordados ya que en los diversos pasajes de este informe, sin embargo, para hacer posible un mayor grado de comprensión de los mismos y para no caer en confusas redundancias, nos limitaremos a la simple enunciación de estos confiando en haber aportando los argumentos y elementos de juicio necesarios para la debida fundamentación de nuestras aseveraciones, así pues, podemos afirmar, acertadamente, que los fines perseguidos por el movimiento solidarista y su expresión jurídica, la asociación solidarista, son los siguientes:

- 1) La formación de una mentalidad empresarial en los trabajadores que conduzca a la paulatina negación de su identidad de clase y, por ende de sus aspiraciones reivindicativas tanto en lo económico como en lo social.
- 2) La sustitución del sindicato, como expresión organizada de la identidad de clase de los trabajadores, por la asociación solidarista.
- 3) El absoluto control patronal de las relaciones laborales.
- 4) La mediatización de la acción organizada de los trabajadores.
- 5) La situación de las aspiraciones reivindicativas de los trabajadores, expresados mediante la negociación colectiva, por una pasividad mantenida y satisfecha por insignificantes concesiones presentadas por el patrono como dadivosas, solidarias y en pro de la “armonía laboral”, cuyo costo es la renuncia indirecta del trabajador a sus posibilidades de acceder a un justo desarrollo económico y social.

⁹⁹ Idem.

- 6) La utilización de los propios recursos del trabajador para satisfacer la obligación patronal de reconocerle un salario social acorde al desarrollo de la empresa.
- 7) La creación de un ambiente de inestabilidad laboral que refuerce la sumisión obrera ante el patrono.
- 8) La gradual flexibilización del Derecho de Trabajo.
- 9) El aumento de la productividad sin que, como resultado del mismo, se trasladen al salario de los trabajadores los justos beneficios que ello implica.
- 10) La reducción de los costos de producción en detrimento de los derechos de los trabajadores.
- 11) Propiciar el crecimiento de la empresa sin que implique mayores inversiones de parte del patrono y, por el contrario, su auspicio provenga de los recursos propios de los trabajadores en perjuicio de su futuro económico y social.
- 12) Lograr mayores índices de explotación ante el despojo a los trabajadores del mínimun de garantías que les reconoce el Derecho de Trabajo, de su identidad de clase y de los instrumentos e instituciones a través de los cuales ésta se expresa.
- 13) Viabilizar la implantación del sistema económico neoliberal.

6.9. CÓMO SE MANEJA EL APORTE LABORAL Y EL PATRONAL ANTE LA SALIDA DEL TRABAJADOR DE LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

Por mero tecnicismo, nos referimos al aporte patronal aunque, como ya lo hemos justificado antes, el mismo provenga realmente de la reserva que para el pago del pasivo laboral debe mantener el patrono y por ende se puedan considerar también como recursos del trabajador. La salida o desafiliación del empleado de una asociación solidaria puede darse en los siguientes casos.

A. Por expulsión del trabajador de la asociación solidaria:

Esta puede operarse cuando la opinión del trabajador contraríe o se oponga a las decisiones de la Junta Directiva de la asociación y ésta la juzgue pernicioso para su desarrollo y consecución de sus fines; en este caso, el trabajador retira su ahorro personal, los intereses son devengados

(regularmente menores a los bancarios) y las utilidades rendidas por la cuota del trabajador y el usufructo de la cuota patronal, cuyo capital es reintegrado a la empresa, a lo que se le deduce el monto de las deudas que al momento conserve el empleado para con la asociación.

B. Por despido del trabajador de la empresa:

Aunque los solidaristas no mencionan siquiera esta posibilidad, es obvio que, cuando no se presenta simultáneamente con la expulsión del trabajador de la asociación solidarista, ocurre poco tiempo después y la liquidación se hace en los mismos términos que en el caso anterior.

C. Por fallecimiento del trabajador afiliado:

Cuando el trabajador muere, el retiro de los fondos se lleva a cabo por sus beneficios en la misma forma que en las situaciones anteriores y el capital acumulado la cuota patronal es devuelto a la empresa.

D. Por jubilación del trabajador afiliado:

Al jubilarse, el trabajador puede seguir contribuyendo con su cuota pero sobre la base de la pensión que reciba, en tal situación, el capital de la cuota patronal regresa a la empresa y el patrono ya no sigue aportando en cuanto a dicho trabajador se refiere, en caso de no ser así, la liquidación se hace en igual forma que en los demás casos y la cuota patronal regresa a la empresa.

E. Por renuncia del trabajador a la empresa:

Ocurre cuando el trabajador decide dar por terminada su relación laboral con el patrono y se procede igual que en los casos anteriores y devolviendo el capital acumulado por concepto de la cuota patronal a la empresa .

F. Por retiro del trabajador de la asociación pero no de la empresa:

Si éste se diera, el aporte patronal queda congelado en la tesorería mientras el trabajador permanezca laborando para la empresa, para la liquidación se procede en la misma forma que en los demás casos pero el trabajador puede solicitar nuevamente su afiliación a la asociación entrando como un nuevo ahorrante, es decir, empezando de cero, y el aporte patronal

acumulado durante su anterior ingreso se usará para liberar a la empresa de esa obligación con la asociación solidarista por todas las cuotas patronales que alcance a cubrir siendo hasta que se haya consumado ese capital congelado cuando vuelva a aportar la empresa. La cuota patronal es reintegrada a la empresa hasta la finalización de la relación laboral del trabajador con la misma.

Para todos los casos en que por una u otra causa se presente la salida del trabajador de la asociación solidarista se habla de la entrega a éste capital constituido por su aporte personal los intereses de su ahorro y las utilidades generadas por el mismo y el usufructo de la cuota patronal, técnicamente, al ser una costumbre realizar ese reparto de utilidades anualmente, en la práctica resulta que dichas ganancias a distribuirse se limitan a lo devengado por el capital durante el ejercicio inconcluso para el trabajador, por su salida de la asociación.

Algo que llama poderosamente nuestra atención es el hecho de que, a pesar de que los solidaristas hablan de propiedad laboral de las empresas, al momento de retirarse el trabajador de la asociación no les es adjudicado el porcentaje de las acciones o participaciones en la empresa de que se trate que esa copropiedad presupondría, si realmente existiera; por el contrario, se le entregan utilidades pero no la participación en una empresa que se adquirió con su capital.

La cuota patronal, luego de haber alcanzado sus finalidades, regresa íntegramente a la empresa.

6.10. UBICACIÓN DE LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA DENTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO GUATEMALTECO

En Guatemala, las asociaciones solidaristas se constituyen al amparo del derecho genérico de asociación contenido en el Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Utiliza formalmente las estipulaciones contenidas en el Código Civil en sus Artículos del 15 al 30, 38 al 40 y del 1728 al 1789 lo cual crea cierta confusión puesto que sus actividades se involucran con las que le son propias al sindicato de trabajadores y la mayoría de ellas reviste notoria connotación mercantil, lo que le aparta precisamente de la naturaleza correspondiente a una institución del derecho civil, empero, por no ser objeto de esta investigación el descubrir su naturaleza jurídica, no profundizaremos en análisis y nos limitaremos a expresar únicamente nuestras apreciaciones.

A través del Artículo 40 literal d) del decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo, se intentó dar un ambicioso paso hacia la legitimación de la asociación

solidarista como institución del Derecho Colectivo de Trabajo, sin embargo, por ahora, afortunadamente para el trabajador guatemalteco se rectificó tal intentona derogando la referida literal mediante el decreto número 63-98 del Congreso de la República de Guatemala.

Como síntesis es posible afirmar que la asociación solidarista en Guatemala se ubica como un confuso producto de la asociación común civil.

6.11. LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA EN EL DERECHO COMPARADO

En todos los países en donde actualmente se está impulsando el movimiento solidarista, excepto en Costa Rica, las asociaciones solidaristas se encuentran consideradas como asociaciones comunes y por ello son regulados en las correspondientes leyes de carácter civil vigentes para cada país. Es decir, la constitución, vida y extinción de las asociaciones solidaristas es regida por las mismas normas que reglan a las asociaciones civiles.

Costa Rica, único país en el que el solidarismo ha alcanzado su consolidación, cuenta con el Decreto Número 6970, ley de asociaciones solidaristas como norma específica para regirlas, por no ser el tema de nuestra investigación, ceñiremos nuestra exposición a la simple enumeración de los aspectos de la misma que nos parezcan de mayor interés:

- El Artículo 1 de la ley se ocupa de la definición de la asociación solidarista y la ubica como una institución social, es decir, de derecho público.
- El Artículo 3 refuerza la concepción de la naturaleza jurídica de la asociación solidarista como institución del derecho público y extiende su campo de acción tanto al sector privado como al público.
- El Artículo 4 regula la duración indefinida de la asociación solidarista y el reconocimiento de su personalidad jurídica.
- El Artículo 5 contempla la posibilidad de la creación de federaciones y confederaciones solidaristas.
- El Artículo 6 regula al Estado la obligación de procurar el fortalecimiento y desarrollo de las asociaciones solidaristas.
- El Artículo 8 regula prohibiciones a las asociaciones solidaristas entre las que destacan la de combatir o endilgar estrategias de debilitamiento, destrucción y evitar la formación de sindicatos, negociar convenciones colectivas o arreglos directos de carácter laboral y participar en

contrataciones y convenciones colectivas laborales. Asimismo prohíbe a los sindicatos realizar actividades propias de las asociaciones solidaristas o cooperativas.

- El Artículo 9 regula la presunción legal la no generación de utilidades de las asociaciones solidaristas pero reconoce el carácter mercantil de algunas de sus actividades por las cuales deberá satisfacer las obligaciones fiscales de cualquier empresa mercantil. Además, le impone a la asociación la obligación de presentar un informe anual de las utilidades obtenidas a los asociados a fin de que puedan cumplir con fidelidad sus declaraciones de la renta.
- El Artículo 11 fija en 12 la cantidad mínima de trabajadores mayores de edad para que pueda constituirse la asociación y preceptúa que tal acto puede formalizarse en escritura pública o mediante acta de la asamblea constitutiva transcrita en papel de oficio a la que deben adjuntarse los estatutos aprobados, el nombramiento de los directores y el nombre de quienes integren el órgano de fiscalía.
- El Artículo 12 protege el nombre o razón social de la asociación solidarista otorgándole a ésta derechos exclusivos sobre la misma.
- El Artículo 13 regula el contenido mínimo de los estatutos de la asociación solidarista.
- El Artículo 14 permite la participación como socios de las asociaciones a trabajadores menores de edad, pero mayores de dieciséis años, así como el ejercicio de cargos directivos en las mismas de trabajadores de confianza del patrono.
- El patrimonio o recursos económicos de las asociaciones solidaristas son regulados del Artículo 18 al 25 de la ley.
- Lo relativo a la asamblea general es abordado por la ley en sus Artículo del 26 al 41.
- Todo lo que concierne a la Junta Directiva y el Fiscal se encuentra contenido en los Artículo 42 al 55 de la ley.
- Las causas que pueden motivar la disolución y el procedimiento de liquidación de las asociaciones solidaristas se encuentran contempladas del Artículo 56 al 67 de la ley.
- El Artículo 68 de la ley crea el Registro Público de Asociaciones Solidaristas adscrito al Registro de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- El Artículo 69 regula cuales son los documentos que deben presentarse al Registro Público de asociaciones solidaristas para que se proceda al trámite de la inscripción de una asociación solidarista.
- Los Artículos 70, 71 y 72 regulan el trámite de la inscripción y fijan como plazo perentorio para que la administración lo realice cinco días hábiles.
- El Artículo 73 se refiere a la reforma de los estatutos, el nombramiento de directores y su revocatoria, remitiendo para su trámite de inscripción a los artículos precedentes.
- El Artículo 74 declara inembargables los ahorros acumulados por los asociados y el aporte patronal.

Como complemento de la Ley de Asociaciones Solidaristas, en 1991, el Presidente de la República de Costa Rica y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, emiten el decreto número 20608-TSS, Reglamento a la Ley de Asociaciones Solidaristas que entre lo de mayor importancia, establece lo siguiente:

- El Artículo 3 regula que para conformar una federación se requiere de la concurrencia de por lo menos dos asociaciones solidaristas y, para una confederación, la concurrencia de al menos dos federaciones de asociaciones solidaristas.
- El Artículo 4 preceptúa que las juntas directivas de las asociaciones solidaristas deben conformarse con un mínimo de cinco miembros y, en caso de un número mayor de miembros, este deber ser impar, fija como plazo de vigencia para cada junta directiva un término máximo de dos años y reconoce el derecho a reelección para sus integrantes. Además fija la manera en que ha de procederse en los casos de ausencia temporal o definitiva de alguno de los directivos de la asociación.
- El Artículo 12 contempla un término de 3 días hábiles para que el patrono entregue a la asociación solidarista las cuotas deducidas del salario del trabajador, para lo cual éste debe haberlas autorizado.
- Los Artículo 13 a 16 del reglamento responsabiliza al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo de la vigilancia y control legal y estatutario de las asociaciones solidaristas con auxilio de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.
- El Artículo 21 regula lo referente a la distribución de los activos de la asociación solidarista en caso de disolución.

7. La Unión Solidarista Guatemalteca

La importancia que para nuestra investigación tiene el establecer un capítulo aparte para analizar la reconocida por el ordenamiento jurídico guatemalteco como la “Asociación Unión Solidarista Guatemalteca”, bajo la forma de una sociedad civil, y que se auto identifica como Unión Solidarista Guatemalteca (USG), radica en que la misma representa el órgano máximo del movimiento solidarista en Guatemala y como tal, del que provienen las directrices a seguir en su promoción y actividades.

7.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Dado que el solidarismo, como movimiento, aparece en Costa Rica de donde ha sido trasplantado a Guatemala, creemos adecuado buscar entre las instituciones solidaristas costarricenses los precedentes de la Unión Solidarista Guatemalteca (USG) así como aquellos que ya en nuestra patria pueden ser considerados como tales; es así que dentro de estos antecedentes tenemos:

- La llamada “Comisión de Enlace” integrada por los representantes del poder económico costarricense que apoyaron la propuesta formulada por Alberto Martén de la creación de una Oficina de Coordinación Económica en diciembre de 1947 y que, en 1949 eroga un apoyo económico equivalente a 20,000 colones a los seguidores de Martén que comenzaron a formar las primeras asociaciones solidaristas de empleados.
- El día 22 de marzo de 1954 se constituye la central de asociaciones solidaristas, Unión Solidarista Costarricense (USC).
- En.. 1963 se crea en Costa Rica la Escuela Social Juan XXIII (ESJ23) que, a partir de 1971, bajo la dirección del Presbítero Claudio Solano Cerdas, se transforma en un órgano coordinador y promotor del movimiento solidarista.
- El 16 de septiembre de 1961 se crea en Guatemala una “Oficina de Coordinación” encargada de la promoción del solidarismo y financiada con pequeños aportes de algunas empresas de la iniciativa privada y que desaparece junto a todo intento por implantar el movimiento solidarista en Guatemala (1965).
- En 1984 se constituye, de hecho, la Unión Solidarista Guatemalteca (USG) con la finalidad de coordinar y promover la implantación del solidarismo en Guatemala.

- El 25 de septiembre de 1990 se constituye formalmente la Asociación Unión Solidarista Guatemalteca siendo aprobados sus estatutos y reconocida su personalidad jurídica mediante el Acuerdo Gubernativo Número 937-90 del Presidente de la República al cual se opusieron las organizaciones sindicales guatemaltecas haciendo uso del Recurso de Amparo en contra del Presidente de la República y del Ministro de Gobernación por haberse extralimitado en sus funciones afectando con ello al sindicalismo pero que, posteriormente, en una contradictoria resolución, la Corte de Constitucionalidad deniega el amparo.

7.2. DEFINICIÓN

El Artículo 2 de los estatutos de la Asociación Unión Solidarista Guatemalteca, al referirse a su naturaleza, la describe en los siguientes términos: “La Asociación Unión Solidarista Guatemalteca, denominada también “La Unión Solidarista Guatemalteca” y, en estos estatutos nombrada, “La Unión Solidarista”, es una entidad no lucrativa, de carácter apolítico, sin distingos religiosos esencialmente civil, que se propone promover, ejercer y proteger los intereses de bienestar social y cultural de sus asociados, que son las empresas y asociaciones solidaristas que suscribieron las actas de su fundación y las empresas y asociaciones solidaristas que se afilien de acuerdo a lo establecido en el artículo sexto de estos estatutos”.

En la definición antes presentada se percibe una dificultad técnica que, mas adelante, podría motivar una investigación mas profunda ya que nosotros nos limitamos a expresarla a título de opinión personal; consiste en el uso del término afiliación para referirse a la unión de otras asociaciones solidaristas a la Unión Solidarista en cuanto que este, a nuestro entender, se encuentra reservado para aquellas instituciones de derecho público, como lo son el caso de las organizaciones sindicales y de los partidos políticos, condición no reunida por la Unión Solidarista Guatemalteca que, fundada en base al ejercicio del derecho de asociación concebido genéricamente, se constituye como una persona jurídica de tipo civil. Es evidente que la USG nace con la pretensión de una central solidarista, es decir de una asociación de segundo, tercero o cuarto grado, para lo cual no existe regulación en nuestro Código Civil a no ser que se acuda a la figura de la fusión que, en todo caso, imposibilitaría la subsistencia de la personalidad jurídica de las asociaciones solidaristas fusionadas con la Unión Solidarista Guatemalteca.

Hecha la observación precedente, nos parece oportuno plantear una definición de la Unión Solidarista Guatemalteca que responda fielmente a la realidad en que la misma se desenvuelve, así que la describiremos como “Una institución de predominio patronal, creada bajo la estructura formal de una asociación civil, con la pretensión de constituirse en. una central solidarista y

sustituir a las organizaciones sindicales obreras de segundo, tercero o cuarto grado, coordinando e impulsando la promoción del movimiento solidarista en Guatemala, asesorando técnicamente a los empresarios en cuanto al manejo catalítico de las relaciones obrero-patronales y manteniendo vínculos estrechos de colaboración y consulta con los organismos del solidarismo a nivel latinoamericano”.

Si la asociación solidarista pretende la mediatización del sindicato presentándose como una propuesta empresarial alterna al mismo, es obvio que la Unión Solidarista Guatemalteca, como órgano supremo del solidarismo en Guatemala y grupo de presión política, situación históricamente demostrada, pretende nada mas y nada menos que la inoquación de las federaciones, confederaciones y centrales sindicales de los trabajadores pues en éstas el poder patronal no puede acceder al control absoluto como en el caso de la USG que, de esa manera, se plantea como un segundo frente empresarial coadyuvante y alterno al CACIF y en franca contradicción con los intereses mediatos de la clase trabajadora.

7.3. CARACTERÍSTICAS

Estas nos ayudarán a comprender de mejor manera los alcances de la definición antes planteada:

- Es una institución, formalmente, de tipo civil.
- Se encuentra integrada por empresas y asociaciones solidaristas, que asumen también la naturaleza jurídica civil.
- Los mecanismos para ingresar en la misma son incongruentes con su naturaleza jurídica formal.
- Es una institución de predominio patronal.
- Sus actividades se encaminan a la promoción e implantación del solidarismo en Guatemala brindando asesoría técnica y logística a los empresarios respecto a ello y a las maneras de prevenir, en base a la mediatización de los trabajadores, los posibles conflictos colectivos de trabajo.
- Se especializa en las proposición de métodos para mantener una “armonía laboral” favorable al patrono y aumentar la producción sin que ello haya de reflejarse en los costos.
- Funciona como una especie de “central solidarista”

- Pretende la sustitución de las federaciones, confederaciones y centrales sindicales de los trabajadores.
- Es el órgano de presión política del movimiento solidarista guatemalteco.
- Es una agrupación empresarial de segundo rango que actúa de manera alterna y coadyuvante con el CACIF.
- Mantiene estrechas relaciones con los organismos del solidarismo en Latinoamérica.

7.4. ÓRGANOS

La estructura orgánica de la Unión Solidarista Guatemalteca, al tenor de los preceptuado por sus estatutos, es la siguiente:

A. Asamblea General:

Es considerada la máxima autoridad de la USG, se encuentra integrada por todos los asociados, empresarios o asociaciones solidaristas, cuyos nombres aparezcan debidamente inscritos en el libro especial denominado “Asociados de la Unión Solidarista Guatemalteca”. Se debe reunir obligatoriamente en enero de cada año, entre sus principales atribuciones tenemos:

1. Elegir a la Junta Directiva.
2. Definir la política de administración, promoción y desarrollo de la Unión Solidarista.
3. Elegir a los fiscales I y II.
4. Aprobar o improbar los estatutos financieros de la Unión Solidarista.
5. Establecer cuotas ordinarias y extraordinarias.
6. Aprobar el presupuesto anual de la Unión Solidarista.
7. Elegir el Auditor y firma de Auditores que practicarán la auditoria externa de la Unión Solidarista y,
8. Resolver asuntos que no revistan carácter extraordinario.

B. Junta Directiva:

Es el segundo órgano con mayor poder dentro de la Unión Solidarista, está integrado por:

- Presidente
- Vicepresidente
- Secretario
- Tesorero
- Seis vocales titulares
- Dos vocales suplentes

Son electos por la Asamblea General para un período de dos años pero, a fin de garantizar el control empresarial de la misma, son escalonados los períodos de sus integrantes siendo sustituidos de manera que sean renovados cada año los siete de los catorce miembros de la Junta Directiva de la siguiente forma: Al primer año; presidente, prosecretario, tesorero, vocales I, III y VI y vocal suplente I y; el segundo año, vicepresidente, secretario, protesorero, vocales II, IV y V y vocal suplente II. Es decir, ninguna Junta Directiva tomará el control por completo pues siempre alternará con la mitad de la Junta Directiva anterior. Existe también la limitación a la reelección que sólo permite dos períodos y para optar nuevamente a un cargo deberá dejar transcurrir por los menos un período de dos años.

Entre las atribuciones generales de la Junta Directiva podemos citar:

- 1) El gobierno y administración de la Unión Solidarista
- 2) Formular los proyectos y planes de trabajo que habrá de desarrollarse anualmente, con base en los presentados por los asociados y de conformidad con las posibilidades económicas de la Unión Solidarista.
- 3) Elaborar los reglamentos de la Unión Solidarista.
- 4) Procurar recursos económicos para desarrollar sus proyectos en el beneficio del movimiento solidarista guatemalteco.
- 5) Cumplir y hacer cumplir los estatutos y reglamentos de la Unión.
- 6) Nombrar al director ejecutivo.
- 7) Acordar la suspensión de los asociados.
- 8) Conocer los recursos de reconsideración planteados por los asociados.

C. Comité Ejecutivo:

Es un órgano en el cual, eventualmente, la Junta Directiva delega algunas de sus atribuciones, se integra por tres miembros:

- Un presidente, nombrado por la Junta Directiva de entre los afiliados a la USG.
- Un miembro de la Junta Directiva representante de una empresa afiliada.
- Un miembro de la Junta Directiva representante de una asociación solidarista afiliada.

Como ya lo establecimos, es un órgano que surge sólo en determinadas circunstancias con las atribuciones siguientes:

- 1) Ayudar a la Junta Directiva en la procuración de recursos económicos para desarrollar sus proyectos en el beneficio del movimiento solidarista guatemalteco.
- 2) Coadyuvar a cumplir y hacer cumplir los estatutos y reglamentos de la Unión Solidarista Guatemalteca.

D. Fiscalía:

Sus funciones son de control y fiscalización, se estructura del siguiente modo:

- Un fiscal I
- Un fiscal II

Ambos son electos por la Asamblea General y cuentan con éstas potestades:

- 1) Asistir con voz pero sin voto a las asambleas generales y sesiones de la Junta Directiva.
- 2) Velar por la conservación de los bienes de la Unión Solidarista.
- 3) Poner en conocimiento de la Junta Directiva la situación financiera de la Unión Solidarista.
- 4) Poner en conocimiento de la Asamblea General o de la Junta Directiva

cualquier irregularidad que note en el funcionamiento de la Unión Solidarista o en la conducta de la Junta Directiva o de sus asociados, según el caso.

5) Refrendar los estados financieros que presente el tesorero y revisar los libros y registros que deben llevar éste o, en su caso, el protesorero.

E. Director Ejecutivo (Dirección Ejecutiva)

Es un órgano unipersonal nombrado por la Junta Directiva y trabajará bajo la dirección de ésta o, en su caso, del comité ejecutivo, sin embargo, dependerá directamente de la Junta Directiva. Su objetivo es desempeñar amplias funciones de ejecución siempre y cuando se ajusten a los fines propios de la Unión Solidarista.

F. Consejo Consultivo Permanente:

Es un órgano constituido por los fundadores del movimiento solidarista en Guatemala y de la Unión Solidarista Guatemalteca y por los ex-presidentes de la misma, su función es netamente asesora de la Junta Directiva y sus opiniones, por el peso que dentro de la organización representan sus integrantes, quiérase o no, son vinculantes ya que cuenta con el poder de convocatoria de asambleas generales ordinarias, extraordinarias o especiales. Según el artículo 35 de los estatutos, se integra así:

- Francisco Enrique Arenas Menes
- Ricardo Guillermo Arenas Menes
- Mario Frank Stanley Boccock Pinetta
- José Fernando Bolaños Menéndez
- Mario Roberto Coll Solares
- Juan Ulrich Diem Moesly
- Julio Matheu Duchez
- José Luis Morales Morán
- Álvaro Portella Lumbreras (Costarricense)
- Rodrigo Perera Ristori
- José William Recinos Stroupe
- Álvaro Rodríguez Schwendener
- José Rafael Rolz Castro
- Los ex-presidentes de la Unión Solidarista Guatemalteca

Con su existencia queda pues asegurado de manera indubitable el predominio empresarial en la Unión Solidarista Guatemalteca.

7.4.1. ORDEN JERÁRQUICO DE SUS ÓRGANOS

Creemos importante para este trabajo establecer la jerarquía existente entre los órganos de la USG, para lo cual, recurrimos al artículo 12 de sus estatutos, que taxativamente estipula: “Jerárquicamente son órganos Directivos y Administrativos de la Unión Solidarista:

- a) La asamblea general
- b) La junta directiva, comité ejecutivo; y
- c) La dirección ejecutiva”.

7.5. RECURSOS ECONÓMICOS

El artículo 11 establece como patrimonio de la Unión Solidarista todos “los bienes y derechos de cualquier naturaleza que pertenezcan a la misma, por haberlos adquirido por cualquier otro título legal”. Asimismo contempla como posibles fuentes de ese patrimonio.

- a) “Las cuotas ordinarias y extraordinarias que se establezcan, las que se cobrarán como cuotas obligatorias para el mantenimiento de la Unión Solidarista y la promoción del movimiento solidarista a nivel nacional. Dichas cuotas deberán ser canceladas por cada asociado puntualmente a la tesorería de la Unión Solidarista;
- b) Las contribuciones voluntarias que aporten los asociados.
- c) Las donaciones que hagan a la institución.
- d) Cualquier producto o rendimiento de los bienes propios de la Unión Solidarista y los ingresos que le corresponden por la explotación de los mismos o por servicios prestados a terceros, en congruencia con sus fines no lucrativos.
- e) Los demás ingresos que por cualquier motivo lícito, no previstos en. los presentes estatutos”.

7.6. ACTIVIDADES QUE REALIZA

Básicamente, consiste en. todas aquellas tendientes a hacer parecer al movimiento solidarista como una alternativa para el trabajador capaz de superar los logros susceptibles de ser obtenidos mediante la sindicación y la negociación colectiva y, en base a ello, facilitar el crecimiento solidarista en

Guatemala; a grandes rasgos, enunciaremos aquellas que revisten una mayor relevancia para nuestro tema de estudio, entre éstas tenemos:

- 1) Hacer labor de promoción, entre los empresarios, del movimiento solidarista y las ventajas que les representa.
- 2) Hacer labor de promoción, entre los trabajadores, del movimiento solidarista y de las pseudo ventajas que les representan.
- 3) Brindar asesoría técnica a empresarios y trabajadores para la promoción, implementación y mantenimiento del solidarismo en la empresa.
- 4) Brindar asesoría técnica a los empresarios para elevar sus índices de producción sin que ello se refleje en los costos, regularmente mediante los conocidos círculos de calidad, calidad total o calidad solidarista.
- 5) Brindar asesoría técnica a los empresarios para la prevención y manejo catalítico de los conflictos colectivos laborales.
- 6) Actuar como una “central solidarista”
- 7) Actuar como un órgano de presión política haciendo causa común con el CACIF ante aquellas situaciones o iniciativas de ley que involucren al Derecho del Trabajo y resulten lesivas para los intereses patronales, tal como sucedió con la “Ley de Compensación Económica por tiempo de servicio”.
- 8) Actuar como un organismo empresarial de segundo orden.
- 9) Mantener íntima relación con los organismos del solidarismo a nivel internacional.

7.7. FINES QUE PERSIGUE

a. Inmediatos:

1. Coordinar y promover el desarrollo del movimiento solidarista en Guatemala.
2. Brindar asesoría técnica en la creación y mantenimiento de asociaciones solidaristas de empresa.
3. Establecer programas tendentes a aumentar la producción sin elevar los costos para la empresa.
4. Constituirse como una “central solidarista “

5. Coadyuvar, como un organismo empresarial de segundo orden, a la presión política ejercida por el CACIF en resguardo de los intereses patronales.

b. *Mediatos:*

1. Lograr la consolidación del movimiento solidarista en Guatemala.
2. Lograr el reconocimiento de la asociación solidarista como una institución del Derecho Colectivo de Trabajo.
3. La sustitución del movimiento sindical por el movimiento solidarista.
4. La efectiva mediatización de la clase trabajadora.
5. Asegurar al patrono el control absoluto de la relación obrero-patronal.

7.8. *RÉGIMEN JURÍDICO*

Por este entendemos el conjunto de normas, de carácter general o especial, que rigen para determinada organización o institución regulando su nacimiento, vida y disolución; en dicho sentido, y dada la naturaleza civil de la Unión Solidarista Guatemalteca, nos encontramos con que las normas aplicables son las siguientes:

1. La Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Los artículos del 15 al 31, del 38 al 41 y del 1728 al 1789 del Código Civil.
3. El Acuerdo Gubernativo Número 937-90, de fecha 25 de septiembre de 1990, publicado el 4 de octubre de 1990 y en vigencia desde el día siguiente a su publicación, que reconoce la personalidad jurídica de la Asociación Unión Solidarista Guatemalteca y aprueba sus estatutos.
4. Los reglamentos elaborados por la Junta Directiva de la Unión Solidarista, en virtud de las atribuciones que le concede el artículo 18 literal c) del Acuerdo Gubernativo Número 937-90.

TERCERA PARTE **TEMÁTICA ESPECÍFICA**

CAPÍTULO VIII

8. Diferencias entre el sindicato y la Asociación Solidarista

Como se ha venido afirmando a lo largo de este trabajo, el solidarismo o movimiento solidarista es presentado a los trabajadores por quienes lo promueven como una alternativa al sindicato, como una aparente segunda vía para alcanzar la dignificación de los trabajadores sin que ello implique de alguna manera la ruptura de la “armonía patrono-trabajador” en que se basa su discurso. Es decir, el solidarismo se auto concibe como la “institución perfecta” para hacer de la empresa un ejemplo de convivencia e igualdad social que rompe con la dialéctica del desarrollo social que parte de la creación de instituciones híbridas, como las asociaciones solidaristas, que pretenden conjugar los intereses de dos grupos sociales que, por la naturaleza derivada del lugar que ocupan dentro del proceso de producción, tienen necesidades, inquietudes y fines totalmente diferentes. Es aquí donde surge la necesidad de establecer una comparación entre el sindicato y la asociación solidarista y, en base a ella, determinar cuáles son sus verdaderos objetivos y el papel que cada una de estas instituciones desempeña en la relación obrero-patronal.

Es evidente que, para lograr un juicio diferencial congruente con la realidad que se estudia, resulta imperativo prefiar cuáles serán los aspectos que se someterán a comparación, de tal forma, hemos decidido hacerlo de la siguiente manera:

8.1. EN CUANTO A SU ELEMENTO HUMANO

El elemento humano se refiere a los sujetos individuales que conforman tanto al sindicato como a la asociación solidarista; el primero, es una institución del Derecho Colectivo de Trabajo de carácter puro, o es sólo de trabajadores o sólo de patronos dado que reconocer la natural contraposición de intereses entre quienes representan los dos factores de la producción (el capital y el trabajo) esto es, sin lugar a dudas, una característica muy favorable para el trabajador ya que, al impedir la legislación laboral que participen en la formación o dirección de un sindicato de trabajadores los patronos, sus representantes o demás empleados de confianza, se está garantizando la no influencia patronal en las decisiones que se tomen y fortalece con ello la legitimidad de la representación que asume de los trabajadores, constituyendo al sindicato en un verdadero instrumento en la lucha reivindicativa obrera.

La asociación solidarista, por su parte, dista de reunir los requisitos esenciales para ser considerada una institución del Derecho Colectivo de Trabajo

puesto que parte de la negación de las diferencias sociales y económicas existentes entre trabajador y patrono, se aparta de una concepción realista y objetiva de ambas partes de la relación puesto que soslaya el condicionamiento que sus distintas realidades económico-sociales ejercen sobre los intereses que defiende y aparece como un híbrido obrero-patronal permitiendo la participación del patrono, sus representantes o empleados de confianza en la formación y dirección de la misma, situación que no le permite pureza en cuanto a los intereses y fines que persigue ya que deslegitima la representación que dice ejercer de los intereses de los trabajadores puesto que la influencia patronal debilita el poder de decisión del trabajador, lo que la convierte en un instrumento al servicio de los intereses patronales en perjuicio de los de quienes venden su fuerza de trabajo para sobrevivir.

Cuantitativamente también existen diferencias ya que el surgimiento de un sindicato de trabajadores la legislación vigente demanda la concurrencia de por los menos veinte personas mientras que la asociación solidarista no se ve afectada por esta disposición pues se rige por lo estipulado para la asociación común que solo exige un mínimo de dos personas. El sindicato debe nacer con representatividad, la asociación solidarista no lo necesita.

Algunos autores identifican a la asociación solidarista con los doctrinariamente conocidos como “sindicatos blancos” pero esta va mas allá de lo que dicho concepto implica; el sindicato blanco es un ente creado bajo el auspicio patronal pero siguiendo las reglas que respecto a la sindicación contiene nuestra legislación laboral, sin que lo mismo le permita al patrono una intervención directa y formalmente admitida dentro de este sindicato mientras que, la asociación solidarista, permite abiertamente la intervención patronal de manera formal y directa.

8.2. EN CUANTO A SUS ÓRGANOS

Básicamente observan la misma estructura organizativa pero bajo distintas denominaciones de sus órganos difiriendo únicamente en que, en el sindicato de trabajadores, no puede ser ocupado ningún cargo ejecutivo o consultivo por persona extranjera, representante o empleado de confianza del patrono mientras que en la asociación solidarista no se repara en tal limitación pues con ella el patrono perdería el control mediato o inmediato de la misma, cosa que la haría inútil para la finalidad para la que realmente fue creada, asegurar la hegemonía de los intereses patronales dentro de la empresa.

8.3. EN CUANTO A SU DEMOCRACIA INTERNA

El sindicato se caracteriza por ser una institución de contenido hondamente democrático pero no se trata únicamente de una democracia en. cuanto al simple

ejercicio del derecho de votar o postularse para un cargo de elección dentro del mismo sino que se extiende a garantizar la propia representatividad de sus órganos mediante la regulación de limitaciones en lo referente a las calidades que deben reunir las personas que optan a conformarlos y las existentes respecto a la elección pues entiende que la democracia abarca también la alternabilidad en el ejercicio del poder; todo esto tiene como efecto el mayor grado de certeza posible de que los órganos del mismo realmente ejecutan y defienden los intereses de todos sus miembros y permite que el sindicato de trabajadores se ciña a lo idealizado por el legislador en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo puesto que representa los fines e intereses propios de la clase trabajadora, que es la mayoritaria, protegiendo esta representatividad mediante las limitaciones antes enunciadas.

La asociación solidarista, en cambio, aunque recurre al voto para elegir a las personas que integrarán sus órganos principales, se basa en una democracia formal mas no real ya que, al carecer de las limitaciones existentes en el sindicato de trabajadores respecto a las calidades de las personas que ocuparán los cargos de elección y la protección a la alternabilidad en el poder, desvirtúa automáticamente la pureza de los fines que supuestamente defiende marginando los propios del trabajador a lo que no se oponga o vulnere los del patrono, que pertenece a una clase minoritaria.

8.4. EN CUANTO A LA AFILIACIÓN DE SUS MIEMBROS

En ambos casos la afiliación se dice voluntaria puesto que de lo contrario, se estaría violando el espíritu del derecho de asociación que incluye también el derecho a no asociarse.

Hemos insistido en que el derecho de asociación es el género del que se desprende una especie de caracteres especiales, denominada sindicación del Derecho Colectivo de Trabajo; ésta, se manifiesta en el sindicato y efectivamente se opera de manera voluntaria pues no existe algún tipo de presión directa o indirecta para ejercerla. En la asociación solidarista, por aparte, se habla de una asociación de carácter voluntario ya que, se dice, no existe presión directa alguna sobre el ánimo del trabajador, sin embargo, regularmente, el trabajador se afilia a la misma en el momento de firmar su contrato de trabajo e, incluso, antes de firmar el mismo. En otros casos, cuando el contrato de trabajo se pacta por tiempo determinado o para servicios profesionales (este último es un medio actualmente muy usado para actuar en fraude de ley y burlar las garantías laborales), se da el caso de que el mismo no es renovado a quienes no estén afiliados a la asociación solidarista o pertenezcan al sindicato, lo cual es una manera de ejercer una presión indirecta hacia el trabajador que ve amenazada su estabilidad laboral si no forma parte de la misma.

Sintetizando lo anterior, podemos afirmar que, en cuanto a este aspecto, el sindicato se diferencia de la asociación solidarista en que; el primero, garantiza plenamente la libertad de asociarse o no mientras que, la segunda, no resguarda esta prerrogativa del trabajador y suele actuar condicionando esa voluntariedad a través de medios indirectos al crear dos status diferentes entre el grupo de trabajadores: Los solidaristas y los que no lo son.

8.5. EN CUANTO A LA CUOTA DE AFILIACIÓN O COTIZACIÓN

La finalidad de esta cuota es el financiamiento de las actividades propias de la institución. En el sindicato, la cuota es fijada con la aprobación de los integrantes de la asamblea general y su monto difícilmente excede el 5% del salario del trabajador, cabe resaltar que el sindicato no cuenta con el auspicio patronal puesto que de ser así estaría perdiendo la independencia necesaria, respecto al patrono, para encarar la lucha por la realización de sus fines. La cuota sindical, por imperio de la ley, puede ser descontada del salario sin formalidades previas, basta con la constancia de la afiliación.

En la asociación solidarista, la cuota asciende a un 10% del salario del trabajador y la asamblea general de la misma tiene el poder de decidir incrementarla pero no de reducirla, además cuenta con un aporte patronal que regularmente se equipara con el del trabajador, el cual es dado en usufructo por el patrono, a cuenta de futuras indemnizaciones, de lo que se deduce que dicho aporte es tomado del fondo legal que para el eventual pago de prestaciones laborales debe reservar el patrono; este aporte patronal no sólo vulnera la independencia de la asociación solidarista sino que también la condiciona a las finalidades patronales. Esta cuota no puede ser descontada del salario del trabajador, ya que eso conculcaría las garantías protectoras del salario y, si se hace, se estará actuando al margen de la ley.

8.6. EN CUANTO A LA FISCALIZACIÓN DE SUS RECURSOS

El sindicato administra sus recursos bajo la fiscalización del Estado a través de la Inspección General de Trabajo, que es el órgano centralizado que se ocupa de velar porque los aportes de los trabajadores sean realmente utilizados para los fines del sindicato. Cosa distinta sucede con la asociación solidarista que, dada su naturaleza, cuenta sólo con fiscalización interna, regularmente a través de un empleado de confianza del patrono.

8.7. EN CUANTO A LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA

El sindicato se ocupa principalmente del estudio de las condiciones económicas-sociales de sus agremiado y de la lucha por la reivindicación obrera mediante la negociación colectiva; asume también la defensa de cualquier trabajador ante la arbitrariedad patronal y la supervisión del cumplimiento de los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo; sin embargo, ello no quiere decir que la labor del sindicato deba verse limitada a tales actividades, el sindicato tiene la libertad de manifestarse, con la excepción formal de lo que respecta a tendencias político-partidistas, en todas aquellas áreas en que resulte necesario para la consecución de su fin primordial: La constante superación de un mínimun de garantías que nunca han llegado a estar acordes con la realidad en que se desenvuelve la clase trabajadora, atenuando de cierta forma la creciente explotación a la que siempre han estado condenados por el simple hecho de haber sido históricamente despojados de los medios de producción.

La asociación solidarista pretende incursionar en el campo de las actividades del sindicato pero con la diferencia sustancial de que obvia y evita la negociación colectiva pues sacrifica la necesidad reivindicativa del trabajador ante los fines patronales. Los promotores solidaristas suelen referirse a una negociación colectiva en la vía directa, realizada de una manera armoniosa con el patrono; empero, nosotros disentimos de tal planteamiento puesto que la negociación colectiva debe realizarse procurando que la fuerza que proporciona el grupo equipare la desigualdad económica y social innegable entre el patrono y el trabajador mas nunca supeditarse a la simple voluntad patronal de permitir la realización de determinadas actividades tendentes a que el trabajador autogestione los beneficios que, por justicia social, deben ser sufragados por el patrono en relación directa a la capacidad económica de la empresa; dicho de otra forma, la diferencia elemental entre la negociación colectiva realizada por el sindicato y la que asume realizar la asociación solidarista, estriba básicamente en que, mediante la del sindicato, el trabajador gestiona la ampliación o el reconocimiento de derechos y garantías mientras que, la realizada a través de la asociación solidarista, se limita a la adquisición de la venia patronal para que el trabajador, con sus propios y limitados recursos, libere al patrono de la obligación de reconocer la ampliación o adquisición de aquellos derechos y garantías a que el propio desarrollo de la empresa lo compele; la asociación solidarista dista mucho de representar para el trabajador una instancia de lucha, por el contrario es un instrumento mediante el cual se le comete y mediatiza. Es precisamente en el cumplimiento de esta función mediatizadora que la asociación solidarista se sitúa en un plano alterno al sindicato o como un antídoto para su formación, creando en el trabajador una errónea mentalidad patronal que lo aísla de los intereses y la lucha de una clase a la que realmente nunca deja ni dejará de pertenecer, convirtiéndose en un ente individualista con la visión de un patrón pero con la vida y amarga realidad de un asalariado.

La asociación solidarista, para el cumplimiento de sus fines se involucra en el campo de las actividades sociales, culturales, deportivas y mercantiles, que le sirven como medio de desinformación y cercenamiento de la identidad de clase de sus miembros, convirtiéndose en una organización cuya actividad principal es el aborto o destrucción del sindicato.

8.8. EN CUANTO A SUS FINES

El sindicato surge como una instancia de lucha reivindicativa, el trabajador obtiene en él la fuerza y cohesión de un grupo de personas con necesidades y finalidades similares que logra contrarrestar la desigualdad económica y social existente entre explotador y explotado y coloca a ambos en una relación equilibrada que permite al trabajador, colectivamente considerado, negociar sin que el poder patronal se erija como un factor determinante de la renuncia del obrero a sus aspiraciones. Ante lo expuesto anteriormente, mas de alguno se preguntará el por qué de nuestra insistencia al referirnos a la negociación colectiva y la respuesta es simple, nuestro Código de Trabajo en su artículo 206 la asigna al sindicato, como fines exclusivos, el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales en que se desarrollan sus miembros y sus familias y que, sin la posibilidad de negociar colectivamente tales aspectos, perdería su razón de ser. Expresado en otra forma, los fines del sindicato pueden resumirse en. la lucha por impulsar el desarrollo y mejoramiento de las condiciones de vida quienes lo integran y de sus familias, actualizando el derecho de trabajo en beneficio de la mayoría de la sociedad.

La asociación solidarista, autoconfinada a una ilusoria armonía e igualdad entre trabajador y patrono, ve en. la lucha colectiva un cáncer para la empresa y pretende sustituir la identidad del trabajador por un imaginario status de “empresario en potencia”, todo esto porque consagra a la empresa como valor fundamental en la relación laboral, lo que crea una vinculación inmediata entre los fines del patrón y los de la asociación solidarista, identificándose sólo en apariencia con los del trabajador a fin de conseguir el incremento de la producción y la reducción de costos. La asociación solidarista, lejos de pretender beneficiar al trabajador y a su familia, busca mediatizarlos como clase y servir de medio para que este autogestione sus reivindicaciones, es decir, traslada el costo de éstas al bolsillo del trabajador resguardando el del patrono.

Pese a que los solidaristas, a la par de que critican y condenan los métodos sindicales de lucha colectiva, dicen identificarse con sus finalidades pero, en realidad, sus verdaderos objetivos son:

- 1. Cercenar la identidad de clase del trabajador**
- 2. Mediatizar la lucha obrera**
- 3. Proteger los intereses patronales a costa de los del trabajador.**
- 4. Elevar los índices de explotación del trabajador**

5. Evitar una real negociación colectiva
6. Destruir o evitar la formación de sindicatos de trabajadores

La afirmación que precede, nos conduce a sintetizar las diferencias entre los fines del sindicato y los de la asociación solidarista en dos realidades totalmente opuestas; para el sindicato, lo fundamental es la defensa tanto de los derechos adquiridos del trabajador así como de la expectativa de superarlos y; para la asociación solidarista, expedir los medios para que la voracidad patronal se enseñoree en la relación laboral.

8.9. EN CUANTO A SU NATURALEZA JURÍDICA

Jurídicamente, cuando se trata de instituciones, se reconocen dos tipos de naturaleza distinta: la Pública y la Privada. La naturaleza pública, es determinada por el área del derecho en que determinada institución se desenvuelve, en este caso se trata de aquella que representan intereses mayoritarios y en donde los fines particulares deben ceder ante los colectivos ya que lo que se busca a través de las mismas es mantener la paz o el equilibrio social, el orden público o alcanzar la justicia social; la privada, tiene su asiento en aquellas normas jurídicas que rigen las relaciones entre los particulares, suelen representar intereses minoritarios y no existe la prevalencia de las finalidades colectivas sobre las individuales pues se basan por los principios de igualdad formal y no restringen significativamente la autonomía de la voluntad.

En el caso del sindicato, tiene asegurado un lugar dentro de la rama pública del derecho, se crea con la finalidad de defender intereses colectivos y representativos de una clase socialmente mayoritaria y en su seno deben observarse toda una serie de garantías para asegurar que representen fielmente la voluntad, las necesidades y los intereses de la mayoría de sus miembros, en consecuencia, se puede afirmar que el sindicato es una persona jurídica de naturaleza pública.

La asociación solidarista, pese a que pretende usurpar el lugar del sindicato, se enfrenta a una insoslayable realidad que la excluye de poseer una naturaleza jurídica pública puesto que nuestro derecho laboral reconoce en el sindicato a la única persona jurídica legitimada para representar a los trabajadores. Por otra parte, las finalidades solidaristas apuntan a la protección y fomento de intereses minoritarios y es una práctica común que estos se hagan prevalecer sobre los de los trabajadores que son la clase cuantitativamente mayor. La asociación solidarista, ve reforzada su naturaleza privada con la realización de una serie de actividades lucrativas que la distinguen plenamente del sindicato que, por su carácter público, debe limitarse a servir a la causa de los trabajadores.

En estas circunstancias, nos es posible aseverar con toda solvencia que el sindicato es una persona jurídica de naturaleza pública mientras que, la asociación

solidarista, es de carácter privado por lo que no es y no debe ser considerada como una institución del Derecho Colectivo de Trabajo.

8.10. EN CUANTO A SU STATUS JURÍDICO

El status jurídico de una institución depende de su naturaleza; en lo que se refiere al sindicato, podemos decir que es reconocido por nuestro ordenamiento legal como una persona jurídica de carácter público y como una institución del Derecho Colectivo de Trabajo, para su constitución no requiere de tantos formalismos como cuando se trata de otro tipo de instituciones y está sujeto a inscripción en un registro especial de la Inspección General de Trabajo. Es por ese mismo status que cuenta con exención de todo tipo de tributos y las cuotas que a él se pagan son deducibles del Impuesto Sobre la Renta. El sindicato debe, constitucionalmente se establece, contar con la tutela estatal pues es la materialización de una de las garantías mínimas de la legislación del trabajo, como lo es el derecho que asiste a los trabajadores de sindicarse con entera libertad.

La Asociación Solidarista, a diferencia del sindicato, no cuenta con tal reconocimiento como ente de derecho público ni como institución del Derecho Colectivo del Trabajo, mas bien es vista como la concreción de un derecho de asociación genérico, que debe ser garantizado pero no tutelado por el Estado, y, por tanto, como una asociación común. Para su constitución requiere de los formalismos propios de las instituciones de derecho privado, es decir, de escritura pública y de la inscripción en el registro respectivo, actualmente, el Registro Civil pues nace como una sociedad civil que deberá solventar todas las cargas impositivas a que sus actividades la conduzcan.

La Asociación Solidarista, en. considerada actualmente como una sociedad civil, sin embargo, creemos, que las actividades que realiza no son precisamente las que regularmente ejecutan este tipo de sociedades pues, al lucrar con los bienes y servicios que ofrece, así como cuando se dedica a la inversión y especulación bursátil, situación muy común hoy día, asume las características de una sociedad de tipo mercantil y, el status de civil, se le estaría concediendo en fraude de ley. Para no entrar en mas detalle puesto que s tema de otra investigación, nos limitaremos a establecer que el sindicato y la asociación solidarista se diferencian en que; el primero, tiene la calidad de una persona jurídica de carácter público y de una institución del Derecho Colectivo de Trabajo mientras que, la segunda es una persona jurídica privada considerada, en fraude de ley, como una sociedad de tipo civil.

CAPÍTULO IX

9. Análisis de un documento reveladoramente histórico

9.1. IDENTIFICACIÓN

El documento al que nos referimos y analizaremos a lo largo del presente capítulo, es un memorando de fecha seis de noviembre de mil novecientos noventa y cinco del Lic. Samuel Cabrera Padilla a la empresa Wackenhut de Guatemala S.A. que previamente le había solicitado un dictamen jurídico en relación a las operaciones de dicha empresa y la proposición de fórmulas, estrategias, lineamientos y tácticas para la administración de personal orientadas a la solución de posibles conflictos laborales y el combate a las organizaciones de trabajadores, ya sean estas producto de la asociación profesional, como lo es el caso del sindicato, o de la coalición de los mismos mediante un comité ad-hoc o permanente.

Junto al mencionado memorando, aparece una carta dirigida a Fernando Hegel, un alto personero de Wackenhut de Guatemala S.A., en la cual se le da al referido documento el carácter de confidencial solicitando por lo mismo la mayor secretividad posible pues, según lo expresado por el Lic. Samuel Cabrera Padilla, su reproducción o divulgación podrían acarrearle consecuencias funestas, un temor fundado si tomamos en cuenta que su contenido pone en evidencia su irrespeto hacia los derechos mínimos del trabajador puesto que propone mecanismos para vulnerarlos en fraude a la ley, es decir, para darle la apariencia de legalidad a una serie de actuaciones patronales que no hacen sino violar alevosamente el Derecho de Trabajo.

Nuestra exposición, tiene por objeto ilustrarle al compañero lector la realidad inmersa tras el aparente respeto a las normas laborales de parte de los asesores patronalistas, la razón de ser de algunas situaciones o instituciones que tienden a presentarse como soluciones armónicas a la penosa situación económica de los trabajadores pero que sólo se constituyen como nuevas estrategias patronales para despojarlos de sus derechos mínimos e irrenunciables, tal es el caso de las asociaciones solidaristas. Cabe decir que la lectura de un documento de tal naturaleza, además de horrorizar con vulnerabilidad del Derecho de Trabajo, nos causa un estupor que debe traducirse en un alerta constante, un estudio permanente y una lucha sin tregua por concientizar a todos los trabajadores respecto a la búsqueda de mecanismos que permitan la inquebrantable unidad de la clase mayoritaria, que es esencial para hacer cesar el permanente despojo a que la codicia de una minoría nos mantiene sometidos; es en ese afán que consideramos importante el identificar como, cuando y donde el poder patronal pone en marcha este tipo de estrategias antipopulares, para ello, creemos que nuestro análisis no debe ser el último que se haga al respecto y es por lo cual reproduciremos tal memorando en los anexos de esta investigación, como una invitación a todo aquel

que, al igual que nosotros, considere inalienable la dignidad humana, dignidad que el trabajador riega a diario con su sudor y esfuerzo y que debe verse reflejada en sus condiciones de vida.

9.2. ORIGEN

Antes de iniciar debemos aclarar que Wachenhut Guatemala S.A. es una subsidiaria de la empresa de seguridad estadounidense Wackenhut que fue fundada por un ex-miembro de uno de los servicios de inteligencia de ese país, dicha empresa se dedica a prestar servicios de seguridad y transporte de valores, en Guatemala, por lo que se deduce del texto del memorando en cuestión, estos servicios van mas allá de lo que pudiera entenderse propiamente como seguridad, esta trasciende al campo de las relaciones laborales sin que ello implique de alguna manera la tendencia a permitirle al trabajador el libre ejercicio de sus derechos de asociación laboral o sindicación y negociación colectiva.

El memorando en cuestión fue proporcionado a activistas sindicales por parte de una persona a fin y consecuente con la lucha obrera y su conocimiento impactó tremendamente al movimiento sindical guatemalteco puesto que hacía mucho que sabía de la práctica de estas estrategias en Guatemala pero nunca se había contado con una prueba tan fehaciente de que en nuestro país operan empresas constituidas en forma legal pero cuya principal actividad es la violación de las garantías mínimas que la legislación reconoce a los trabajadores.

9.3. ANÁLISIS

La introducción al referido memorando inicia con una crítica a la pseudoapertura democrática que significó la llegada del licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo al poder y, aunque en la práctica ello no implicó grandes mejorías para la situación vivida por la clase trabajadora guatemalteca, es una especie de evocación nostálgica a las dictaduras militares anteriores en donde la represión al movimiento popular no necesitaba valerse de la tergiversación de los cambios legales sino que bastaba simple y llanamente con reprimir, acosar y asesinar a los activistas. Ante la nueva situación, según afirma el Lic. Samuel Cabrera Padilla, se presenta como normal y justa la aversión patronal hacia el sindicato de trabajadores y reconoce que una forma eficiente de combatirlos es la subcontratación a través de empresas especializadas, como Wackenhut de Guatemala S.A. cuyo fin es “prevenir y combatir de inmediato todo movimiento que tenga relación con el surgimiento de un sindicato o un comité ad-hoc”.¹⁰⁰ En resumen, la introducción del memorándum se encamina, básicamente, al tenor de los términos en que se manifiesta, a mostrar la lealtad y total identificación del

¹⁰⁰ Memorándum Confidencial Wackenhut de Guatemala S.A. del Lic. Samuel Cabrera Padilla de fecha 06-noviembre-95. Pág. 2.

Lic. Cabrera Padilla para con los fines e intereses patronales así como hacer gala de total dominio de la situación y de la ausencia de perjuicios éticos y morales en la asesoría que ofrece.

Es importante recordar que el memorando que analizamos tiene por objeto proponer tretas legales para evitar el ejercicio de parte de los trabajadores de los derechos de sindicación y de negociación colectiva, que es vista por él como una abusividad, todo ello queda evidenciado cuando el licenciado Samuel Cabrera Padilla expone: “A continuación me permito sugerir las fórmulas necesarias que deben aplicarse al caso concreto de la formación de un sindicato, o un comité ad hoc de trabajadores, para que este no surja y se desarrolle, o si ya ha surgido, como debe procederse, para neutralizarlo, e irlo debilitando paulatinamente hasta aniquilarlo”.¹⁰¹ En adelante, estudiaremos estas propuestas de manera ordenada y trataremos de individualizar cada una de ellas, claro está siguiendo el orden que su autor les establece.

9.3.1. ACCIONES PARA PREVENIR LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO O COMITÉ AD-HOC DESDE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR

A este respecto, el Lic. Samuel Cabrera Padilla propone las siguientes:

1. La contratación de personas específicas para que se mezclen entre los trabajadores y funcionen como informantes del patrono “de todo lo que ocurre, se dice, se rumora, se protesta o se hace entre los trabajadores”.¹⁰²
2. Cuando estos informantes descubran indicios de una posible asociación de trabajadores, deben informar al jefe de inmediato para que tome las decisiones del caso que, a recomendación del Lic. Cabrera Padilla, será “... el despido inmediato del o los trabajadores que tengan idea de formar un sindicato o un comité ad-hoc de trabajadores”.¹⁰³

¹⁰¹ Ibídem Pág. 3.

¹⁰² Ibídem Pág. 4.

¹⁰³ Idem

3. El establecimiento de una especie de veto laboral para todas aquellas personas con antecedentes de lucha reivindicativa, es decir, la creación de “listas negras” para que los figuren en ellas no sean contratados.

4. El Lic. Cabrera Padilla recomienda un cuidado especial cuando un movimiento laboral cuenta con la asesoría de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA) puesto que la cataloga como una organización que aglutina sindicatos izquierdistas y dogmáticos recalcitrantes. Esto demuestra una especial aversión en contra de UNSI TRAGUA y sus personeros que alude a las ideas de izquierda como que si se tratare de un delito, sin tomar en cuenta que entre los derechos inalienables del ser humano se encuentra el de tener una ideología que debe ser respetada por el resto de la humanidad de la misma forma en. que cada uno espera el respeto de la propia; a nosotros esta afirmación del Lic. Cabrera Padilla mas nos parece una añoranza de los regímenes dictatoriales de ideología impuesta, donde incluso se llegaba al genocidio para hacer callar las ideas de quienes, con un nivel de consciencia mas elevado, no coincidían o se oponían a la ideología oficial, si es que a la intolerancia se le puede llamar de esa forma. No olvidemos que el mencionado licenciado fue funcionario del gobierno durante estos regímenes represivos y vampirescos pues no sólo se bebieron la riqueza del país sino que también la sangre de millares de guatemaltecos.

Por otra parte, la historia se ha encargado de demostrar que UNSI TRAGUA ha tenido como único pecado a lo largo de su existencia, si es que ello es un pecado, el luchar por las justas pretensiones del trabajador que, como hemos insistido, es el único ente productos de riqueza y, por lo tanto, tiene derecho a una distribución menos injusta de la misma.

5. El mismo profesional recomienda la no contratación de estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) pues los considera indoctrinadores natos ya que, según l, “...muchas veces se ha descubierto que el trabajador universitario es el cerebro de la formación de un sindicato, trabaja en. la clandestinidad y a veces se cuela en los puestos administrativos y es el infidente mas peligroso de una empresa”. ¹⁰⁴

9.3.2. CONDUCTA ADMINISTRATIVA EN EL TRATO A LOS TRABAJADORES

En este aspecto nuestro maquiavelillo habla de “... dirigir personal con mano de hierro pero con guante de terciopelo” ¹⁰⁵ es decir, de una manera diplomática, sin dejar de pagar las prestaciones elementales al trabajador pues al no hacerlo “... el resentimiento surge de inmediato y es el caldo de cultivo del

¹⁰⁴ Ibídem Pág. 5.

¹⁰⁵ Ibídem

surgimiento de los sindicatos...”¹⁰⁶ en otras palabras, desde la perspectiva del licenciado Samuel Cabrera Padilla, el sindicato no es una instancia de lucha colectiva por justas reivindicaciones sino que una institución surgida del resentimiento.

9.3.3. MANERAS DE COMBATIR AL COMITE AD HOC DE TRABAJADORES QUE HA SURGIDO

En relación a ello, se refiere a quince factores para definir cual es la estrategia a seguir, nosotros no los enunciaremos dado que resulta innecesario puesto que el texto completo de este memorando se encuentra reproducido en los anexos de esta investigación, sin embargo, si citaremos las estrategias que el autor del mismo estima como de aplicación general.

1. Despedir inmediatamente a los líderes del movimiento
2. Debilitar sus bases a través de una intensa labor de desinformación y desprestigio de los líderes (si no pudieron ser despedidos) a fin de dejarlos solos y desarticulados.
3. “Trabajar intensamente al asesor”.¹⁰⁷ Regularmente se intenta sobornarlo, se le acosa y, si no funciona, se penaliza el conflicto sometiéndolo a persecución penal.
4. Eliminar las causas del conflicto, si este es motivado por la actitud de algún jefe o mando medio en particular básicamente se refiere al traslado o despido del mismo.
5. Para esta estrategia si acudiremos al recurso de la transcripción dada la importancia que reviste: “Formación inmediata de otro comité ad-hoc mayoritario, con el cual se marchará en íntima relación, en este caso la empresa o el abogado de la misma, elaborará un acta de constitución, el pliego de peticiones (a conveniencia), los memoriales a la Inspección General de Trabajo y el aviso legal respectivo, con este comité ad-hoc formado, se suscribe de inmediato un convenio colectivo de condiciones de trabajo, para tres años de vigencia, redactado por el abogado de la empresa de común acuerdo con los personeros de la empresa, esta suscripción se realiza con la presencia de un Inspector de Trabajo, platicado previamente, para los efectos de mayor solidez de aprobación del convenio y esto será una prueba fundamental, concluyente e inobjetable para neutralizar el movimiento inicial, obviamente, con la suscripción del convenio colectivo de una vez el nuevo comité ad-hoc formado, firmará el desistimiento, del proceso iniciado con el propio tribunal donde se conoce el caso del comité ad-hoc inicial”.¹⁰⁸ “... Se prosigue a continuación el desgaste normal y natural del primer movimiento

¹⁰⁶ *Ibídem.* Pág. 6.

¹⁰⁷ *Ibídem.* Pág. 8.

¹⁰⁸ *Ibídem.* Pág. 9.

para evitar que reúnan el número de veinte trabajadores y con ello evitar que formen un sindicato. El principal objetivo sería obtener la firma de cada uno de los delegados (3 en. total) del primer comité ad-hoc, del memorial de desistimiento del conflicto colectivo...”¹⁰⁹ “... La labor tiene que ser muy sutil, inteligente y hacer uso de todos los recursos necesarios (psicólogos, económicos, audaces, presiones, astutos, malicios, etc.)...”¹¹⁰

De lo transcrito anteriormente resulta evidente la corrupción de las autoridades administrativas de trabajo y el acoso sistematizado que se emplea en contra de los líderes de los trabajadores, todo a fin de evitarles el ejercicio del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente.

9.3.4. EL FRACCIONAMIENTO DE LA FUERZA LABORAL Y CREAR CONFUSIÓN AL MOMENTO DE DEMANDAR

Es presentada por el licenciado Cabrera Padilla como una estrategia preventiva, se refiere a dividir a la empresa en varias, en apariencia, independientes, a través de la creación de diversas sociedades con diferentes socios y en diferentes protocolos notariales puesto que ello permite dos cosas:

1. Si surge un conflicto, este no se extiende a la totalidad de la empresa
2. Si los trabajadores se confunden al momento de demandar, lo cual sucede con frecuencia, el movimiento puede ser disuelto legalmente por el patrono puesto que no surte efectos el emplazamiento intentado, esto permite descabezar el movimiento pues sus líderes son despedidos y se le impide entrar al lugar de trabajo para que no continúen con su lucha.

9.3.5. LA CREACIÓN DE ASOCIACIONES SOLIDARISTAS PARA EVITAR, DEBILITAR Y DESTRUIR LA ORGANIZACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Según Cabrera Padilla, la creación de asociaciones solidaristas resulta una estrategia que arroja muy buenos resultados en cuanto a evitar la sindicación y la negociación colectiva de los trabajadores puesto que no sólo se logra la inocuación o aniquilación del sindicato sino que se modifica sustancialmente la mentalidad del trabajador y se le aleja de las inquietudes propias de la clase social a la que pertenece, alardeando su conocimiento, en el citado memorando, expresa: “... tengo experiencia en lo positivo de la creación del solidarismo y sus resultados, es mas, en algunas empresas que contaban con sindicatos violentos, recalcitrantes y

¹⁰⁹ Idem.

¹¹⁰ Idem.

abusivos, entró el solidarismo y neutralizó al sindicato... ...se creó un antagonismo y una división frontal que redujo los conflictos laborales, al extremo de que en varias de esas empresas absorbió al sindicato y casi está reducido a cero...”.¹¹¹

Del texto transcrito se intuye la enorme utilidad de la asociación solidarista en el afán empresarial de destruir el sindicalismo y la negociación colectiva, al respecto continúa diciendo “... Las formas en. que opera el solidarismo están científicamente fundamentadas, si no ha tenido todavía el ciento por ciento del auge deseado, es porque se le ha combatido fuertemente con sentido político e internacionalmente tiene sus detractores, porque atenta contra la existencia y desarrollo del sindicalismo, del cual tienen su *modus vivendi* muchos pícaros...”¹¹² Luego, hace alusión a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a la que considera un ente jurídico de nivel internacional que es manejado por los socialistas y los países del tercer mundo.

Finaliza afirmando: “El solidarismo tiene la gran ventaja que siempre estará manejado y controlado por la empresa, por consiguiente ello permite mantener alejados a los trabajadores de la idea de organizarse”¹¹³

El contenido, sobre todo de esta parte de ese memorando, convierte en aún mas acertada nuestra aseveración a cerca de los verdaderos objetivos y efectos del solidarismo. Por una parte, evita, inocua o destruye al sindicato de trabajadores y, por otra, los mediatiza al introducirlos a una institución en donde el control absoluto corresponde al patrono y, por lo tanto, hace inoperante la negociación colectiva o al menos a aquella susceptible de reportar beneficios reales para el trabajador.

9.3.6. EL CAMBIO O LA ROTACIÓN PERIÓDICA DE LOS TRABAJADORES

El licenciado Cabrera Padilla establece la conveniencia de rotar a los trabajadores periódicamente, con el objeto de no permitir una mayor compenetración entre los mismos y así dificultar el surgimiento de algún tipo de instancia de lucha colectiva, además, insistente en descubrir los orígenes de cualquier tipo de descontento o intención reivindicativa de los trabajadores y quienes son sus líderes para proceder a su despido antes de que su liderazgo se plasme en el intento de una negociación colectiva. El autor del memorando propone de alguna forma utilizar la inestabilidad laboral y la incertidumbre

¹¹¹ *Ibíd.* Pág. 12.

¹¹² *Ibíd.* Pág. 13.

¹¹³ *Idem.*

jurídica respecto a con quién mantiene el trabajador la relación la relación laboral para crear confusión, desorganización y condiciones propicias para el señalamiento del poder patronal. Al respecto, plantea dos formas de lograrlo:

1. El cambio constante de personal en la empresa o centro de producción, lo cual en la práctica actual se hace contratando a los trabajadores por tiempo determinado y, al finalizar el período establecido en el mismo, recontratar únicamente a aquellas personas que no representen riesgo alguno para la hegemonía de la voluntad patronal. Obviamente esto atrae como beneficio aparte que, técnicamente el trabajador pierde los derechos y prerrogativas provenientes de la antigüedad puesto que, a su reingreso, vuelven como nuevos trabajadores de la empresa.
2. La rotación de los trabajadores entre las empresas o sociedades pertenecientes a un mismo grupo económico, suele hacerse en dos modalidades distintas; ya sea mediante el traslado físico real del trabajador a otra empresa o, de manera ficticia, es decir, el trabajador continúa prestando sus servicios en el mismo lugar pero, formalmente, valiéndose de los libros, planillas, cheques, etc., sin el propio trabajador se percate de ello, son cambiados de empresa periódicamente, lo que produce una incertidumbre jurídica respecto a la verdadera identidad del patrono del trabajador, lo que resulta muy favorable para la empresa.

La manera en que esta práctica atenta contra la libre asociación laboral y la negociación colectiva es haciendo inútil el emplazamiento ya que muchas veces tal confusión lleva al trabajador a plantear el conflicto contra una patronal distinta a la que formalmente depende, eso sirve de prevención al patrono que de inmediato procede a despedir a los trabajadores involucrados en el movimiento.

9.3.7. EL ESTABLECIMIENTO DE LA INDEMNIZACIÓN UNIVERSAL PARA EVITAR CONFLICTOS LABORALES ROMPIENDO LA ESTABILIDAD LABORAL

El Lic. Cabrera Padilla afirma: “Una norma general para todos los casos es que se instituya la indemnización universal, ello evita conflictos laborales, sabotajes, etc.”.¹¹⁴

Como actualmente podemos darnos cuenta, el autor de dicho memorando parece no haberse equivocado puesto que, actualmente, la indemnización universal se ha convertido en una importante arma patronal contra la libre asociación de los trabajadores y la negociación colectiva pues al traste con la estabilidad laboral al permitirle al patrono el despido antojadizo de trabajadores sin que ello lo haga incurrir en gastos extras a los ya planificados en su presupuesto. En Guatemala,

¹¹⁴ *Ibidem*. Pág. 14.

regularmente, encontraremos la indemnización universal vinculada al movimiento solidarista, que es uno de sus principales promotores.

9.3.8. MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL CASO DE FORMACIÓN DE UN SINDICATO

Al respecto, Cabrera Padilla no hace mas que insistir en sus propuestas anteriores y en cotizar la necesidad de su asesoría, habla de la contratación de personas específicas para que se infiltren dentro de la organización sindical, la desestabilicen y creen división entre sus miembros. También cita como necesario contar con un jefe de personal que maneje el derecho laboral y sepa valerse de ardidess sutiles para facilitar la división del sindicato. Sin embargo, aunque ya fue tocado antes, nos llama mucho la atención y, sobre todo, nos preocupa la siguiente aseveración respecto a los conflictos colectivos de trabajo: “Lo más aconsejable en estos casos es que estén plenamente enterados del conflicto, las autoridades de trabajo, que aunque fueren incapaces de solucionar el conflicto, por lo menos las pruebas que se deriven de ello, son valiosas ente los tribunales de trabajo, los cuales en su mayoría son manejables a conveniencia de la empresa, para lo que conste en el acta que levante”.¹¹⁵ Lo más preocupante del caso es que no se rata únicamente de un alarde sino que de una práctica constante en donde la corrupción e ineficiencia de las autoridades administrativas de trabajo solo demuestran la desprotección del trabajador sino también una tendencia del Gobierno a favorecer única y exclusivamente los intereses de los empresarios a costa del hambre y desamparo de los trabajadores. Esto se ve agravado por la tendencia observada por los tribunales de trabajo, en donde los jueves, valiéndose de desinterpretadores criterios, perjudican al trabajador aún a costa de la violación de la fundamental garantía procesal del debido proceso, permitiendo incluso que conozcan las instancias superiores de los conflictos juzgadores directamente vinculados a las patronales contra las cuales ha sido promovidos.

Por otra parte, también insiste en la introducción de una asociación solidarista en la empresa puesto que, a su juicio, es el arma mas efectiva para la destrucción de un sindicato.

9.3.9. MÉTODOS DE OPOSICIÓN Y DISOLUCIÓN DE UN SINDICATO

En este sentido, el licenciado Samuel Cabrera Padilla se refiere a tomar decisiones urgentes y rápidas para lograr la desarticulación del movimiento lo mas pronto posible, para ello propone algunas estrategias entre las que tenemos:

¹¹⁵ *Ibíd.* Págs. 15 y 16.

1. El despido inmediato de los directivos del comité ejecutivo del sindicato aún si mediare emplazamiento pues "...es preferible tener los líderes afuera, aunque se les pague salario, que adentro, creciendo, ganando adeptos y perjudicando la armonía, el control administrativo y la producción".¹¹⁶ Según el autor, esta medida debe ser complementada ejerciendo "... un control mas drástico del resto de sindicalizados creando también una fuerza interna de los laborantes no sindicalizados y afines a la empresa para neutralizar a los activistas que quedan los cuales obviamente serán despedidos cuando la oportunidad lo permita o cuando lo aconseje el abogado asesor".¹¹⁷ En la práctica actual, esa fuerza de laborantes afines a la empresa es regularmente constituida con los integrantes de la asociación solidaria que a menudo se prestan para crear los tristemente célebres "comités para la protección o defensa de la fuente de trabajo".

2. Reforzar el sistema de seguridad a fin de intimidar a los trabajadores y no permitir la entrada a la empresa de aquellas personas sobre las que pese la decisión patronal de no dejarlas entrar.

3. Como una de las medidas mas extremas, el autor del memorando en. cuestión se refiere al "...cierre de operaciones (temporales) de una empresa".¹¹⁸ que, según él, "...sólo se hace, cuando en realidad estamos frente a una organización que no puede combatirse con los métodos tradicionales, y es sumamente intransigente."¹¹⁹

En la práctica, esto suele aplicarse disolviendo definitivamente la empresa y superando un tiempo para volver a constituir la bajo una nueva razón o denominación social; al disolverse la empresa en. donde funciona el sindicato, este también se disuelve pues según el Código de Trabajo es una de las causales para que esto suceda.

En conclusión, luego de haber hecho un breve análisis, podemos afirmar, con pleno conocimiento de causa, que el memorando estudiado constituye un breve manual de manipulación del sistema jurídico para violar con fraude de ley todas y cada una de las garantías mínimas reconocidas al trabajador por la legislación del trabajo, que van desde el propio derecho al trabajar hasta el derecho del trabajador a alcanzar la justicia social contemplada en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual es la principal aspiración y meta de la libre asociación laboral y de la negociación colectiva.

¹¹⁶ *Ibidem.* Pág. 18.

¹¹⁷ *Idem.*

¹¹⁸ *Ibidem.* Pág. 19.

¹¹⁹ *Idem.*

CAPÍTULO X

10. El Solidarismo como estrategia patronal de ataque a los derechos de libre asociación de los trabajadores y de negociación colectiva

En el transcurso de nuestra investigación hemos reunido y fundamentado los argumentos suficientes como para poder afirmar con plena certeza que el solidarismo y su expresión jurídica, la asociación solidarista, no constituye otra cosa que una nueva maniobra patronal para atacar y evitar el libre ejercicio de parte de los trabajadores de sus derechos de asociación y de negociación colectiva. El avance que hasta ahora ha tenido en Guatemala resulta sumamente preocupante puesto que la libre asociación y la negociación colectiva no son simplemente derechos subjetivos reconocidos a los trabajadores por nuestro ordenamiento jurídico-laboral, ni únicamente vías para mantener vigente la natural expectativa de la clase trabajadora de superar constantemente las condiciones económicas y sociales en que se desarrolla, su significado trasciende al plano de las garantías mínimas e irrenunciables del Derecho de Trabajo, y no sólo por el hecho de ser parte de las mismas sino también porque se erige como un resguardo para el resto de los derechos de los trabajadores, entre los que encontramos el derecho a luchar por el advenimiento de una verdadera justicia social que materialice en la práctica la insoslayable aspiración humana de superar sus condiciones de vida y acercarse a la realización de uno de los postulados mas sabios pero a la vez mas vilipendiados por el derecho, al menos en los sistemas económicos de explotación y despojo, como lo resulta siendo la igualdad entre los hombres.

El Solidarismo, tal y como lo demuestra el memorando del licenciado Samuel Cabrera Padilla, que analizamos en el capítulo anterior, no es considerado como un fenómeno surgido en el marco del Derecho Colectivo de Trabajo ni siquiera por los laboristas mas felónicos de la naturaleza, fines y principios del Derecho Laboral, por el contrario, se reconoce como su principal motivación la erradicación de la lucha social de los trabajadores mediante el debilitamiento y destrucción de dos de las instituciones en que dicha se manifiesta, tal es el caso del sindicato, la coalición de trabajadores y la negociación colectiva, ante ello, resulta absolutamente lógico concebirlo como una estrategia patronal orientada a minar y asolar la lucha de los trabajadores por el respeto y superación de los derechos provenientes de su carácter de únicos productores de riqueza, despojándolos no solo de sus derechos sino de los mecanismos adecuados para expresarse como clase social mayoritaria y terminar por mediatizarlos y convertirlos en sus propios explotadores haciéndolos llegar a tal grado de inconsciencias que, sin saberlo, se tornan e los principales cómplices de una feroz y esclavizante explotación patronal.

El Solidarismo es pues, analizado en el contexto real de sus métodos, fines y consecuencias, una ficción patronal que sume a los trabajadores en un intrato espejismo de desproletarización que opera como una estrategia al servicio del

patrono para acallar, enmudecer y reprimir las justas pretensiones de los trabajadores puesto que traslada a manos del patrono el control absoluto de la relación laboral haciendo inexistente la manifestación colectiva consciente de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, aumentando la obvia desigualdad existente entre los dos principales factores de la producción como lo son el capital y el trabajo, ya que le permite despojar a los trabajadores de su voluntad colectiva tras la supresión de las instituciones a través de las cuales esta podría expresarse de manera libre y auténtica, tal como regularmente se hace por medio de los sindicatos y las coaliciones de trabajadores, y de los mecanismos a través de los cuales se canalizan sus pretensiones reivindicativas, como resulta siéndolo la negociación colectiva.

Dicho de otra forma, el solidarismo asume como **característica** esencial el ser una estrategia para conculcar el Derecho de Trabajo tras una falsa apariencia de legalidad y, especialmente, por medio del ataque a los derechos de libre asociación de los trabajadores y de negociación colectiva, dependiendo sus maniobras de determinadas realidades concretas, entre estas, analizaremos las siguientes:

10.1. CUANDO SÓLO HAY ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

En este caso la asociación solidarista opera como un instrumento de control patronal sobre las opiniones e inquietudes del trabajador a fin de detectar posibles inconformidades de parte de los trabajadores y darles solución antes de que las mismas se manifiesten en la generalidad, regularmente dicha solución implica el despido inmediato e injustificado del trabajador o la no renovación de su contrato de trabajo y, en otras situaciones, se busca como paliar dicho malestar a través de la implementación de algún proyecto del que, como siempre en el solidarismo, la carga económica recae exclusivamente en el trabajador.

Los empresarios utilizan a la asociación solidarista como una especie de vacuna contra la libre asociación de los trabajadores y el ejercicio de la negociación colectiva de parte de éstos, con ello se aseguran el despojo a los trabajadores de su identidad de clase, lo que a la vez permite al patrono explotar al trabajador durante su etapa de mayor productividad para luego, cuando esta ya no se incrementa al mismo ritmo, prescindir de sus servicios sin que este tenga el respaldo de la solidaridad de sus compañeros ya que la asociación solidarista hunde a los trabajadores en un individualismo indiferente aún con sus propias necesidades, que suele identificar a la defensa y reivindicación de sus legítimos derechos con la destrucción de la empresa, de la cual cándidamente se sienten copropietarios.

El solidarismo también le es útil al patrono para aumentar la productividad puesto que estimula entre los trabajadores un sin número de competencias absolutamente triviales, como lo es el ser denominado ó el empleado del mes ó sin

que ello beneficie otra cosa que no sea la infundada vanidad del distinguido ya que tal reconocimiento no le representa ni la probabilidad de ser ascendido ni de que su esfuerzo se vea recompensado y materializado en su salario.

En resumen, creemos acertado expresar que cuando sólo existe asociación solidarista en una empresa, se trata de una estrategia preventiva de parte del patrono, que ataca la libre asociación de los trabajadores y el ejercicio de la negociación colectiva desde el momento en que despoja al trabajador de su conciencia de clase y lo conduce a crearse una mentalidad patronal que al mismo tiempo lo lleva a servir al patrono como un informante de las actitudes y expectativas de aquellos en quienes el señuelo solidarista no ha tenido ese nocivo efecto. Es preciso que no olvidemos que es precisamente en esa identidad de clase a la que hemos hecho referencia en que se fundamenta la lucha efectuada por los trabajadores a través de su libre asociación y de la negociación colectiva por lo que su destrucción no puede verse sino como un ataque al ejercicio de dichos derechos.

Pero, ¿cuál es el interés del patrono en que no surja un sindicato o una coalición de trabajadores que ejerciten el derecho a la negociación colectiva?...Su interés es básicamente el de seguir aprovechándose de la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador la que es compensada por medio de la sindicación o de la coalición y permite al trabajador, el elemento débil de la relación, negociar la justa mejora en sus condiciones de vida en una situación de igualdad con el patrono, esto, claro esto, reduce la explotación de la que son objeto los trabajadores y priva al patrono del principal medio para ver crecer y crecer su riqueza.

10.2. CUANDO COEXISTEN ASOCIACIÓN SOLIDARISTA Y SINDICATO

Aunque históricamente el movimiento solidarista proclama su no contraposición directa a la libre asociación de los trabajadores y a la negociación colectiva, es un hecho que muchas veces las aplicaciones prácticas del mismo no corresponden a lo que teóricamente se sostiene, sobre todo cuando resulta innegable que su surgimiento obedece a la necesidad patronal de crearle a los trabajadores una alternativa a la sindicación o coalición en la que el control no estuviere en manos del trabajador sino que la misma, lejos de atender a los intereses y necesidades de sus integrantes, obedeciere directa o indirectamente a la realización exclusiva de los fines patronales.

Nuestra investigación ha sido enfática al establecer que postular a la asociación solidarista como una organización de trabajadores, producto del Derecho Colectivo de Trabajo, no es más que un sarcasmo cuya sutileza se desvanece cuando de hecho su objetivo primordial es despojar a la clase trabajadora de la identidad que impregna a las instituciones nacidas para la defensa de sus derechos, la superación de sus condiciones de vida y la procuración de un

trato acorde a la dignidad humana que le es inherente. El solidarismo es un movimiento auspiciado por los empresarios que no tiene entre sus posibilidades la de poder jactarse de respetar los derechos de libre asociación y de negociación colectiva de los trabajadores puesto que su razón de ser ha sido y será la de destruir las organizaciones legítimas de los trabajadores, evitar o coartar de parte de éstas el libre ejercicio de la negociación colectiva y poner en manos del patrón el equilibrio que logra la colectividad de trabajadores ante su individual debilidad económica

Cuando nos referimos a la coexistencia de sindicato con asociación solidarista, no podemos ver en la misma algo distinto a una estrategia patronal de debilitamiento y progresiva destrucción de la organización sindical que se manifiesta de diversas formas, entre las que podemos citar, claro está, sin excluir otras aplicaciones, las siguientes:

1) *Boicot permanece a las actividades sindicales:* Este se realiza partiendo de la infiltración dentro de la organización sindical de partidarios solidaristas cuya función es la de informar al patrono de las decisiones y próximas actividades a realizar por el sindicato, incluso cuando se trata de actividades sociales, pues al contar con mas recursos económicos, tienen la facilidad de programar actividades coincidentes con las del sindicato y valerse de las mismas para ganar adeptos en perjuicio del sindicato, encandilando a los trabajadores con toda una serie de futilidades que, a la larga, serán a cambio de sus propias expectativas de progreso económico y social. A lo anterior, debe sumársele que, aprovechando la euforia momentánea, se realiza un orquestado descrédito del sindicato y sus líderes así como también se hacen comparaciones entre los beneficios provenientes de las gestiones de la asociación solidarista y del sindicato, obviamente, sin decir que los beneficios provenientes de la negociación colectiva son reales puesto que su carga económica recae sobre el patrono mientras que los de la asociación solidarista son producto de una autogestión que mina la ya débil economía del propio trabajador y libera al patrono del otorgamiento de merecidas ventajas económicas a los trabajadores.

2) *La división de los trabajadores:* Esta se lleva a cabo también mediante la infiltración de trabajadores solidaristas en el sindicato, su misión es la de provocar acalorados debates durante las asambleas y, a la vez, poner en duda no sólo la idoneidad e integridad de los líderes sino también la propia eficacia y necesidad del sindicato, todo ello con el fin de que las medidas a adoptar no cuenten con el respaldo de la totalidad de los afiliados, creando división y motivando la disidencia, que será rotundamente aprovechada por los promotores solidaristas.

3) *Intimidación a los nuevos trabajadores para no afiliarse al sindicato:* Esta intimidación se inicia desde el momento en que el trabajador va a ser contratado puesto que, antes de entregarle el contrato de trabajo para su firma, le es entregada la planilla de afiliación a la asociación solidarista de la empresa indicándosele que, como “beneficio aparte”, la pertenencia a la misma le garantizará la estabilidad

laboral y si el trabajador se muestra dubitante a afiliarse, se le compele diciéndole “Recuerde que la ley habla de un período de prueba dentro del cual, si Usted no llena las expectativas de la empresa, puede ser despedido sin que estemos obligados al pago de prestaciones”.

Dicha intimidación funciona de distinta manera cuando el trabajador, ya contratado, se desvincula de la asociación solidarista o se afilia al sindicato, puesto que el resto de solidaristas se encarga de contarle de personas que antes que él hicieron algo así y al vencérseles el plazo del contrato ya no les fue renovado.

Es evidente que para intimidar a alguien no es necesario hacerlo de manera directa sino que basta con valerse de sus necesidades para condicionar sus actitudes, tal y como en efecto lo hacen las empresas que cuentan con asociación solidarista.

4) *Minimización de las victorias sindicales:* El solidarismo se entrega a la labor de desvirtuar los logros alcanzados por la lucha sindical en comparación con lo que la asociación solidarista le ofrece al trabajador, sin embargo, como ya se dijo, no se detienen a explicar el origen de los recursos económicos para financiarlos, dicen dar mas, pero no que es el propio trabajador el que paga.

5) *Aborto de la negociación colectiva:* El patrono, para procurar el fracaso de la negociación colectiva propuesta por los trabajadores, utiliza a la asociación solidarista como una especie de contrapeso para el sindicato, un instrumento que logre una efectiva división de la masa de trabajadores y debilite la unidad existente entre éstos que se logra a través del sindicato. El solidarismo, cuyas actividades se ubican en un plano alterno a las desarrolladas por la organización sindical, durante el conflicto colectivo de trabajo intensifica sus campañas de desprestigio y desestabilización del sindicato, lo cual es muchas veces complementado por la patronal que inicia una serie de despido injustificados de trabajadores sindicalizados ante la extraviada mirada de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo que, al no otorgar de inmediato a los trabajadores el beneficio del emplazamiento al patrono, facilita en buena parte la realización de sus arbitrariedades. La asociación solidarista se muestra como un este creado para volver a la hegemonía patronal por sobre los trabajadores, para romper con la equiparación de fuerzas que la colectividad organizada presupone y, en base a ello, hacer ineficiente la presión laboral y estériles los intentos por negociar en igualdad de condiciones.

La utilización de la asociación solidarista como una estrategia patronal de cercenamiento de los derechos de libre asociación de los trabajadores, de negociación colectiva así como para destruir a una organización sindical ya constituida no se limita a las patronales de la iniciativa privada, lamentablemente en el sector público en. donde el patrono es el Estado, cuya característica fundamental es la constante violación del Derecho del Trabajo que se inicia desde el momento en que la misma Constitución Política de la República de Guatemala

rompe con el principio de igualdad al establecer una discriminativa distinción entre trabajadores del sector privado y trabajadores del Estado, también hace su aparición el solidarismo pese a que ello contraría a las obligaciones del Estado establecidas tanto en la normativa interna como en los convenios internacionales en materia de trabajo incorporados a nuestro ordenamiento jurídico-laboral, se han comenzado a crear asociaciones solidaristas en las instituciones del Estado, por ejemplo, en el Organismo Judicial, en donde se cree una asociación solidarista para intentar destruir al Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial (STOJ) luego del movimiento de 1,996 y, ante el fracaso de la misma, fue disuelta y se optó por el despido indiscriminado de trabajadores sindicalizados y de los directivos sindicales valiéndose de un fallo judicial cuya imparcialidad podría resultar dudosa si reparamos en que no se tomó en cuenta al resolver que ya la Corte Suprema de Justicia había aplicado de hecho una sanción al retenerles y no pagarles el salario a los trabajadores sin que existiere fallo firme que la autorizara para hacerlo. Por otra parte, resulta fácil presumir que este tipo de actitudes no son solo parte del prepotente criterio de los integrantes de un solo organismo sino de una política de Estado puesto que se sabe que el Presidente. Br. Álvaro Arzú, giro instrucciones precisas a todas las dependencias del Ejecutivo para que por ningún motivo aceptaran negociar pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo con organizaciones de trabajadores alguna, las cuales deben entenderse extendidas al resto de organismos dada la evidente politización de los mismos.

Un claro ejemplo de la intención estatal de utilizar a la asociación solidarista como un instrumento para mediar la destrucción de los sindicatos y la desaparición de la negociación colectiva fue el haber incluido en la Ley del Organismo Ejecutivo, dentro de las atribuciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el aprobar los estatutos e inscribir a las organizaciones solidarias (solidaristas), lo cual pretendía iniciar el camino a la legitimación de la asociación solidarista como institución del Derecho Colectivo de Trabajo pero, gracias a los esfuerzos y a la presión ejercida por diversas organizaciones, entre las que destaca la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), el gobierno del Bachiller Álvaro Arzú Irigoyen debió dar marcha atrás derogando la norma que lo permitía quedando, por ahora, solo en una fallida intentona mas de parte del Estado y de los empresarios por despojar a la clase trabajadora de sus derechos mínimos e irrenunciables.

10.3. CUANDO EXISTE SÓLO SINDICATO Y SE PRETENDE CREAR UNA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

En cuanto a los métodos, no varían mucho respecto a los casos anteriores, lo único que se inicia por desplegar una campaña de desprestigio hacia los líderes y hacia el sindicato mismo; regularmente se hace de manera apócrifa, se reparten panfletos cuya autoría y responsabilidad no es asumida por persona física alguna. El momento mas aprovechado por los patronos para crear la asociación solidarista en medio de una negociación colectiva, recién finalizada ésta o cuando está a

punto de expirar el plazo de la vigencia fijada al pacto colectivo de condiciones de trabajo, ello con el objeto de impedir que se evidencie el éxito de la lucha sindical y provocar un enfrentamiento directo entre el sindicato y la asociación solidarista, regularmente el patrono efectúa recortes de personal para que la asociación solidarista pueda ofrecer la estabilidad laboral valiéndose de la incertidumbre del trabajador de ser despedido y así pueda surgir con un número considerable de adeptos.

Un ejemplo claro de la campaña de desestabilización realizada previo al surgimiento de la asociación solidarista lo encontramos en la finca bananera denominada “Champona”, ubicada en el sur-orienté de Guatemala, en donde nos fue posible obtener una copia de uno de los volantes que repartieron los miembros de la coordinadora solidarista y que se encuentra dirigido en los siguientes términos:

“TRABAJADOR BANANERO DE CHAMPONA

En. una democracia como la que se vive actualmente, tienes Derecho a asociarte de la organización laboral que te ronque la gana.

Es mentira que necesitas de un Sindicato para conseguir Aumentos de Salario, mejoras en. Prestaciones Sociales y otros beneficios más.

El cumplimiento de las Leyes laborales lo exige la misma ley, a través de sus organismos de Gobierno como los son el Ministerio de Trabajo, etc.

No necesitas de un Sindicato para esto. La propia Constitución Nacional de la República te otorga derechos que nadie te puede quitar.

Lo que sí es cierto es que el Sindicato y sus supuestos líderes que dicen estar protegiéndote, te están quitando el 5% de tu salario mensual para beneficio personal de ellos.

Te preguntamos si Ya te diste cuenta de cómo los líderes sindicales ya tienen carro, televisión, tiendas equipadas, etc.? De dónde sacaron el dinero?

Te lo han robado con el descuento del 5% de tu salario que con el sudor de tu frente te habías ganado.

CON EL SOLIDARISMO TIENES LAS SIGUIENTES VENTAJAS

Tú pones en ahorro tuyo 5% de tu salario y la Empresa pone a favor tuyo otro 5%. Esto gana intereses a favor tuyo.

Te otorgan préstamos a tasas de interés por debajo de lo que cobran los bancos, te suministran al crédito artículos de la canasta básica.

Hay un Plan de Ayuda Mortuoria.

Repartición de utilidades a fin de año en. adición al aguinaldo.

Te garantiza estabilidad laboral al estar en. el Solidarismo tres años.

Hay muchas otras ventajas más para lo cual debes escuchar a los promotores.

Compara esto con el Sindicato y tú tomas la decisión

El Sindicato quiere más afiliados para que los líderes les quiten más dinero para que puedan andar en. comisiones a favor de ellos.

COORDINADORA SOLIDARISTA”(Sic en la fuente)

Como podemos darnos cuenta, ataca a la organización sindical preexistente y de manera aleatoria a la negociación colectiva, finalidad del sindicato. Cabe enfatizar que en dicho volante se ofrece la estabilidad laboral luego de tres años de pertenecer a la asociación solidarista, dicho plazo coincide con el que legalmente puede pactarse como duración máxima de un pacto colectivo de condiciones de trabajo y el objeto es garantizar al patrono que el próximo que se trate de negociar no cuente con el respaldo de la totalidad de trabajadores dándole además al patrono un período prudencial para que pueda purgar su grupo de trabajadores de empleados sindicalizados sin que la intención sea evidente a la hora de ejecutar los despidos ni afecte la producción de la empresa garantizándose con ello no únicamente el desgaste sino la paulatina destrucción del sindicato antes de tener que enfrentar nuevamente una negociación colectiva.

10.4. CUANDO SURGE UNA COALICIÓN DE TRABAJADORES

El sindicato, como ya sabemos, puede ser creado solamente con finalidades permanentes mientras que la coalición, aunque puede ser permanente, en nuestro medio se crea sólo con la finalidad temporal de negociar con el patrono un

convenio colectivo de condiciones de trabajo. Es evidente que, por las diferencias cuantitativas y cualitativas que la coalición observa frente al sindicato, su capacidad organizativa es menor y su éxito depende de la adhesión al movimiento de la mayoría de laborantes en el centro de trabajo. En este sentido, la asociación solidarista, como lo recomienda el licenciado Samuel Cabrera Padilla, se encarga de realizar una labor de división y desgaste del movimiento y muchas veces de conformar con sus miembros un comité ad-hoc alterno y mayoritario al que planteó el conflicto colectivo, el cual es incondicional hacia el patrono y suele negociar con el mismo un convenio dictado por la voluntad de éste a fin de desaforar y obligar al comité ad-hoc legítimo a desistir del iniciado antes. Con esto no sólo se intenta inocular a los trabajadores dentro de la negociación colectiva sino también el evitar que coalición alcance la fuerza necesaria para constituirse en un sindicato de trabajadores por lo que es práctica común en los empresarios el despedir a los trabajadores que conformaron la coalición y aquellos que tuvieron una participación activa en el movimiento.

En otras ocasiones, los miembros de la asociación solidarista, en contubernio con la patronal, crean los conocidos como “Comités pro defensa de la fuente de trabajo” que son utilizados por el patrono para penalizar los conflictos colectivos de trabajo e iniciar la persecución penal de los miembros, líderes y asesores del movimiento bajo la complaciente mirada de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo, e incluso del Ministerio Público que, por ignorar supina, mala fe o por mediar intereses personales inconfesables, permiten que el conflicto trascienda al plano de lo penal sin importar que el Derecho de Trabajo cuente con una jurisdicción privativa. Esto además proyecta la falsa impresión de que los propios trabajadores están en contra del movimiento ya que no actúan como asociación solidarista, lo que los pondría en evidencia, sino que por medio de una coalición creada fraudulentamente por el patrono.

Luego de lo anteriormente expuesto, no puede quedar duda alguna respecto a la verdadera naturaleza de la asociación solidarista y su total contraposición a los principios y fines del Derecho de Trabajo y su función como una estrategia patronal de ataque a los derechos de libre asociación de los trabajadores y de negociación colectiva. Por ahora, sólo nos queda la confianza en que nuestro trabajo pueda servir para orientar a los guatemaltecos hacia la defensa de sus derechos mínimos e irrenunciables y logremos que el movimiento solidarista nuevamente fracase en Guatemala.

En el capítulo final de esta investigación, proporcionaremos un listado de las asociaciones solidaristas que actualmente se han creado en nuestro país y así poder mostrar una visión mas amplia del desarrollo que hasta ahora ha alcanzado el solidarismo y con ello daremos por concluido nuestro informe.

CAPÍTULO XI

11. Asociaciones solidaristas legalmente constituidas en Guatemala

Para finalizar nuestro informe, creemos conveniente enumerar las asociaciones solidaristas que hasta la fecha han nacido a la vida legal en Guatemala, para el efecto de que dicha enumeración resulte lo mas ordenada posible, la dividiremos atendiendo a dos categorías diferentes; la primera referente al sector público, en donde citaremos las que se han creado en instituciones del Estado y; la segunda, referente al sector privado, que abarcará las existentes en todas las empresas o entidades cuyo capital provenga de particulares, es decir en la iniciativa privada:

EMPRESAS E INSTITUCIONES QUE CUENTAN CON ASOCIACIÓN SOLIDARISTA

11.1. EN EL SECTOR PÚBLICO

- 1) INSTITUTO NACIONAL DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA (INTA)
- 2) MUNICIPALIDAD DE COBÁN, ALTA VERAPAZ
- 3) MUNICIPALIDAD DE ZACAPA
- 4) TELECOMUNICACIONES DE GUATEMALA, S. A (TELGUA)
- 5) INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL (IGSS en proceso de formación)

11.2. EN EL SECTOR PRIVADO O INICIATIVA PRIVADA

- 1) AEROCLUB
- 2) AGENCIAS NEUTZE
- 3) ALARMAS DE GUATEMALA, S.A.
- 4) ALIMENTOS MARAVILLA
- 5) ALMACENADORA DEL NORTE, S.A.
- 6) ALMACENADORA DEL PAÍS, S.A.
- 7) ALMACENADORA GUATEMALTECA, S.A
- 8) ALMACENES A. P. DE RAMÍREZ, S.A.
- 9) ALPASA
- 10) APROFAM
- 11) ANACAFE
- 12) ASEGURADORA GENERAL
- 13) AUTORENTAS BUDGET, S.A.
- 14) AVIATECA, S.A.

- 15) AVÍCOLA VILLALOBOS
- 16) BANCO AGRÍCOLA MERCANTIL, S.A.
- 17) BANCO DE COMERCIO
- 18) BANCO DE OCCIDENTE, S.A.
- 19) BANCO DE LA CONSTRUCCIÓN
- 20) BANCO DE LA EXPORTACIÓN, S.A.
- 21) BANCO DEL CAFÉ, S.A.
- 22) BANCO DEL EJERCITO, S.A.
- 23) BANCO DEL QUETZAL, S.A.
- 24) BANCO G & T
- 25) BANCO INDUSTRIAL, S.A.
- 26) BANCO PROMOTOR, S.A.
- 27) BANCO REFORMADOR, S.A.
- 28) CALZADO MONTECRISTO, S.A.
- 29) CAMOSA I
- 30) CAMOSA II
- 31) CAOBA, S.A.
- 32) CAPILLAS SEÑORIALES
- 33) CASA AUTOMOTO
- 34) C.A.S.A.
- 35) CEMACO, S.A.
- 36) CEMENTOS PROGRESO, S.A.
- 37) CENTRO ESPAÑOL
- 38) CERVECERÍA DEL SUR, S.A.
- 39) CLARK TOURS
- 40) CLUB CAMPESTRE LA MONTAÑA
- 41) COLEGIO BILINGÜE SAN JUAN
- 42) COLEGIO INTERAMERICANO
- 43) COMERCIAL CENTROAMERICANA BMW
- 44) CONFECCIONES CARIBE, S.A.
- 45) CONFECCIÓN IBEROAMERICANA, S.A.
- 46) CONVERTIDORA DE PAPEL, S.A.
- 47) CONTECSA
- 48) COMPAÑIA EDITORA EL GRÁFICO, S.A.
- 49) CORPORACIÓN DINÁMICA
- 50) CREDIS Y FIDESA
- 51) DIPROFARM
- 52) DISTRIBUIDORA CENTROAMERICANA, S.A.
- 53) DISTRIBUIDORA DE CALZADO AMERICANO S.A.
- 54) DISTRIBUIDORA FERNÁNDEZ, S.A.
- 55) DISTRIBUIDORA RAMÍREZ, S.A.
- 56) EMBOTELLADORA DEL PACIFICO, S.A.
- 57) EMBOTELLADORA DEL SUR, S.A.
- 58) EMBOTELLADORA LA MARIPOSA S.A.
- 59) EMPACADORA TOLEDO
- 60) EXGUAPAGRA

- 61) F. MANCILLA Y CÍA. LTDA.
- 62) F.P.K. ELECTRÓNICOS
- 63) FÁBRICA DE JABÓN LA LUZ, S.A.
- 64) FÁBRICA DE TEJIDOS IMPERIAL S.A.
- 65) FÁBRICA DE TEXTILES NORTOPRIC, S.A.
- 66) FÁBRICA GUATEPLAST, S.A.
- 67) FÁBRICA NAVARRA
- 68) FINCA CLAVELLINAS
- 69) FINCA EL CHAGUITE
- 70) FINCA EL JARDÍN
- 71) FINCA EL NARANJITO
- 72) FINCA EL ROSARIO
- 73) FINCA ELVETHIA
- 74) FINCA ESMERALDA
- 75) FINCA ENTRE RÍOS
- 76) FINCA LA FAMA
- 77) FINCA JENGIBRAL Y CHILATON
- 78) FINCA PIEDRA PARADA
- 79) FINCA MARÍA DE LOURDES
- 80) FIZER
- 81) FOMTEX, S.A.
- 82) FORMULARIOS MOORE DE GUATEMALA, S.A.
- 83) FRIGORÍFICOS DE GUATEMALA, S.A.
- 84) GEOPLAST
- 85) GRANELSA
- 86) GRUPO DE INVERSIÓN PRO
- 87) HOSPITAL BELLA AURORA
- 88) HOSPITAL HERRERA LLERANDI
- 89) HOTEL DEL LAGO
- 90) HOTEL RAMADA INN
- 91) HOTELES HOLINDA Y INN
- 92) HOTELES PRINCESS
- 93) HULERA SAN CARLOS
- 94) INAA
- 95) INCESA STANDARD
- 96) INDUSTRIA AVÍCOLA DE MIXCO, S.A.
- 97) INSUTRIA LICORERA EUZKADI, S.A.
- 98) INDUSTRIA TACANÁ
- 99) INFASA
- 99) INFORMÁTICA DEL PAÍS, S.A.
- 100) INGENIO EL BAÚL
- 101) INGENIO LOS TARROS
- 102) INGENIO SAN DIEGO
- 103) INVERSIONES Y SERVICIOS, S.A. (INSEISA)
- 104) KORAMSA
- 105) LABORATORIOS FRIZIA

- 106) LABORATORIOS BONNIN Y DIPROFARM, S.A.
- 107) LACETEX, S.A.
- 108) LITOGRAFÍA BYRON ZADIN
- 109) LITOGRAFÍA ZADIK, S.A.
- 110) LUNAFIL, S.A.
- 111) MADERAS INDUSTRIALIZADAS DE GUATEMALA, S.A.
- 112) MADERAS MILPAS ALTAS Y EBANISTERÍA LOS CAOBS, S.A.
- 113) MALHER
- 114) MINAS DE GUATEMALA, S.A.
- 115) MOLINO HELVETIA
- 116) MOLINO EL QUETZAL
- 117) MOLINOS MODERNOS
- 118) MOLINO SAN FRANCISCO
- 119) MOLINO SAN RAFAEL
- 120) MOLINO VENECIA
- 121) MOLINOS MODERNOS
- 122) MOTORES HINO DE GUATEMALA, S.A.
- 123) ORIFLAME DE GUATEMALA, S.A.
- 124) PAPELERÍA ARIMANY, S.A.
- 125) PAPELERA INDUSTRIAL, S.A.
- 126) PAPELERA INTERNACIONAL, S.A.
- 127) PINTURAS LA PALETA
- 128) PÍO LINDO
- 129) POLINDUSTRIAS

- 130) POLLO CAMPERO
- 130) POLLO REY
- 131) POLYPRODUCTOS DE GUATEMALA, S.A.
- 132) PRECON, S.A.
- 133) PRODUCTOS RENE
- 134) PRODUCTOS KENAF, S.A.
- 135) PROINDEXA
- 136) REPUESTOS PASSARELLI, S.A.
- 137) RESTAURANTES MC DONALD'S
- 138) S.T.P. DE GUATEMALA
- 139) SAMARITANA (INVARSA)
- 140) SANATORIO EL PILAR
- 141) SERVICIOS CONTRATADOS UNIDOS
- 142) SERTINSA
- 143) SILICE DE CENTROAMÉRICA, S.A.
- 144) SUPER ALIMENTOS
- 145) SUPER TIENDA EL GALLO
- 146) SUZUKI, S.A
- 147) TABACALERA NACIONAL, S.A..
- 148) TIENDAS UNIDAS, S.A. (CALSUAVE)
- 149) TÉCNICA UNIVERSAL (TECUN)
- 150) TELECTRO-AEROLUX, S.A.
- 151) TEXTILES NORTROPIC
- 152) TEXZIBE
- 153) TRANSPORTES BONANZA Y PROVIDENCIA
- 154) ULTRAINDUSTRIAS
- 155) REPUESTOS PASARRELI
- 156) VIDRIERIA GUATEMALTECA, S.A.
- 157) VITATRAC
- 158) WAELTY SHOENFELD, S.A. (EXPORTADORES DE CAFÉ, S.A.)...etc

11.3. CON PASO FIRME HACIA EL FUTURO: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL

El Derecho de Trabajo se ha constituido desde su surgimiento como la antítesis del esclavismo, representa el terreno ganado de las clases sociales mayoritarias a las minorías que históricamente los han despojado no solamente de los medios de producción sino que también del producto de su fuerza productiva. Si bien es cierto el Derecho de Trabajo limita sus expectativas al lograr el equilibrio mas o menos justo entre los factores de la producción, representa para el trabajador el punto de partida hacia la búsqueda del desarrollo integral de él como de su familia; sin embargo, si ponemos en una balanza la fuerza con que este trabajador cuenta para hacer valer sus derechos frente al patrono, es obvio suponer que la condición económica y social del patrono o coloca en una situación preferente que le permite inclinarla a su favor dada la debilidad individual del trabajador facilitada por el convenientemente mantenido por el patrono superávit en la oferta de mano de obra. Esta situación no puede ser contrarrestada solamente con la tutelaridad del Derecho Laboral, que debió evolucionar para permitir al trabajador el acceso a instituciones y mecanismos que equilibran las circunstancias en que éste reclama el respeto y superación de sus derechos, es así como aparecen en el Derecho las figuras del sindicato y de la negociación colectiva y, con ellas, el Movimiento Sindical.

Indudablemente, la sola idea de que los trabajadores pudieran asociarse y unirse para crearle un contrapeso a la anacrónica arbitrariedad patronal creó en estos y en el estado que, salvo extraordinaria excepciones, suele identificarse con los fines e intereses de la clase que cuenta con el predominio económico que se traslada inevitablemente al poder político.

Es de esa manera que el Movimiento Sindical comienza a verse asediado por los constantes esfuerzos patronales por hacerlo desaparecer junto con las posibilidades obreras de conquistar condiciones de vida menos injustas; como ya lo dijimos en la introducción de este trabajo, la “Guerra Fría” viene a polarizar aun mas la postura patrono-Estatal hacia las organizaciones de los trabajadores y automáticamente se identifican sus justas pretensiones con el tendenciosamente mal descrito “Monstruo Rojo” del comunismo.

En Guatemala esta polarización se reactiva luego de la intervención Estadounidense que culmina con el derrocamiento del gobierno constitucional de Jacobo Arbenz Guzmán a manos del movimiento mercenario comandado, al menos en apariencia, por Carlos Castillo Armas que marcó el inicio de la bestial persecución e irracional represión en contra de la lucha popular y de sus líderes. Esta época es particularmente oscura para el Sindicalismo Guatemalteco que, aún en su etapa de consolidación, se ve asolado por el sistematizado asesinato de sus activistas y sus dirigentes en el intento de talar la lucha sindical desde la propia

generación de liderazgo pero, a pesar de ello, lejos de que el objetivo patrono-Estatal se lograra, el trabajador organizado encontró en la legitimación de su lucha el principal argumento para sobreponerse a tales circunstancias y mantener vigente el movimiento sobreviviendo todas esas décadas de violencia desatada en su contra.

Las negociaciones de paz y la posterior firma de los acuerdos que finalmente culminaron con el arribo a una paz que no ha pasado de ser un estado formal y aparente puesto que ni los propios Acuerdos de Paz ni la voluntad política de los principales involucrados en los mismos, léase el Estado de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), a propiciado un verdadero cambio en las deplorables condiciones de vida de los guatemaltecos y que desencadenaron el conflicto armado interno en Guatemala; este vicio se debió principalmente a que se excluyó de tales negociaciones a un sector tan importante como lo es el laboral, representado en sus organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado, cuya trascendencia depende no solamente de ser la expresión de las necesidades de las clases mayoritarias sino porque es también la expresión de las justas demandas de quienes producen la riqueza y sin cuya participación no sería posible ni el proceso productivo ni el desarrollo económico y democrático de la sociedad, ello provocó que el texto de tales acuerdos se elaborara sin un conocimiento vívido de la realidad económica y social del país y, por ende, estos resultarían siendo tan solo un demagógico juego de palabras que no van más allá de redundar en lo ya reconocido y garantizado por nuestra casi obsoleta Constitución Política de la República de Guatemala cuyo contenido está orientado a mantener y proteger las condiciones de explotación hacia la clase trabajadora. Los Acuerdos de Paz proponían una serie de reformas constitucionales cuyos verdaderos efectos no redundarían en un beneficio real para la población puesto que la mayoría de ellas consistía únicamente en modificaciones a la redacción de algunos artículos de la Constitución sin proponer cambios sustanciales lo cual fue comprendido por la población que vio en la consulta popular que debía aprobarlas una maniobra política para favorecer a los sectores tradicionales y de allí que su respuesta fuera un **NO** rotundo a las reformas.

Actualmente se habla, irónicamente, de una consolidación del Estado de Derecho sin que hayan atendido las necesidades reales de la población y de la existencia de un sistema democrático que no pasa de observar un carácter meramente formal puesto que, aunque se permite la participación política de todos, es un hecho que al no establecerse un límite racional en los fondos “invertidos” en las campañas políticas el poder económico sigue siendo el factor determinante para alcanzar los cargos donde puede manifestarse el poder de decisión, de allí que, llegue quien llegue al poder, no representará los intereses de las clases mayoritarias puesto que son rebajadas al papel de simples peldaños para la ascensión al poder de los mismos de siempre ya que su participación real es limitada por su carencia de recursos económicos.

Lo que resulta sumamente lamentable es que URNG pese a haber defendido en el pasado los intereses legítimos de la población parece haber contraído durante el proceso de paz, y mas ahora como partido político, una especie de amnesia y desubicación de objetivos llegando al extremo de denotar algún tipo de necesidad de garantizar la supervivencia política de sus dirigentes que, preocupados por mantener su status de vida, se lanzan a la cacería de cuotas de poder excluyendo en su afán la defensa de los intereses y derechos del Movimiento Sindical que fue el principal artífice de mantenerles vigente la lucha política durante la guerra, lo que de inmediato la aleja de poder ser considerada como una opción política para los trabajadores que les otorgue la certeza de un cambio real en sus condiciones de vida; es preocupante percatarse de que el plan de gobierno presentado por Alvaro Colom, su candidato presidencial en ese momento, no se aparte mucho de los presentados por sus contendientes como el oficialista Partido de Avanzada Nacional (PAN) cuyo espíritu radica en la prepotencia e intransigencia patronal y el Frente Republicano Guatemalteco (FRG) un proyecto que carga como sus principales lastres el genocidio y la flagrante violación de los derechos humanos de nuestros compatriotas.

A las circunstancias apuntadas se agrega el actual proceso de globalización que se enfrenta a nivel mundial, el mismo no es otra cosa que la materialización del neoliberalismo, la mas brutal expresión a que ha podido llegar el capitalismo y que, de cierta forma, implica una involución hacia el sistema de producción esclavista puesto que con el se recrudecen las condiciones de explotación hacia las grandes mayorías cuyas expectativas se ven limitadas a las de la simple sobre vivencia ya que se anulan las posibilidades de un verdadero desarrollo económico y social para los trabajadores que culmina, necesariamente, en el total despojo de sus derechos y de la riqueza producida por lo que bien podría ser denominado, y sin exagerar, neoesclavismo.

Guatemala no es ajena a este fenómeno, actualmente se encuentra inmersa en el proceso para consolidarlo, se ha iniciado con establecer por parte del estado una tutela especial hacia el capital a costa de su obligación de proteger los derechos de los trabajadores, se han promulgado leyes que restringen el marco de acción de las organizaciones sindicales, los tribunales de justicia han perdido por completo la imparcialidad y han prostituido su función para satisfacer las ansias de despojo de los empresarios protagonizando actuaciones vergonzosas al permitir la arbitraria violación de los irrenunciabiles derechos de los trabajadores llevando incluso a la propia Corte Suprema de Justicia a inscribir su nombre entre los que los violan, el Ministerio de Trabajo a olvidado la razón de su existencia y se ha rendido a la influencia patronal, la Inspección General de Trabajo se ha hundido en la corrupción y muchas veces se convierte en el “judas” del trabajador, se ha procedido a una oscura y anómala desincorporación de los bienes nacionales trasladándolos a la iniciativa privada haciendo las necesidades de las necesidades del pueblo un “buen negocio” y por ende convirtiendo en aun mas onerosa la sobrevivencia del trabajador, reduciendo al máximo las posibilidades de que tanto él como su familia puedan disfrutar de una existencia digna.

El panorama venidero no es menos desolador para nosotros, aunque ya fracasó una vez, es inminente que se intente nuevamente la privatización del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) para hacer de la seguridad y de la asistencia social otro “magnífico negocio” obligando a los trabajadores a pagar por el goce de su elemental derecho; por otra parte, desde hace algún tiempo la mas rancia cúpula empresarial ha venido abogando por la flexibilización del derecho del trabajo, que no significa otra cosa que el arrancarle el carácter de irrenunciables a las garantías contenidas en la legislación laboral lo cual, mas que una postura empresarial, es hoy una posibilidad latente ante la intención de los partidos políticos de “actualizar” la normativa laboral mediante la promulgación de un “nuevo Código de Trabajo” cuya tendencia es vulnerar en esa irrenunciabilidad la naturaleza misma del derecho laboral.

Sin embargo, gracias a que el sindicalismo se asienta en bases tan sólidas como legítimas, contamos con un movimiento que no ha dejado de evolucionar y que se encuentra en un proceso de fortalecimiento y afianzamiento de sus bases, pese a la situación económica en que hoy se encuentra, continúa siendo el eje fundamental del desarrollo social que no puede ver en todas esas situaciones otra cosa que no sea el reto de emprender y salir airoso en nuevas luchas, claro está, su evolución debe encaminarse a constituirse en una nueva opción política realmente representativa de las necesidades e intereses de ese 95% de la población que se enmarca dentro de la clase trabajadora y con ello alcanzar para la mayoría de la población una representatividad que se materialice en las decisiones de gobierno para que este realmente se responsabilice de atender al clamor popular y de la realización económica, social y cultura de los guatemaltecos.

Las expectativas actuales del movimiento sindical, y entiéndase que no nos referimos solamente al guatemalteco, lejos de limitarse se han ampliado con nuevos retos, los cuales estamos preparados para asumir, el éxito depende de no olvidar quienes somos, de donde venimos y que queremos puesto que el Sindicalismo conserva su capacidad de lucha, la cual no responde a razas, credos ni tendencias particulares en cada quien sino que a las aspiraciones de vivir y desarrollarse en condiciones dignas; “el camino esta marcado...recorrerlo y llevarlo mas lejos es un desafío que la historia nos ha planteado y... por lo tanto... ha de ser la historia la única capaz de absolver o condenarnos... pero no detenernos...”¹²⁰

¹²⁰ “ La Historia me absolverá”, frase adaptada del discurso pronunciado por Fidel Castro Ruz, quien asumió su propia defensa dentro del juicio al que fue sometido luego de ser capturado en los albores de la Revolución Cubana.

USIONES

La información procesada durante nuestra investigación nos permite arribar a las siguientes conclusiones que, ciertamente confirman las hipótesis planteadas en nuestro plan de investigación:

- 1) La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho de libre asociación pero, en materia laboral, su ejercicio y extensión es regulado por el Código de Trabajo y la Ley de Sindicalización y Reguladora del ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y los convenios internacionales que en dicha materia han sido ratificados por Guatemala, ello implica que sus características, instituciones y fines se distingan totalmente de los que implica la libre asociación en otras materias.
- 2) En Guatemala, aunque existen vestigios de la aplicación del solidarismo confesional, estos son mínimos y aparece como un tipo de solidarismo predominante en Guatemala el conocido como Neoliberal. Esta situación se denota en el organismo costarricense que ejerce influencia sobre la Unión Solidarista Guatemalteca, que es la institución solidarista mas fuerte de nuestro país, es la Unión Solidarista Costarricense la que actualmente impulsa el solidarismo Neoliberal.
- 3) El Movimiento Solidarista Guatemalteco, por sus características, actividades y fines, se aleja por completo de los principios y fines del Derecho de Trabajo.
- 4) La asociación solidarista, como instrumento del solidarismo actúa como un instrumento para vulnerar las garantías mínimas reconocidas al trabajador por el ordenamiento jurídico Guatemalteco, lo cual la pone al margen del Derecho de Trabajo.
- 5) En consecuencia de lo anterior, la asociación solidarista no puede ni debe ser considerada como una institución del Derecho Colectivo de Trabajo.
- 6) El Movimiento Solidarista Guatemalteco por mostrar en su organismo de mayor jerarquía, la Unión Solidarista Guatemalteca en absoluto predominio patronal cuyo objetivo principal se encuentra en agrupar al trabajador en organizaciones sindicales, tiende a mediatizar la acción colectiva de los trabajadores tras la pretensión que implica la preponderancia de la voluntad y finalidades patronales.
- 7) El movimiento solidarista, desde sus orígenes, ha sido un movimiento contrario al movimiento sindical que se ubica en un plano alterno al mismo a fin de desafortarlo, en tal sentido, por añadidura, resulta obvio afirmar que el movimiento solidarista Guatemalteco vive en una constante lucha por desplazar al

movimiento sindical y, siendo el solidarismo un medio para lograr la hegemonía de la voluntad e intereses patronales, implica el despojo a los trabajadores de las garantías que para ellos representa el sindicalismo cuyas aspiraciones se centran en la negociación colectiva, cuyo ejercicio no puede concebirse como un esfuerzo obrero por mejorar las condiciones económicas y sociales en las que se desenvuelven tanto el trabajador como su familia.

8) El Movimiento Solidarista Guatemalteco busca, mediante ínfimas concesiones patronales, inocular e impedir el ejercicio de la negociación colectiva por parte de los trabajadores, trasladando a éstos la carga económica de la mayoría de estas mal llamadas concesiones patronales.

- En consecuencia, el solidarismo en Guatemala se presenta como una estrategia patronal que ataca los derechos de libre asociación de los trabajadores así como el de Negociación Colectiva y que actúa de las siguientes maneras:
 - Como Estrategia preventiva en los casos de las empresas en que no existe sindicato o coalición de trabajadores o existe solamente asociación solidarista.
 - Como estrategia destructiva e inocuadora en las empresas donde coexisten asociación solidarista y sindicato de trabajadores.

Es importante mencionar que sus objetivos se logran a través del desarrollo de la identidad de clase del trabajador, dividiendo a los mismos e induciéndolos a una visión patronal que se ampara en la falsa percepción de la desproletarización y conversión de trabajador a patrono y codueño de la empresa.

RECOMENDACIONES

Ante todo lo expuesto, no nos queda mas que hacer las siguientes proposiciones para enfrentar el problema que implica el movimiento solidarista para el sindicalismo libre en Guatemala.

- 1)** Fomentar y procurar el conocimiento de la realidad solidarista para que la población trabajadora no siga siendo victima del engaño que la misma representa y de lo nociva que es para sus intereses de superación económica y social.
- 2)** Fortalecer las organizaciones sindicales actuales y propugnar por un mejor conocimiento del sindicalismo, la negociación colectiva y de los beneficios y garantías que la misma puede reputarle a la clase trabajadora.
- 3)** Contrarrestar el avance solidarista mediante una estrategia nacional e internacional que haga de dicho movimiento algo oneroso e ineficaz para el patrono así como inatractivo para el trabajador, evitando a toda costa que la asociación solidarista se legitime como institución del Derecho Colectivo de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

1. ALCALA - ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de Política Laboral y Social**. Tomo II. Editorial Heliasta S.R.L. 2da Edición. Buenos Aires, Argentina, 1979.
2. ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES. **El protagonismo Sindical en la Construcción de la Democracia** (1944-1954). Más de 100 años del Movimiento Obrero Urbano en Guatemala, Tomo II. ASIES. Guatemala, 1992.
3. ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES. **Artisanos y Obreros en el Período Liberal** (1877-1944). Más de 100 años del Movimiento Obrero Urbano en Guatemala, Tomo I. ASIES. Guatemala, 1991.
4. CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. **El derecho laboral en Iberoamérica**. Tomo Único. 1a. Ed. Editorial Trillas S.A. México, 1981.
5. CEDAL. **El problema Solidarista y la respuesta Sindical en Centroamérica**. 1a. Edición. Cedal-Aseprola. Costa Rica, 1989.
6. DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de Trabajo**. Tomo II. 4a. Edición. Editorial Porruá S.A. México, 1986.
7. FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Editorial Oscar de León Palacios. 1a. Edición. Guatemala, 1996.
8. FLORES MADRIGAL, Juan José. **El Solidarismo desde Adentro: Testimonio de Juan José Flores**. Aseprola. Costa Rica, 1989.
9. HUECK, Alfred y NIPPERDEY H.C. **Compendio de Derecho de Trabajo**. Tomo Único. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid. 1963.
10. LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Guía Laboral para los trabajadores Guatemaltecos**. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, S.F.

11. LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**. Colección Popular “Mario López Larrave” Vol. 1. 1a. Edición. Editorial Universitaria. Guatemala, 1979.
12. LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de Trabajo para el trabajador**. 1a. Edición. IGEBOS. Guatemala, 1985.
13. NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Colección Popular “Mario López Larrave”. Vol 4. Editorial Universitaria. 1a. Edición. Guatemala, 1979.

FOLLETOS

1. ESCUELA DE FORMACIÓN SINDICAL DE UNSITRAGUA. **Negociación Colectiva**. Folleto. Unsitragua. Guatemala, 1991.
2. INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ASESORÍA LABORAL. **El Solidarismo Costarricense, denunciado ante la OIT**. Serie Desafío Sindical en Centroamérica; Cuaderno No. 2. Proyecto CIOLS/ORIT/LO-TCO. Costa Rica, 1992.
3. INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ASESORÍA LABORAL. **El Solidarismo en Guatemala**. Serie Desafío Sindical en Centroamérica Cuaderno No. 3. Proyecto CIOLS/ORIT/LO-TCO. Costa Rica, 1992.
4. INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ASESORÍA LABORAL. **El Solidarismo en Honduras**. Serie Desafío Sindical en Centroamérica Cuaderno No. 4. Proyecto CIOLS/ORIT/LO-TCO. Costa Rica, 1992.
5. INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ASESORÍA LABORAL. **El Solidarismo en El Salvador**. Serie Desafío Sindical en Centroamérica Cuaderno No. 5. Proyecto CIOLS/ORIT/LO-TCO. Costa Rica, 1992.
6. INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ASESORÍA LABORAL. **El Solidarismo en Panamá**. Serie Desafío Sindical en Centroamérica, Cuaderno No. 6. Proyecto CIOLS/ORIT/LO-TCO. Costa Rica, 1992.
7. MARCHENA, José Antonio. **Una vez más el lobo se viste con piel de Oveja: El Pensamiento Solidarista**. Serie: Enfoque político sindical sobre el Solidarismo. Cuaderno No. 2. ICAL. 1a. Edición. Costa Rica, 1992.

8. MONTERO, Antonio. **El Solidarismo: Control Patronal de las relaciones Laborales.** Serie: Enfoque Político sindical sobre el Solidarismo. Cuaderno No. 6. ICAL. 1a. Edición. San José, Costa Rica, 1992.
9. RIVERA, Rolando. **La oferta Solidarista: La historia no contada.** Serie: Enfoque Político sindical sobre el Solidarismo. Cuaderno No.3. ICAL. 1a. Ed. San José, Costa Rica; 1992.
10. SOTO, Willy. **El Solidarismo en Costa Rica.** Cuadernos de Capacitación Popular. Costa Rica, 1985.

OTRAS PUBLICACIONES

1. MOVIMIENTO SOLIDARISTA GUATEMALTECO. **Calidad Solidarista.** S. Edición. Guatemala, S.F.
2. UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN Y AFINES (UITA). **La Negociación Colectiva.** Círculos de Estudio. Comité Coordinador de Filiales UITA Guatemala. Guatemala, S.F.
3. UNIÓN SOLIDARISTA GUATEMALTECA. **Información General.** S. Ed. Guatemala, 1992.

TESIS

1. AGUILAR RAMAZZINI, Oscar Leonel. **Los Pactos Colectivo de Condiciones de Trabajo, su contenido.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1964.
2. AMADO SÁENZ, Edgar Rolando. **Conflictos Colectivos de Trabajo (Visión-Político-Jurídico).** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1972.
3. ARENAS MENES, Ricardo. **El solidarismo, nueva opción en la relación obrero-patronal.** Tesis. Facultad de Derecho. Universidad Francisco Marroquín. Guatemala, 1986.
4. AUTON BARRIOS, Misrahi Iran Aben. **Condición Jurídica del Trabajador de Confianza en el Régimen Laboral Guatemalteco.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1989.

5. BRUNO GUTIÉRREZ, Jorge Leonel. **Formas de Organización Laboral en el Sistema Guatemalteco y su forma de Representación.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1990.
6. CASTILLO CASTILLO, Carlos Humberto. **La Libertad Sindical, Derecho de Clase.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1974.
7. CASTRO MONDENESSI, Eugenia de la Asunción. **La Libertad Sindical en el Ordenamiento Jurídico Guatemalteco.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1989.
8. CEREZO ARÉVALO, Mario Vinicio. **La Libertad Sindical en Guatemala.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1968.
9. CRUZ MARTÍNEZ, Fernando. **La empresa y su función en la relación laboral.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1986.
10. DE LEÓN DÍAZ, José Benigno. **Derecho Colectivo de Trabajo, reglamento interior y Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1955.
11. ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **La cuota sindical para todos los trabajadores sujetos por una Negociación Colectiva, una necesidad en el desarrollo Político Social de Guatemala.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1990.
12. GARCÍA y GARCÍA, Julio René. **Los Convenios Colectivos en Guatemala.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1977.
13. GARCÍA VILLATORO, Flor de María. **Deslinde entre el conflicto colectivo de carácter jurídico y el conflicto colectivo de carácter social.** Tesis. Centro Universitario de Occidente. División de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Quetzaltenango, Guatemala; 1992.
14. GODÍNEZ PENSAMIENTO, Manuel de Jesús. **El Solidarismo y sus repercusiones en el campo laboral.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1990.

15. MALDONADO VILLAGRAN, Jaime Aníbal. **La Contratación Colectiva en el Sistema Capitalista.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1977.
16. MARTÍNEZ NOLASCO, Oscar René. **El solidarismo como nueva forma de organización obrero-patronal en la legislación guatemalteca.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1989.
17. MINESTROSA LÓPEZ, Javier Román. **La Asociación Profesional en el Derecho de Trabajo.** Tesis. Facultad de ciencias Jurídica y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1962.
18. MOLINA DÍAZ, José. **Causas que influyen desfavorablemente en las relaciones obrero-patronales.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1965.
19. MORALES MONDENESSI, Luisa Eugenia. **Pleno Desarrollo de la acción Sindical, presupuesto básico de Justicia Social.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1991.
20. PAIZ XULÁ, Carlos Ronaldo. **El pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa en la solución y prevención de conflictos de trabajo.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1987.
21. PAYES, Edgar Francisco. **Los Pactos Colectivos de Empresa o de Centro de Producción determinado (Estudio jurídico-doctrinario).** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1990.
22. POGA REYNOSO, Luis Francisco. **Los postulados: Libertad, igualdad, desigualdad y estabilidad en el Derecho de Trabajo.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1976.
23. RECINOS GONZÁLEZ, Guillermo. **La indemnización universal.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1972.
24. RODRÍGUEZ RAMÍREZ, Vicente René. **El Sindicalismo en Guatemala.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1964.

25. RUIZ MORENO, Diana Carolina. **Las practicas desleales en la Relación de Trabajo.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1991.
26. SCHLESINGER ALEGRÍA, Ivo. **Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1946.
27. VALDEZ AMADO, Mario Orlando. **Derechos Sobre la Libre Sindicalización.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1966.

REVISTAS

1. NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la Integración de la Ley en el Derecho del Trabajo.** Revista de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Época X, julio a septiembre de 1979, No. 3. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 1979.

DICCIONARIOS

1. CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.** Tomo VI. 14a. Ed. (Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá Zamora y Castillo). Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1979.
2. OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1981.

LEYES

1. Código Civil.
2. Código de Trabajo Decreto Número 330 (Reformado por el Decreto Número 1441).
3. Constitución Política de la República de Guatemala.
4. Convenio 87: Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicación.
5. Convenio 98: Convenio relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.
6. Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97
7. Ley de Servicio Civil y Su reglamento Decreto 1748
8. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto Numero 71-86 y sus Reformas Decreto 35-96.

ANEXO I

LINEAMIENTOS GENERALES PARA UNA ESTRATEGIA DE DEFENSA SINDICAL ANTE EL SOLIDARISMO

EXO I

Lineamientos generales para una estrategia de defensa sindical ante el solidarismo

El contenido de nuestra investigación ha dejado en claro la necesidad de emprender de una manera planificada y organizada una lucha frontal en contra del solidarismo y sus nocivos efectos para los trabajadores, en tal sentido, resulta imperioso iniciar por fortalecer nuestro sindicalismo, desvaneciendo sus deficiencias y eliminando las condiciones que han hecho de la asociación solidarista una alternativa atractiva para los trabajadores.

Es obvio que el solidarismo no es un fenómeno aislado, su auge coincide con el proceso globalizante de la economía que, en el afán de conquistar mercados, sacrifica no sólo los derechos del trabajador sino sus aspiraciones como clase social mayoritaria. Ante tal situación, el sindicalismo local no puede confinarse al interior del país al que pertenece, debe abrirse y encontrar los mecanismos adecuados para poder presentar una lucha global, la solidaridad interna debe trascender de las fronteras nacionales y convertirse en una solidaridad internacional capaz de ejercer presiones efectivas sobre quienes se enriquecen a costa del hambre del trabajador, que suele enfrentarse a condiciones similares en cualquier parte de un mundo vorazmente capitalista.

Nuestras expectativas no son las de elaborar un plan de acción específico sino solamente fijar los puntos que, a nuestro criterio, son medulares para el mismo; de tal forma, trabajaremos en base a dos niveles; el nacional y, posteriormente, el internacional.

A) A nivel nacional

En este nivel, creemos importante buscar el fortalecimiento de nuestras actuales organizaciones sindicales, el reavivar entre la población la conciencia sindical y contrarrestar la atracción de los seudo beneficios que el solidarismo ofrece al trabajador, revirtiendo la alternatividad de la asociación solidarista respecto al sindicato a la vez de convertirla en una institución que resulte onerosa para el patrono dejando de serle algo útil y terminar por convertirse en una carga para este, lo que podría lograrse atendiendo y siguiendo las siguientes pautas.

I. Buscar la modificación del arancel del Abogado y Notarios en cuanto a lo que se refiere a las costas y gastos procesales en los conflictos individuales y colectivos de trabajo ya que, tal como se aplica actualmente, constituye una violación a la tutela que el Derecho de Trabajo brinda a los trabajadores para equilibrar las diferencias económicas entre estos y el patrono además de que vulnera el derecho de defensa de los trabajadores que regularmente no pueden acudir a los recursos legales adecuados ante el temor que la arbitrariedad y supina

aplicación del Derecho laboral por parte de los órganos jurisdiccionales termine por producir el desgaste económico de las organizaciones de trabajadores que, regularmente, cuentan con recursos limitados.

2. Fortalecer las organizaciones sindicales actuales mediante su proyección al exterior del país y la búsqueda de apoyo logístico y financiero de parte de los sectores internacionales consecuentes con la lucha, principios y objetivos del sindicalismo. Para ello, la tecnología de hoy día nos brinda alternativas tan ilimitadas como lo es el caso del internet, en donde se puede mantener una página que en la se informe, en varios idiomas de los mas conocidos en el mundo, de la realidad laboral en Guatemala, de las luchas, proyectos, logros, etc. y se solicite a los usuarios la ayuda económica para la lucha.

3. La creación de brigadas de agitación a fin de mantener una comunicación mas directa con la población y que periódicamente aborte buses, visite las facultades de las universidades, los institutos para informar de la situación actual, de los logros obtenidos, de los propósitos de las luchas emprendidas o que estén por emprenderse, convocar a actividades o simplemente solicitar la solidaridad de la población en las medidas de presión que están por adoptarse.

4. La formación de nuevos líderes sindicales que permitan mantener una constante y eficiente renovación de liderazgo.

5. La creación de una instancia sindical nacional cuya representatividad abarque todas y cada una de las organizaciones sindicales del país, es decir una verdadera central sindical cuya función se limite a coordinar el desarrollo del sindicalismo y la efectividad de las medidas de presión que cada situación amerite, logrando así hacer de nuestros sindicalistas un solo frente de lucha.

6. Crear y mantener un grupo de promotores sindicales especializado en la creación de nuevos sindicatos y la desestabilización de asociaciones solidaristas.

7. Propugnar porque en el pensum de estudio de la carrera de Abogado y Notario de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala sea ampliado el programa de estudio del Derecho de Trabajo, haciendo énfasis en la interpretación y aplicación de sus principios así como también en alcanzar un mayor conocimiento del Derecho Colectivo de Trabajo, sus instituciones y los efectos nocivos del solidarismo en la esfera de derechos del trabajador. Esto no sólo reactivará la formación de líderes universitarios con conciencia laboral sino que, en el futuro, aumentaría las posibilidades de encontrar judicaturas laborales eficientes, fieles a su naturaleza y no dependientes de la mediocridad civilista que actualmente impera en el Organismo Judicial.

8. Ejercer la presión necesaria para que las judicaturas de trabajo sean ejercidas por jueves especializados en la materia.

9. Crear una comisión específica de control, documentación, investigación y denuncia de irregularidades en la aplicación del criterio judicial en materia de trabajo, limitando con ello la libertad con que ahora cuentan dichos jueces para desnaturalizar el Derecho de Trabajo y cometer arbitrariedades en contra de los trabajadores.

10. Realizar periódicamente ante los organismos nacionales e internacionales las denuncias, debidamente documentadas, de las irregularidades y arbitrariedades cometidas en contra de los trabajadores por los jueces de trabajo o por las autoridades administrativas de trabajo. Es importante tratar de detectar los casos de posibles prevaricato y cohecho a fin de perseguir legalmente y sacar del tablero a los responsables, tanto activos como pasivos.

11. Realizar programas de alfabetización a nivel nacional alternando con dicha enseñanza la información adecuada para predisponer futuros líderes o activistas sindicales.

12. La creación de escuelas, farmacias y comisariatos sindicales sin fines de lucro en donde se distribuya productos a los que sólo se les recarguen los costos de operación de dichas instituciones; incluso para obtener mejores precios, se puede acudir al recurso de la importación de productos extranjeros.

13. La elaboración de Pactos o Convenios Colectivos tipo para las distintas actividades de que se trate, a fin de que la negociación colectiva contribuya a crear condiciones de trabajo con influencia nacional, los cuales deberán ser actualizados periódicamente.

14. Establecer períodos específicos para el inicio simultáneo de conflictos colectivos de trabajo, de manera que la arbitrariedad patronal se vea condicionada por las necesidades de la economía nacional.

15. Ejercer una incesante presión para que la asociación solidarista sea jurídicamente sujeta al ordenamiento que le corresponde por la naturaleza predominantemente mercantil de sus actividades.

16. La adscripción a una instancia sindical global, solidarizándose con las medidas de presión globales que en ella se acuerden y así expedir las condiciones para que los conflictos laborales internos alcancen trascendencia internacional.

B. A nivel internacional

Aunque ya se cuenta con organizaciones internacionales cuya finalidad es velar por el respeto del Derecho del Trabajo en el mundo, creemos que las mismas deben evolucionar en el sentido de establecer y viabilizar medidas de presión

realmente efectivas. En cuanto al solidarismo, su epicentro está plenamente localizado y es obvio que es desde allí donde se marcan las pautas de su desarrollo y expansión internacional por lo que, para debilitarlo, debe iniciarse por extenuarlo en Costa Rica y, luego, cerrarle paulatinamente las puertas a nivel internacional, para lograrlo, proponemos:

1. Iniciar, por parte de las organizaciones sindicales existentes en cada país, una campaña que apele a la solidaridad de los trabajadores afiliados a las mismas a fin de que eviten el consumo de productos costarricenses ya que, por ser Costa Rica un país caracterizado por no contar con una población tan numerosa como en otros países del área, su industria no puede contar solamente con el consumo interno sino que depende de lo que se les consume en otros mercados de la región. Este veto sería mantenido sobre cada empresa hasta que desintegrara su asociación solidarista y permitiere la libre asociación profesional y la negociación colectiva.

2. Crear una instancia internacional coordinadora de los esfuerzos sindicales por recuperar las condiciones que permitan la libre sindicación y negociación colectiva por parte de los trabajadores.

3. La creación de comisiones internacionales de observadores permanentes cuya función será trabajar en aquellos países con mayores índices de explotación y de violación de los derechos laborales, identificando las empresas o instituciones responsables, denunciando e informando detalladamente a la Organización Internacional del Trabajo y proponiendo las sanciones y medidas pertinentes para cada caso.

4. Que la ayuda que la Organización Internacional del Trabajo u otras organizaciones internacionales destinen para los sindicalismos locales ya no sean canalizadas a través del Estado del país a que se dirija, sino que les haga llegar directamente a las organizaciones sindicales que demuestren mayor beligerancia, poder de convocatoria y, sobre todo, la identificación de sus luchas con los principios que inspiran al Derecho de Trabajo.

5. El establecimiento de un “ label ” o boicot comercial permanente hacia aquellas empresas que no demuestren que observan un efectivo y riguroso respeto de los derechos de los trabajadores, especialmente los de sindicación y negociación colectiva. Para ello se debe crear un logotipo o sello cuya autorización para agregarlo a las etiquetas comerciales de los respectivos productos deber ser obtenida en primera instancia de las organizaciones sindicales del país en que se ubique la empresa y, luego, de la organización Internacional del Trabajo que deberá enviar una comisión verificadora a fin de comprobar si esas condiciones son reales o, por lo contrario, se obtuvo mediante la presión, coacción o compra de la voluntad de los encargados de autorizar su uso a nivel local. En todo caso la O.I.T. no podría autorizar el uso de ese logotipo sin contar con la previa autorización del o los organismos locales con facultades para otorgarla. Sin embargo, esta autorización debe ser revisada periódicamente a fin de que las

condiciones que motivaron su otorgamiento sean mantenidas o mejoradas por la respectiva advertencia concediendo un plazo prudencial para hacer cesar las mismas, pasado el cual sin que vuelva al respeto de dichas garantías y derechos, se retirará la autorización para el uso del logotipo afectando ese producto con el boicot permanente en contra de los productos que no lo posean. Este logotipo no podría ser utilizado sin autorización dado que estaría protegido por el derecho de propiedad intelectual.

La manera en que esto funcionaría será instando a cada organización profesional de trabajadores de los países afiliados a la O.I.T. a que hagan conciencia entre los trabajadores miembros de las mismas para que ni ellos ni sus familias consuman aquellos productos que no cuenten con el logotipo que garantice que en su proceso de producción no se violaron los derechos de los compañeros trabajadores que los elaboraron. El objetivo es que el trabajador utilice su calidad de consumidor para presionar a los empresarios a respetar los derechos que le asisten a los trabajadores como productores de riqueza que son y hacer que la solidaridad internacional obrera pueda incluir en. el único interés del empresario... El mercado.

En la actualidad existen ejemplos de un efectivo funcionamiento de una medida así, tal es el caso del Koshak judío que, aunque con fines distintos, hace a los fieles judíos ortodoxos a rechazar el consumo de aquellos productos que no cuenten con ese logotipo en. su etiqueta o identificación comercial.

ANEXO II

***MEMORANDO DE FECHA SEIS DE
NOVIEMBRE DE MIL
NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO
DEL LIC. SAMUEL CABRERA
PADILLA A LA EMPRESA
WACKENHUT DE GUATEMALA,
SOCIEDAD ANÓNIMA***

SAMUEL CABRERA PADILLA
ABOGADO Y NOTARIO
LABORALISTA

TELEFONO: 352950 TELEFAX: 352203

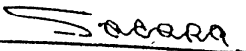
12 CALLE 1-25, ZONA 10, EDIFICIO GENINA 10
OFICINA 1302, NIVEL 13, TORRE SUR
GUATEMALA, C. A.

Guatemala, 7 de noviembre de 1995

SEÑOR
FERNANDO HEGEL
WACKENHUT DE GUATEMALA, S.A.
C i u d a d.

Apreciable Sr. Hegel:

Por éste medio me permito saludarlo cordialmente; adjunto a la presente encontrará el memorandum confidencial, previamente encargado y aceptado por la entidad que usted representa. Por los conceptos vertidos en el citado memorandum, el mismo debe ser estrictamente CONFIDENCIAL Y EXCLUSIVO PARA WACKENHUT DE GUATEMALA, S. A. Su reproducción y el conocimiento del mismo, por personas ajenas a esa entidad, podría generar consecuencias funestas para mi persona, - en consecuencia, le ruego la mayor secretividad de éste memorandum. Sin otro particular, quedo de usted con las muestras de mi mas alta - consideración y estima.


LIC. SAMUEL CABRERA PADILLA
ABOGADO Y NOTARIO.

SAMUEL CABRERA PADILLA
ABOGADO Y NOTARIO
LABORALISTA

TELEFONO: 352050 TELEFAX: 352203

12 CALLE 1-25, ZONA 10, EDIFICIO GRUPO 10
OFICINA 1302, NIVEL 13, TORRE SUR
GUATEMALA, G. A.

MEMORANDUM CONFIDENCIAL

A: WACKENHUT DE GUATEMALA, S.A.
DE: Lic. Samuel Cabrera Padilla
FECHA: 06-noviembre-95

ASUNTO: WACKENHUT DE GUATEMALA, S.A., solicita dictamen jurídico, relacionado con las operaciones de la misma, fórmulas, estrategias, lineamientos, planes y tácticas a seguir en el servicio de administración de personal, basado en ley y en las experiencias de casos análogos tratados, así como la solución de conflictos laborales que surgieren y las prevenciones necesarias en casos de suscitarse una organización profesional de trabajadores o un comité ad-hoc.

I) INTRODUCCION

La pretendida apertura democrática instaurada por el Gobierno de Vinicio Cerezo, seguido por Serrano Elias y el actual gobierno, trajo consigo la proliferación de organizaciones sindicales, ello a su vez originó libertinaje, medidas de hecho frecuentes, abusos y una politización sindical. La irresponsabilidad gubernamental, la incapacidad manifiesta de las autoridades administrativas de trabajo, han generado el cierre de varias empresas por la impotencia frente a la desmedida voracidad de los dirigentes sindicales y la prepotencia abusiva de querer hacer lo que les venga en gana, originada por la falta de justicia y la falta de protección jurídica a las fuentes de trabajo. El índice de crecimiento del número de organizaciones sindicales se ha hecho sentir al extremo que se han inscrito más de cuatrocientos sindicatos en un periodo de los últimos cuatro años. Los trámites administrativos, se han acelerado en un 800%; se han inscrito organizaciones sindicales en menos de

dos meses y ahora se inscribirán en veinte días, lo que antes tardaba un año o más, las autoridades judiciales de trabajo se han vuelto más paternalistas y lo que es peor, sus jueces y magistrados se han dado a la tarea de legislar y todo sin excepción, lo canalizan en favor de los trabajadores, amparados en lo que establecen los artículos 12 y 17 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución de la República. Todo esto conlleva la normal defensa, de los empresarios, a sus intereses económicos y de esta manera se justifica la aversión a las organizaciones sindicales y la manera de combatirlos, ello ha originado que varias empresas se vean obligadas a sub-contratar personal con otras entidades que se dedican a estas operaciones y actividades lícitas, a efecto que si ya existe sindicato, este no crezca y si se piensa formar; no represente peligro para la Empresa contratante, dejándole toda la actividad a la Empresa que sub-contrata, para aplicar las políticas administrativas que conllevan estos servicios. La práctica y experiencia nos aconseja que una de las seguridades de que no surja una organización sindical estriba en sub-contratar personal, pero ya no en la forma tradicional de constituir otra Sociedad Anónima con los mismos gerentes, y con actividad afines que pueden incidir en la anexidad y conexidad de la Empresa y con ello se pueda peligrar que se les pruebe que ambas empresas forman una unidad económica, a menos que se disfrasen bien y no sean los mismos gerentes o personeros de las distintas sociedades anónimas.

*Operación
Sindicato*

Lo esencial de la entidad o entidades nuevas que se formen que prestará el servicio de Reclutamiento, Selección y administración de personal a otras entidades, se circunscribe a garantizarles y asegurarles en un alto porcentaje, a las entidades que adquirirán sus servicios, que maneja y domina con autoridad, los mecanismos necesarios, legales y especiales para prevenir y combatir de inmediato todo movimiento que tenga relación con el surgimiento de un sindicato o un comité ad-hoc, porque ese es el fin que persigue toda empresa que sub-contrata personal; además, debe la Empresa WACKENHUT DE GUATEMALA, S.A., tener procedimientos técnicos y de mucho control en la selección y contratación de personal a efecto que no se cuele

ningún activista, además de establecer la aptitud e idoneidad del laborante para el cargo que se requiere. El éxito de una empresa que presta los servicios de Reclutamiento, Selección y administración de personal, consiste en que no vaya a causar problema alguno o conflictos laborales a la empresa que requiere los servicios administración de personal, para el efecto, todos los lineamientos aconsejados, en éste dictamen y otros de carácter técnico de selección y contratación de personal debe conjugarse, para que los resultados sean óptimos, además debe contarse con el apoyo de asesoría jurídica para considerar casos especiales, dado a que los que se enumeran en éste dictamen son enunciativos y no limitativos, toda vez que constantemente surgen nuevas estrategias y tácticas al respecto.

II) LINEAMIENTOS, ESTRATEGIAS Y TACTICAS A SEGUIR EN CASOS CONCRETOS

A continuación me permito sugerir las fórmulas necesarias que deben aplicarse al caso concreto de la formación de un sindicato, o un comité ad-hoc de trabajadores, para que este no surja y se desarrolle, o si ya ha surgido, como debe procederse, para neutralizarlo e irlo debilitando paulatinamente hasta aniquilarlo.

A) EL CONTROL ESTRICTO DE LOS TRABAJADORES DESDE SU FASE MAS IMPORTANTE DE SELECCION Y CONTRATACION:

No voy a detenerme en dar directrices estereotipadas o acordes a la conveniencia de la empresa, estos procedimientos varían de una a otra empresa y son métodos y evaluaciones conocidas o que se encuentran en textos de administración de empresas y selección de personal ad-hoc a nuestros intereses; principalmente debe existir un control estricto de los trabajadores de un centro de trabajo, este control se logra mediante la contratación de personas específicas que deberán mantener constantemente informado al Gerente General o de Gerente de Recursos Humanos, o Jefe de Personal, etc., de todo lo que ocurre, se dice, se rumora, se protesta o

se hace, entre los trabajadores; este informador o estos informadores, deben ser bien instruidos sobre lo que tienen que hacer, tal como frecuentar a los grupos afines de trabajadores, ya sea en encuentros deportivos, en cantinas bares o restaurantes, en reuniones donde convergan trabajadores de la Empresa, convivios, fiestas, comedores etc. para estar bien informado de lo que hacen o pretendan hacer, a efecto que los personeros de la empresa lo sepan y tomen las decisiones pertinentes, obviamente estas decisiones serán el despido inmediato del o los trabajadores que tengan idea de formar un Sindicato o un comité ad-hoc de trabajadores. ←

Se debe poner mucha atención, en la selección de personal, de preferencia solicite listado del personal que laboró en otras empresas similares a la nuestra, para no contratarlo; tampoco acepte personal que haya laborado en cualquier empresa que tenga sindicato o que hayan intentado formarlo. Existen actualmente varios grupos de empresarios que se reúnen periódicamente para informarse entre sí como se encuentra la situación actual, se comentan sus experiencias y es una fuente de experiencias sumamente interesantes, que pueden adaptarse a cada empresa en particular cuando surja un conflicto laboral. Si necesita información de donde y como operan estos grupos puede solicitarla a mi Bufete profesional. *harto bueno*

* Entre las federaciones de trabajadores, póngale especial cuidado a la denominada "UNSI TRAGUA", en ella se aglutinan los sindicatos izquierdistas y dogmáticos, mas recalcitrantes. Esta federación no tiene personalidad jurídica ni le interesa tenerla para evitar que el estado fiscalice y descubra de donde provienen sus fondos. (Noruega, Alemania, Suiza, URNG, Amnistia Internacional) En conclusión, la selección de personal es sumamente importante, para que no se cuele ningún activista, por último, debe recelar siempre de los trabajadores que son universitarios, ellos están más en contacto

con los indocinadores que pululan en la UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA (USAC), o ellos en si son indocinadores natos, muchas veces se ha descubierto que el trabajador universitario es el cerebro de la formaci3n de un sindicato, trabaja en la clandestinidad y a veces se cuela en los puestos administrativos y es el infidente m1s peligroso de una empresa.

B) EL TRATO A LOS TRABAJADORES BAJO UNA ADECUADA ADMINISTRACION Y COORDINACION DE TRABAJO, INVESTIGACION Y ESTUDIO DE SU CONDUCTA, APTITUDES Y CAPACIDAD Y EFICIENCIA:

No permita que en la Empresa exista un jefe que se exceda en mal trato a los laborantes o que se dirija a ellos con palabras soeces, ello ha originado en muchos casos la formaci3n de un sindicato. Toda pol1tica administrativa de trabajo de una empresa debe estar aplicada por los jefes y mandos medios a las reglas de cortes1a, relaciones humanas, trato social, pero sin perder autoridad, debe existir firmeza de criterio y una cultura de derecho laboral elemental, para no cometer errores en la aplicaci3n de las medidas disciplinarias u otras aplicaciones del derecho del trabajo, tales como horarios, jornadas de trabajo, vacaciones, aguinaldo, Bono Catorce, horas extras, asuetos, forma de pago de los salarios, etc. En conclusi3n los jefes y mandos medios deben actuar con criterio bien definido, fundado en normas de derecho, con capacidad y eficiencia, debe ser superior a la capacidad y eficiencia de todos sus subalternos, se debe dirigir personal con mano de hierro pero con guante de terciopelo, y para ello debe emplear cabeza, coraz3n y pantalones, nunca maneje una empresa solo con coraz3n, es fatal para la marcha y el desarrollo de la misma.

*al personal
por el jefe*

Debe cumplirse estrictamente con la ley; cuando en una empresa se violan disposiciones legales, espec1ficamente cuando se evade el cumplimiento de una prestaci3n laboral, como por ejemplo, no pagar el salario m1nimo o

dejar de pagar el séptimo día trae consecuencias funestas, el resentimiento surge de inmediato y es el caldo de cultivo del surgimiento de los sindicatos; actualmente los trabajadores ya tienen bastante conocimiento de sus derechos, y si se les regatean, obviamente la respuesta puede ser la constitución de un sindicato, además cuando la empresa no cumple con la ley, origina sabotaje en la producción o la sensible baja de la capacidad de producción.

C) SURGIMIENTO DE UN COMITE AD-HOC, MANERA DE COMBATIRLO:

Un comité Ad-hoc de trabajadores puede surgir en una empresa con tres trabajadores en adelante, pueden ser tres, aunque hayan más de seiscientos trabajadores, es lógico que este caso es más fácil combatirlo y aniquilarlo, pero cuando el número es mayor de veinte, entonces, estamos frente a la formación de un sindicato. La mayoría de comités ad-hoc surgen con la mira de convertirse al poco tiempo en sindicato, siempre el objetivo de todo comité ad-hoc, es emplazar a la Empresa para que ésta no pueda despedir a nadie sin la autorización de Juez competente, lograda la inamovilidad entonces se mueven a sus anchas dentro de la empresa y es cuando recurren a los métodos posibles para ganar adeptos y para hostigar al empleador o a sus empleados de confianza, surge la violencia organizada interna y manejan inteligentemente todos los métodos de intrigas, estribillos y falacias que hacen que la mayoría de trabajadores los acuerpen, por lo regular los líderes o activistas solo les hablan a los trabajadores de aumentos de salarios y mejoramiento de sus condiciones sociales, lo cual es muy atractivo para todos, por supuesto que cuanto esto ocurre es porque están totalmente asesorados desde afuera por dirigentes de federaciones o confederaciones que son conocedores de la materia y de lo que están haciendo, además recurren a la amenaza y las vías de hecho e intimidación contra los trabajadores que no los acuerpan.

La tesis y el criterio que priva actualmente en los tribunales y salas de trabajo, es que, "Desde el momento en que se presenta un memorial de conflicto colectivo a un tribunal de trabajo, desde ese momento se tiene por emplazada a la empresa para los efectos de vedarle a esta el derecho de despedir a trabajador alguno".

Las tácticas y estrategias a seguir cuando se forma un comité ad-hoc de trabajadores, que es el embrión de una futura organización sindical, son variadas, debe aplicarse el método o sistema adecuado a la forma en que surge ese comité ad-hoc, por lo tanto habrán estrategias diferentes atendiendo los diversos factores siguientes: 1) Análisis de las personas que dirigen el movimiento; 2) La razón y el porqué del surgimiento del movimiento; 3) Cuántas personas apoyan el movimiento; 4) Número total de trabajadores de la Empresa; 5) Quien los dirige desde afuera; 6) Análisis del activista y la federación o confederación que los asesora; 7) Pliego de peticiones presentado; 8) Como resuelve el tribunal que conoce el caso; 9) Ubicación de la Empresa; 10) Existencia de sindicatos alrededor, quiénes, de qué empresa, a qué federación pertenecen; 11) Cultura de los líderes y sus debilidades así como el conocimiento y el control de su cuadro familiar además de tener una información exacta de como vive, donde y sus debilidades y reacciones; 12) Conocimiento exacto de la actitud de los empresarios en casos como este si desean o no correr riesgo; 13) La actitud de las autoridades administrativas de trabajo, quienes conocen del caso y si son o no venales; 14) Cómo realmente se originó el movimiento, están involucrados trabajadores administrativos; 15) En general un análisis global de la situación que permita sugerir con conocimiento de causa cual es la táctica a seguir, pero conociendo a fondo el entorno del caso y especialmente las siguientes:

- C.1) Despido inmediato de los líderes, según lo permitan las circunstancias de los hechos previamente analizados;
- C.2) Debilitamiento rápido de sus bases mediante un intenso trabajo físico y psicológico de cada laborante, explotando su carácter, conducta, ambiciones, debilidades etc. todo esto para dejar solos a los líderes y preferentemente desarticular a sus líderes;
- C.3) Trabajar intensamente al asesor, éste generalmente, es un dirigente de alguna federación o confederación de trabajadores, estas personas son conocidas y demuestran de inmediato que actitud impera en relación al movimiento surgido;
- C.4) Aplacar de inmediato el resentimiento que pueda existir, si se tratare que el movimiento va dirigido contra algún jefe o mando medio en particular, este sistema se utiliza mediante el conocimiento previo de las causas que originaron los efectos del movimiento;
- C.5) Formación inmediata de otro comité ad-hoc mayoritario, con el cual se marchará en íntima relación, en este caso la Empresa o el Abogado de la misma, elaborará el acta de constitución, el pliego de peticiones (a conveniencia) los memoriales a la Inspección General de Trabajo y el aviso legal respectivo, con este comité ad-hoc formado, se suscribe de inmediato un convenio colectivo de condiciones de trabajo, para tres años de vigencia, redactado por el abogado de la empresa de común acuerdo con los personeros de la Empresa, esta suscripción se realiza con la presencia de un Inspector de Trabajo, platicado previamente, para los efectos de mayor solidez de aprobación del convenio y esto será una prueba fundamental, concluyente e inobjetable para neutralizar el

*Fernando
Chavez*

movimiento inicial, obviamente, con la suscripción del convenio colectivo de una vez el nuevo comité ad-hoc formado, firmará un desistimiento, del proceso judicial que de antemano se habrá iniciado en el propio tribunal donde conoce el caso del comité ad-hoc inicial.

Se prosigue a continuación el desgaste normal y natural del primer movimiento para evitar que reúnan el número de veinte trabajadores y con ello evitar que formen un sindicato. El principal objetivo sería el obtener la firma de cada uno de los delegados (3 en total) del primer comité ad-hoc, del memorial de desistimiento del conflicto colectivo, aunque ello nos cueste el pago de sus prestaciones laborales completas y algo más. Todo lo anteriormente expuesto, se logra con la coordinación de patrono, Abogado y el Gerente de Recursos Humanos o quien desempeñe cargo similar. La labor tiene que ser muy sutil, inteligente y hacer uso de todos los recursos necesarios (psicológicos, económicos, audaces, presiones, astutos, malicios, etc.) una actuación fina, delicada, fundamentada técnicamente cuando se requiera y un tanto fuerte, amenazante sin incurrir en falta o delito, cuando las circunstancias lo requieran y lo permitan. El derecho del Trabajo, es un derecho mutuante, dinámico, en consecuencia se vive y se actúa en presente, las tácticas o estrategias que se emplean hoy pueden no prosperar en el futuro, y los conflictos laborales deben tratarse con los métodos más aconsejables derivados de las circunstancias que originan dicho conflicto, de esta manera, cada caso será diferente en su solución, aunque en el fondo tengan lo mismo en común, habida cuenta debe recurrirse a la asesoría directa o indirecta para confirmar si el método a emplearse es el correcto o si han surgido nuevas estrategias en virtud

de lo cambiante del Derecho del Trabajo, y porqué con el cambio de autoridades, a saber: Presidente de la República, Ministro y Vice-Ministros de Trabajo, Inspector General de Trabajo, Inspectores de Trabajo, Jueces y Magistrados de Trabajo, esto determina que táctica es la más adecuada, toda vez que la política de gobierno y el criterio de las nuevas autoridades marcan el rumbo a seguir en materia de solución de conflictos laborales.

Autónoma

D) CREACION DE EMPRESAS SATELITES, O FRACCIONAMIENTO TECNICO DE EMPRESAS EN SOCIEDADES ANONIMAS U OTRA A CONVENIENCIA:

Una de las fórmulas preventivas para que no se organicen los trabajadores o si se organizan no afectan al total de laborantes, consiste en constituir dos, tres o más sociedades con diferentes Gerente, diferentes socios, en diferentes protocolos, etc. en este caso si surge una organización en alguna de las empresas, solo afectará a está y no a las demás, además es posible que en esta diversidad de empresas exista confusión o equivocación al demandar o emplazar, lo cual da motivo para desintegrar el movimiento, con apego a la ley. Recuerde que un a organización sindical solo puede formarse con veinte o más trabajadores, sin tomar en cuenta a los empleados de confianza, el sindicato puede surgir de la noche a la mañana, no necesariamente debe existir comité ad-hoc previo, el emplazamiento en uno u otro caso opera de igual forma; nunca debe formarse otro sindicato, para combatir el primero, porque de tener óptimos resultados o resultados positivos, a la larga este sindicato blanco o formado a propósito, resulta más exigente y difícil de dominar que el otro, una vez formado no existe fórmula para erradicarlo de raíz, ni uno ni otro, aunque si es factible

neutralizarlo por tiempo indefinido, además que se aprovecha este último de las circunstancias en que fue creado para exigir más y más y así tener dominada a la empresa, es completamente diferente con el comité ad-hoc, porque este tiene vida temporal solo para el objetivo creado o requerido en cambio el sindicato tiene vida permanente; ocurre también que ambos sindicatos al correr del tiempo se unen y esto hace más difícil la situación. La idea de tener a los trabajadores en varias empresas minimiza pero no las excluye. La contratación de los servicios de trabajadores que pertenecen a una o más empresas, encargadas de administración, selección y reclutamiento de personal para que laboren en otras empresas, ha dado magníficos resultados, el hecho que los trabajadores de una empresa, no pertenezcan a la misma sino a otra, que es la que los contrata y no tiene con ella su relación laboral, nos permite enterarnos de inmediato que, cuando en el centro de trabajo surge una organización sindical o un comité ad-hoc, inmediatamente los trabajadores son despedidos del lugar donde ejecutan el trabajo y ya no se les deja entrar, haciéndose cargo de todo, la empresa que los contrató, pero media vez dejan de laborar en el lugar habitual quedan a la deriva y su movimiento nace muerto, únicamente con él consiguiente descontrol momentáneo de la producción y el desembolso del pago de las prestaciones laborales. Si estos trabajadores deciden iniciar acciones administrativas o judiciales tendientes a hacer valer sus derechos de organización se encuentran con que a la empresa demandada no pueden hacerle absolutamente nada, los efectos legales de la división que existe entre una empresa y otra, ambas con personalidad jurídica diferente y con objeto también diferente hace nula toda acción judicial. En este caso de

SECRET

35

una empresa que presta servicios a otra u otras se ha estado generalizando paulatinamente, da buenos resultados y por experiencias vividas, no ha podido entrar un sindicato a empresa alguna cuyos trabajadores pertenecen a la empresa que les contrató.

E) SOLIDARISMO EN CONTRAPOSICION A UNA ORGANIZACION PROFESIONAL DE TRABAJADORES:

Solidarismo: La creación de una asociación solidarista, da buenos resultados para la prevención de la constitución de una organización sindical, existe un control más eficaz de los trabajadores, logra la empresa penetrar a mayores intimidades con la forma de vida de los trabajadores y estos cuentan con una pequeña empresa en la cual defienden con empeño sus intereses y se benefician de está asociación al adquirir productos de primera necesidad a bajos costos o a menos costo que en el mercado o adquirir préstamos a bajos intereses. En las empresas en que existe solidarismo no ha entrado Sindicato, son enemigos acerrimos el solidarismoo y el sindicalismo; tengo experiencia en lo positivo de la creación del Solidarismo y sus resultados, es más, en algunas empresas que contaban con sindicatos violentos, recalcitrantes y abusivos, entró el solidarismo y neutralizó al sindicato, se ocupó más en defenderse del solidarismo que de molestar y hostigar a la empresa, se creó un antagonismo y una división frontal que redujo los conflictos laborales, al extremo que en varias de esas empresas absorbió al sindicato y casi está reducido a cero. El solidarismo, está plenamente enmarcado por la ley, no prohíbe en absoluto su creación y funcionamiento, el Estado está en obligación de otorgarle personalidad jurídica. En costa Rica, funcionó muy bien el solidarismo, que a la fecha casi no existen sindicatos y los pocos que

existen ya no recurren a las huelgas ilegales o medidas de hecho como lo hacían hace algunos años; en Guatemala el solidarismo es reciente pero en los quince o veinte años que lleva ya existe más de doscientas asociaciones y sigue adelante. Las formas en que opera el solidarismo están científicamente fundamentadas, si no ha tenido todavía el ciento por ciento del auge deseado, es porque se le ha combatido fuertemente con sentido político e internacionalmente tiene sus detractores, porque atenta contra la existencia y desarrollo del sindicalismo, del cual tienen su modus vivendi muchos pícaros y a el que se debe la existencia de la O.I.T. Organización Internacional del Trabajo, la cual constituye un ente jurídico internacional manejado a conveniencia por países socialistas y del tercer mundo, de lo cual me enteré personalmente al haber concurrido en tres años a sus asambleas anuales, en representación del gobierno, asesorando a Ministros de Trabajo o la delegación ad-hoc que para el efecto se nombra a sabor y antojo del gobierno en turno. El solidarismo tiene la gran ventaja que siempre estará manejado y controlado por la empresa, por consiguiente ello permite mantener alejados a los trabajadores de la idea de organizarse, por otro lado, el sindicato cobra cuotas sindicales sin beneficio alguno, mientras que el solidarismo les da beneficios inmediatos, con cuotas que constituyen un ahorro.

F) CAMBIO O ROTACION PERIODICA DE PERSONAL:

Otro sistema es el de cambiar personal periódicamente cada tres, cuatro o seis meses; se descubren los focos de posibles trabajadores o líderes y se despiden, la desventaja de este caso, es que no se logra mantener una mano de obra calificada, sin embargo existen empresas cuyas labores son rutinarias y no

necesariamente deben ser calificados los trabajadores. La rotación periódica también puede y debe hacerse entre las varias empresas o sociedades existentes para este fin, es decir, que la rotación será solo en los libros, planillas, cheques etc. aunque continúen prestando sus servicios en la misma empresa.

Una norma general para todos los casos, es que se instituya la indemnización universal, ello evita conflictos laborales, sabotajes, etc. Todos los sindicatos, los tratadistas de derecho laboral y muchos trabajadores no sindicalizados adversan la indemnización universal, porque es un atentado a la estabilidad laboral; son demasiadas las protestas y muchos los juristas que vociferan en contra de este instituto jurídico, saben que en cualquier momento puede darse la finalización de la relación laboral y ya muchas legislaciones modernas, a pesar que aceptan la indemnización universal, la combaten, poniendo otras prestaciones adicionales a la empresa que despide a algún trabajador sin causa justa, tales como triple indemnización, prima por antigüedad, jubilación, etc. Nuestra ley permite el despido sin causa justa media vez se pague la indemnización y otras prestaciones de carácter irrenunciable, pero la renuncia del trabajador conlleva el impago de la indemnización.

G) MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL CASO DE FORMACION DE UN SINDICATO:

Los sistemas indicados en este mismo dictamen para combatir a un comité ad-hoc que ha surgido, tienen aplicación práctica para combatir a un sindicato recién surgido, pero como existen diferentes formas de actuar según las circunstancias en que se formó o se está formando el sindicato, es necesario tener el apoyo jurídico para encontrar la

fórmula exacta de combatirlo. Cuando ya existe una organización, belicosa, violenta e intransigente, da buenos resultados, acudir a elementos de una federación rival de la federación que apoya al sindicato, y se busca el apoyo necesario, contratando ciertos elementos como trabajadores, con las instrucciones precisas de enrolarse en el sindicato para romper o desequilibrar el sistema rutinario impuesto por los directivos enquistados a efecto de dividirlo y hacer llegar al comité ejecutivo a personas previamente habladas y preparadas, para debilitar la fuerza del sindicato o para suscribir un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, a conveniencia de la empresa. Para este caso debe existir en la empresa un jefe de personal que tenga buen conocimiento del derecho laboral vigente y que tenga habilidad, astucia y sutileza para tomar las decisiones acorde a los intereses que se persiguen, incluso debe manejar en cada caso concreto, una intriga fina sin comprometer a la empresa, pero enfilada exclusivamente a los fines que se persiguen, inclusive al desmoronamiento de la organización, en ello va implícito que tenga a su favor a toda costa uno o dos miembros del comité ejecutivo que se muevan y digan lo que el caso o política concreta amerite. La cúpula o accionistas mayoritarios y los personeros y representantes legales de la empresa, deben estar enterados de lo que ocurre, como se hace y que se hará, pero en ningún momento deben involucrarse en el asunto, salvo excepciones especiales en que si es necesario, deben medirse los riesgos, las consecuencias y naturalmente, que deberá hacerse ante la posibilidad de una huelga de hecho y una toma de las instalaciones de la empresa.

Lo más aconsejable en estos casos es que estén plenamente enterados del conflicto, las autoridades de trabajo, que aunque

fueren incapaces de solucionar el conflicto, por lo menos las pruebas que se deriven de ello son valiosas ante los tribunales de trabajo, en virtud de la fé pública que ostentan los Inspectores de Trabajo, los cuales en su mayoría son manejables a conveniencia de la empresa, para lo que conste en el acta que levante. Muchas veces, con la actuación bien coordinada del Inspector de Trabajo a conveniencia empresarial, se tiene por ganado de antemano un conflicto laboral colectivo o individual. Para concluir he de mencionar, que una medida determinada al caso concreto que se suscite, mantenida sin claudicar, da como resultado la desesperación del o los dirigentes sindicales y terminan recibiendo sus prestaciones y renunciando a todo, además cuando se ponen en juego todos los mecanismos necesarios internos y externos para resolver el conflicto laboral, raras veces se pierde o por lo menos se obtienen resultados positivos parciales muy valiosos para volver a la carga. Las estrategias y tácticas utilizadas en el conflicto, cambiando elementos de seguridad, relación entre Inspectores de Trabajo y abogado y decisión inflexible de la Empresa, da excelentes resultados y funciona a la perfección.

Los conflictos laborales, suelen prolongarse, sin embargo muchos de ellos se resuelven rápidamente con buenos resultados, es necesario para ello, actuar con la celeridad que el caso requiere, o sea que la sorpresa dada y ésta dada en la mera cabeza, desarticula por completo a la organización, sin abandonar la acción y proseguir con los mecanismos mediatos para acabar con el resto.

Insisto y reitero que cada conflicto laboral tiene su propia medicina, entonces, un análisis o diagnóstico

rápido y en conjunto, nos dará de inmediato que medicina aplicar. Son tan variadas las formas de nacer de una organización o un comité ad-hoc, que es imposible dejar en blanco y negro que debe hacerse, pero siguiendo los pasos enunciados en este dictamen, se encontrará la medida adecuada a seguir, las variantes pueden conjugarse y aplicar un sistema o estrategia mixta. En los casos en que ya se entronizó una organización sindical, y lo complejo del problema casi no da lugar a una solución de las aconsejadas, se recurre a la negociación colectiva, esperando la oportunidad propicia para combatir con los mecanismos legales idóneos, entre ellos la introducción de una asociación solidarista.

No existen métodos legales ni artículos especiales para oponerse a una organización sindical naciente o en formación, pero si existe una serie de normas dispersas que se utilizan para cada caso concreto, sin embargo la mayoría de los sistemas aplicables en cada caso, es puramente una gama de conocimientos amplios de derecho laboral, psicología, autoridades de trabajo amigas, conocimiento fresco de fallos de tribunales y salas de trabajo, criterios que sustentan las autoridades administrativas de trabajo y sobre todo, decisión a correr riesgos y apoyo absoluto de la empresa para combatir el nacimiento de una organización sindical o comité ad-hoc o para darle en la cabeza a una organización constituida.

Si existe alguna duda de lo expuesto y si necesita que se le amplien algunos conceptos vertidos en el presente dictamen, no dude en llamarme o si cree que es necesario, exponer otras tácticas por casos concretos que se me planteen con mucho gusto expondré los

procedimientos adecuados para los fines que se persiguen.

H) METODOS DE OPOSICION Y DISOLUCION DE UN SINDICATO:

Como expuse anteriormente, estos métodos varían según vayan surgiendo los acontecimientos y como vayan desarrollándose los hechos, pero lo fundamental consiste en tomar decisiones urgentes rápidas, o bien decidir la política acorde al caso en particular, entonces, nuestra posición será de carácter inmediato, si queremos desarticular el movimiento a la mayor brevedad, en este caso debemos despedir trabajadores directivos del comité ejecutivo del sindicato, no importando que haya emplazamiento, es preferible tener a los líderes afuera, aunque se les pague salario, que adentro creciendo, ganando adeptos y perjudicando la armonía, el control administrativo y la producción. Seguidamente se ejerce un control más drástico del resto de sindicalizados creando también una fuerza interna de los laborantes no sindicalizados y afines a la empresa para neutralizar a los activistas que quedan los cuales obviamente serán despedidos cuando la oportunidad lo permita o según lo aconseje el abogado asesor. Cuando nuestra decisión sea de carácter mediato, se buscarán los mejores mecanismos, para evitar problemas mayores en la producción o en las relaciones de trabajo. En este caso se estudian detenidamente todas las alternativas, consecuencias y riesgos, al igual que cuando se toma una medida inmediata, para delimitar una estrategia adecuada.

No debe olvidarse, por ningún motivo, que cuando se tomen medidas radicales inmediatas debe reforzarse el sistema de seguridad, mediante la contratación de personal de seguridad mejor adiestrado y

que infunda temor y respeto, además del temple que debe tener para cumplir al pie de la letra las órdenes que se le den, tales como la de no permitir el ingreso, por ningún motivo de las personas que la empresa ha decidido que no ingresen, y otras actividades relacionadas con nuestro lineamiento a seguir.

Es de vital importancia también no olvidar que debe protegerse ante todo, la integridad física de los personeros de la empresa y la seguridad de los bienes que les pertenecen, en consecuencia, uno de los puntos a analizarse en todo conflicto laboral o en cada estrategia que se tome, consiste en medir cada uno de los riesgos y peligros que conlleva tal o cual estrategia que pueda afectar a los personeros de la empresa, sus familiares y sus bienes.

Una de las medidas más extremas, consiste en el cierre de operaciones (temporales) de una empresa, esto solo se hace, cuando en realidad estamos frente a una organización que no puede combatirse con los métodos tradicionales, y que es sumamente intransigente.

Concluyo manifestando que todo método de oposición y disolución de un sindicato, se aplica, fusionando todos y cada uno de los factores que rodean el movimiento, analizando los pro y contras de lo que se debe o se desee hacer, siempre, pero siempre, coordinado entre empresarios y Asesor Legal, para sopesar todos y cada una de las alternativas, hasta encontrar la más lógica y adecuada y que de óptimos resultados.

- I) SEGURIDAD PLENA PARA LAS EMPRESAS QUE ADQUIEREN LOS SERVICIOS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL, SIN TEMOR A QUE SURJA UN COMITE AD-HOC O UN SINDICATO:

La creación y la realización de las actividades que conciernen a una empresa de administración de personal, conllevan implícitamente, la seguridad de que la empresa que adquiera sus servicios, no tendrá sindicato, porque entre el desarrollo de sus funciones, la nueva Empresa o Sociedad Anónima, ha previsto plenamente que hará en caso de surgimiento de una organización sindical.

Los conflictos y problemas laborales, estarán controlados constantemente por la empresa contratada o nueva, sin lugar a dudas, que todo estará previamente analizado y que esta empresa nueva cuenta con el personal especializado para tomar las decisiones más inteligentes al suscitarse en caso de esta naturaleza.

La vida y el objeto de la nueva Sociedad Anónima, estriba en la selección, contratación, control y administración de personal, entonces su principal objetivo es garantizar al contratante, buen personal y que no sea conflictivo, con la seguridad que si surgiere una organización de trabajadores, esta será contrarrestada de inmediato, mediante la separación también inmediata de los elementos que quisieren organizarse.

CONCLUSIONES:

- 1) La selección de personal, es sumamente importante para que les llegue personal que ha no haya tenido ninguna participación en organizaciones sindicales y que no hayan laborado en entidades donde existe o quiso existir sindicato.
- 2) Debe tenerse siempre a la mano, personal ad-hoc de nuestra absoluta confianza, que pueda servirnos de informadores de las actividades que realizan las personas o trabajadores que colocamos en las Empresas.

- 3) Cerciorarse plenamente, que el trato a los laborantes sea cordial, adecuado, que no vaya a existir maltrato de obra o de palabra, porque ello origina resentimiento y formación de organizaciones sindicales o comités ad-hoc.
- 4) La investigación y el estudio de la conducta, aptitudes, capacidad y eficiencia de los trabajadores, es de importancia absoluta en la relación laboral; su salud, su estado civil, su modus vivendi, su cultura, su cuadro familiar, su vivienda y otros aspectos, nos da la imagen exacta de una persona, para determinar si nos interesa o no.
- 5) Cuando surge un comité ad-hoc o una organización sindical su forma de combatirlo, estará prevista en cualquiera de los métodos sugeridos en este dictamen, los cuales son variados, como consta en el mismo.
- 6) La creación de empresas o sociedades anónimas satélites, en las cuales se agrupen laborantes que prestarán sus servicios en otras empresas, dará como resultado que podamos disponer de ellos a nuestra conveniencia, en caso de organizarse.

Se debe mantener al máximo, el secreto de la denominación de la empresa a la cual realmente pertenecen.

- 7) Las entidades que se constituyan, como entidades satélites, deben estar desligadas unas de otras totalmente, incluso deben constituirse con diferentes personas en la integración de su Consejo de Administración, para que el objetivo deseado, dé los mejores resultados.
- 8) El solidarismo, es una asociación de trabajadores, que puede implementarse en cualquier empresa, casi siempre surge para prevenir la formación de sindicato, o bien para contrarrestar o neutralizar al sindicato existente, ya está dando buenos resultados y existen oficinas técnicas en Guatemala, que asesoran sobre el solidarismo y ello se encargan de la formación y seguimiento del movimiento, a través del solidarismo, se pueden dar una serie de prestaciones a la cuales no queda

obligada la empresa, por ejemplo: Venta de productos de primera necesidad a precios de costo; préstamos con intereses blandos; transporte; medicinas baratas etc.

- 9) La rotación periódica de personal entre las entidades satélites que se constituyan, da buenos resultados; no hay necesidad de cambiar de trabajadores de empresas, solo en los libros contables y planillas de ellas, sin embargo, si fuere necesario, entonces puede procederse al cambio de empresas donde prestarán sus servicios.
- 10) Existe una serie de medidas preventivas, para el caso de formación de un sindicato o comité ad-hoc, sin embargo son tan variadas y solo dependiendo de la forma y circunstancias del movimiento, así serán las tácticas y estrategias a seguir, de todas maneras, los lineamientos, algunos de ellos obran e el presente dictamen, estos obviamente deben complementarse con los consejos, asesoría y dirección que otorgue el Abogado de la Empresa.
- 11) Los métodos de oposición y disolución de un sindicato, pueden ser: Inmediatos y mediatos, las primeras medidas y estrategias urgentes a seguir, como lo es el despido de los líderes y los segundos a un plazo mayor, analizando cada uno de los factores que rodean el conflicto suscitado.
- 12) La empresa WACKENHUT AVON DE GUATEMALA, SOCIEDAD ANONIMA, debe tener la seguridad, que no surgirá una organización sindical, porque dentro de sus funciones están las de neutralizar y sofocar todo movimiento que tienda a formar un comité ad-hoc o un sindicato, siguiendo las instrucciones de este dictamen.

Atentamente,

